

**LABOUR EDUCATION
AND TRAINING
RESEARCH
NETWORK**

**RÉSEAU DE
RECHERCHE EN
FORMATION ET
TRAVAIL**

Carla Lipsig-Mummé
Network Leader—
Directrice du réseau

Russell Janzen
Network Coordinator—
Coordinateur du réseau

Centre for Research on
Work and Society—
Centre de recherche sur le
travail et le syndicalisme
276 York Lanes
York University
4700 Keele Street
North York, Ontario
M3J 1P3

Telephone—téléphone:
416-736-5612
Fax—télécopieur:
416-736-5916
Email—courrier-
électronique:
rjanzen@yorku.ca
crws@yorku.ca
Web: [http://www.yorku.ca/
crws/network](http://www.yorku.ca/crws/network)

**CENTRE FOR
RESEARCH ON
WORK AND SOCIETY**

**CENTRE DE
RECHERCHE SUR LE
TRAVAIL ET LE
SYNDICALISME**

BULLETIN DU RÉSEAU DE RECHERCHE EN FORMATION ET TRAVAIL

Training Matters

Recherche en Formation

NEWSLETTER OF THE LABOUR EDUCATION AND TRAINING RESEARCH NETWORK

***The Provision of Training in Canada:
Regional Comparisons,
National Perspectives***

Conference 2000 — Report

The Fourth Annual Conference of the Labour Education and Training Research Network this year sparked international interest from as far as Australia and Nigeria, and was attended by some 65 people. Co-sponsored by the Centre for Labour Studies at Simon Fraser University, the College-Institute Educators' Association of BC, the Trade Union Research Bureau and the Centre for Research on Work and Society at York University, it was held in Vancouver at SFU Harbour Centre October 20-22.

With the transfer of responsibilities for training labour market programs to the provinces from the federal government, there is greater scope for provincial variation in training policy and programming. The conference opened with a discussion of British Columbia's training accord, a negotiated agreement between the government, colleges and institutes, and the unions representing the employees of these post-secondary agencies. John Calvert, of the BC Crown Corporations Secretariat and involved in the negotiation

(Continued on page 2)

***La prestation de la formation au Canada :
comparaisons régionales et
perspectives nationales***

Rapport — Colloque 2000

La quatrième conférence annuelle du Réseau de recherche en formation et travail qui a eu lieu en 2000 a éveillé un intérêt international. Des quelque 65 personnes qui y ont participé, certaines étaient effectivement venues d'Australie et du Nigéria. Commanditée par le centre des études syndicales de la Simon Fraser University, la College-Institute Educators' Association of BC, le Trade Union Research Bureau et le Centre de recherche sur le travail et le syndicalisme de la York University, la conférence a eu lieu au SFU Harbour Centre de Vancouver du 20 au 22 octobre 2000.

Depuis que le gouvernement fédéral a confié les responsabilités relatives aux programmes de formation professionnelle aux provinces, les politiques et les programmes de formation risquent de varier davantage. La conférence a commencé par une discussion au sujet de l'accord de la Colombie-Britannique sur la formation, entente négociée entre le gouvernement, les collèges et les instituts ainsi que les syndicats représentant le personnel de ces établissements d'enseignement postsecondaire. John Calvert, représentant du

(suite en page 2)

Inside/Table des matières

Network Conference / Colloque du réseau	1
BC Training Accord / L accord sur la formation de la C-B	3
Round Table / Table ronde	8-9
Working papers / documents de travail	10-12
New Research Projects / Nouveaux projets de recherche	13
Across our desks / A travers nos bureaux	14
CRWS Conference / Colloque du CRTS	15
Policy Trends / Tendances en politiques publiques	16-17
Publications Order form / Billet de commande	27
Conference / Colloque Registration form / Fiche d inscription	28

Network Conference /2000/ Colloque du réseau

(Continued from page 1)

of the accord, explained the context, process and prospects of the accord (see page 3). Carla Lipsig-Mummé, Network Leader and Director of the Centre for Research on Work and Society, discussed the implications of the accord from a national perspective. Subsequent sessions included:

What Works?

Larry Haiven and Elizabeth Quinlan, University of Saskatchewan: *Training and Re-Training Health Care Workers Amid Health Care Restructuring, Downsizing and Rationalization*

Linda Wong and Steve McBride, Simon Fraser University: *'Real' Training versus Employability Training? Youth Programmes in British Columbia*

Thom Workman and David Bedford, University of New Brunswick: *Worker-Centered Training in an Economy-Centered World: The Challenge for Labour*

Tom Nesbit, Simon Fraser University and Carla Lipsig-Mummé, York University: *Training Labour's Professionals*

Respondent: Marcy Cohen, Hospital Employees Union

(suite de page 1)

secrétariat des sociétés d'État de la C-B qui a participé à la négociation de l'accord, a indiqué le contexte et la procédure de négociation de cet accord ainsi que les perspectives qu'il présente (voir page 3). Carla Lipsig-Mummé, chef du Réseau et directrice du Centre de recherche sur le travail et le syndicalisme, a traité des répercussions de l'accord sur le plan national. Les séances subséquentes ont compris les suivantes :

Quels programmes de formation sont efficaces?

Larry Haiven et Elizabeth Quinlan, University of Saskatchewan: *La formation et le recyclage des membres du personnel soignant au moment de la restructuration, de la réduction des effectifs et de la rationalisation des services de santé*

Linda Wong et Steve McBride, Simon Fraser University: *La «vraie» formation versus la formation «employable» ? Les programmes en faveur de l'emploi des jeunes en Colombie Britannique*

Thom Workman et David Bedford, University of New Brunswick: *La formation axée sur les travailleurs et les travailleuses dans un monde axé sur l'économie : défi que doit relever le mouvement syndical*

Tom Nesbit, Simon Fraser University et Carla Lipsig-Mummé, Université York: *La formation des professionnels syndicaux*

Commentaires: Marcy Cohen, Hospital Employees Union

(Continued on page 6)

(suite en page 6)

The Labour Education and Training Research Network is one of five Strategic Research Networks in Education and Training that are financially supported by the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada (SSHRC)

Le réseau de recherche en formation et travail est un des cinq réseaux de recherches en éducation et formation professionnelle subventionnés par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH).

Our partner networks / Nos réseaux partenaires

Learning Factors / Les facteurs d'apprentissage

New Approaches to Lifelong Learning

David Livingstone, Network Leader, OISE, University of Toronto

Reuben Roth, Network Coordinator

<http://www.oise.utoronto.ca/depts/sese/csew/hall/index.htm>

Means of Education and Training Delivery / Les modes de prestation des programmes d'éducation et de formation

Network for the Evaluation of Education and Training Technologies

Carl Cuneo, Network Leader, McMaster University

John Bell, Administrative Assistant

<http://socserv2.mcmaster.ca/srnet/evnet.htm>

Education and Training Outcomes / Les résultats des programmes d'éducation et de formation

Western Research Network on Education and Training

Jane Gaskell, Network Leader, University of British Columbia

Deanna McLeod, Administrative Coordinator

<http://www.educ.ubc.ca/wrnet/>

Structure and Processes / La structure et les processus de l'éducation et de la formation

Groupe interuniversitaire de recherche en formation-emploi

Marcelle Hardy, directrice du réseau, Université du Québec à Montréal

Cécile Baillargeon, coordonnatrice

<http://www.unites.uqam.ca/girfe/>

Printed by union labour: York University Staff Association

BC Training Accord / L'accord sur la formation de la C-B

The BC Accord On Government Contract Training

John Calvert

After six months of tough negotiations, BC's college faculty unions, college employers and the Provincial Government entered into a three party agreement referred to as the College, University College, Institutes and Agencies Training Accord (Accord) in the early summer of 1998. The Accord had a number of objectives covering colleges, university colleges, institutes and agencies ('colleges' here for convenience). One was to strengthen the public college sector by enabling BC's colleges to win a greater share of the Government's contract training purchases. A second was to provide additional jobs and job security to college faculty. A third was to improve the capacity of colleges to meet the Government's contract training needs. A final objective was to facilitate settling a collective agreement at the college sector bargaining table.

Since it was negotiated, the Accord has resulted in a significant increase in the volume and value of Government training contracts awarded to the Province's public colleges. It has also facilitated significant changes to Government tendering processes, eliminating barriers to colleges bidding on Government contracts. And it has encouraged colleges to become more responsive to the Government's training requirements.

While numerous factors contributed to the feasibility of negotiating such an Accord, three were of particular significance. The first was the extensive groundwork carried out by colleges and faculty unions over the previous decade to provide them with a greater voice in shaping the Province's educational policies. The second was the adoption of a new, sector-wide framework for college bargaining in the previous round of negotiations. This development made a sector-wide Accord with Government feasible. And the third was the Province's interest in using the Accord process to identify and implement public policy objectives that would also facilitate achieving a sector-wide settlement at the bargaining table.

On the educational policy side, the Accord grew out of the new framework for BC's college system reflected in the policy document "Charting a New Course". This policy framework was the result of a co-operative process, beginning in the early 1990s, between the BC Ministry of Advanced Education Training and Technology, college presidents, members of college boards, faculty/staff unions and students. It represented a significant break from the past by approaching post-secondary education and training issues from a system-wide perspective.

In the lengthy consultative process that led to "Charting a New Course", BC's public colleges and their unions noted the numerous barriers they faced in winning tendered government training/education

Accord de la C-B sur les marchés de formation

John Calvert

Après six mois de négociations ardues, les syndicats du personnel enseignant des collèges de la C-B, les employeurs de ces collèges et le gouvernement provincial ont conclu un accord tripartite vers le début de l'été de 1998. Cet accord a bon nombre d'objectifs applicables aux collèges, aux collèges universitaires, aux instituts et aux autres établissements d'enseignement public (que nous appellerons collectivement collèges). L'un d'entre eux est de renforcer le secteur des collèges publics de la C-B en permettant à ceux-ci de décrocher une plus grande part des marchés publics de formation. Un autre objectif est d'assurer des emplois supplémentaires et une plus grande sécurité d'emploi au personnel enseignant des collèges. Un troisième objectif est d'accroître la capacité des collèges de répondre aux besoins en formation à contrat du gouvernement. Un dernier objectif consiste à faciliter le règlement d'une convention collective à la table de négociation du secteur des collèges.

Depuis sa négociation, l'accord a donné lieu à une augmentation appréciable du nombre et de la valeur des marchés de formation adjugés par le gouvernement aux collèges publics de la province. Il a en outre facilité une importante modification de la procédure d'appel d'offres du gouvernement, éliminé les obstacles à la présentation de soumissions par les collèges à l'égard de marchés publics et encouragé les collèges à répondre davantage aux besoins en formation du gouvernement.

Bien que de nombreux facteurs aient permis de conclure l'accord, trois facteurs ont été d'une importance particulière. Le premier a été les considérables travaux préparatoires accomplis par les collèges et les syndicats de leur personnel enseignant depuis une décennie pour que les collèges aient plus d'influence sur les politiques de la province en matière d'éducation. Le deuxième a été l'adoption d'un cadre sectoriel de négociation des collèges au tour de négociations précédent. Cela a rendu possible la conclusion d'un accord sectoriel avec le gouvernement. Le troisième facteur est l'intérêt qu'avait la province à recourir à un accord pour fixer et mettre en oeuvre des objectifs des politiques publiques et faciliter ainsi la conclusion d'une entente sectorielle à la table de négociation.

Du point de vue de la politique sur l'éducation, l'accord découle du nouveau cadre des collèges de la C-B posé dans l'énoncé de politique intitulé *Charting a New Course*. Ce cadre est le fruit d'une collaboration, qui a commencé vers le début des années 1990, entre le ministère des Études supérieures, de la formation et de la technologie, les présidents et présidentes des collèges, les membres des conseils des collèges, les syndicats du personnel enseignant et autre et les étudiants et étudiantes. C'était tout à fait nouveau que d'aborder les questions d'enseignement postsecondaire et de formation dans l'optique du système entier.

Au cours de la longue consultation qui a donné lieu à l'établissement de *Charting a New Course*, les collèges publics de la C-B et les syndicats de leur personnel ont relevé de nombreux obstacles à leur obtention de marchés publics de formation et d'éducation (y compris les marchés adjugés directement par des gestionnaires de la fonction publique). Le gouvernement de la C-B, ses sociétés d'État et ses organismes achetaient environ 250 millions de dollars de formation par année. Les collèges publics, et leur personnel enseignant syndiqué, ne recevaient qu'une très faible part de ce montant, principalement à cause des pratiques antérieures privilégiant les fournisseurs privés, et ils voulaient un système plus

(Continued on page 4)

(suite en page 4)

BC Training Accord

(Calvert, continued from page 3)

contracts (including contracts awarded directly by Government managers). The BC Government, its Crown corporations and agencies were purchasing an estimated \$250 million worth of training annually. Public colleges - and unionised college faculty - got very little of this, largely as a result of past practices that gave preference to private providers. They wanted a fairer system.

The Government wanted to improve the capacity of public colleges to respond to its training needs through greater flexibility in scheduling and location of training, a clearer focus on the training needs of ministries and Government clients and expanded delivery of training in the regions. It also wanted a settlement at the bargaining table.

The Public Sector Accord Process

The Province initiated the Public Sector Accord process in January 1998 to explore the feasibility of negotiating agreements on public policy issues among three parties: Government, unions and public employers. It was parallel to, but separate from, collective bargaining. Tony Penikett was appointed Chief Accord negotiator with a status of Deputy Minister to the Premier. His task was to implement the Accord process across the broader public sector, eventually negotiating 33 separate accords.

He was also charged with representing the Government in its capacity as policy maker, but was, quite explicitly, not to act in the capacity of an employer. All Accords had to be defensible as good public policy and in the broader public interest. They also had to be cost neutral. The Government did not have a preconceived agenda for the Accord process. Rather, it believed that the policy issues had to be identified by employers and unions.

Summary of the Content of the Training Accord

The Accord establishes a new relationship between the Government, as the purchaser of contract training, and the public colleges and their faculty unions. The Government agreed to 'enhance the role of public trainers' through five specific initiatives: 1) a review of the tendering process to eliminate barriers to public colleges obtaining contracts; 2) supporting the Contract Training and Marketing Society (CTM, an agency marketing the programs of the college, university college, institute and agency system); 3) promoting partnerships between colleges and Government ministries, agencies and Crowns; 4) strengthening the accreditation process for non-public providers; and 5) requiring Government managers to 'first consider' the use of public educational institutions before they consider offering training contracts to other providers. The Government also agreed to a joint implementation process involving the colleges and unions.

Colleges agreed to implement changes to enable them to meet Government training needs more effectively and to share the Accord's benefits with faculty in a 'fair and

(Calvert, suite de page 3)

équitable.

Le gouvernement voulait améliorer la capacité des collèges publics de répondre à ses besoins en formation en accroissant la latitude en matière de calendriers et de lieux de formation, en mettant mieux en évidence les besoins en formation des ministères et des clients gouvernementaux et en élargissant la prestation de la formation dans les régions. Il voulait également arriver à un règlement à la table de négociation.

Procédure de négociation de l'accord sur le secteur public

Le province a commencé à négocier l'accord sur le secteur public en janvier 1998 afin d'étudier la faisabilité de négocier des ententes sur des questions ayant trait aux politiques publiques entre les trois parties, soit le gouvernement, les syndicats et les employeurs publics. La procédure était parallèle à la négociation collective mais distincte de celle-ci. Tony Penikett a été nommé négociateur en chef de l'accord ayant le statut de sous-ministre relevant du premier ministre. Sa tâche consistait à mettre la procédure en oeuvre dans l'ensemble du secteur public. Il a fini par négocier 33 accords distincts.

Il avait en outre pour tâches de représenter le gouvernement en tant que responsable de l'établissement de politiques mais il était expressément défendu qu'il agisse en tant qu'employeur. Tous les accords devaient être justifiables comme étant dans l'intérêt du public et relevant d'une politique publique judicieuse. Ils devaient en outre ne pas faire augmenter les frais. Le gouvernement n'avait pas de programme préétabli et comptait sur les employeurs et les syndicats pour cerner les enjeux du point de vue des politiques publiques.

Résumé de la teneur de l'accord sur la formation

L'accord établit une nouvelle relation entre le gouvernement, en sa capacité d'acheteur de formation à contrat, et les collèges publics ainsi que les syndicats de leur personnel. Le gouvernement a consenti à élargir le rôle des fournisseurs publics de formation grâce à cinq initiatives : 1) la révision de la procédure d'appel d'offres afin d'éliminer les obstacles à l'adjudication de marchés aux collèges publics, 2) la prestation d'un soutien à la société de commercialisation de la formation à contrat (CTM, organisme chargé de commercialiser les programmes des collèges), 3) la promotion des partenariats entre les collèges et les ministères et organismes gouvernementaux ainsi que les sociétés d'État, 4) le renforcement de la procédure d'accréditation des fournisseurs non publics, et 5) l'exigence que les gestionnaires gouvernementaux cherchent à recourir aux établissements d'enseignement publics avant d'offrir des marchés de formation à d'autres fournisseurs. Le gouvernement s'est en outre engagé à procéder à la mise en oeuvre de l'accord de concert avec les collèges et les syndicats.

Les collèges ont consenti à mettre en oeuvre les changements afin de pouvoir mieux répondre aux besoins en formation du gouvernement et à partager équitablement les avantages de l'accord avec leur personnel enseignant. Les syndicats du personnel enseignant se sont engagés à

(Continued on page 5)

(suite en page 5)

L'accord sur la formation de la C-B

(Calvert, continued from page 4)

equitable' manner.

Faculty unions agreed to work closely with the colleges to enable them to compete successfully for Government training contracts. This meant making some adjustments in working practices. Unions also agreed that the Accord would only be implemented after reaching a collective agreement within the Government's fiscal mandate. In a sense, this was the most fundamental quid pro quo.

Implementation of the Accord

The parties to the Accord recognized the need to oversee the implementation process on an ongoing basis. An Implementation Steering Committee, which included the three parties plus representatives from the BC Government Purchasing Commission, the Public Service Employee Relations Commission and Crown corporations was established to work through the numerous issues associated with implementation.

The Contract Training and Marketing Society, a joint union-employer organisation established in the previous round of central table collective bargaining and funded by the Ministry, also provided an important institutional vehicle for implementing the Accord. The value of training contracts increased almost ten-fold from \$325,000 in 1997/98 to over \$3 million in 2000/01.

The Accord also enabled the Government to put more money into the colleges without having to increase its total spending. In light of the success of colleges in bidding on contracts, the objective of making the colleges more responsive appears also to have been achieved.

There are a number of features of the Accord which make it a unique public policy and labour relations initiative. The decision to attempt the Accord process itself was a major risk for the Government. It could have been a failure, as indicated by the experience of other governments in attempting similar tripartite initiatives. The idea of asking unions and employers to suggest potential public policy changes outside of collective bargaining was also unusual. It was by no means obvious, in advance, that these suggestions could be developed into an Accord that would be defensible as good public policy in the public interest while still addressing significant concerns of the parties. However, the issue identified by the college unions and their employers proved to be suitable and viable.

In sum the experiment seems to have worked, not simply from the perspective of resolving a collective agreement, but also in terms of laying the foundations for a new relationship between colleges, college unions and the Government in the area of contract training and education.

* "Charting a New Course" is available on the Ministry of Advanced Education, Training and Technology website <http://www.aett.gov.bc.ca/strategic/newcourse>; a full text of the Accord is available on the AETT website: http://www.aett.gov.bc.ca/policy_accord.

(Calvert, suite de page 4)

travailler en étroite collaboration avec les collèges pour leur permettre de réussir à obtenir des marchés de formation du gouvernement. Cela a nécessité des modifications des méthodes de travail. Les syndicats ont convenu par ailleurs que l'accord ne serait mis en oeuvre qu'une fois qu'une convention collective aurait été conclue pendant le premier mandat budgétaire du gouvernement. C'était en somme la condition la plus fondamentale.

Mise en oeuvre de l'accord

Un comité directeur de la mise en oeuvre comprenant des personnes représentant les trois parties ainsi que la commission de l'approvisionnement du gouvernement, la commission des relations de travail avec le personnel de la fonction publique et les sociétés d'État a été chargé de régler les différentes questions ayant trait à la mise en oeuvre.

La Contract Training and Marketing Society, organisation syndicale-patronale établie au tour précédent de négociations à la table centrale et financée par le ministère, est un important véhicule institutionnel de mise en oeuvre de l'accord. La valeur des marchés de formation a augmenté de presque dix fois de 1997-1998 à 2000-2001, passant de 325 000 \$ à plus de 3 millions de dollars.

L'accord permet au gouvernement d'affecter davantage de fonds aux collèges sans devoir accroître le total de ses dépenses. Puisque les collèges réussissent à obtenir des marchés, l'objectif de voir à ce que les collèges répondent davantage aux besoins en formation semble avoir été atteint.

L'accord comprend un certain nombre de caractéristiques qui en font une initiative unique en son genre en matière de politiques publiques et de relations de travail. Le gouvernement a couru un risque en entreprenant la négociation de l'accord. Il aurait pu échouer, comme d'autres gouvernements tentant des initiatives tripartites semblables ont échoué. L'idée de demander aux syndicats et aux employeurs de proposer des modifications à apporter aux politiques publiques à l'extérieur du cadre de la négociation collective était nouvelle. Il n'était pas acquis que les propositions pourraient être incorporées à un accord justifiable comme étant dans l'intérêt du public et relevant d'une politique publique judicieuse et qu'on pourrait en même temps apaiser les principales craintes des parties. Toutefois, les propositions des syndicats et des employeurs des collèges se sont révélées appropriées et viables.

En somme, l'expérience semble avoir été fructueuse, non seulement parce qu'elle a permis de conclure une convention collective mais aussi parce qu'elle pose les bases d'une nouvelle relation entre les collèges, les syndicats de leur personnel et le gouvernement dans le domaine des marchés de formation et d'éducation.

* Vous pouvez obtenir *Charting a New Course* du ministère des Études supérieures, de la formation et de la technologie au site Web dont l'adresse est <http://www.aett.gov.bc.ca/strategic/newcourse>. Le texte intégral de l'accord est disponible au site Web du ministère à l'adresse http://www.aett.gov.bc.ca/policy_accord.

Conference 2000

(Continued from page 2)

Issues in the Institutional Reform of Training

Pradeep Kumar, Queen's University, "The Union Experience with Sectoral Councils in Canada"
 Fred Wilson, Communications, Energy and Paperworkers Union, A Union Perspective on Financing Training: Reflections on the JUMP Program
 Marjorie Griffin Cohen, Simon Fraser University: Internationalisation of Trade and Services in Education and Training
 Kevin Hayes, Canadian Labour Congress: Union Strategies

Equity Issues in Training and Apprenticeship

Robert Sweet and Zeng Lin, Lakehead University: Consequences of Attrition in Apprenticeships: An Analysis of the 1994-5 National Apprenticed Trades Survey
 Jennifer Stephen, Ontario Institute for Studies in Education and Karen Lior, Advocates for Community-based Training and Education for Women: Access Diminished: Women's Training and Employment Services in Ontario
 Frédéric Deschenaux and Sylvain Bourdon, University of Sherbrooke: An analysis of training practice for youth at risk of exclusion
 Respondent: Shauna Butterwick, University of British Columbia

Training Policy in Comparative Perspective

Nancy Jackson, McGill University: Skills Training: Who Benefits?
 Diane-Gabrielle Tremblay, Télé-Université de Québec: Training in Germany and Japan: International Comparisons and Perspectives for Québec and Canada
 Peter Suschnigg, Laurentian University and Diane-Gabrielle Tremblay, Télé-Université de Québec: From International Comparisons to Trends in Internationalisation: A report from the Working Group on Training in International Perspective

Focus on Providers

Sylvain Bourdon and Frédéric Deschenaux, University of Sherbrooke: Community organisations and training in Quebec: Discontinuities in policies and practices
 Michelle McBride and Gregory Kealey, Memorial University of Newfoundland: Post-secondary Privatization in Newfoundland: A Case Study, 1986-1999
 Christian Payeur, Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire, Université Laval and Laurier Caron, Centrale des syndicats du Québec: Alternation education: foundational practice or pedagogical alternative. An analysis of regional dynamics

The final session of the conference, a round table on **Regional Comparisons, National Perspectives**, addressed the effects and the prospects of the federal-provincial Labour Market Development Agreements (see pages 8,9). Speakers included: Mary Shortall, formerly the

(Continued on page 7)

(suite de page 2)

Les enjeux de la réforme des établissements de formation

Pradeep Kumar, Queen's University, L'expérience syndicale avec les conseils sectoriels au Canada
 Fred Wilson, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, Le SCEP et le financement de la formation
 Marjorie Griffin Cohen, Simon Fraser University: Mondialisation et la commercialisation de la formation et de l'éducation
 Kevin Hayes, Congrès du travail du Canada: Les stratégies syndicales

Les questions d'équité en matière de formation et d'apprentissage

Robert Sweet et Zeng Lin, Lakehead University: Conséquences de la réduction de l'apprentissage : analyse de l'enquête nationale de 1994-1995 sur les métiers d'apprentissage
 Jennifer Stephen, Ontario Institute for Studies in Education et Karen Lior, Advocates for Community-Based Training and Education for Women: Accès restreint : rapport sur les services de formation et d'emploi des femmes en Ontario
 Frédéric Deschenaux et Sylvain Bourdon, Université de Sherbrooke: Analyse d'une pratique de formation dans une entreprise-école
 Commentaires: Shauna Butterwick, University of British Columbia

Comparaisons au sujet de la politique sur la formation

Nancy Jackson, McGill University: La formation et le développement des compétences: Qui en profite?
 Diane-Gabrielle Tremblay, Télé-Université du Québec: La formation en Allemagne et au Japon: comparaisons internationales et perspectives pour le Québec et le Canada
 De la comparaison internationale à l'internationalisation de l'analyse: rapport du groupe de travail sur la formation dans une optique internationale, Peter Suschnigg, Université Laurentienne et Diane-Gabrielle Tremblay, Télé-Université du Québec

L'accent sur les fournisseurs

Sylvain Bourdon et Frédéric Deschenaux, Université de Sherbrooke: La formation dans les groupes communautaires au Québec: bouleversements des politiques et des pratiques
 Michelle McBride, Memorial University of Newfoundland: Privatisation des établissements d'enseignement post-secondaire à Terre-Neuve : étude de cas sur la période de 1986 à 1999
 Christian Payeur, Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire, Université Laval et Laurier Caron, Centrale de l'enseignement du Québec: L'alternance: pratique structurante ou alternative pédagogique – Éléments d'analyse d'une dynamique régionale

Pendant la dernière séance de la conférence, qui était une table ronde sur les **comparaisons régionales et perspectives nationales**, les participantes et participants ont traité des effets et des perspectives des ententes sur le développement du marché du travail (voir les pages 8 et 9). Les conférenciers et

(suite en page 7)

Colloque 2000

(Continued from page 6)

Atlantic Region Coordinator of the Canadian Labour Congress' Workplace Training Strategy (WTS), on Nova Scotia and Newfoundland; Christian Payeur, Centrale des syndicats du Québec, on Québec; Brenda Wall, formerly Ontario Region Coordinator of the WTS, on Ontario; Elizabeth Quinlan, University of Saskatchewan on Saskatchewan; Roseanne Moran and Jamie Brennan, College-Institute Educators' Association of BC on British Columbia.

No conference can provide all the answers, but this one drew together a number of interesting issues and sparked lively discussion. As David Fairey, Director of the Trade Union Research Bureau, commented in his final remarks:

“Several references have been made during the past two days to **action research** and in that context the necessity of taking the results of our research back to the subjects and potential beneficiaries/recipients of the research, and to have them evaluate and respond to it.

The work of the Network is diverse, with several dimensions to its diversity. It addresses ideological, political, programmatic, organisational, institutional, trainer, recipient, community and other broad categories of issues. The evidence that emerges is that the neo-liberal program for labour education and training is not delivering on its promises and projected benefits. And my sense is that the neo-liberal agenda, while still a dominant force, to the extent that it claims to have coherence, is beginning to have less and less conference and legitimacy – it is moving into a crisis phase within a general environment of institutional crisis.

Hence for the labour movement the importance of receiving the results of our Network research in digestible, empowering and mobilizing forms, and in forms that link and integrate other elements of labour's renewal.

Therefore in the period ahead there is important work to be done in reducing the results of our research to thematic summaries designed to inform audiences at various levels of the labour and labour education and training movements.”

As it moves to address these kinds of issues, the Network would like to thank all the session participants for their contribution to the intellectual development of the Network's research project. We would also like to thank our co-sponsors for the time and effort their staff members put into making this conference a success. We look forward to seeing you at our final conference in January 2002.

(suite de page 6)



conférencières comprenaient Mary Shortall, ancienne coordinatrice de la Stratégie de formation en milieu de travail (SFMT) du Congrès du travail du Canada dans la région de l'Atlantique, qui a traité de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve, Christian Payeur, de la Centrale des syndicats du Québec, qui a traité du Québec, Brenda

Wall, ancienne coordinatrice de la SFMT dans la région de l'Ontario, qui a traité de l'Ontario, Elizabeth Quinlan, de l'University of Saskatchewan, qui a traité de la Saskatchewan, ainsi que Roseanne Moran et Jamie Brennan, de la College-Institute Educators' Association of BC, qui ont traité de la Colombie-Britannique.

Aucune conférence ne peut apporter des réponses à tout mais celle-là a rassemblé un certain nombre de questions intéressantes qui ont fait l'objet d'une discussion animée. Comme David Fairey, directeur du Trade Union Research Bureau, le disait dans ses remarques terminales :

« Il a souvent été question, depuis deux jours, de la **recherche active** et, dans le contexte de celle-ci, de la nécessité de faire évaluer et commenter les résultats de notre recherche par les personnes qui en font l'objet et celles qui peuvent en bénéficier.

Les travaux du Réseau sont d'une diversité à plusieurs volets. Ils portent sur des questions idéologiques, des questions ayant trait aux politiques, aux programmes, aux organisations, aux formateurs et formatrices, aux bénéficiaires et aux communautés, et d'autres grandes catégories de questions. On constate que le programme néolibéral d'éducation et de formation des travailleurs et travailleuses n'a pas donné les avantages promis et prévus. Je crois que le programme néolibéral, bien qu'il demeure une force dominante parce qu'il est censé être cohérent, commence à avoir moins de cohérence et de légitimité; il entre en crise dans le contexte des crises institutionnelles généralisées.

C'est pour cela qu'il importe que le mouvement syndical reçoive les résultats des recherches de notre Réseau sous des formes assimilables, habilitantes et mobilisatrices et sous des formes permettant de les intégrer aux autres éléments du renouvellement du mouvement syndical.

Il y a donc d'importants travaux à accomplir pour ramener les résultats de nos recherches à des résumés thématiques destinés à informer des auditoires à différents paliers du mouvement syndical ainsi que du mouvement de l'éducation et de la formation syndicales. »

Le Réseau, qui s'efforce de régler les questions de ce genre, tient à remercier toutes les personnes qui ont participé aux séances de leur apport au développement intellectuel du projet de recherche du Réseau. Il aimerait en outre remercier ses commanditaires du temps et de l'effort investis par leur personnel pour que la conférence soit réussie. Au plaisir de vous voir à notre dernière conférence à janvier 2002.

Round Table

Devolution in the Atlantic Provinces

Mary Shortall, former Training Advisor, Canadian Labour Congress Atlantic Region Workplace Training Strategy

Devolution has had a devastating impact on both workers and the economy in the Atlantic region. Workers are still facing changes in their workplaces without being provided the information and training they need to adapt to and keep their jobs. Youth, who are better trained than ever, are losing training opportunities for good jobs. Those who are educated are leaving the Atlantic Region in droves, seeking work elsewhere. Changes in the system and cuts to various programs have had a disproportionate impact on women, older workers, workers of colour, aboriginal people, and people with disabilities. To illustrate, let us look at Nova Scotia and Newfoundland and Labrador.

Nova Scotia

For decades the Nova Scotia government followed a policy of investing heavily in the university system, leaving employment related training to local school boards and the federal government. Now Nova Scotia finds itself with an underdeveloped community college system and no money to expand it.

The Nova Scotia-Canada Labour Market Development Agreement (LMDA) is a 'Strategic Partnership'. The federal and provincial governments work jointly on planning and priorities, designing and delivering programs, labour market partnerships, information materials, and community initiatives.

Planning and coordination is one problem. Other provinces have ministers and departments to run their post-secondary education systems, but Nova Scotia has not established any overall co-ordinating and planning agency where unions, or others, can have input. And for a person to access the training system in Nova Scotia, there is no one place where they can go to get information, counselling and financial support.

A provincial Labour Force Development Board was established to bring stakeholders together to discuss labour market issues, but it was soon dismantled, leaving labour with no official voice. The Labour Market Secretariat recently consulted with labour market partners to discuss implementing a framework to develop a labour market strategy. Labour recommended a long-term goal of full employment, a strong public sector including public education, and concrete access and equity programs for training and employment. But the report from the secretariat failed to recognize these.

Funding is another part of the problem. Between both levels of government, \$3-4 billion (excluding income support) has been removed from the education, training and employment systems for Nova Scotia since 1995-96. This has amounted to a 20%

Transfert des responsabilités dans les provinces de l'Atlantique

Mary Shortall, ancienne conseillère en formation de la région de l'Atlantique dans le cadre de la Stratégie de formation en milieu de travail du Congrès du travail du Canada

Le transfert des responsabilités a eu un effet dévastateur sur les travailleurs et les travailleuses et sur l'économie de la région de l'Atlantique. Les travailleurs et les travailleuses voient encore des changements se produire dans leurs lieux de travail sans recevoir l'information et la formation qu'il leur faut pour s'y adapter et garder leurs emplois. Les jeunes, qui ont plus de formation que jamais, perdent des possibilités de formation en vue de bons emplois. Des foules de personnes instruites quittent la région de l'Atlantique pour chercher du travail ailleurs. Les modifications subies par le système et les coupures pratiquées dans différents programmes ont nuit démesurément aux femmes et aux travailleurs et travailleuses âgés, autochtones, handicapés et de couleur. Pour illustrer ce point, jetons un regard sur la situation en Nouvelle-Écosse ainsi qu'à Terre-Neuve et au Labrador.

Nouvelle-Écosse

Pendant des décennies, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a suivi une politique consistant à investir fortement dans le système universitaire et à laisser la formation liée à l'emploi aux conseils scolaires locaux et au gouvernement fédéral. La Nouvelle-Écosse a maintenant un réseau de collèges communautaires sous-développé et n'a pas les fonds nécessaires pour le développer.

L'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) entre la Nouvelle-Écosse et le Canada prévoit un « partenariat stratégique ». Les gouvernements fédéral et provincial collaborent à la planification et à l'établissement de priorités, à l'établissement et à la mise en oeuvre de programmes, à l'établissement de partenariats sur le marché du travail, à l'établissement de documents d'information et à des initiatives communautaires.

La planification et la coordination posent un problème. Les autres provinces ont des ministres et des ministères qui dirigent leurs systèmes d'éducation postsecondaire mais la Nouvelle-Écosse n'a créé aucun organisme de coordination et de planification globales auquel les syndicats, entre autres, peuvent participer. Il s'ensuit qu'il n'y a pas de source unique d'information, de conseils et d'aide financière à laquelle peut s'adresser la personne désirant accéder au système de formation en Nouvelle-Écosse.

Une commission provinciale de mise en valeur de la main-d'œuvre a été créée pour rassembler les intervenants afin qu'ils puissent discuter de questions ayant trait au marché du travail, mais elle a été démembrée peu de temps après, laissant le mouvement syndical sans voix officielle. Le secrétariat du marché du travail a consulté dernièrement les partenaires du marché du travail pour discuter de la mise en oeuvre d'un cadre d'établissement d'une stratégie sur le marché du travail. Le mouvement syndical a recommandé l'adoption du plein emploi en tant qu'objectif à long terme, la création d'un fort secteur public englobant l'éducation publique et l'établissement de programmes concrets de promotion de l'accès et de l'équité en matière de formation et d'emploi. Cependant, le rapport du secrétariat n'en a pas traité.

Le financement pose un autre problème. Les gouvernements

(suite en page 19)

(Continued on page 19)

Table ronde

Training in Québec

Christian Payeur, Centrale des Syndicats du Québec

The changes in the context of policy development in Québec which have occurred in the past year bring me to make four main remarks.

Firstly, I would say that, overall, we have gone from a period of unrest to a period of uncertainty. In the Fall of 1999, the Québec Department of Employment suffered a severe crisis because of the anticipated excess of its expenditures over its revenue. The expected deficit led to a freeze in commitments and a refocusing plan which has been detrimental mainly to community groups and public education institutions. The action taken further to this refocusing was so drastic that the year ended with lapsed budgets, which left hundred of persons scrambling for resources. This period of unrest was also characterized by heavy tensions between the labour market partners board (CPMT) and the Department. The government is increasingly seeking to reduce the sphere of influence of the CPMT in order to keep full discretion.

Secondly, I would like to tell you about the new context of uncertainty. The stakes of this new context are clear in the debate initiated within the CPMT in the Fall of 2000 on the future of active measures. Since employment is on the rise and unemployment is decreasing, the Department finds less interest in dealing with employability through major investments in training. The Department believes

(Continued on page 21)

L'évolution de la formation de la main-d'œuvre au Québec

Christian Payeur, Centrale des syndicats du Québec

L'évolution du contexte entourant l'évolution des politiques au Québec depuis un an m'amène à faire quatre grande remarques.

Premièrement, je dirais globalement que nous sommes passés d'une période de turbulences à une période d'incertitude. A l'automne de 1999, Emploi-Québec a connu une crise aiguë suite à un excédent anticipé de ses dépenses sur ses revenus. Ce déficit appréhendé a entraîné sur le coup un gel des engagements et un plan de recentrage dont les groupes communautaires et les institutions publics d'enseignement ont largement fait les frais. Les mesures de recentrage ont été à ce point drastique que l'année s'est finalement terminée avec des budgets périmés laissant en plan des centaines de personnes à la recherche de ressources pour s'en sortir. Cette période de turbulence a aussi été un moment de haute tension entre la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le ministère. De plus en plus, le gouvernement cherche à réduire la sphère d'influence de la CPMT pour se garder toutes les marges de manœuvre .

Deuxièmement, je voudrais vous saisir du nouveau contexte d'incertitude. Les enjeux de ce nouveau contexte sont bien regroupés par le débat initié à l'automne 2000 au sein de la CPMT sur l'avenir des mesures actives. En effet, le ministère constatant la reprise de l'emploi et la réduction du chômage ne voit plus autant qu'avant l'intérêt de s'occuper de l'employabilité

(suite en page 21)

Post-devolution Training in Saskatchewan - An Editorial Overview

Elizabeth Quinlan, University of Saskatchewan

Although Saskatchewan developed a Training Strategy in preparation for the Canada-Saskatchewan Labour Market Development Agreement, some suggest that the province did not have a well-articulated idea of what it wanted from the devolution. The government has consulted with many of people, however, and has made improvements to programs despite the unclear and untested ideas it started with.

Prior to devolution, the province calculated that the cost of the federal government withdrawing from training was 47 million dollars over the three years between 1997 and 2000, estimated to be equivalent to approximately 6,000, or 27%, of the "training opportunities" that existed in Saskatchewan in 1997. The province promised to make up for the deficit in training opportunities. It is extremely difficult to compare funding levels for training before and after devolution. The province is probably spending the same but with different priorities. There are different funding programs, targeting different industry needs and different student groups.

The amount of Employment Insurance (EI) money has stayed the same, but it is extremely hard to track

(Continued on page 21)

La formation après la cession à la province en Saskatchewan - tour d'horizon

Elizabeth Quinlan, University of Saskatchewan

Bien que la Saskatchewan ait établi une stratégie de formation en prévision de la conclusion de l'entente sur le développement du marché du travail, certaines personnes sont d'avis que la province ne savait pas très bien ce qu'elle voulait tirer de la cession. Cependant, le gouvernement a consulté de nombreuses personnes et a amélioré des programmes en dépit de ses idées initiales floues et incertaines.

Avant la cession, la province prévoyait que le fait que le gouvernement fédéral se retire de la formation coûterait 47 millions de dollars au cours des trois années de la période allant de 1997 à 2000, ce qui revenait à environ 6 000, soit 27%, des « possibilités de formation » qui existaient en Saskatchewan en 1997. La province promettait de combler le déficit des possibilités de formation. Il est extrêmement difficile de comparer les niveaux de financement de la formation d'avant et d'après la cession à la province. Celle-ci dépense vraisemblablement le même montant qu'auparavant mais elle a des priorités différentes. Il y a différents programmes de financement destinés à répondre à différents besoins industriels et s'adressant à différents groupes d'étudiantes et d'étudiants.

Le montant des fonds d'assurance-emploi (a.-e.) est demeuré le même mais il est extrêmement difficile de connaître leur

(suite en page 21)

Working Papers

The Impact of Privatization on Newfoundland College Students: The Case of the Career Academy

Michelle McBride and Gregory Kealey
Memorial University of Newfoundland

Post-secondary education and training in Newfoundland is largely a post-World War II phenomenon, and in fiscal terms really a post-Confederation matter. From 1949 to the early 1970s federal financing allowed the provincial government to create a public post-secondary education system without paying all of the costs. With federal cuts to transfer payments and the neo-liberal debt and deficit reduction strategy, from the late 1970s to the present Newfoundland was left with a public system it could ill afford. As the public system endured constant reorganization and continuous fiscal cutbacks, private colleges stepped in to fill the training void, especially in the 1990s.

In the late 1970s and early 1980s, many private training schools began as secretarial or business training schools to provide practical job training skills, primarily to women. They were well positioned to take advantage of the province's desire to create a more flexible and productive workforce, familiar with new technologies -- including electronics, computers, and telecommunications. The province's unwillingness to pay for upgrades to the public college system opened the space for the expansion of private colleges.

Three Canada-wide factors (the federal government's privatization push, the need to upgrade and retrain workers, and the neo-liberal definitions of training as an individual responsibility) combined with a set of circumstances peculiar to Newfoundland to give an added boost to private training in the early 1990s. Newfoundland's high rate of private college enrolment can be attributed in part to the massive influx of training funds from The Atlantic Groundfish Strategy (TAGS) program.

TAGS was introduced by the federal government in the early 1990s after the collapse of the cod fishery. Its main goal was to reduce the labour force in the fishery by half through retraining, relocation, income support, and retirement. While designed primarily as an income support program, TAGS also included an education and retraining component to provide opportunities outside the fishery. TAGS training funds allowed many private colleges to make the switch to more high tech and information technology courses.

Private institutions appealed to students for several reasons. They offered shorter and more focused programs than their public counterparts; waiting lists for courses at public colleges were longer; and private colleges in many cases were more willing to take students without the educational achievement level demanded by the public college

Les répercussions de la privatisation sur les étudiants et les étudiantes de Terre-Neuve : Le cas de la Career Academy

Michelle McBride et Gregory Kealey
Memorial University of Newfoundland

L'éducation et la formation postsecondaires à Terre-Neuve sont dans une grande mesure un produit d'après la Deuxième Guerre mondiale et leur financement est en fait le fruit de l'entrée dans la Confédération. De 1949 au début des années 1970, le financement fédéral a permis au gouvernement provincial de créer un système public d'éducation postsecondaire sans en payer tous les frais. La compression des paiements de transfert par le gouvernement fédéral et la stratégie néolibérale de réduction de la dette et du déficit mises en oeuvre depuis la fin des années 1970 ont laissé à la province un système public qu'elle n'a guère les moyens de financer. Puisque ce système n'a cessé d'être réorganisé et de subir des compressions budgétaires, les collèges privés se sont mis à tenter de combler le vide, particulièrement au cours des années 1990.

Vers la fin des années 1970 et le début des années 1980, de nombreuses écoles privées ont vu le jour en tant qu'écoles de secrétariat ou de formation commerciale offrant, principalement à des femmes, une formation professionnelle pratique. Ces écoles étaient en mesure de profiter du désir de la province de se doter d'une main-d'œuvre souple et productive connaissant bien les nouvelles technologies, y compris l'électronique, l'informatique et les télécommunications. Le fait que la province n'était pas disposée à payer la mise à niveau du système de collèges publics a ouvert la porte à l'expansion des collèges privés.

Trois facteurs influant sur l'ensemble du Canada (la ruée du gouvernement fédéral vers la privatisation, le besoin de perfectionnement et de recyclage de la main-d'œuvre et la définition néolibérale de la formation en tant que responsabilité individuelle) se sont conjugués avec les conditions propres à Terre-Neuve pour stimuler d'autant plus la formation privée vers le début des années 1990. Le taux élevé d'inscription aux collèges privés de Terre-Neuve est partiellement attribuable à l'afflux massif de fonds de formation qui s'est produit dans le cadre du programme de La stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA).

Ce programme a été établi par le gouvernement fédéral vers le début des années 1990 après l'interruption de la pêche à la morue. Il avait pour principal but de réduire de moitié la population vivant de cette pêche, grâce au recyclage, à la réinstallation, au soutien du revenu et aux retraites. Bien qu'il ait été prévu principalement comme un programme de soutien du revenu, le programme de LSPA comprenait un volet d'éducation et de recyclage destiné à donner des possibilités d'emploi à l'extérieur du domaine de la pêche. Les fonds de formation de LSPA ont permis à de nombreux collèges privés de commencer à donner des cours de technologie de pointe et de technologie de l'information.

Les gens étaient attirés par les établissements privés pour plusieurs raisons. Ceux-ci offraient des programmes plus courts et plus ciblés que les établissements publics, les listes d'attente des collèges publics étaient plus longues, et les collèges privés étaient, dans bien des cas, disposés à exiger un rendement scolaire plus bas que les collèges publics. Des obstacles géographiques et psychologiques empêchaient bon nombre de personnes de fréquenter les collèges publics. De nombreuses personnes ne considéraient pas comme un but réalisable de fréquenter la Memorial University ou le système des collèges publics, soit parce que peu de gens de leur

(Continued on page 24)

(suite en page 24)

Documents de travail

The CIFER-Angus: A Practical Training Model for Youth at Risk of Exclusion
— A Case Study —

Sylvain Bourdon and Frédéric Deschenaux
Université de Sherbrooke

A number of initiatives have been developed to provide young people at risk of exclusion with opportunities to acquire the qualifications they need for the transition to work. One community initiative is the CIFER-Angus project. (*Centre intégré de formation et de recyclage – Integrated Training and Retraining Centre.*)

The CIFER-Angus is a job-entry firm specialising in computer recycling. It is a real production facility, subject to real market constraints. While initially much more formal, the instruction rapidly evolved to become largely informal, as Centre personnel became aware that knowledge could be passed on through practice, with minimal hours spent in the classroom. In fact, it is by offering jobs rather than training that the Centre recruits its young participants.

According to the director, the Centre's hands-on approach, while maintaining the young people's interest and facilitating their learning, has proven challenging for staff members, who often associate training with classroom instruction. But the requisite effort has been made to adapt the training practices because the Centre is intent on operating as a business, not as a place of training, or even less, as a school.

The young people hired by the Centre stay for a maximum of six months and are paid minimum wage for 35 hours a week. During the first few months, they undergo 30 hours of formal training; in addition, they rotate through all the possible jobs. Following this, they are assigned a specific job in accordance with their interests and abilities. During the last three weeks of their stay, they engage in a supervised job search, which is considered an integral part of the training process. More formalised follow-up might well prove beneficial, but it cannot be provided as the project's financial backers do not permit readmission of a young person who has already benefited from the Centre's services.

At the end of the process, most Centre "graduates" end up in a job unrelated to the computer field. This is perceived by project personnel as an indication of the transferability of the acquired skills. Paradoxically, the fact of undergoing practical training that is adapted to their needs has resulted in about one-quarter of the young people returning to school.

Currently, the Centre has local partnership links with the school board and the CEGEP. Together, they have worked on a pilot project for developing bridges between the job entry program and high

Un modèle de pratique de formation destinée aux jeunes à risque d'exclusion : le CIFER-ANGUS
— Étude de cas —

Sylvain Bourdon et Frédéric Deschenaux
Université de Sherbrooke

Il y a un certain nombre d'initiatives visant à donner une nouvelle occasion aux jeunes à risque d'exclusion d'acquérir les qualifications nécessaires à leur insertion professionnelle. Une de ces initiatives communautaire est celle du Centre intégré de formation et de recyclage CIFER-ANGUS.

Le CIFER est une entreprise d'insertion spécialisée dans le recyclage d'ordinateur. Il est une véritable unité de production soumise à de réelles contraintes de marché. Les pratiques de formation ont ainsi évoluées rapidement, à partir de pratiques beaucoup plus formalisées et magistrales, vers une prépondérance des activités informelles à mesure que les intervenants ont réalisé que les apprentissages pouvaient être effectués par la pratique, en minimisant le nombre d'heures passées en salle de formation. C'est d'ailleurs par le biais d'une offre d'emploi, plutôt que par une offre de formation, que se fait le recrutement des jeunes stagiaires.

De l'aveu de la directrice, l'accent mis sur la pratique afin de soutenir l'intérêt des jeunes, s'il s'avère positif pour leur apprentissage, a été ardu à appliquer pour les membres du personnel pour qui formation rime trop souvent avec apprentissage magistral, en classe. L'énergie nécessaire à transformer ces pratiques a été déployée sans hésitation, car le CIFER désire d'abord et avant tout fonctionner comme une entreprise et non comme un lieu de formation et encore moins comme une école.

Le séjour des participants à CIFER est de six mois au maximum au cours desquels ils sont rémunérés pour trente-cinq heures par semaine au salaire minimum. Au cours des premiers mois, en plus des trente heures de formation formelle, les participants font une rotation entre tous les postes de l'entreprise. Après cette période initiale, ils sont assignés à un poste spécifique, en fonction de leurs goûts et de leurs habiletés. Au cours des trois dernières semaines de leur séjour, les jeunes sont supervisés pour faire de la recherche d'emploi, démarche faisant partie intégrante du processus de formation. Un suivi plus formel et approfondi, s'il serait peut-être bénéfique, doit s'arrêter à ce point, les bailleurs de fonds ne permettant pas de reprendre en stage un jeune qui a déjà bénéficié des services de CIFER.

Le fait qu'au terme du processus, la plupart des jeunes décrochent un emploi qui n'est pas nécessairement lié au domaine de l'informatique, est perçu par les intervenants de CIFER comme un indice de transférabilité des compétences acquises. Paradoxalement, le fait de suivre cette formation adaptée à leurs besoins, parce que dynamique et fortement axée sur la pratique, conduit environ le quart des jeunes à un retour aux études.

Actuellement, le CIFER a un lien de partenariat avec la commission scolaire et avec le cégep. Ensemble, ils ont travaillé sur un projet-pilote visant à développement des passerelles entre l'insertion et le secondaire en cherchant à trouver une façon de faire pour arriver à faire reconnaître, comme métier semi-spécialisé, l'apprentissage effectué au Centre. Ce projet tarde à se concrétiser, en raison, entre autres, des délais requis pour l'élaboration et la reconnaissance de nouvelles formations par le milieu scolaire.

Une des plus importantes sources de précarité pour l'organisme

(Continued on page 25)

(suite en page 25)

Research reports / rapports de recherche

Providing Training: Public, Private and the Case of Health Care Aides

Larry Haiven and Elizabeth Quinlan
University of Saskatchewan

This is a case study of a dispute over private versus public provision of the training program for health care aides in Saskatchewan. It is part of a larger research study of the training of health care workers in Saskatchewan. But the particular dispute can be perceived as a microcosm of the contested terrain of skills training both nationally and internationally.

The study is set against the backdrop of the increasing privatization and deregulation of training. The above two initiatives work together intimately in the encounter between public ordering and private ordering of training. The issue is not just who will provide training but also how the delivery of training will be regulated.

While it is debatable whether public training will ever totally disappear in the face of an onslaught of private institutions, the role and pre-eminence of the public training institutions is in dispute. We define three possible roles (not necessarily mutually exclusive) emerging for the public sector in training:

1. provider of training (actually developing and delivering their own curriculum);
2. "broker" of training (opportunistically buying training programs from many external sources, both public and private and delivering it); and
3. regulator of training (acting as arbiter or quality assurance watchdog over a variety of competing programs as well as a champion of credit transfer and prior learning assessment and recognition).

Another interesting aspect of our study is the role played by an NDP government and a social democratic political culture in an increasingly neo-liberal world.

Stephen McBride contends in *The Political Economy of Training in Canada** that Canadians have moved through several training regimes. In a Keynesian regime governments see state involvement in education and training as a part of providing a public good. But for the most part this regime uses macroeconomic demand-management policy to ensure full-employment. Training is always secondary. The Keynesian approach is all but dead in Canada, leaving two others in contention.

The post-Keynesian regime sees government involved in training to the extent of using trained workers as a supply-side inducement to greater productivity in the economy. The neo-liberal regime turns training into a private matter. The goal is to free up the market, to concentrate supply-side solutions not on training provision but on weakening labour

Prestation de la formation : publique et privée dans le cas des aides soignantes

Larry Haiven et Elizabeth Quinlan
University of Saskatchewan

Il s'agit d'une étude de cas sur un différend visant à savoir si le programme de formation des aides soignantes de la Saskatchewan doit être mis en oeuvre par le secteur public ou le secteur privé. L'étude s'inscrit dans le cadre d'une recherche plus vaste sur la formation du personnel de la santé de la Saskatchewan mais le différend en question peut être considéré comme un microcosme des pommes de discorde relatives à la formation professionnelle sur les plans national et international.

L'étude a été réalisée dans le contexte de l'augmentation de la privatisation et de la déréglementation de la formation. Ces deux forces concourent au choc entre la formation publique et la formation privée. Il s'agit de déterminer non seulement qui fournira la formation mais aussi comment elle sera réglementée.

Bien qu'on puisse soutenir que la formation publique ne disparaîtra jamais complètement en dépit de l'assaut des établissements privés, le rôle et la prééminence des établissements de formation publics sont en jeu. Nous voyons trois rôles possibles (ne s'excluant pas nécessairement les uns les autres) que le secteur public peut jouer dans le domaine de la formation :

1. fournisseur de formation (mettant au point et réalisant ses propres programmes);
2. courtier en formation (achetant des programmes de formation de nombreuses sources extérieures);
3. mécanisme de réglementation (servant d'arbitre ou de surveillant de la qualité de différents programmes concurrents et de champion de la reconnaissance des acquis).

Un autre aspect intéressant de notre étude est le rôle qu'a joué un gouvernement néo-démocrate et une culture politique sociale-démocrate dans un monde de plus en plus néo-libéral.

Dans *The Political Economy of Training in Canada**, Stephen McBride soutient que les Canadiens et les Canadiennes ont connu plusieurs systèmes de formation successifs. Dans le système keynésien, les gouvernements jugent que la participation de l'État à l'éducation et à la formation est l'un des moyens de contribuer au bien public. Cependant, ce système est fondé principalement sur une politique macroéconomique de gestion de la demande qui est destinée à assurer le plein emploi. Dans ce contexte, la formation est toujours reléguée au second plan. Le système keynésien est pour ainsi dire disparu au Canada, ce qui laisse deux autres systèmes en concurrence.

Dans le système post-keynésien, le gouvernement participe à la formation en employant des travailleurs et travailleuses formés pour inciter à l'augmentation de la productivité de l'économie. Le système néo-libéral fait de la formation une affaire privée. Il s'agit de libérer le marché et de faire reposer les solutions axées sur l'offre non pas sur la prestation de la formation mais bien sur l'affaiblissement des lois sur les travail, de l'assurance-chômage et de la négociation collective afin de donner aux employeurs un avantage sur leurs concurrents étrangers.

L'étude porte sur la situation en Saskatchewan, province régie par un gouvernement néo-démocrate et écartelée entre une tradition

(Continued on page 23)

(suite en page 23)

New Projects / Nouveaux projets

Marjorie Griffin Cohen and Margaret Manery, Simon Fraser University, **Community Skills Training by and for Immigrant Women**

The main objective of this study will be to examine the training programs of two highly successful immigrant skills training centres in Toronto. These were programs that have been in place for over twenty years and have undergone considerable transformations over this time. One of the main themes of the study will be to examine the complex relationship between the immigrant groups and the granting agencies. In particular it will analyze the organizations' responses to government training program changes as well as the changes in training that were needed as the economic conditions and climate changed.

Tom Nesbit, Simon Fraser University, **Training Labour's Professionals – An International Comparison**

An earlier study investigated the degree and forms of training that Canadian unions provide for their own staff and officials. Background research for this study, which involved informal discussions with several international labour educators, revealed a wide disparity in approaches. This proposed research is designed to examine, more systematically, the approaches to, and trends in, training for union staff and officials in the USA and Great Britain. It will explore the following questions: What initial and continuing training exists for union staff and officials? What is the nature of such training? Who provides it? Does it work?

Jerry White, University of Western Ontario, Geoff Bickerton, Canadian Union of Postal Workers, Denis St. Jean, Public Service Alliance of Canada, Cathy Walker, Canadian Auto Workers, Anthony Pizzino, Canadian Union of Public Employees, **Training Needs Analysis of Health and Safety Representatives**

Local union-management health and safety committees are mandated by federal and provincial legislation in all jurisdictions across Canada. Local health and safety representatives are expected to be knowledgeable about workplace hazards, basic ergonomic principles, toxic substances, safe work practices and a wide range of other issues in addition to their legislative and collective agreement responsibilities. Yet the level of their training is very uneven across the country. This project will examine the training of representatives of the four participating unions, analyse its scope and quality and relevance to current workplace health and safety issues, and provide a comparative analysis of providers, jurisdictional differences and accountability structures.

Marjorie Griffin Cohen et Margaret Manery, de la Simon Fraser University, **La formation professionnelle communautaire par et pour des immigrantes**

Cette étude portera principalement sur les programmes de formation de deux très fructueux centres de formation professionnelle des immigrants et immigrantes à Toronto. Il s'agit de programmes qui existent depuis plus de vingt ans et qui ont subi des transformations considérables au fil du temps. Les relations complexes entre les groupes de personnes immigrantes et les organismes dispensateurs seront l'un des principaux thèmes de l'étude. Nous analyserons particulièrement les réactions des organisations aux modifications subies par les programmes de formation gouvernementaux et les changements qu'il a fallu apporter à la formation par suite de l'évolution des conditions et du climat économiques.

Tom Nesbit, de la Simon Fraser University, **Former les professionnels du mouvement syndical – comparaison internationale**

Une étude antérieure a porté sur l'envergure et les formes de la formation donnée par les syndicats canadiens à leurs permanents et permanentes et à leurs dirigeants et dirigeantes. Les recherches effectuées aux fins de cette étude, qui ont compris des discussions officieuses avec bon nombre d'éducateurs syndicaux étrangers, ont révélé que les méthodes variaient grandement. L'étude proposée est destinée à examiner de manière plus méthodique les tendances de la formation des permanents et permanentes et des dirigeants et dirigeantes des syndicats aux États-Unis et en Grande-Bretagne. Elle consistera à tenter de répondre aux questions suivantes : Quelle formation et quel perfectionnement sont offerts aux permanents et permanentes et aux dirigeants et dirigeantes syndicaux? Quelle est la nature de cette formation? Qui la donne? Comment est-elle donnée?

Jerry White, de l'University of Western Ontario, Geoff Bickerton, du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, Denis St. Jean, de l'Alliance de la fonction publique du Canada, Cathy Walker, des Travailleurs canadiens de l'automobile, et Anthony Pizzino, du Syndicat canadien de la fonction publique, **Analyse des besoins en formation des représentants en santé et sécurité**

La législation fédérale et provinciale de tous les ressorts prévoit la création de comités locaux syndicaux-patronaux de santé et de sécurité. Les représentants et les représentantes locaux en santé et sécurité sont censés bien connaître les dangers du milieu de travail, les principes ergonomiques de base, les substances toxiques, les pratiques de travail sécuritaires et un vaste éventail d'autres questions ainsi que les responsabilités que leur attribuent les lois et les conventions collectives. L'étude consistera à examiner la formation que reçoivent les représentants et les représentantes de quatre syndicats, à analyser sa portée, sa qualité et la mesure dans laquelle elle a trait aux problèmes courants de santé et de sécurité au travail, et à présenter une analyse comparative des fournisseurs, des disparités entre les différents ressorts et des mécanismes de reddition de comptes.

Across our desks

Unequal Access: A Canadian Profile of Racial Differences in Education, Employment and Income

Report prepared by the Canadian Council on Social Development for the *Canadian Race Relations Foundation*

- “After accounting for education level, unemployment rate is highest among Aboriginal peoples, followed by foreign - born visible minorities, and Canadian - born visible minorities.
- Employment equity legislation has been more effective in recruiting racialized minorities than in their retention and promotion. Legislation may alter the behaviour of employers, but it has less impact on the workplace culture and individual attitudes.”

Copies of the report can be obtained by contacting the **Canadian Race Relations Foundation**
4576 Yonge Street, Suite 701,
Toronto, ON M2N 6N4
Tel: (416) 952-3500 Toll free: (888) 240-4936
e-mail: info@crr.ca Website: www.crr.ca

A travers nos bureaux

Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation

Rapport préparé par le Conseil canadien de développement social pour la *Fondation canadienne des relations raciales*

- «En tenant compte du niveau de scolarité, il appert que le taux de chômage est plus élevé chez les Autochtones, suivi de près par les minorités visibles nées à l'étranger, et par les minorités visibles nées au Canada.
- La législation relative à l'équité en matière d'emploi sert davantage à recruter des membres de groupes racisés qu'à les maintenir en poste ou à les faire avancer dans l'échelle hiérarchique. Les lois peuvent modifier le comportement des employeurs, mais elles ont peu de répercussions sur les attitudes personnelles et sur la culture des entreprises.»

On peut se procurer des exemplaires du rapport auprès de la **Fondation canadienne des relations raciales**
4576, rue Yonge, bureau 701
Toronto (ON) M2N 6N4
Tél : (416) 952-3500 sans frais : (888) 240-4936
courriel : info@crr.ca Site Web : www.crr.ca

ISUMA: Canadian Journal of Policy Research SOCIAL CAPITAL — Vol. 2 No. 1 Spring 2001

“Social capital is a key concept in the growing recognition of the interconnections between social and economic outcomes. ... Social capital is generally defined as the relationships, networks and norms that facilitate collective action.”

<http://www.isuma.net/>
Questons@isuma.net

ISUMA : revue canadienne de recherche sur les politiques CAPITAL SOCIAL — Vol. 2 No. 1 Printemps 2001

«Le capital social est au cœur même de la perception de plus en plus forte de liens entre les aboutissements sociaux et économiques. ... On définit généralement le capital social comme l'ensemble des relations, des réseaux et des normes qui facilitent l'action collective.»

<http://www.isuma.net/>
Questons@isuma.net

Groupe interuniversitaire de recherche en formation emploi – Interuniversity Research Group on Education, Training and Employment

Nouvelles du GIRFE — Troisième édition, mars 2001
<http://www.unites.uqam.ca/girfe/activites.htm#Bulletin>

GIRFE News — Third edition, March 2001
<http://www.unites.uqam.ca/girfe/activities.htm#Bulletins>

Several resource bases related to research on VET and HRD in Europe are available on the web. The thematic resource bases, including a new one on lifelong learning, are accessible on the European Research Overview (ERO) site:

Thematic resource bases
<http://www.b.shuttle.de/wifo/vet/know.htm>
Bases provided by WIFO also include a search facility:
Search <http://www.b.shuttle.de/wifo/search.htm>
The thematic resource bases are part of the CEDEFOP Research Arena.

International Labour Organization (ILO) Organisation internationale du Travail (OIT)

World Employment Report 2001 Rapport sur l'emploi dans le monde 2001 Life at Work in the Information Economy

Forthcoming June, 2001 / À paraître juin 2001

For further information, please contact the Bureau of Publications at Fax: +41.22.799.6938 or E-mail: pubvente@ilo.org
Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département de la communication au fax: +41.22.799.8577 ou E-mail: communication@ilo.org

<http://www.ilo.org/public/english/support/publ/wer/index.htm>

Un panorama de la formation continue des personnes en France — **Bref**, n° 172 • février 2001

Centre d'études et de recherches sur les qualifications
<http://www.cereq.fr/>

CRWS Conference / Colloque du CRTS

York University's Centre for Research on Work and Society Presents

Two Faces of the New Work Order

To be held at:
 Victoria University
 University of Toronto
 Toronto, Ontario, Canada

Friday, June 8 — Saturday, June 9, 2001

Challenging the Market: The Struggle to Regulate Work and Income

Friday, June 8

Panel 1: Case Studies in Labour Market Structures

Panel 2: The Changing Economics of Labour Market Regulation

Panel 3: Who's Flexible? Who Isn't?

Panel 4: New Visions for Regulating Work and Income

- Canadian Labour Congress-sponsored reception

The June 8 workshop is part of an earlier event which was postponed from December, 2000 due to the strike at York University

Power, Structure and Strategy: Unions in a Dangerous Time

Saturday, June 9

Panel 1: Changing Structures of the Labour Movement:
 Organizing, Representation, and Democracy

Workshops:

- "How do you get unions to cooperate?"
- "The process of union amalgamation"
- "Organizing and new powers for labour centrals"

Panel 2: Organizing Beyond Our Borders:
 From Community to International Solidarity

Workshops:

- "Local labour councils: How much can they do?"
- "The possibilities of community unionism"
- "The new structure of labour internationalism"

PANELISTS AND SPEAKERS:

- Peter Auer, International Labour Organization
- Deborah Bourque, Canadian Union of Postal Workers
- Dave Broad, University of Regina
- John Buchanan, Australian Centre for Industrial Relations Research and Training
- Barb Byers, Saskatchewan Federation of Labour
- George Callaghan, Open University
- Barbara Cameron, York University
- Liisa Cormode, University of Saskatchewan
- Marlea Clarke, University of Cape Town
- Cynthia Cranford, University of Southern California
- Steven Deutsch, University of Oregon*
- Mona-Josée Gagnon, Université de Montréal
- Tom Good, St. Thomas University
- Michel Grant, Université de Québec à Montréal
- Andrew Jackson, Canadian Labour Congress
- Steve Jefferys, University of North London
- Stephanie Luce, University of Massachusetts at Amherst
- Ken Luckhardt, Canadian Auto Workers
- Martha MacDonald, Saint Mary's University
- Stephen McBride, Simon Fraser University
- Joan McFarland, St. Thomas University
- Thomas I. Palley, AFL-CIO
- Rosemary Warskett, Carleton University
- Don Wells, McMaster University
- Michael John Whittall, Nottingham-Trent University

* to be confirmed

CO-SPONSORS

- Canadian Labour Congress
- Canadian Auto Workers
- Canadian Union of Postal Workers
- Canadian Union of Public Employees
- Communication, Energy and Paperworkers Union of Canada
- Labour Studies, McMaster University
- Labour Studies, University of Windsor
- Labour Studies, York University
- Ontario Public Service Employees Union
- Public Service Alliance of Canada
- Social Sciences and Humanities Council of Canada
- United Food and Commercial Workers Union

REGISTRATION FEES

Regular — \$150

Students — \$75

For additional conference information and conference registration form, please see page 24.

Policy Trends

Individual Learning Accounts

In the area of financing training, Individual Learning Accounts (ILAs) have recently generated considerable interest. In its most recent Throne Speech (January 30, 2001), for example, the Government of Canada stated that "Canada will only realize its full potential by investing aggressively in the skills and talents of its people." It announced its intention to create "Registered Individual Learning Accounts to make it easier for Canadians to finance their learning."

In December, 2000, the Organisation for Economic Development and Co-operation (OECD) held a conference in Ottawa, entitled "Lifelong Learning as an Affordable Investment". The proposal for the conference included the statement that: "Incentives must be found which will mobilise new resources... While some countries are prepared to fund lifelong learning largely from the public purse, others will need to find ways of mobilising new investment if lifelong learning is to be affordable."

In the wake of labour market development agreements with the provinces, tax cuts, and few means to direct expenditures in education and training, tax incentives like ILAs are one way the Federal Government may influence "investment" in education and training. Canadian union responses have been guarded however. For example, ILAs do not make up the loss of funding to the public education and training programs that can be traced to funding cuts, changes to unemployment insurance, devolution to the provinces, or changes in the transfer of federal funds to the provinces for health and social spending.

Neither do ILAs establish necessary incentives for employers to invest more money in training for their employees. There is instead a concern that ILAs are an additional form of further "privatisation" of education and training. In this case, it transfers further responsibility for paying for education and training to individuals. Among the concerns this raises is one of access and equity – whether people with fewer resources will be able to obtain further education and training.

Without much greater detail on how they would be set up, it is not clear whether or how ILAs could mesh with Canadian labour's support for a publicly funded and provided education and training or for a right to government and/or employer supported training. Winfried Heidemann, the Hans Böckler Stiftung's representative to the Labour Education and Training Research Network attended the OECD conference. He provides us with the following introduction to ILAs. In their variety, they pose some interesting challenges.

Des régimes enregistrés d'apprentissage personnel

En matière de financement de la formation, les régimes enregistrés d'apprentissage personnel (REAP) ont engendré dernièrement beaucoup d'intérêt. Dans le discours du Trône le plus récent (30 janvier 2001), par exemple, le gouvernement du Canada a déclaré que «Le Canada ne réalisera son plein potentiel que dans la mesure où il investira à plein régime dans les compétences et le talent des Canadiens.» Il a annoncé son intention de créer «un régime enregistré d'apprentissage personnel pour aider ces Canadiens à trouver les sommes nécessaires à leur formation».

En décembre 2000, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a tenu à Ottawa une conférence dont le thème était «La formation tout au long de la vie, un investissement abordable». La proposition sur la conférence comprenait la déclaration suivante : «Il faudra trouver des incitations propres à mobiliser de nouvelles ressources... Si certains pays sont prêts à financer une plus grande part de l'apprentissage à vie sur les deniers publics, d'autres seront obligés, pour qu'il soit abordable, de faire appel à d'autres ressources.»

Dans le contexte des ententes sur le développement du marché du travail conclues avec les provinces, des allégements d'impôt et de la rareté des moyens de canaliser des dépenses dans l'éducation et la formation, les incitatifs fiscaux telles que les REAP sont l'un des moyens par lesquels le gouvernement fédéral peut influencer l'investissement dans l'éducation et la formation. Cependant, les REAP ne compensent pas la diminution des fonds affectés aux programmes publics d'éducation et de formation qui découle de la réduction du financement par le gouvernement, de la modification de l'assurance-chômage et du changement qu'a subi le transfert de fonds fédéraux aux provinces en matière de santé et de programmes sociaux.

De plus, les REAP n'incitent pas nécessairement les employeurs à investir davantage dans la formation de leur personnel. On craint que les REAP ne créent plutôt une forme supplémentaire de privatisation de l'éducation et de la formation. Ils se trouvent à faire passer une plus grande part de la responsabilité de financer l'éducation et la formation aux individus. Parmi les inquiétudes que cela inspire, mentionnons celles qui ont trait à l'accès et à l'équité, c'est-à-dire à la question de savoir si des personnes disposant de moins de ressources pourront obtenir des services d'éducation et de formation.

À défaut de précisions sur les moyens par lesquels ils pourraient être établis, on ne sait pas au juste si les REAP pourraient cadrer avec la vision de l'éducation et de la formation à financement public qu'a le mouvement syndical ou avec le droit à la formation financée par le gouvernement ou les employeurs. Winfried Heidemann, représentant du Hans Böckler Stiftung au sein du Réseau de recherche en formation et travail, a participé à la conférence de l'OCDE. Il nous livre l'information suivante sur les REAP. La diversité de ceux-ci présente des défis intéressants.

CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training Discussion Dossiers

*Transforming the public provision of training:
reorganisation or privatisation? Long-term changes in
Sweden and the Netherlands*

Email/courriel: info@cedefop.eu.int

*Demand-side financing – a focus on vouchers in post-compulsory
education and training: discussion & case studies*

Available in English / disponible en anglais
<http://www.trainingvillage.gr>

Tendances en politiques publiques

Individual Learning Accounts: a tool for financing life-long learning

Winfried Heidemann
Hans Böckler Stiftung

Lifelong learning requires resources. Discussion usually focuses on time and money as the crucial factors, but organisation and recognition are also significant factors for lasting and effective further training. These aspects are gaining in weight as the importance of individual further training increases and the New Economy takes hold, with its emphasis on product innovation, organisational innovation and better skills as growth factors.*

OECD Ottawa Conference December 2000

In this context, debate has recently turned to the idea of individual learning accounts. These were the subject of an OECD conference organised in Ottawa in December 2000 entitled "Making Lifelong Learning an Affordable Investment".** The results of the conference can be summarised as follows:

- There is a world-wide change of paradigm from a supply-oriented to a demand-led approach, and this goes hand in hand with individuals assuming a greater responsibility for their own further training. More responsibility inevitably requires a greater degree of individual empowerment.
- So far, the mobilisation of additional private financial resources has not loomed very large in models of individual learning accounts. There is also considerable doubt as to whether they are an appropriate instrument.
- The aim of approaches developed so far is much more to enable hitherto under-represented groups of employees to participate in further training and to open up choice for further training participants and empower individuals on the training market with regard to their own needs.

Thus individual learning accounts can only form one element for the funding of lifelong learning and are particularly appropriate for further training freely selected by individuals for their own professional development.

Some European approaches

In some states of Europe, a certain degree of experience with learning accounts has already been gathered – for example in Austria, Britain and Sweden.

In Austria, some regional based "learning accounts" schemes involve subsidies or vouchers from the federal states to employees or unemployed persons with low qualifications. Expenses of

Les régimes enregistrés d'apprentissage personnel, un outil de financement de l'éducation permanente

Winfried Heidemann
Hans Böckler Stiftung

L'éducation permanente exige des ressources. La discussion porte habituellement sur le temps et l'argent en tant que facteurs cruciaux mais l'organisation et la reconnaissance sont également des facteurs importants aux fins d'une formation complémentaire durable et efficace. Ces facteurs gagnent du poids à mesure qu'augmente l'importance de l'éducation permanente personnelle et que s'installe l'économie nouvelle qui fait de l'innovation en matière de produits et d'organisation et de l'amélioration des compétences des facteurs de croissance.*

Conférence de l'OCDE tenue à Ottawa en décembre 2000

C'est dans ce contexte qu'un débat récent a porté sur les régimes enregistrés d'apprentissage personnel. Ces régimes ont fait l'objet de la conférence de l'OCDE tenue à Ottawa en décembre 2000 sous le thème «La formation tout au long de la vie, un investissement abordable».** Les résultats de cette conférence peuvent être résumés comme suit :

- Dans le monde entier, le système axé sur l'offre cède la place à un système dont le moteur est la demande, et cela s'accompagne de l'attribution à l'individu d'une plus grande part de la responsabilité de sa formation complémentaire. Cela exige inévitablement un plus grand pouvoir individuel.
- Jusqu'à présent, la mobilisation de ressources financières privées supplémentaires n'a pas été très importante dans les modèles de régimes d'apprentissage personnel. De plus, il y a des doutes considérables au sujet du bien-fondé de ces régimes.
- Les systèmes établis jusqu'à présent sont destinés principalement à permettre à des groupes d'employés ou d'employées auparavant sous-représentés de recevoir une formation complémentaire, à donner des choix aux personnes désirant recevoir une telle formation et à donner aux personnes qui sont sur le marché de la formation le pouvoir nécessaire pour qu'ils puissent répondre à leurs propres besoins.
- Les régimes d'apprentissage personnel ne peuvent donc être qu'un élément du financement de l'éducation permanente et il est particulièrement approprié d'y recourir pour financer la formation choisie librement par les individus aux fins de leur perfectionnement professionnel.

Certaines initiatives européennes

Certains pays européens, tels que l'Autriche, la Grande-Bretagne et la Suède, ont acquis de l'expérience en matière de régimes d'apprentissage personnel.

En Autriche, dans le cadre de régimes régionaux d'apprentissage personnel, l'État fédéral verse des subventions ou des bons à des employés ou employées ou à de personnes en chômage qui n'ont que peu de compétences. Les frais de perfectionnement professionnel peuvent être remboursés à 50% jusqu'à un certain maximum.

(Continued on page 18)

(suite en page 18)

Policy / Politiques publiques

(Heidemann, continued from page 17)

vocational further training courses can be reimbursed with 50% of the costs, up to a certain maximum.

Experience in Austria indicates that funding was mostly provided to individuals who already had completed an apprenticeship and were involved in training courses leading to a recognised higher qualification.

In Britain, the Labour government set up a nationwide programme for the introduction of one million individual learning accounts. The employee has to register his/her "virtual account" with an organisation delegated by the government. During the start-up phase of the scheme (2000 –2002), the subsidy is £150 (with an individual contribution of at least £25) and is paid directly to the training provider.

Experience from one of the preceding pilot projects revealed that the majority of accounts were set up by low-earners and persons with little experience of education and that in many cases employers made a contribution.

In Sweden, the government intends to table legislation on a national individual learning account scheme in the spring of 2001. The scheme involves actual savings agreements with banks, insurance companies or fund management organisations. Employees – and also the self-employed – receive tax-relief on savings up to 37,700 SEK (approx. 4,500 Euro), and their employers can also contribute – and benefit from tax-relief. During the start-up phase it is intended that 1 million accounts receive basic support.

Some previous experience by individual companies such as the Skandia insurance company shows that 40% of employees have signed individual agreements with the company on an account aimed at funding paid training leave.

In some more European countries, pilot projects have been launched to develop a structure of learning accounts, such as in the Netherlands or in the Basque country in Spain. They collaborate in the network "European Learning Accounts Project".

For the time being, many trade unions are watching these developments with some suspicion. But in Austria, they are involved in the schemes; in Britain, the government invited them, and the employers, to become involved; and in Sweden, the social partners are expected to put the subject on the agenda of their negotiations. At the end, they cannot turn a deaf ear to the challenges of individualisation in society and economy.

* *Is there a New Economy? First report on the OECD growth project.* Paris, June 2000
<http://www.oecd.org/subject/MCM/2000/products/index.htm>

** The papers from the conference are available on the Internet: <http://www.canada-oecd.gc.ca/>

For more in-depth information on the different learning account schemes: please order the file "Learning accounts English" by Email:
 Kerstin-Dolata-Leuchtenberg@boeckler.de

(Heidemann, suite de page 17)

L'expérience acquise en Autriche a révélé que les fonds ont été principalement versés à des personnes qui avaient déjà terminé un apprentissage et qui suivaient des cours de formation conduisant à une qualification supérieure reconnue.

En Grande-Bretagne, le gouvernement travailliste a créé un programme national pour établir un million de régimes d'apprentissage personnel. L'employé ou l'employée doit enregistrer son régime virtuel auprès d'une organisation exerçant des pouvoirs délégués par le gouvernement. Pendant la phase de démarrage du programme (de 2000 à 2002), le montant de la subvention, qui doit être accompagnée d'une contribution individuelle d'au moins 25 £, est de 150 £ et doit être versé directement au fournisseur de la formation.

L'expérience acquise au cours d'un des projets-pilotes a révélé que la majorité des régimes étaient créés par des personnes à faible revenu et peu instruites et que les employeurs apportaient une contribution dans bien des cas.

En Suède, le gouvernement entend déposer un projet de loi sur la création d'un système national de régimes d'apprentissage personnel au printemps de 2001. Ce système comporte la conclusion d'ententes d'épargne avec des banques, des compagnies d'assurance ou des organisations de gestion de fonds. Les employés et les employées ainsi que les personnes travaillant à leur compte recevront un allégement d'impôt pouvant atteindre 37 700 SEK (environ 4 500 euros), et leurs employeurs peuvent contribuer au régime et bénéficier d'allégements fiscaux. Pendant la phase de démarrage, environ un million de régimes sont censés recevoir un soutien de base.

D'après l'expérience acquise par des compagnies individuelles telles que la compagnie d'assurance Skandia, 40% des employés et employées ont signé des ententes individuelles sur un compte destiné à financer des congés d'études payés.

Dans certains pays européens, comme par exemple aux Pays-Bas et au Pays basque espagnol, des projets-pilotes ont été lancés pour créer une structure de régimes d'apprentissage. Les équipes de réalisation de ces projets collaborent au sein du réseau des projets européens des régimes d'apprentissage personnel.

Pour le moment, de nombreux syndicats surveillent ce qui se passe avec une certaine méfiance. Cependant, les syndicats participent aux programmes en Autriche, le gouvernement les y a invités comme les employeurs en Grande-Bretagne, et les partenaires sociaux sont censés inscrire la question à l'ordre du jour de leurs négociations en Suède. En fin de compte, les syndicats ne peuvent pas faire la sourde oreille aux défis que comporte l'individualisation de la société et de l'économie.

* *La nouvelle économie, est-elle une réalité ? Premier rapport sur le projet de l'OCDE consacré à la croissance.* Paris. juin 2000
<http://www.oecd.org/subject/MCM/2000/products/index-fr.htm>

** Les communications sont disponibles sur l'Internet: <http://www.canada-oecd.gc.ca/>

Pour obtenir de plus amples renseignements, en anglais, sur les différents régimes d'apprentissage personnel, veuillez demander le fichier Learning accounts English par courriel à l'adresse Kerstin_Dolata-Leuchtenberg@boeckler.de

Atlantic Provinces / les provinces de l'Atlantique

(Shortall, continued from page 8)

reduction in spending on adult education, training and their related supports. Unemployment Insurance (UI) payments have dropped by 30% from 1993-1997 and UI training money has decreased by 24%. UI benefit weeks of training declined by 75% in 1998. The provincial Department of Community Services estimates that the changes to UI has meant an initial loss of \$37 million to the province. That figure is expected to reach \$63 million by 2001-2002.

Some new initiatives have been introduced. These include literacy programs in the workplace or provided by unions, but union capacities are stretched. There are also programs that target underprivileged youth from single parent families or from families whose reliance on social assistance has been long-term. Human Resources Development Canada (HRDC) is also working in the African-Nova Scotia communities and with organizations representing persons with disabilities. But these new initiatives often fall short of what has existed in the past.

The Labour Market Secretariat evidently expects private trainers to fill the gaps. There are now more than 100 Private Trade Schools registered (there were 39 in 1993) which offer 1,200 programs to 6,500 students. Overall, however, groups that have historically faced difficulties getting into the labour market - women, people of colour, aboriginals, and people with disabilities face even greater barriers in accessing training.

Newfoundland and Labrador

The Newfoundland and Labrador-Canada LMDA is a 'co-management' agreement. The federal and provincial governments work together to "design and tailor labour market programs to meet the specific needs of the communities, employers and the unemployed...." The agreement is also supposed to build linkages between labour market development and economic development. This system is fragmented, however, with no consistency and very little sharing of information between the economic development regions.

In September, 1999, participants from the Newfoundland and Labrador Federation of Labour and the Newfoundland and Labrador Employers' Council met in a working session to discuss Labour Force Development. Despite disagreement there was some common ground on the need to:

- develop a skills inventory
- ensure more consistency and more communication among the stakeholders
- address student debt load
- address the role of the federal government
- monitor standards

(Shortall, suite de page 8)

fédéral et provincial ont amputé de 3 à 4 milliards de dollars les budgets d'éducation, de formation et d'aide à l'emploi (sans compter le soutien du revenu) en Nouvelle-Écosse depuis 1995-1996. Cela a représenté une réduction de 20% des dépenses aux titres de l'éducation des adultes, de la formation et des soutiens connexes. Les paiements d'assurance-chômage (a.-c.) ont diminué de 30% de 1993 à 1997 et les fonds de formation de l'a.-c. ont diminué de 24%. Les semaines de formation financées grâce à l'a.-c. ont diminué de 75% en 1998. Le ministère provincial des Services communautaires juge que les modifications apportées à l'a.-c. ont fait essuyer une perte initiale de 37 millions de dollars à la province. Le montant total de la perte devrait atteindre 63 millions de dollars en 2001-2002.

De nouvelles initiatives ont été prises. Elles comprennent des programmes d'alphanumerisation en milieu de travail ou réalisés par des syndicats, mais ceux-ci grèvent les capacités des syndicats. Elles comprennent aussi des programmes s'adressant aux jeunes défavorisés qui font partie de familles monoparentales ou de familles dépendant depuis longtemps de l'aide sociale. En outre, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) travaille avec les collectivités d'ascendance africaine de Nouvelle-Écosse et avec des organisations représentant les personnes qui ont des handicaps. Cependant, les nouvelles initiatives sont souvent inférieures aux programmes antérieurs.

Le secrétariat du marché du travail s'attend de toute évidence que des formateurs et formatrices privés combleront les lacunes. Il y a actuellement plus de 100 écoles de métiers privées enregistrées (il y en avait 39 en 1993) et elles réalisent 1 200 programmes à l'intention de 6 500 étudiants et étudiantes. Toutefois, les groupes qui ont eu de la difficulté à se lancer sur le marché du travail par le passé, soit les femmes, les personnes de couleur, les autochtones et les personnes qui ont des handicaps, doivent surmonter des obstacles plus grands que les autres pour avoir accès à la formation.

Terre-Neuve et Labrador

L'EDMT entre Terre-Neuve et le Canada est une entente de cogestion. Cela signifie que les gouvernements fédéral et provincial travaillent ensemble à l'établissement de programmes relatifs au marché du travail qui répondent aux besoins précis des communautés, des employeurs et des personnes en chômage. L'entente est en outre censée établir des liens entre le développement du marché du travail et le développement économique. Toutefois, le système est morcelé et il n'y a pas de cohérence et que très peu de partage d'information entre les régions de développement économique.

En septembre 1999, des personnes représentant la Fédération du travail de Terre-Neuve et du Labrador et le Conseil des employeurs de Terre-Neuve et du Labrador ont tenu une séance de travail pour discuter de la mise en valeur de la main-d'œuvre. Malgré leur désaccord général, ils se sont entendus sur le besoin :

- de créer un répertoire des compétences
- d'accroître la cohérence et les communications entre les intervenants
- de s'attaquer au problème de la dette étudiante
- de régler la question du rôle du gouvernement fédéral
- de surveiller le respect des normes

(Continued on page 20)

(suite en page 20)

Atlantic Provinces / les provinces de l'Atlantique

(Shortall, continued from page 19)

Despite initial promises to provide representation for labour and to create a Labour Force Development Strategy, the provincial government has refused to consult with stakeholders, including labour and business.

Under the Strategic Social Plan (1998), the government's stated goal is to assist individuals to participate in post-secondary education by improving availability and affordability. Instead of expanding the public community college system, there have been massive cutbacks, layoffs, no more adult basic education courses, fewer course options, longer waiting lists, campus closures and rising tuition costs.

The emphasis has been on privatizing training – despite the debacle of the Career Academy (see "The Impact of Privatization on Newfoundland College Students", p. 10). In 1989-90, enrolment in private training institutions was 16.2% of all enrolments. By 1995-6, it reached 49.1 - the highest in Canada. In the private colleges, tuition fees are higher: the average tuition in 1996-97 was \$2,297; at Memorial University it was \$1,335; and at College of the North Atlantic it was \$600. A 1996 Department of Education survey of high school graduates found that 18.7% of those who did not enroll in a post-secondary institution cited costs as a barrier.

Again part of the problem is funding. Ottawa will spend \$308 million between 1997-2000 on employment measures for UI eligible people. By 2003, it will also have slashed \$150 billion from public education. Funding to the public colleges in the province has dropped to \$16 million in 1997-98 from \$38 million in 1993-94, a drop of 60%.

The government's own research indicates that private college graduates are less satisfied overall with their education, less likely to get jobs, earn less in the labour market, and borrow more. Between 1992-93 and 1996-97, the increase in student loans for students in public colleges was 89.6% and 500% for students in private institutions. Missing from student loan statistics are students' credit card debts and the number of students and families who re-mortgage their homes, take out personal loans, or dip into life savings for education or training.

In short, there is not just a transfer from the federal to the provincial governments, but a downloading to individuals as well. It is hard to see how the resulting training patchwork serves any worker well, to say nothing of those who are faced with additional barriers to participation. In areas where unemployment rates are high and seasonal, short-term, part-time and contract or casual work is increasingly the norm, training may be only part of the solution. Even so, there remains a need for the federal government to monitor and facilitate inter-provincial cooperation in training rather than to withdraw from it.

(Shortall, suite de page 19)

En dépit des promesses initiales de représentation du mouvement syndical au sein du mécanisme de mise en oeuvre de l'EDMT et d'établissement d'une stratégie de mise en valeur de la main_d'oeuvre, le gouvernement provincial a refusé de consulter les intervenants, y compris le mouvement syndical et le monde des affaires.

Selon le plan stratégique social (1998), le gouvernement a pour objectif d'aider les gens à participer à l'éducation postsecondaire en rendant celle-ci plus accessible et son prix plus abordable. Or, nous avons assisté non pas à un élargissement du système des collèges communautaires publics mais bien à des coupures massives, à des mises à pied, à une stagnation des cours d'éducation de base des adultes, à une réduction des options de cours, à un allongement des listes d'attentes, à des fermetures de campus et à une hausse des frais de scolarité.

L'accent a été mis sur la privatisation de la formation, malgré la débâcle causée par la Career Academy (voir l'article intitulé « Les répercussions de la privatisation sur les étudiants et les étudiantes des collèges de Terre-Neuve », à la page 10). En 1989-1990, les inscriptions aux établissements de formation privés comptaient pour 16,2% du total. En 1995-1996, elles atteignaient 49,1%, soit le taux le plus élevé au Canada. Les frais de scolarité sont plus élevés dans les collèges privés : en 1996-1997, la moyenne des frais de scolarité était de 2 297 \$ alors que les frais étaient de 1 335 \$ à la Memorial University et de 600 \$ au College of the North Atlantic. Selon un sondage réalisé en 1996 par le ministère de l'Éducation auprès des personnes ayant terminé leurs études secondaires, 18,7% de celles qui ne s'étaient pas inscrites à un établissement d'enseignement postsecondaire ont indiqué que les frais étaient un obstacle.

Le financement pose un problème dans cette province aussi. Le gouvernement fédéral a consacré 308 millions de dollars de 1997 à 2000 aux mesures d'aide à l'emploi des personnes admissibles à l'a.-c. En 2003, il aura d'autre part amputé le financement de l'éducation publique de 150 milliards de dollars. Les fonds affectés aux collèges publics de la province ont été ramenés à 16 millions de dollars en 1997-1998 alors qu'ils étaient de 38 millions de dollars en 1993-1994. C'est une réduction de 60%.

Même selon les recherches du gouvernement, les diplômés et diplômées des collèges privés sont moins satisfaits de leur éducation, ont moins de chances d'obtenir des emplois, gagnent moins sur le marché du travail et empruntent plus que ceux des collèges privés. De 1992-1993 à 1996-1997, les prêts étudiants des personnes fréquentant les collèges publics ont augmenté de 89,6% et ceux des personnes fréquentant des établissements privés ont augmenté de 500%. Les statistiques sur l'endettement étudiant ne comprennent pas les dettes sur carte de crédit et n'indiquent pas le nombre des étudiants et étudiantes et des familles qui contractent une nouvelle hypothèque sur leur habitation ou des emprunts personnels ou qui puisent dans leur épargne pour payer des frais d'éducation ou de formation.

En somme, les responsabilités sont transférées non seulement du gouvernement fédéral au gouvernement provincial mais aussi de celui-ci aux particuliers. Il est difficile d'imaginer que la mosaïque de formation qui en découle puisse bien servir quelque travailleur ou travailleuse que ce soit, sans parler de ceux qui doivent surmonter des obstacles supplémentaires à leur participation. Dans les régions où le taux de chômage est élevé et où le travail saisonnier, à court terme, à temps partiel, à contrat ou occasionnel est de plus en plus courant, la formation peut ne constituer qu'une partie de la solution. Au demeurant, le gouvernement fédéral doit surveiller et faciliter la collaboration entre les provinces en matière de formation plutôt que de se retirer du domaine.

Québec

(Payeur, continued from page 9)

that we should redirect our attention towards employment integration and matching available jobs with the unemployed in order to meet the needs of companies. As if a labour force policy was meaningless unless it enabled a reduction in the number of welfare and unemployment insurance recipients. Too long obsessed by employability and destabilized by the more favourable employment context which brings it to consider only the needs of businesses, the government continues to overlook the fact that a human resource policy can also meet the needs of employees. The coming months will have a decisive effect on the course of events since the government has announced that its oft postponed continuous training policy will be released in early 2001. We have a major societal debate ahead of us.

Thirdly, we must take into consideration Bill 90, which deals with skill training and requires employers with a payroll of over \$250,000 to invest 1% of their payroll in training for their workers. The Canadian labour movement would do well to keep an eye on this issue. The Bill, which will soon have been in effect for 5 years, is presently being reviewed. After long years of resistance, the business community, while maintaining its rhetoric of opposition to the Bill, now seems to want to refocus its action on the use of the National Training Fund set up with the contributions of employers who do not themselves provide training to their staff. The focus of the debate is therefore shifting from the intent of the Bill to the terms of its implementation. The sustainability of the Bill does not seem to be threatened in the short term. And if this tax is viable in Québec, it could undoubtedly be so in other provinces as well.

My fourth and last contextual element has to do with labour action itself. I believe that I can state that the labour movement is increasingly taking ownership of the training process and translating this into action. Cooperation with the community is also consolidating. In short, the training stake is being incorporated into labour practice and this brings hope for the future since it is required to establish a real power relationship.

(Payeur, suite de page 9)

par des investissements majeurs dans la formation. Il faudrait selon lui se recentrer sur l'intégration en emploi, sur l'appariement entre les emplois disponibles et les personnes sans emploi pour répondre aux besoins des entreprises. Comme si une politique de main d'œuvre n'avait de sens que si elle permettait de réduire le nombre de personnes bénéficiant de l'aide sociale et de l'assurance emploi. Trop longtemps obsédé par l'employabilité et « déstabilisé » par un contexte plus favorable de l'emploi qui l'amène à ne considérer que les besoins de recrutement des entreprises, le gouvernement continue d'oublier qu'une politique de main d'œuvre peut se tourner aussi vers les besoins de la main d'œuvre en emploi. Or les prochains mois seront déterminants sur le cours des choses puisque le gouvernement annonce pour le début de 2001 sa politique de formation continue plusieurs fois reportée. Un grand débat de société se trouve devant nous.

Troisièmement, il faut parler de la loi 90 sur la formation de la main d'œuvre qui oblige les employeurs ayant une masse salariale de plus de 250 000\$ à consacrer 1% de cette masse salariale à la formation de leurs salariés. Le mouvement syndical canadien a intérêt à suivre l'évolution de ce dossier. Cette loi, qui aura bientôt 5 ans, fait actuellement l'objet d'une évaluation. Après de longues années de résistance, le patronat tout en maintenant sa rhétorique d'opposition semble vouloir recentrer son action sur l'utilisation du Fonds national de formation constitué des contributions des employeurs n'ayant pas réalisé par eux-mêmes des activités de formation pour leurs salariés. Ainsi donc, on se détourne d'un débat sur les fondements de la loi à un débat sur ses modalités. La pérennité de cette taxe sur la masse salariale n'apparaît donc pas menacée à court terme. Si cette taxe est viable au Québec, elle pourrait sans doute l'être dans toutes les provinces.

Mon quatrième et dernier élément de contexte concerne l'action syndicale proprement dite. Je crois en effet pouvoir affirmer que l'enjeu de la formation fait l'objet d'une prise en charge syndicale de plus en plus assumée et enracinée dans l'action. La collaboration avec le milieu communautaire se consolide elle aussi. Bref, l'enjeu formation s'intègre dans les pratiques syndicales et ce constat constitue un élément d'espoir pour le futur puisqu'il s'agit d'une condition indispensable à un véritable rapport de force.

Saskatchewan

(Quinlan, continued from page 9)

how it is being spent. The Agreement eliminated direct-seat purchases, so 'programming funding' goes directly to trainers. CANSASK (formerly HRDC offices) managers report that they have enough money but not enough people who qualify for EI. Saskatchewan has been hit hard by the Employment Insurance changes. Because of Saskatchewan's lower unemployment rate, more hours are needed to qualify and the duration of recipients' benefits are shorter. This hurts women in particular because of their over-representation in part-time work: it takes longer for women to accumulate the necessary number of hours to qualify for EI.

What are the grown-in-Saskatchewan training priorities outlined in the Training Strategy?

(Continued on page 22)

(Quinlan, suite de page 9)

utilisation. Puisque l'entente a éliminé l'achat direct de formation, les fonds sont versés directement aux personnes qui donnent la formation. Les gestionnaires de CANSASK (anciennement des bureaux de DRHC) prétendent que les fonds sont suffisants mais qu'il n'y a pas suffisamment de personnes admissibles à l'a.-e. La Saskatchewan a été frappée durement par les modifications apportées à l'assurance-emploi. Puisque le taux de chômage y est plus bas qu'ailleurs, les gens doivent avoir effectué plus d'heures de travail pour avoir droit à des prestations d'a.-e. et la période de prestations est plus courte. Cela nuit particulièrement aux femmes parce qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois à temps partiel et mettent plus de temps à accumuler le nombre d'heures de travail nécessaire pour avoir droit à des prestations.

(suite en page 22)

Saskatchewan

(Quinlan, continued from page 21)

- 1) *more attention given to industry sector needs.* The importance of vocational training is still being missed. The public institution, Saskatchewan Institute for Applied Science and Technology (SIAST), has received new money for both programming & capital investment, but greater funding would be necessary if it were to deliver the amount of vocational training certain industry sectors claim would be useful.
- 2) *a greater emphasis on basic education.* The federal government cut some bridging and pre-employment programs in the early 1990s and many of them have not been replaced.
- 3) *portability of training credentials.* There has been lots of discussion of Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR). A pilot project, using PLAR processes to recruit and train for Saskatchewan's expanding forestry industry, is currently underway. An outcome of the project will be a pool of PLAR assessors, trained and certified by the Saskatchewan post-secondary education system.
- 4) *an increase in a partnership approach to needs-determination and delivery of training.* The creation of regional employment and training boards hasn't happened fully, but the idea of multi-party, local planning groups seems to be working. One program that partly replaced block funding was to allow Community-Based Organizations (CBOs) to enter into training provision. Training is now being developed and delivered to the members of CBOs, often designated equity groups. The inclusion of CBOs as legitimate players has caused quite a shake up for the Regional Colleges since these 'partnerships' require more coordination. In some cases they consider this a loss of control.

The effect on private trainers has been mixed. Many of the small, home-spun, private trainers who once got funding in the form of block-seat found it hard to adjust to the changes. Large, franchised, multi-national training colleges are the new face of private training in Saskatchewan. But some seem to be running into attendance problems. Students seduced by the promise of a lucrative career in the cutting edge technologies are often not prepared to meet the demands of the training programs: long hours and academic background in maths & sciences. Since many are taking out student loans to fund their training, we can look forward to an increase in the default rates.

So, what's on the horizon?

The simple solutions aren't going to work. One major problem is that literacy is not part of the Agreement; it is still considered a fringe item. Internet & video links offer opportunities to deliver distance education, but many of the northern communities haven't got the hardware to 'hook up'. Yet capital expenditures are not the whole solution either. Attendance is poor at

(Quinlan, suite de page 21)

Quelles sont les priorités de formation que comprend la stratégie de la Saskatchewan?

- 1) *Préter plus d'attention aux besoins du secteur industriel.* On ne réalise pas encore l'importance de la formation professionnelle. L'institution publique qu'est le Saskatchewan Institute for Applied Science and Technology (SIAST) a reçu de nouveaux fonds aux fins de la réalisation de programmes et d'immobilisations mais il lui en faudrait encore davantage pour qu'elle puisse donner la quantité de formation professionnelle qui serait utile selon certains secteurs industriels.
- 2) *Mettre l'accent sur l'éducation de base.* Le gouvernement fédéral a éliminé certains programmes de préparation à l'emploi vers le début des années 1990, et bon nombre d'entre eux n'ont pas été remplacés.
- 3) *Assurer la transférabilité des titres de formation.* La reconnaissance des acquis (RDA) a fait l'objet de bien des discussions. Un projet pilote consistant à employer des procédés de RDA pour recruter et former des gens dans le cadre de l'industrie forestière de la Saskatchewan, qui est en expansion, a commencé à être réalisé. La réalisation de ce projet aura pour résultat, entre autres, de créer un bassin de personnes capables d'évaluer les acquis qui auront été formées et accréditées dans le système d'éducation postsecondaire de la Saskatchewan.
- 4) *Accroître la collaboration avec des partenaires à la détermination des besoins et à la prestation de la formation.* Des commissions régionales d'emploi et de formation n'ont pas été créées dans toutes les régions mais les groupes locaux multipartites de planification semblent efficaces. L'un des programmes qui ont remplacé partiellement le financement global consiste à permettre à des organisations communautaires de participer à la prestation de la formation. Une formation prévue pour eux est donnée aux membres de ces organisations, qui font souvent partie de groupes désignés. Le fait que les organisations communautaires sont devenues des intervenants légitimes a bouleversé les collèges régionaux puisque les nouveaux partenariats accroissent la coordination nécessaire. Certains collèges estiment que cela leur a fait subir une perte de contrôle.

L'effet sur les fournisseurs privés de formation a été mixte. Bon nombre des petits fournisseurs privés qui recevaient jadis des fonds en vertu de l'achat de places ont trouvé difficile de s'adapter aux changements. Le nouveau visage de la formation privée en Saskatchewan est celui des grands collèges multinationaux franchisés. Cependant, certains de ceux-ci semblent avoir de la difficulté à remplir leurs classes. Les personnes attirées par la promesse d'une carrière rémunératrice dans les technologies de pointe ne sont souvent pas en mesure de satisfaire aux exigences des programmes de formation : de longues heures et une formation scolaire antérieure en mathématiques et en sciences. Puisque bon nombre de personnes contractent des prêts étudiants pour financer leur formation, nous pouvons nous attendre à une augmentation du taux d'impayés.

Que nous réserve l'avenir?

Les solutions simples ne seront pas efficaces. Un problème majeur est le fait que l'alphabétisation n'est pas assujettie à l'entente : elle est encore considérée comme une question marginale. L'Internet et les liaisons télévisuelles présentent des possibilités de télenseignement, mais de nombreuses collectivités nordiques n'ont

(Continued on page 23)

(suite en page 23)

Saskatchewan

(Quinlan, continued from page 22)

new schools in remote areas. The students do not see how a high school education is going to help them. With many at-the-risk youth approaching the labour market, more money is needed for literacy, career education, basic education, and vocational training programs.

There has been some new life injected into the apprenticeship system. A new Apprenticeship Commission, with five equity representatives, has been created to revive the trade boards. However, the fundamental problem with apprenticeship model is the requirement of indenture. This is a barrier to many who lack basic education; bridging and pre-employment programs are absolutely essential for those who need help in gaining access to the labour market. Indenture also limits women who are trying to gain a foothold in non-traditional occupations.

Saskatchewan is one of the few provinces still with a Labour Force Development Board. It is working on various long-term projects such as methods for planning and delivery of work-based literacy programs, increasing aboriginal workforce participation, and a task force on training incentives. Other projects initiated and/or undertaken by the member equity groups include a pilot PLAR project and an examination of the new Provincial Training Allowance's effects on women's participation in training.

The Board continues to be a vibrant forum for the important and necessary debates about training issues. And by having the ear of government, it is able to make a significant contribution to the shape of training policy for the province.

(Quinlan, suite de page 22)

pas encore le matériel nécessaire pour en profiter. Les dépenses en capital ne suffiront pas à régler le problème. Le taux de fréquentation des nouvelles écoles des régions isolées est bas. Les jeunes ne voient pas en quoi le fait de terminer leurs études secondaires leur sera utile. Puisque de nombreux jeunes se dirigeant plutôt vers le marché du travail, il y a lieu d'affecter davantage de fonds à l'alphabétisation, à l'éducation pour une carrière, à l'éducation de base et aux programmes de formation professionnelle.

Le système d'apprentissage s'est vu injecter un nouveau souffle de vie. Une nouvelle commission de l'apprentissage comprenant cinq membres de groupes désignés a été créée pour ranimer les commissions des métiers. Toutefois, le problème fondamental que pose le modèle de l'apprentissage est qu'il exige la signature d'un contrat. Cela le rend inaccessible aux nombreuses personnes qui n'ont pas l'éducation de base nécessaire; il faut absolument réaliser des programmes de préparation à l'emploi à l'intention des personnes qui ont besoin d'aide pour accéder au marché du travail. La nécessité de signer un contrat fait en outre obstacle à l'apprentissage des femmes qui tentent de se lancer dans des professions non traditionnelles.

La Saskatchewan est l'une des rares provinces qui a encore une commission de mise en valeur de la main-d'œuvre. Celle-ci réalise différents projets à long terme consistant par exemple à établir des méthodes de préparation et de mise en oeuvre de programmes d'alphabétisation fondés sur le travail, à accroître la participation des autochtones à la population active et à examiner des moyens de stimuler la formation. Les autres travaux entrepris ou engagés par les membres des groupes désignés comprennent un projet pilote de RDA et un examen des effets de la nouvelle indemnité de formation provinciale sur la participation des femmes à la formation.

La commission demeure une vivant véhicule des débats importants et nécessaires au sujet des questions de formation. Et puisque le gouvernement lui tend l'oreille, elle peut contribuer grandement à l'établissement de la politique de formation de la province.

Providing Training / Prestation de la formation

(Haiven and Quinlan, continued from page 12)

laws, unemployment insurance and collective bargaining in order to give employers an edge over competitors from elsewhere.

This study looks at Saskatchewan under an NDP government and a province torn between a traditional devotion to public initiative and public enterprise that built the province on the one hand and, on the other hand, the tremendous pressures of neo-liberalism in other provinces and from the business community.

As for the trainers, on the ground the issue is not as simple as private trainers versus public trainers. There are several different types of public trainers with different roles, interests and abilities to maintain their turf.

Another important factor is the role of aborigines and their training institutions. These institutions are not exactly public, not exactly private. But the determination of aborigines to provide their own training is in part the result of a deficiency in the public system, a certain lack of responsiveness that may be a price paid for efficiency in the general delivery of programs. Whether the price is too high is another question.

(Haiven et Quinlan, suite de page 12)

d'initiative publique et d'entreprise publique qui a servi à bâtir la province et les forces énormes du néo-libéralisme exercées dans d'autres provinces et par la collectivité des affaires.

Dans la pratique, il ne s'agit pas d'une simple opposition entre les formateurs et formatrices publics et privés. Il y a différents types de formateurs et formatrices publics jouant différents rôles, ayant des intérêts différents et différentes capacités de défendre leur territoire.

Un autre important facteur est le rôle des autochtones et de leurs institutions de formation. Celles-ci ne sont exactement ni publiques, ni privées. Or, la détermination des autochtones à fournir leur propre formation découle partiellement d'une lacune du système public, d'un certain manque de réceptivité qui peut être le prix à payer pour l'efficacité de la réalisation générale des programmes. Il reste à savoir si ce prix est trop élevé.

* Document de travail 98-07, Réseau de recherche en formation et travail.

* Training Matters Working Paper #98-07.

Career academy

(McBride and Kealey, continued from page 10)

system. There were geographic and psychological barriers preventing many students from attending public colleges. Many students did not see either Memorial University or the public college system as attainable goals, either because few people from their areas had ever attended public higher education or because they did not feel their educational achievement would allow them entrance.

Between 1989 and 1996 enrolments at private colleges increased by more than 500 per cent as the student body reached 13,000 students at 57 institutions. By 1997 students at private training institutions made up almost 50 per cent of all college students. After passing a Private Training Act in 1988, however, the government did little to regulate private training institutions until serious problems emerged in the late 1990s, paramount among them the lack of standards for private colleges and the 1998 bankruptcy of the Career Academy.

From the outset problems existed with private, for-profit training colleges. The 1986 provincial Royal Commission of Employment and Unemployment criticized the lack of a standardized curriculum and the duplication of programs already available in the public system. It recommended that no public funding be given to those institution offering courses already available through the public system and that the Department of Education take a more active role in the regulation of private training institutions. The high cost of tuition and the questionable employment benefits were also raised as problematic. A recent study shows that graduates from public colleges had higher levels of employment, higher wages, and greater degrees of satisfaction with their programs.

As the first of private school bankruptcies occurred in 1988, questions began to arise over the financial stability of private colleges. Most dramatically, Newfoundland's largest private vocational school, the Career Academy, shut its 14 campuses in Newfoundland, Nova Scotia and Ontario in 1998. It was Newfoundland's largest private college that, at its peak in 1997-98, enrolled 35 per cent (3600 students) of all private school students in Newfoundland.

A number of complaints had been registered against the Academy prior to its closure, including failure to provide appropriate instruction for registered occupations and substandard equipment. Along with 240 staff members, more than 1400 students were affected by the bankruptcy. Not all were able to transfer to other colleges. Students' ability to reclaim tuition costs has been limited by legal constraints. Meanwhile, some bear continued responsibility for student loans meant to cover tuition for Academy programs.

In its early years, Newfoundland's private, for-profit training industry filled a significant gap in training for women, and for many who were excluded from post-secondary institutions by educational achievement or geographic remoteness. Initial government enthusiasm and its failure to regulate the industry led to the crises of the late 1990s, symbolized by the collapse of the Career

(McBride et Kealey, suite de page 10)

région avaient fait des études supérieures, soit parce qu'elles ne croyaient pas que leur rendement scolaire permettrait leur admission.

De 1989 à 1996, le nombre des personnes s'inscrivant à des collèges privés a augmenté de plus de 500% et la population étudiante de ces collèges a atteint 13 000 personnes réparties entre 57 établissements. En 1997, les personnes fréquentant des établissements de formation privés représentaient près de 50% du total de la population étudiante des collèges. Le gouvernement, qui avait adopté une loi sur la formation privée en 1988, n'a guère agi pour réglementer les établissements de formation privés que lorsque de graves problèmes se sont posés vers la fin des années 1990. Les principaux problèmes étaient l'absence de normes applicables aux collèges privés et le fait que la Career Academy a fait faillite en 1998.

Les collèges privés à but lucratif ont posé des problèmes dès le départ. La commission royale provinciale sur l'emploi et le chômage établie en 1986 a déploré l'absence de programmes d'études normalisés et le double emploi que faisaient les programmes privés avec ceux qui étaient déjà disponibles dans le système public. Elle a recommandé qu'on n'affecte pas de fonds publics à des établissements offrant des cours qui existaient déjà dans le système public et que le ministère de l'Éducation joue un rôle plus actif dans la réglementation des établissements de formation privés. La commission a en outre signalé les problèmes posés par les frais de scolarité élevés des établissements privés et les avantages discutables qu'ils donnaient sur le plan de l'emploi. Une étude récente révèle que les diplômés et diplômées des collèges publics ont des niveaux d'emploi plus élevés, une rémunération plus élevée et un degré de satisfaction plus élevé à l'égard de leurs programmes.

Quand la première faillite d'école privée s'est produite en 1998, on a commencé à s'interroger au sujet de la stabilité financière des collèges privés. La plus frappante des faillites a été celle de la Career Academy, qui était la plus grande école de métiers privée de Terre-Neuve et qui a fermé ses 14 campus à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et en Ontario en 1998. À son apogée, en 1997-1998, 35% de la population étudiante des écoles privées de Terre-Neuve, soit 3 600 étudiants et étudiantes, la fréquentaient.

Bon nombre de plaintes avaient été portées contre l'Academy avant sa fermeture, notamment parce qu'elle ne donnait pas une instruction appropriée aux métiers inscrits et que son matériel était inférieur aux normes. La faillite a affecté non seulement les 240 membres de son personnel mais aussi ses plus de 1 400 étudiants et étudiantes, qui n'ont pas tous pu passer à d'autres collèges. La capacité des étudiantes et étudiants de se faire rembourser leurs frais de scolarité a été restreinte par des contraintes juridiques. Entre temps, certains sont encore responsables du remboursement de prêts étudiants demandés pour couvrir les frais des programmes de l'Academy.

À ses débuts, l'industrie de la formation privée à but lucratif de Terre-Neuve comblait une importante lacune de formation pour les femmes, et pour les nombreuses personnes que leur rendement scolaire ou l'isolement géographique excluaient des établissement postsecondaires. L'enthousiasme initial du gouvernement et le fait qu'il n'a pas réglementé l'industrie ont donné lieu aux crises de la fin des années 1990 symbolisées par l'effondrement de la Career Academy. En dépit de l'élimination de la majeure partie du soutien

(Continued on page 25)

(suite en page 25)

Career academy

(McBride and Kealey, continued from page 24)

Academy. Despite the withdrawal of most federal training support, the outcomes data for private institutions, and the collapse of public confidence in private colleges, Newfoundland still awaits legislative action on an appropriate regulatory regime.

(McBride et Kealey, suite de page 24)

de la formation par le gouvernement fédéral, des résultats obtenus par les établissements privés et de la perte de confiance du public à l'égard des collèges privés, Terre-Neuve n'a pas encore pris des mesures législatives pour établir un régime de réglementation approprié.

CIFER

(Bourdon and Deschenaux, continued from page 11)

school, searching for a way to achieve recognition as a semi-skilled trade for the learning acquired at the Centre. This part of the project is taking time to get off the ground, in part because of the time required for the development and recognition of new types of training by educational authorities.

For the Centre, finances are one of the main sources of insecurity. For example, computer recycling is a less profitable business than the assembly of new computers, but recycling enables the young trainees to acquire a lot of transferable knowledge. In addition, by working in recycling the company avoids competing with the private sector, an essential feature of its membership in the social economy.

Other constraints are imposed by the Centre's sources of funding. Its training program is funded by *Emploi-Québec* through its «*Préparation à l'emploi*» ("Job Readiness") program, which is tending increasingly to reduce its allocations in favour of short-term training for individuals at the job access threshold. The rest of the funding comes from the Anti-Poverty Fund, which restricts the selection of clients: the trainees must be eligible for the Fund for their wages to be subsidized.

The success the Centre has experienced can be explained in part by its position in a particular niche of the social economy, which enables the business to be largely self-financed while remaining on the fringe of the market economy. An additional factor is the specific targeting of its clients, who are not burdened by excessive but are nevertheless excluded from the labour market.

A large reason for the project's success is its highly media-friendly character. But this media-friendliness is probably the Achilles heel of this model in terms of its wider application. There is simply no place or any relevance in the eyes of politicians for hundreds of models of this same type. Moreover, to function effectively, this initiative requires significant investments and large amounts of working capital. These sums may appear prohibitive, although they probably represent the real price that must be paid at present to ensure to all citizens the place that is their due.

Angus

(Bourdon et Deschenaux, suite de page 11)

est d'ordre financier. Par exemple, le domaine du recyclage d'ordinateur est moins lucratif que celui de l'assemblage d'ordinateurs neufs. Toutefois, il permet aux jeunes de faire de grands apprentissages, souvent transférables, qui ne pourraient être faits en travaillant dans le neuf. De plus, ce créneau évite de mettre l'entreprise en concurrence avec le secteur privé, une caractéristique essentielle de son inscription dans l'économie sociale.

D'autres contraintes sont induites par la provenance du financement de l'organisme. En effet, le programme de formation du CIFER est financé par *Emploi-Québec*, plus précisément par le biais de la mesure «*Préparation à l'emploi*», qui tend de plus en plus à réduire ses allocations et à privilégier des formations courtes destinées aux individus au seuil de l'accès à l'emploi. Le reste du financement est obtenu par le biais du Fonds de lutte à la pauvreté, ce qui impose des contraintes dans la sélection de la clientèle, car les participants doivent être admissibles au Fonds pour que leur salaire soit subventionné.

Une partie du succès de CIFER tient à l'implantation dans un créneau original de l'économie sociale qui permet une part importante d'auto-financement tout en demeurant en marge de l'économie marchande. À cela s'ajoute un ciblage serré de la clientèle, pas trop problématique et tout de même assez loin du marché de l'emploi.

Une part importante de sa réussite et imputable au caractère hautement médiatisable. Cette caractéristique est probablement le talon d'Achille de ce modèle quand vient le temps de son implantation massive et plus généralisée. Il n'y a tout simplement pas de place ni de pertinence pour une centaine de modèles du genre aux yeux des politiques. D'autant plus que cette initiative nécessite, pour fonctionner efficacement, des investissements et un fonds de roulement importants qui peuvent apparaître élevés, mais qui sont probablement, à l'heure actuelle, le vrai prix à payer pour assurer à tous les citoyens la place qui leur revient.

**International Association of Community and Further Education Colleges — IAC 2001 4th Conference
11-13 June 2001 Groningen, Netherlands**

Vocational Education and Training in the Age of the Knowledge Society and Lifelong Learning
*Vocational Education and Training in the knowledge society
Information and communication technologies and VET
Relationships between VET, employers and labour markets
Lifelong learning, VET and social inclusion*

<http://www.noorderpoort.nl/iac/4th/>

**International Vocational Education & Training Ass'n —
31 July - 2 Aug 2001 Montego Bay, Jamaica**

**Vocational Education and Training Systems,
What Works and Why?**
*VET systems
VET in developing countries
VET and economic and social development
VET and special needs groups*

email: t.mcardle@cwjamaica.com
<http://www.ivetajamaica.com/>

Working Papers/Documents de travail

1998

- #98-01 — John Anderson, *A Labour Agenda on Training Funding* (30 pp. & appendices)
- #98-02 — Sylvain Bourdon et Claude Laflamme, *La formation professionnelle continue dans les ordres professionnels au Québec* (9 pp. & appendices)
- #98-03 — Joan McFarland and Abdella Abdou, *What's Happening with Training in New Brunswick* (22 pp. & appendices)
- #98-04 — Jean Charest, *La formation de la main-d'œuvre et les syndicats au Québec dans les années 90* (15 pp.)
- #98-05 — Peter Ewer, *The Training Strategies of the Australian Union Movement* (18pp.)
- #98-06 — Winfried Heidemann, *Trade Unions and Vocational Education and Training Trends in Europe* (10 pp.)
- #98-07 — Stephen McBride, *The Political Economy of Training in Canada* (26 pp.)
- #98-08 — John O'Grady, *The Strategic Conception of Skills and Training in Construction Unions* (5 pp.)
- #98-09 — Jean-Claude Parrot, *Training and Canadian Labour: The Hard Questions* (6 pp.)
- #98-10 — Christian Payeur, *Formation professionnelle et action syndicale: enjeu plutôt que dilemme* (8 pp.)

1999

- #99-01 — Paul Anisef, Paul Axelrod, Zeng Lin, *Universities, Liberal Education and the Labour Market: Trends and Prospects* (20 pp.)
- #99-02 — Colette Bernier, *Les entreprises et la formation de la main-d'œuvre au Québec: un état des lieux* (20 pp.)
- #99-03 — Laura Dresser and Joel Rogers, *Sectoral Strategies of Labor Market Reform: Emerging Evidence from the U.S.* (23 pp.)
- #99-04 (E) — Nancy Jackson and Steven Jordan, *Skills Training: Who Benefits?* (13 pp.)
- #99-04 (F) — Nancy Jackson et Steven Jordan, *La formation professionnelle: un terrain contesté* (17 pp.)
- #99-05 — Joan McFarland, *Women's Access to Training in New Brunswick* (17 pp. & appendices)
- #99-06 — Robert Sweet and Zeng Lin, *Union Membership and Apprenticeship Completion* (12 pp.)
- #99-07 — Stephen McBride, *Human Capital, the Competitiveness Agenda and Training Policy in Australia* (24 pp.)
- #99-08 — Carla Lipsig-Mummé, *Research and Engagement with Trade Unions: Bridging the Solitudes* (16 pp.)
- #99-09 — Marjorie Griffin Cohen and Kate Braid, *Training and Equity Initiatives on the British Columbia Vancouver Island Highway Project: A Model for Large-Scale Construction Projects* (23 pp. & appendices)
- #99-10 — Tom Nesbit and Jane Dawson, *What Works in Forest-Worker Training?* (29 pp. & appendices)

2000

- #00-01 — Advocates for Community-Based Training and Education for Women, prepared by Jennifer Stephen, *Access Diminished: A Report on Women's Training and Employment Services in Ontario* (20 pp. & appendices)
- #00-02 (F) — Sylvain Bourdon et Fédéric Deschenaux, *Un modèle de pratique de formation destinée aux jeunes à risque d'exclusion : le CIFER-ANGUS Étude de cas* (9 pp.)
- #00-02 (E) — Sylvain Bourdon et Fédéric Deschenaux,
- #00-03 — Thom Workman and David Bedford, *Worker-Centred Training in an Economy-Centred World: The Challenge for Labour* (18 pp.)
- #00-04 — Michelle McBride and Gregory Kealey, *The Impact of Privatization on Newfoundland College Students: The Case of the Career Academy* (29 pp.)
- #00-05 (F) — Diane-Gabrielle Tremblay et Irène Le Bot, *Le système allemand: Analyse de son évolution et de ses défis actuelles* (43 pp.)
- #00-05 (E) — Diane-Gabrielle Tremblay and Irène Le Bot, *The German Dual Apprenticeship System: An analysis of its evolution and present challenges* (39 pp.)
- #00-06 — Robert Sweet and Zeng Lin, *Consequences of Attrition in Apprenticeship: An Analysis of the 1994-95 National Apprenticed Trades Survey* (10 pp.)
- #00-07 — Christian Payeur, Laurier Caron, Nancy Émond, *L'alternance: pratique structurante ou alternative pédagogique: Éléments d'analyse d'une dynamique régionale* (12 pp.)
- #00-08 — John Calvert, *The British Columbia College, University College, Institutes and Agencies Accord on Government Contract Training* (15 pp.)
- #00-09 — Alice de Wolff and Maureen Hynes, *Snakes and Ladders: Coherence in Training for Office Workers* (23 pp.)
- #00-10 — Robert Sweet, *Women and Apprenticeship: The Role of Personal Agency in Transition Success* (10 pp.)

2001

- #01-01 — Paul Grayson, *Factors Affecting the Quality of University Graduates' Jobs* (11 pp. & appendices)

Sources and Resources	Sources et ressources
<ul style="list-style-type: none"> # SR-00-01 — Fred Wilson, <i>Seizing the Moment to Finance Training: A Union Perspective on the Joint Union Management Program (JUMP)</i> – An Interview with Fred Wilson, National Representative, Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Conducted, transcribed and edited by D'Arcy Martin and Nyranne Martin, July 1999 (14 pp.). # SR-00-02 — <i>Funding For Training: An Annotated Bibliography</i>, Nyranne Martin and D'Arcy Martin (2000) (48 pp.) 	
Works in Progress	Travaux en cours
<ul style="list-style-type: none"> # WIP-99-01 — John Anderson, <i>Public and Private Unions in the Delivery of Training: The 1998 CLC Protocol</i> (15 pp. & appendices) # WIP-00-02 — Winfried Heidemann, <i>I. Combating youth unemployment – The German Approach: Training; II. Partnership in combatting youth unemployment – the case of Germany</i> (16 pp.) # WIP-00-03 — Winfried Heidemann, <i>Knowledge and Skills for the New Economy: The role of educational policy</i> (11 pp.) # WIP-00-04 — Harry Smaller, <i>Vocational Education in Ontario Secondary Schools: Past, Present – and Future?</i> (25 pp.) 	
Related CRWS Working Papers	Documents de travail de CRTS
<ul style="list-style-type: none"> # 22 — Jerry White, <i>Voices from the Classroom: The Ontario Colleges and the Question of Quality</i> (43 pp. & appendices) 	
<p>Working papers/documents de travail Prix l'unité (les frais d'expédition sont inclus): 10\$ Price each (postage and handling included): \$10</p> <p>Sources & Resources/Sources et ressources Works in Progress/Travaux en cours Prix l'unité (les frais d'expédition sont inclus): 5\$ Price each (postage and handling included): \$5</p>	<p><i>Make cheques payable to/ Établir votre chèque au nom du:</i></p> <p>Centre for Research on Work and Society 276 York Lanes, York University 4700 Keele Street North York, Ontario M3J 1P3</p>
Order Form	Billet de commande
Document # _____	# copies _____
Document # _____	# copies _____
Document # _____	# copies _____
	Total # _____
	Total \$ _____
Name/nom:	_____
Organisation/affiliation:	_____
Address/adresse:	_____
Telephone/téléphone:	_____
Fax/télécopieur:	_____
Email/courrier-électronique:	_____

A CRWS CONFERENCE

*York University's
Centre for Research on
Work and Society Presents:*

Two Faces of the New Work Order

**Challenging the Market:
The Struggle to Regulate
Work and Income
Friday, June 8, 2001**

&

**Power, Structure and Strategy:
Unions in a Dangerous Time
Saturday, June 9, 2001**

To be held at:
**Victoria University,
University of Toronto
Toronto, Ontario, Canada**

In Canada as everywhere else, a New Work Order has emerged, shifting the terrain for labour. Capital has so weakened both national labour markets and international economic regulation that labour must transform itself in order to survive. The Centre for Research on Work and Society at York University has brought together two one-day workshops in a single conference in order to tackle the two sides of the New Work Order.

Day 1 takes an international perspective on the struggle to regulate the labour market. Panelists will discuss case studies on deregulation, the changing economics of the labour market, emerging forms of flexible work, and new strategies for regulating labour. Organized by Jim Stanford and Leah Vosko, the panels are a culmination of the work of CRWS' Working Group on Labour Market Regulation and Deregulation.*

Day 2 focuses on the struggle within the union movement to transform itself to meet these challenges using international and Canadian experiences of successful mergers, community unionism, new organizing, shifts in power within the labour movement, and international solidarity, to explore what can be done. (Its organizing committee includes trade unionists from all major Canadian and Quebec unions, and academics from CRWS).

ADVANCE REGISTRATION FORM

Name _____

Organisation _____

Address _____

Telephone _____

Email _____

REGISTRATION FEES (please √):

- Regular registration fee \$150
 Student registration fee \$75

Note: Registration fee includes conference materials and lunch Friday and Saturday.

TOTAL Cdn \$ _____

Please send this form with a cheque payable to the Centre for Research on Work and Society by MAIL to:

Conference Registrations
Centre for Research on Work and Society
276 York Lanes, York University
4700 Keele Street
Toronto, Ontario, M3J1P3
CANADA

If you require special dietary considerations please contact Robin Smith at: 416.736.5612 or e-mail robins@yorku.ca

Limited affordable accommodations are available on site. To reserve, e-mail: accomm@victoria.utoronto.ca

For further conference details, see page 13.