

Training Matters

Recherche en Formation

NEWSLETTER OF THE LABOUR EDUCATION AND TRAINING RESEARCH NETWORK

**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

Phone/téléphone:
416-736-5612

Fax/télécopieur:
416-736-5916

E-mail/courrier-
électronique:
rjanzen@yorku.ca
crws@yorku.ca

web/internet:
[http://www.yorku.ca/
research/crws/network/](http://www.yorku.ca/research/crws/network/)

**From the Network Leader
Carla Lipsig-Mummé**

It would be difficult, this past year, to look back over the training scene with much optimism. Decentralisation of training responsibilities to the provinces has contributed to the breakdown of national standards, and to the disintegration of any nationally comparative way to measure effectiveness. In short order, provincialisation has intensified the polarisation of training opportunities between regions and groups in English Canada while the repatriation of training funds to Quebec has created unforeseen tensions within the Quebec system. And the closure of the Canadian Labour Force Development Board has deprived the training community of a precious, independent source of evaluation of the national training record.

But if provincialisation has been destructive for training provision both within Quebec and English Canada, the "apparent chaos," as Stephen McBride names it, of the contemporary training system has theoretical and policy origins which predate the late 1990s. In the past year, the Training Matters Network has been researching the structural and ideological changes in training provision and their impact on citizens from several perspectives:

(Continued on page 2)

**Un mot de la directrice du Réseau
Carla Lipsig-Mummé**

Il nous paraît difficile, cette année, de présenter un bilan optimiste dans le domaine de la formation. La décentralisation et le transfert des responsabilités aux provinces en matière de formation ont contribué à la dégradation des normes nationales. Ils ont également contribué à la désintégration d'un système national de comparaison permettant de mesurer l'efficacité des programmes de formation. Cette décentralisation a rapidement intensifié la polarisation des possibilités de formation entre les régions et les groupes au Canada anglais, tandis qu'au Québec le rapatriement des fonds pour la formation a créé des tensions imprévues dans le système québécois. Enfin, la fermeture de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre a privé les intervenants en formation d'une source indépendante importante d'évaluation au niveau national.

Si cette décentralisation a été destructrice pour la prestation de la formation au Québec et au Canada anglais, le « chaos apparent » du système de formation contemporain dont parle Stephen McBride a des origines théoriques et politiques qui précèdent la fin des années 90. Depuis l'année dernière, le Réseau de formation a fait des recherches sur les changements structuraux et idéologiques dans la prestation de la formation et sur l'impact de ces changements sur les

(suite en page 2)

Inside/Table des matières

Research Reports / Rapports de recherche	4
Working Papers / Documents de travail	7
Research Projects / Projets de recherche	10
Innovations	12, 13
Le régime d'apprentissage en révision	16
Network conference / Colloque du réseau	17
Conferences / Colloques	19
Working papers: order form Documents de travail: billet de commande	23

Director's corner

(Lipsi-Mummé: continued from page 1)

- the changing role of the State in the provision of training (including the B.C. Training Accord);
- privatisation and the struggle against it within the training industry;
- the contested role of community organisations in training (Quebec);
- recruitment, retention, access and equity in apprenticeship training;
- changing work organisation and changing training needs (in the health sector, clerical occupations and the education industry);
- the strategic dilemma of unions in training (including the renewed focus on collective bargaining; the debates about partnership; the role of community colleges; the training of union staffers; the development of regional coalitions);
- International perspectives (Austria, Germany, Australia.)

Some surprising successes are the subject of our research, and some unexpected State-initiated innovations. In this issue of the *Training Matters Newsletter*, Network members report on recently completed projects, and outline projects in progress.

Alice De Wolff and Maureen Hynes (p.4)

discuss the double bind in which office workers find themselves – the combination of political neglect, gendered precarious employment and changing skills requirements deprive them both of access to effective and transportable training and of the regulatory system which might make it possible. Larry Haiven's current project raises questions about changing technology and occupational definitions for health technicians, and the adequacy of the response to training issues in the health services in Saskatchewan.

Joan McFarland (p.5) picks up the question of women's access to training programmes in New Brunswick, and, reporting on her recent project, shows how "female representation in sponsored training in New Brunswick in the last three decades through the apprenticeship program, the CEIC purchase program and the Canadian Jobs Strategy has been spotty at best." In British Columbia, Marjorie Griffin Cohen and Kate Braid examine the Vancouver Island Highway construction project with its comparatively high proportion of female trades apprentices (forthcoming), and Diana Gibson and Susan Lockhart look at the BladeRunner project to compare the barriers and supports that bear on the long term participation of women in the trades (p.10).

Lynne Pajot's and Margaret Little's new study (p. 10) on women apprenticeships in Canada Post looks at the ways in which women have been recruited and retained in skilled trades throughout Canada. They ask: what supports are necessary, and what programme designs work? Robert Sweet, Paul Anisef and Zeng Lin (p.11) also turn to the question of retention in apprenticeship programmes and, through analysis of the National Apprenticed Trades Survey,

(Continued on page 3)

(Lipsig-Mummé: suite de page 1)

citoyens en se situant dans différentes perspectives.

- le rôle changeant de l'état dans la prestation de la formation (ce qui comprend l'accord sur la formation de la Colombie-Britannique);
- la privatisation et la lutte contre celle-ci dans l'industrie de la formation;
- le rôle contesté des organismes communautaires dans le domaine de la formation (Québec);
- le recrutement, la rétention, l'accès et l'équité dans la formation/apprentissage;
- l'évolution de l'organisation du travail et des besoins en matière de formation (dans le secteur de la santé, du travail de bureau et dans l'industrie de l'éducation);
- le dilemme stratégique des syndicats dans la formation (ce qui comprend une nouvelle façon d'aborder les négociations, les débats au sujet des partenariats, le rôle des collèges communautaires, la formation des membres du personnel syndical, le développement de coalitions régionales);
- les perspectives internationales (Autriche, Allemagne, Australie)

Nous pouvons citer des réussites surprenantes dans notre recherche, ainsi que des innovations imprévues initiées par l'état. Dans ce numéro de *Recherche en formation*, les membres du Réseau font le bilan de projets récemment complétés et décrivent leurs projets en cours.

Alice de Wolff et Maureen Hynes (p. 4) discutent l'impasse dans laquelle se trouvent les employés de bureau. Manque d'intérêt politique, précarité d'emplois pour les femmes et conditions de compétence changeantes – tous ces facteurs font que les employés de bureau ont moins d'accès à une formation efficace et "transférable" et sont privés d'un système qui pourrait leur offrir cet accès. Le projet actuel de Larry Haiven pose des questions au sujet de l'évolution des nouvelles technologies et des définitions de travail dans le secteur de la santé. On examine également la capacité des services de la santé de répondre aux questions de formation dans la province du Saskatchewan.

Joan McFarland (p. 5), de son côté, étudie la question de l'accès aux programmes de formation des femmes dans la province du Nouveau-Brunswick. Dans son rapport, elle montre que « la représentation des femmes dans la formation parrainée au Nouveau-Brunswick dans les trois dernières décennies (programmes d'apprentissage, programmes d'achat en bloc de places de stagiaires, programmes de Planification de l'emploi) est au mieux irrégulière ». En Colombie-Britannique, Marjorie Griffin Cohen et Kate Braid examinent le projet de construction de la « Vancouver Island Highway », projet qui groupe une proportion comparativement élevée de femmes en apprentissage (à paraître). Diana Gibson et Susan Lockhart étudient le projet « Blade runner » dans le but de comparer les obstacles à la participation à long terme des femmes dans les métiers et les différentes formes de soutien qui pourraient encourager une telle participation (p. 10).

La nouvelle étude de Lynne Pajot et de Margaret Little sur les programmes d'apprentissage de la Société canadienne des postes pour les femmes examine les différentes façons dont les femmes ont été recrutées et sont restées dans les métiers spécialisés au Canada (p. 10). Les chercheuses se demandent quelles formes de soutien sont nécessaires et quels types de programmes marchent bien. Robert Sweet, Paul Anisef et Zeng Lin (p. 11) abordent eux aussi la question de rétention dans les

(suite en page 3)

Mot de la directrice

(Lipsig-Mummé: *continued from page 2*)

address the causes of attrition and the role of gender in recruitment and retention.

Robert Sweet and Hans Schuetze are completing an edited collection on alternation, *Alternation Education and Training: Preparing for Work in the New Economy*, including chapters by a number of Training Matters members, to be published in 2000.

The issue of ideology and public policy threads through McBride's recent working paper, "The Political Economy of Training in Canada" (p.7), his comparison between Canada and Australia (forthcoming), and his project in progress on youth programmes in British Columbia (p. 11). In a similar vein, Nancy Jackson's and Steve Jordan's recently published *Training Matters* working paper explores the politics and implications of skills training policy in Australia and New Zealand.

Union response to the retreat from national responsibility for training is the subject of a number of studies – in working papers by Jean Charest and Peter Ewer (p. 8) and in forthcoming reports by John Anderson, and Tom Nesbit and Carla Lipsig-Mummé. It was also the subject of the Annual Colloquium at Laval University organised by Colette Bernier. At the annual conference, speakers from France, the U.S., English Canada and Quebec, from the trade union, academic and community sectors addressed the links – or lack of links – between macro-level policy and local union action (pp.17-19).

Finally, the role of community organisations in countering social exclusion in Quebec training programmes is the subject of Sylvain Bourdon's new project (p. 10), and we hope that inter-provincial comparisons will follow. We note with interest that the B.C. Training Accord looks to re-weave a role for community trainers in government training provision (p. 12-15).

Regionalisation of training catalyses regionalisation of training research. In February, 1999, the British Columbia Regional Group held a Workshop on the B.C. Training Accord. This exciting government initiative, bolstering public and community training provision, has drawn a number of B.C. unions into collaboration with the government to keep training public and community based.

Regional meetings in New Brunswick (November 12), Quebec, and Ontario are planned during the next few months. Contact Russell Janzen (rjanzen@yorku.ca) for details.

(Lipsig-Mummé: *suite de page 2*)

programmes d'apprentissage dans une analyse de *l'Enquête nationale sur les métiers d'apprentissage* où ils parlent plus précisément des causes d'attrition et du rôle des sexes dans le recrutement et la rétention.

Robert Sweet et Hans Schuetze sont sur le point de compléter un recueil d'articles sur l'alternance intitulée *Alternation Education and Training : Preparing for Work in the New Economy*. Cet ouvrage, qui sera publié en 2000, renferme des chapitres rédigés par nos membres.

La question d'idéologie et de politique publique sert de fil conducteur au dernier document de travail de Steve McBride, « L'économie politique de la formation au Canada », dans lequel l'auteur compare le Canada et l'Australie » (p. 7), ainsi qu'à son projet en cours sur les programmes de formation pour les jeunes en Colombie-Britannique (p. 11). Dans la même veine, le document de travail récemment publiée par Nancy Jackson et Steve Jordan explore les questions politiques et les conséquences de la politique de formation en Australie et en Nouvelle-Zélande.

Les réactions des syndicats face à l'abandon de la responsabilité nationale en matière de formation est le sujet d'un bon nombre d'études – dans les documents de travail de Jean Charest et Peter Ewer (p. 8) et dans les rapports à paraître de John Anderson, de Tom Nesbit et Carla Lipsig-Mummé. Cela a également été le sujet du Colloque annuel organisé par Colette Bernier à l'Université Laval. Lors de ce colloque, des conférenciers français, américains, canadiens anglais et québécois de divers secteurs (syndicaux, académiques et communautaires) ont abordé la question des liens – ou du manque de ceux-ci – entre la politique à grande échelle et l'action des syndicats locaux (pp. 17-19).

Finalement, le rôle que jouent les organismes communautaires dans leur opposition à l'exclusion sociale dans les programmes de formation québécois est le sujet du nouveau projet de Sylvain Bourdon (p. 10). Nous espérons que des comparaisons inter provinciales suivront. Nous notons aussi avec intérêt que l'accord sur la formation de la Colombie-Britannique cherche à refaire un rôle pour les formateurs communautaires dans la prestation de la formation gouvernementale (pp. 13-16).

Le phénomène de régionalisation de la formation catalyse la régionalisation de la recherche en formation. En février 1999, le Groupe régional de la Colombie-Britannique a organisé un atelier sur l'accord sur la formation de la Colombie-Britannique. Cette initiative passionnante du gouvernement, qui soutient la prestation de la formation publique et communautaire, a encouragé un certain nombre de syndicats de cette province à collaborer avec le gouvernement dans le but de préserver le caractère public et communautaire de la formation.

Un certain nombre de réunions régionales au Nouveau-Brunswick (12 novembre), au Québec et en Ontario sont prévues dans les prochains mois. Contactez Russell Janzen

HANS BÖCKLER FOUNDATION

Hans Böckler
Stiftung 

Winfried Heidemann, Hans-Böckler-Stiftung & Wilfried Kruse, Landesinstitut Sozialforschungsstelle

Working Paper 1: Validation and Recognition of Competences and Qualifications: European

Discussion Paper for the Social partners / Document de travail 1: La validation et la reconnaissance de compétences et de qualifications: Document de discussion européen pour les partenaires sociaux

Available in Acrobat PDF / disponible en Acrobat PDF: <http://www.boeckler.de/ebib/index.cgi?typedet=Arbeitspapiere>

Research Reports

Removing Barriers to Transferable Training for Clerical Information Workers

**Alice De Wolff, independent collaborator
Maureen Hynes, George Brown College**

Office support workers, information workers and clerical workers are in the middle of a set of profound changes brought about by the development of the information economy, a change so significant that some economists are calling it an industrial revolution. Whatever you call it, office workers are on the front line.

Most are women, doing what is still widely considered "women's work". Many do not have post-secondary education; for many who do, credentials earned in other countries are not recognized in Canada. A large proportion also work on a temporary, casual or contract basis – as contingent workers who are often regarded as peripheral to the "regular" workforce. Constant changes in their tools and working conditions make training a critical issue for clerical information workers.

Even amid an expanding business services and administration sector, they have become a significantly smaller occupational group. They have experienced downsizing and the flattening of office hierarchies, reducing firm operations to core functions (like accounting, human resources, and some data management), the implementation of 'just in time' management systems, and an increasing emphasis on customer service. Employer restructuring has both intensified and reorganized their work so that it crosses into that of other occupations.

Such changes in work organization also have a polarizing effect. On one hand, intensification adds work for which the workers often do not have the background – including sales responsibilities in Customer Service Representatives' job descriptions for example. On the other, work reorganization often has a de-skilling effect – like centralizing account maintenance to resemble assembly lines.

While these changes open up some *possibility* of new career paths, there are also forces working in the opposite direction. In addition to the introduction of newer information technologies, office workers' labour market position is increasingly precarious. There is little mobility, an increased demand for credentials, less training from employers, and greater danger of getting dumped into lower-paying, more contingent jobs in the personal services sector or into long term unemployment. Moreover, public sector restructuring and privatization not only reduces the number of good jobs, but also eliminates mechanisms to regulate employment and redress the social consequences of this level of structural change.

In the past eight years, during the height of this change, office workers have received very little training

(Continued on page 22)

La formation "transférable" des employés de bureau : des moyens pour enlever les obstacles

**Alice De Wolff, chercheuse indépendante
Maureen Hynes, Collège de George Brown**

Le personnel de soutien de bureau, les responsables de l'information et les employés de bureau subissent des changements profonds, amenés par l'économie de l'information. Ces changements sont tellement importants que certains économistes parlent d'une révolution industrielle. Quel que soit le nom que l'on donne à ce phénomène, les employés de bureau sont en première ligne.

La plupart sont des femmes et le bureautique est encore considéré comme du travail "de femmes". Plusieurs n'ont pas reçu une éducation post-secondaire et, pour celles qui ont fait des études supérieures, les diplômes obtenus dans un autre pays ne sont pas reconnus au Canada. De plus, le travail de bureau est souvent un emploi précaire et l'apport des employées au marché du travail est perçu comme étant marginal. Pour ces femmes, la formation est devenue un problème beaucoup plus grave à cause des changements professionnels auxquels elles font face.

Malgré l'expansion des services commerciaux et du secteur administratif, le nombre d'employées de bureau est en déclin. Elles ont été affectées par la restructuration des entreprises, le dégraissage des hiérarchies, la réorganisation des opérations de base (comptabilité, service courrier, ressources humaines, impression et reproduction et gestion de données par exemple), la réalisation de systèmes de gestion sur demande et une importance croissante accordée au service à la clientèle.

De tels changements dans la composition de l'organisation du travail ont un effet de polarisation. D'un côté, cette intensification donne du travail supplémentaire pour lequel les employées n'ont pas l'expérience requise. Citons le cas des descriptions de poste de représentant aux services à la clientèle. De l'autre côté, la réorganisation du travail a un effet d'amoindrissement des compétences, ce qui pourrait dans le cas de la gestion centralisée des comptes, par exemple, ressembler à des chaînes de montage.

Il est vrai que ces changements ouvrent de nouvelles possibilités de carrière mais il existe des forces qui jouent dans une direction opposée. En plus de l'arrivée des nouvelles technologies, le marché du travail des employés de bureau se définit de façon de plus en plus précaire. Il y a peu de mobilité, des demandes croissantes pour les diplômes, moins de formation dispensée par les employeurs et un plus grand danger de se retrouver dans un emploi précaire mal payé dans le secteur des services personnels ou au chômage à long terme. D'ailleurs, la restructuration du secteur public et la privatisation entraînent non seulement la diminution des bons emplois mais la perte des mécanismes pour la réglementation du marché du travail et pour le redressement des conséquences sociales de ce niveau de changement structural.

Dans les huit dernières années, au point culminant de ces changements profonds, les employées ont reçu très peu de for-

(suite en page 22)

Rapports de recherche

Women's Access to Training in New Brunswick Joan McFarland, St. Thomas University

It has long been rumoured that women face more barriers to training than men and hence have been under-represented in training programs. Some recently acquired gender specific data for New Brunswick backs up such a rumour, at least in regard to this province. Focusing on the availability of sponsorship as a barrier to training, the research attempts a gender-based analysis of government sponsored programs offered in the 1970's, 1980's and 1990's in New Brunswick and women's eligibility for and participation in them.

The backbone of federal training has been the apprenticeship and the Canadian Employment and Immigration Commission (CEIC) seat purchase programs. In the former, started during WW II, women have always been grossly under-represented. In New Brunswick, over the 1985-97 period, the average number of women in the program was 48, which amounted to 2.3% of those in the program. Under CEIC seat purchase, women were 43% of the total for the year 1992-93, the year for which I was able to get data. This amounted to 6782 women out of a total of 15753 in the program that year in New Brunswick. However, this figure does not tell us anything about the type or length of the training involved.

During the eighties, the Canadian Jobs Strategy and later the Labour Force Development Strategy were introduced. These offered targeted, short term training which included an on-the-job segment. Some 9758 women (38.9% of the total) were trained in one year under CJS in New Brunswick. Within CJS, there was a Re-entry program, a woman-only program, targeted specifically to women who had been out of the labour force for at least three years. In the end, re-entry programs only reached a small number of women. Data for 1986-87 shows that only some 341 New Brunswick women were in Re-entry that year. Under the Labour Force Development Strategy, introduced in 1989, CJS programs were modified. Re-entry continued under the rubric of "project based funding." However, women-only training was dropped in favour of an "integrated" approach- much to the alarm of women's training observers and organizations.

During the 1992-98 period, NB Works, the much touted joint provincially-federally financed demonstration project was introduced. It specifically targeted social assistance recipients with less than grade 12 education. During the 1992-98 period, the three year program offered on-the-job training, academic upgrading, training and job placement for three cohorts of up to 1000 participants each. This was not a woman-only program but certainly a female domi-

(Continued on page 9)

L'accès à la formation et les femmes au Nouveau Brunswick Joan McFarland, Université St-Thomas

Cela fait longtemps que l'on dit que les femmes font face à plus d'obstacles que les hommes dans le domaine de la formation et, par là, qu'elles ont été sous-représentées dans les programmes de formation. Des données récentes sur ce décalage entre hommes et femmes au Nouveau-Brunswick confirment cette idée, du moins pour ce qui est de cette province. En se penchant sur la question de disponibilité de parrainage comme obstacle à la formation, cette étude tentera de faire une analyse du décalage hommes femmes dans les programmes parrainés dans les années 1970, 1980 et 1990 au Nouveau-Brunswick. Notre étude se penchera également sur la question de l'admissibilité des femmes à ces programmes.

Les programmes d'apprentissage et d'achat en bloc de places de stagiaires forment, depuis longtemps, la base de la formation fédérale. Dans les programmes d'apprentissage, qui ont commencé pendant la Seconde Guerre mondiale, les femmes ont toujours été nettement sous-représentées. Au Nouveau Brunswick, entre 1985 et 1997, le nombre moyen de femmes dans les programmes était de 48, c'est-à-dire 2,3% des personnes inscrites. Dans les programmes d'achat en bloc de places de stagiaires, les femmes représentaient 43% des participants pour l'année 1992-93, année pour laquelle j'ai pu obtenir des données. Ceci s'élevait à 6 782 femmes sur un total de 15 753 personnes participant dans ces programmes au Nouveau-Brunswick cette année-là. Ces chiffres, cependant, ne nous disent rien sur le type de formation offerte ou sur la durée de celle-ci.

Pendant les années 1980, la Planification de l'emploi et, plus tard, la Stratégie de mise en valeur de la main d'œuvre ont été introduites. Celles-ci offraient une formation ciblée, à court terme qui comprenait un volet de formation sur le terrain. Grâce à la Planification de l'emploi, quelques 9 758 femmes (38,9% du total) ont bénéficié d'un programme de formation en un an. Ceci comprenait un programme de réintégration et un programme réservé aux femmes qui ciblait celles qui avaient été absentes du marché du travail depuis au moins trois ans. En fin de compte, les programmes de réintégration ont touché un très petit nombre de femmes. Les données pour 1986-87 montrent qu'il n'y avait que 341 femmes du Nouveau-Brunswick inscrites cette année-là. Avec la Stratégie de mise en valeur de la main d'œuvre, introduite en 1989, les programmes de Planification de l'emploi ont été modifiés. Les programmes de réintégration ont continué sous la rubrique "Financement basé sur les projets". Cependant, on a laissé tomber les programmes de formation réservés aux femmes pour introduire une approche intégrée à la formation, ce qui a alarmé les observateurs et les organismes qui s'intéressaient à la formation des femmes.

Entre 1992 et 1998, on a introduit le co-projet *NB Works*, financé par les gouvernements provincial et fédéral. Ce projet ciblait tout particulièrement les bénéficiaires du bien-être social qui avait moins d'une douzième année scolaire. Pendant cette période, c'est-à-dire de 1992 à 1998, ce programme de trois ans a offert des programmes de formation sur le terrain, des cours de mise à niveau scolaire, des possibilités de placement (formation et travail) pour les trois cohortes qui comprenaient jusqu'à 1 000 participants chacune. Ce programme n'était pas réservé aux femmes mais il était

(suite en page 9)

Research reports/Rapports de recherche

Universities, Liberal Education, and the Labour Market: Trends and Prospects

Paul Anisef, York University
Paul Axelrod, York University
Zeng Lin, Lakehead University

In recent years, globalization, privatization, deficit-cutting, and the supposed needs of a "knowledge-based" market economy have driven governments to reshape their approaches to higher education. Funding now privileges the market-oriented, high-technology fields of study, in which students, too, are showing growing interest. But such policies and choices are based on the belief that liberal education - the humanities, the social sciences and the fine arts - have little investment value for the individual and society.

Our paper challenges these assumptions and the educational policies that flow from them. Overall, liberal arts graduates have done well in the world of employment. To the degree that they and other university graduates have encountered under-employment -and this reality for many cannot be denied -the problem will not be fixed by marginalizing liberal education within the university curricula in favour of more "applied" subjects. We argue that the universities' ability to anticipate market needs is no better than that of government or business. We contend, too, that liberal education is the core of higher learning -in good economic times and bad -and in its effort to prepare people for employment, the university must not be permitted to raze its own intellectual and cultural foundation. In any event, the liberal arts are not static; they continue to be reformed, but less in response to ephemeral market trends than on the basis of intellectual merit. As employers themselves have periodically asserted, by broadening the knowledge base of employees, liberal education can enhance the abilities of graduates in applied and professional fields.

Historically, both the university and the liberal arts were available to a privileged minority, and the antipathy they sometimes elicit undoubtedly arises from this tradition of elitism. But higher education is now more broadly accessible than ever to women, minority groups, and those of modest means. They are entitled to reap the intellectual and material rewards that university education offers. It remains to be seen whether the "privatizing" of university funding, and the large personal debts that this requires, will undermine the accessibility gains of the last two decades.

Les universités, les arts libéraux et le marché du travail: tendances et perspectives

Paul Anisef, Université York
Paul Axelrod, Université York
Zeng Lin, Université Lakehead

Ces dernières années, la mondialisation, la privatisation, la réduction du déficit et les prétendus besoins d'une économie de marché experte ont poussé les gouvernements à repenser leur façon d'aborder l'enseignement supérieur. Côté financement, ce sont les domaines d'études axés sur les besoins du marché ou sur la technologie avancée qui sont maintenant privilégiés. Les étudiants, eux aussi, s'intéressent de plus en plus à ces domaines. De telles politiques et choix sont basés sur la croyance qu'une éducation libérale - en lettres, sciences humaines, Beaux-Arts - présente peu de valeur d'investissement pour l'individu et la société.

Notre communication remet en question ces suppositions et les pratiques pédagogiques qui en découlent. Dans l'ensemble, les diplômés d'arts libéraux se débrouillent bien dans le monde du travail. Dans la mesure où ceux-ci et d'autres diplômés universitaires ont dû faire face au sous-emploi, et on ne peut nier cette réalité, le problème ne sera pas résolu en marginalisant l'éducation libérale du curriculum universitaire dans le but de favoriser des domaines plus « appliqués ». Nous proposons que les universités ne sont ni plus ni moins capables d'anticiper les besoins du marché que le gouvernement ou les entreprises. De plus, nous prétendons qu'une éducation libérale représente l'essentiel des études supérieures, que la conjoncture économique soit bonne ou mauvaise. L'université, dans ses efforts de préparation au travail, ne doit pas être permise d'abattre sa base culturelle et intellectuelle. De toute façon, les arts libéraux sont loin d'être statiques ; ils continuent à subir des réformes mais celles-ci ne sont pas en réponse à des tendances de marché éphémères mais plutôt en réponse à des bases de mérite intellectuel. Et, comme les employeurs ont eux-mêmes périodiquement affirmé, c'est en élargissant la base des connaissances des employés qu'une éducation libérale peut mettre en valeur les compétences des diplômés dans des domaines appliqués et professionnels.

Historiquement, une minorité privilégiée avait accès aux études supérieures et aux arts libéraux et l'antipathie que ce genre d'études suscite vient sans doute de cette tradition d'élitisme. Maintenant, les études supérieures sont plus accessibles que jamais : aux femmes, aux groupes minoritaires et aux personnes aux moyens modestes. Ces individus ont le droit de profiter des récompenses intellectuelles et matérielles qu'une formation universitaire peut leur offrir. Reste à voir si le phénomène de « privatisation » du financement des universités et les grandes dettes personnelles que cela implique amoindriront les gains d'accessibilité des deux dernières décennies.

FORTHCOMING 2000 / À PARAÎTRE 2000

ALTERNATION EDUCATION AND TRAINING: PREPARING FOR WORK IN THE NEW ECONOMY

Coordonnée par — Hans Schuetze & Robert Sweet — Editors

I: The Principle And Context Of Alternation In Learning; II: Alternation Learning In Canada;

III: Conclusions For Policy And Research

Working Papers/Documents de travail

The Political Economy of Training in Canada Stephen McBride Simon Fraser University

This paper depicts the rise of Canadian efforts to construct an active labour market policy which would be supportive of high and stable levels of employment, and the subsequent fall of such efforts.

Despite the apparent chaos of Canadian labour market policy and the alphabet soup of training programmes over the years, training policy in Canada can be viewed as theoretically informed and structured. Trends in labour market policy are related to the economic paradigm informing macro-economic policy at a particular period (currently neo-liberalism, previously Keynesianism), the paradigm itself being associated with institutional preferences regarding the federal-provincial division of powers (centralised under Keynesianism, decentralised under neo-liberalism). Policy trends are also partly the product of the main theoretical approach within the labour market policy area itself (currently human capital theory).

Under the current neo-liberal paradigm, labour market deregulation is associated with devolution of responsibility to the provinces and with privatisation and individualisation of responsibility for training. Human capital theory, especially as understood by neo-liberal politicians and policy analysts, reinforces these developments because it regards the gains from investments in human capital (through education and training programmes) as accruing largely to the individual rather than to society as a whole; consequently the responsibility for making such investments, and paying for them, is also a private matter. The replacement of income support for trainees (social benefit/social provision) by grants and loans to individuals (individual benefit/individual responsibility) under the Employment Insurance reforms provides an example of this perspective in action.

The record of these policy initiatives is assessed and their association with high unemployment, growing contingent employment and labour market insecurity, combined with growing social insecurity as the security system is dismantled, is noted.

While issues of training and labour market policy are often regarded pragmatically, "what works?", the implication of this paper is that labour, and others concerned about access to education and training, should play close attention to the theoretical constructs surrounding these areas. The logic of the currently prevalent theories is antithetical to the view of education and training that labour has traditionally held -- that these activities have important non-economic benefits and that the economic benefits that do exist accrue to society as well as to individuals. Since society is a beneficiary there is an important role for a public presence.

L'économie politique de la formation au Canada Stephen McBride Université Simon Fraser

Cet article décrit la montée des efforts canadiens dans la création d'une politique active de main-d'œuvre qui pourrait soutenir des niveaux élevés et stables d'emploi, et la chute subséquente de tels efforts.

Malgré le chaos apparent de la politique canadienne de main d'œuvre et la salade de programmes de formation créés au cours des années, la politique canadienne en matière de formation est considérée comme bien informée et structurée. Les tendances observées avec cette politique sont liées au paradigme économique qui influence la politique macro-économique à un moment donné (en ce moment il s'agit du néolibéralisme, antérieurement il s'agissait du Keynésianisme). Ce paradigme est lui-même associé à des préférences institutionnelles concernant la division fédérale provinciale des pouvoirs (centralisation des pouvoirs sous le Keynésianisme, décentralisation sous le néolibéralisme) De plus, les tendances observées de ces politiques sont en partie le résultat d'une approche théorique principale que l'on trouve dans le domaine même de la politique de main d'œuvre (présentement ce qu'on appelle la théorie du capital humain).

Sous le paradigme néo-libéral actuel, la dérégulation du marché du travail est associée à la dévolution de la responsabilité aux provinces et à la privatisation et à l'individualisation de la responsabilité en matière de formation. La théorie du capital humain, surtout telle qu'elle est comprise par les politiciens néolibéraux et les analystes de politique, renforce ces développements parce qu'elle considère que les gains d'investissements en ressources humaines (à travers les programmes d'éducation et de formation) reviennent en grande partie à l'individu plutôt qu'à la société en général. Par conséquent, la responsabilité qui surgit lorsque de tels investissements sont faits, et les coûts encourus pour ceux-ci, devient aussi une question privée. Le remplacement des revenus pour les personnes en apprentissage (prestations sociales, apport social) par des subventions et prêts aux individus (intérêt personnel, responsabilité individuelle) sous les réformes du régime d'assurance-chômage nous donne un exemple de cette perspective en pratique.

Nous proposons d'évaluer le résultat de ces initiatives et de noter leur rapport à des taux de chômage élevés, à une croissance d'emplois contingents, à des insécurités sur le marché du travail et à une insécurité sociale croissante.

Bien que les questions de formation et de politique de main d'œuvre soient souvent abordées de façon pragmatique, "Qu'est-ce qui marche?", l'implication de cet article est que les travaillistes, et les autres qui sont concernés par l'accès à l'éducation et à la formation, devraient prêter une attention toute particulière aux constructions théoriques liées à ces domaines. La logique des théories courantes actuelles est antithétique à l'opinion que les travaillistes ont traditionnellement eue au sujet de l'éducation et de la formation : que ces activités ont des avantages non-économiques importants et que les avantages économiques qui existent reviennent à la société aussi bien qu'aux individus. Puisque la société bénéficie, une présence publique peut jouer un rôle important.

Working Papers/documents de travail

Picking up the Pieces: Trade Union Strategy and Vocations Training in Australia

Peter Ewer

Union Research Centre on Organisation and Technology, Australia

Australia's vocational education and training (VET) system has undergone reform over the last ten years. The original goals for training reform were prodigious - a high-skill, high wage economy and a training system accessible to all.

Few if any of the goals have been realised. Apprenticeship numbers fell 18.9% between 1989 and 1997, and while this fall has been somewhat offset by the growth of traineeships in the service sector, structured training in this part of the economy remains the exception rather than the rule. Official statistics suggest also that while training expenditure increased marginally as a percentage of gross wages and salaries between 1989 and 1996, the average number of training hours available to employees actually fell.

The training which is available is defined sharply by class and gender. In 1996, almost 44 per cent of managers and 51 per cent of professionals received in-house training, compared to 27.6 per cent of sales and service workers, 26.4 per cent of plant and machine operators and 16.9% of labourers. And the average expenditure per employee was more than double in organisations with 75 per cent or more male workers compared with organisations with more than 75 per cent female workers.

Given the efforts of governments, unions and employer associations to modernise industrial awards to encourage training, how could this investment yield such scarce returns?

The available data suggests that it has actually been the deterioration in the public sector's training effort that has resulted in the mediocre results in the seven years leading up to 1996. The public sector has, along with immigration, been a key source of skills in the Australian economy, in both heavy industry (a role played by public railways and electricity commissions) and in the 'white collar' jobs of the public services.

The public sector's role as a skills incubator was reflected in the large numbers of apprentices indentured beyond the needs of public agencies themselves, and in such things as the provision of paid training for administrative workers at both Federal and state levels of government. The corporatisation and privatisation of government business enterprises, and the downsizing of central agencies, have combined to undermine the public sector training effort, with sharp consequences for the country's overall training effort.

Australia's VET system has been defined around the traditional male-dominated apprenticeships. Around these, craft unions built militant labour organisation. Re-

(Continued on page 9)

Les stratégies syndicales et la formation professionnelle: le recollage des morceaux du système australien

Peter Ewer

de la *Union Research Centre on Organisation and Technology, Australie*

Le système d'éducation et de formation professionnelle australien (VET) a subi des réformes pendant les dix dernières années. Les buts fixés par le VET au départ étaient prodigieux : un système économique avec une main-d'œuvre très qualifiée et des salaires élevés, et un système de formation accessible à tous et à toutes.

Peu de ces buts ont été réalisés. Le nombre d'apprentis a chuté de 18,9% entre 1989 et 1997. Malgré le fait que cette chute a été plus ou moins compensée par une croissance d'emploi-formation dans le secteur public, la formation structurée dans cette partie de l'économie demeure l'exception plutôt que la règle. De plus, les statistiques officielles suggèrent que même si les dépenses en formation ont augmenté de façon marginale par rapport au pourcentage des salaires bruts entre 1989 et 1996, la moyenne d'heures de formation disponibles a, en réalité, diminué.

La formation disponible est nettement définie selon des critères de classe et de sexe. En 1996, presque 44% des gérants et 51% des professionnels ont bénéficié de formation en entreprise, comparé à 27% des employés du secteur tertiaire, 26,4% des opérateurs sur machines et 16,9% des ouvriers. La dépense moyenne par employé était plus du double dans les organismes dont 75% ou plus des employés étaient des hommes, comparé aux organismes dont 75% des employés étaient des femmes.

Étant donné les efforts faits par les gouvernements, syndicats et associations de travailleurs pour moderniser les récompenses industrielles dans le but d'encourager la formation, comment cet investissement a-t-il pu produire un rendement si faible ?

Les données dont nous disposons suggèrent que c'est en fait la détérioration de l'effort du secteur public en matière de formation qui a produit ces résultats médiocres dans les sept années qui ont précédé 1996. Le secteur public ainsi que l'immigration ont été des sources importantes de main d'œuvre qualifiée pour l'économie australienne dans l'industrie lourde (rôle joué par les chemins de fer publics et les commissions de l'électricité) et dans les emplois cols blancs des services publics.

Le rôle de « couveuse de compétences » joué par le secteur public est reflété dans le nombre élevé de mises en apprentissage au delà des besoins des organismes publics et dans la provision de formation payée aux employés du gouvernement fédéral et des états. La privatisation des entreprises commerciales de l'État et le dégraissage des agences centrales ont, ensemble, amoindri l'effort global du pays en matière de formation.

Le système australien VET s'est traditionnellement vu défini selon un système d'apprentissage dominé par les hommes et, dans ce contexte, les syndicats de métier ont construit des associations de travailleurs militantes. La réforme

(suite en page 9)

Picking up the pieces/Le recollage des morceaux

(Ewer: continued from page 8)

form of this trade system proceeded, not only in the interests of equity, but because the Australian business community considered the craft identity generated by the apprenticeship and fostered by craft unions was a threat to the new workplace culture of a globalising economy. One consequence of training reform has been to imperil the Australian union movement's stronghold in heavy industry (including the public utilities), with very uncertain gains in the recognition and delivery of training in the service sector, where the majority of women in the paid workforce are employed.

Picking Up the Pieces is available as a monograph from URCOT, see page 14; *The Training Strategies of the Australian Union Movement* is available as a Training Matters working paper, see page 23.

(Ewer: suite de la page 8)

de ce système s'est faite non seulement dans l'intérêt de l'équité mais aussi parce que la communauté d'affaires australienne voyait l'identité générée par l'apprentissage et encouragée par les syndicats de métier comme une menace à la nouvelle culture du travail dans une économie de plus en plus mondialisée. Une des conséquences de cette réforme a été de compromettre le bastion du mouvement syndical australien dans l'industrie lourde (y compris les services publics), avec des gains très incertains dans la reconnaissance et la prestation de la formation dans le secteur tertiaire, où la majorité des femmes de la population active sont employées.

Women's Access to Training/L'accès à la formation et les femmes

(McFarland: continued from page 5)

nated one. Women made up 84% of the participants.

The CEIC seat purchase program ended abruptly with the 1996 Employment Insurance Act. Its replacement is the Skills, Loans and Grants program. SLG was conceived as a loan/grant program that would make individuals responsible for at least part of the financing of their training. Only present and recent unemployment recipients are eligible for funding.

SLG, administered by the province, has been in effect since October 1997. However, there is an anomaly in the program. What was conceived as basically a loan program- not unlike the Canada Student Loans program- is, for the present, a purely grant program. This is because the province has not been able to find a financial institution to underwrite the loan portion of the program. The result has been a bit of a bonanza for those who meet the SLG eligibility criteria.

Gender-specific data shows that, to date, males in New Brunswick have taken greater advantage of this bonanza than females. I estimate that only 1628 females per year have received SLG grants meaning that females are only 35.8% of recipients. And looking at more specific situations, such as grants to attend schools such as the sought after Information Technology Institute in Moncton, females make up only 24.7% of the grant recipients.

In conclusion, female representation in sponsored training in New Brunswick in the last three decades through the apprenticeship program, the CEIC purchase program and the Canadian Jobs Strategy has been spotty at best. And where women have been targeted as participants, the number of women trained has been small. Recently, targeting has been more and more narrow- going to social assistance recipients and leaving out other groups of women. With the more or less complete withdrawal of sponsorship except for the current, but no doubt short-term, anomalous SLG situation for those eligible, the future opportunities for sponsored training for women in New Brunswick appear very bleak indeed.

(McFarland: suite de la page 5)

certainement dominé par celles-ci car elles représentaient 84% des participants.

La politique d'achat en bloc de places de stagiaires s'est terminée abruptement avec l'arrivée de la Loi sur l'assurance-chômage en 1996. Son remplaçant, le programme de Prêts et subventions de perfectionnement (PSP), a été conçu comme un programme de prêts et subventions qui rendraient les individus responsables, du moins en partie, du financement de leur formation. Seuls les bénéficiaires d'assurance-chômage actuels et récents sont admissibles aux PSP.

Le programme PSP, administré par la province, est entré en vigueur au mois d'octobre 1997. Cependant, le programme a des anomalies. Ce qui a été conçu essentiellement comme un programme de prêts est, pour l'instant, purement un programme de subventions. Ceci s'explique par le fait que la province n'a pas été capable de trouver un établissement financier qui accepte de soutenir la portion des prêts du programme. Le résultat : une aubaine pour les personnes qui répondent aux critères d'admissibilité.

Nos données basées sur ce décalage hommes femmes montrent, qu'à date, les hommes du Nouveau-Brunswick ont bénéficié beaucoup plus de cette aubaine que les femmes. Nous estimons que seulement 1 628 femmes par année ont reçu des PSP, ce qui veut dire 35,8% des bénéficiaires. Dans des situations plus particulières, telles que les prêts donnés pour suivre des cours à l'Institut de Technologie de l'Information très recherché à Moncton, les femmes représentent seulement 24,7% des bénéficiaires.

En conclusion, la représentation des femmes dans la formation parrainée au Nouveau-Brunswick dans les trois dernières décennies (programmes d'apprentissage, programmes d'achat en bloc de places de stagiaires, programmes de Planification de l'Emploi) est au mieux irrégulière. Et là où on a ciblé les femmes comme participantes, le nombre de femmes qui ont reçu de la formation s'est montré petit. Récemment, on a commencé à cibler de plus en plus étroitement les bénéficiaires de bien-être social et, ce faisant, éliminé d'autres groupes de femmes. Avec le retrait plus ou moins complet des programmes de parrainage, mis à part la situation anormale actuelle mais sans doute à court terme des PSP, les possibilités futures de formation parrainée pour les femmes au Nouveau-Brunswick se présentent plutôt mal.

Training Matters Research Projects

New Projects 1999-2000

Sylvain Bourdon, University of Sherbrooke, *The Québec Government's Access Programmes, Community Organisations and the Quality of Training.* This research project documents transformations in the quality of training provided by community organisations a) in the current context of budget cuts and devolution of training to the provinces, and b) within the framework of Quebec's programs aiming at countering social exclusion. What has been the impact of these measures on the practices, course contents and the participants in programs offered by community based training organisations? An historical analysis of the policies and programs along with 15 case studies will address this question and test the hypothesis that two opposed training paradigms are in operation: a logic of accessibility and democracy carried by community organizations and one of selection and exclusion implicitly embodied in current government policies.

Diana Gibson, Capilano College and Susan Lockhart, Trade Union Research Bureau, *Factors in the Long Term Success of Women in Trade Employment and Training Programs: A Case Study of the BladeRunners Program.* This project examines differences in rates of retention for women in trades training and employment programs. Through an in depth study of the BladeRunners Program, the study will identify the key factors affecting these retention rates and the supports needed to improve the long term participation of women in the trades. The BladeRunners Program is a construction trades employment training program for people facing multiple barriers to employment. The program has a comparatively high proportion of women participants and allows the opportunity to compare their participation rates with those of male participants. With a relatively high percentage of first nations participants as well, the program also provides the opportunity to examine barriers faced by women from different backgrounds.

Margaret Little, Queen's University and Lynne Pajot, Canadian Union of Postal Workers, *Integrating Women Apprentices in Canada Post.* Changes in national and provincial apprenticeship programmes, the closure of Women in Trades and Technology programmes at community colleges, and other policy changes that shift the burden of tuition to programme participants introduce new uncertainties for unions seeking to introduce equity training principles to their workplaces. This project examines

(Continued on page 11)

Nouveaux projets 1999-2000

Sylvain Bourdon, Université de Sherbrooke, *L'évolution de la qualité de la formation dispensée par les organismes communautaires dans le cadre des mesures gouvernementales visant à contrer l'exclusion au Québec.* Dans le contexte actuel de compression budgétaire et de rapatriement des pouvoirs en matière de formation professionnelle, ce projet de recherche vise à étudier les transformations de la qualité de la formation dispensée par les organismes communautaires dans le cadre des mesures gouvernementales visant à contrer l'exclusion au Québec. Quel a été l'impact de cette transformation sur les pratiques, les clientèles et les contenus des activités de formation? Une analyse historique des réglementations et pratiques ainsi que 15 études de cas permettront de répondre à cette question et de vérifier l'hypothèse de départ qui pose que se confrontent, autour de la formation, une logique de démocratisation portée par le milieu communautaire et une autre de sélection et d'exclusion dont l'État se fait porteur.

Diana Gibson, Capilano College, Susan Lockhart, Trade Union Research Bureau, *Les facteurs responsables du succès à long terme des femmes dans les programmes de formation professionnelle et d'emploi : Une étude de cas du programme « BladeRunners ».* Ce projet cherche à examiner les différences dans les taux de rétention chez les femmes ayant suivi des programmes de formation professionnelle et d'emploi dans les métiers. A travers une analyse approfondie du programme *BladeRunners*, cette étude vise à identifier les facteurs clés qui affectent la rétention et les soutiens nécessaires pour améliorer la participation à long terme des femmes dans les métiers. Le programme *BladeRunners* est un programme de formation professionnelle dans le domaine de la construction qui a été conçu pour les personnes faisant face à multiples obstacles sur le marché du travail. Le programme a une proportion comparativement élevée de femmes qui y participent, ce qui nous donne l'occasion de comparer leur taux de participation à celui des hommes participants. Ayant également un pourcentage élevé de personnes autochtones, ce programme nous permet d'examiner les obstacles rencontrés par des femmes d'origines différentes.

Margaret Little, Université Queen's et Lynne Pajot, Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, *L'intégration des femmes apprenties à Postes Canada.* L'évolution des programmes d'apprentissage nationaux et provinciaux, la fermeture des programmes *Women in Trades & Technology* dans les collèges communautaires, et d'autres changements de politique qui placent le fardeau des frais d'inscription sur les épaules des participants présentent de nouvelles incertitudes pour les syndicats qui cherchent à intégrer des principes d'équité dans leurs programmes de formation sur le terrain. Dans ce projet, nous étudions la façon dont les femmes ont été recrutées

(suite en page 11)

Projets de recherche du réseau

(Projects: continued from page 10)

the ways women have been successfully recruited and retained in the skilled trades through workplace programmes in Canada and other countries. Its objective is to identify programme designs and supports with which equity training objectives may be successfully achieved.

Stephen McBride, 'Real' Training versus Employability Training? Youth Programmes in British Columbia. Critics of many recent training initiatives have focused on the type of training provided in job readiness and work-to-welfare programmes, which are viewed as fueling the low wage labour market. Such programmes have received a high profile in many provinces including British Columbia, where the province's Youth Works programme has emphasised job search and work preparation activities as a means of getting young people off welfare and into the labour market. Implicitly such programmes are offered as a 'solution' to youth unemployment. Yet the province also provides programmes such as apprenticeship, albeit with lower funding levels, which have a much stronger reputation for delivering 'real' skills (and which fit better with the high skill versions of the human capital paradigm). This study compares the experience of participants in these diverse training initiatives directed at young people.

Richard Sweet, Paul Anisef, Zeng Lin, *The Causes and Consequences of Attrition in Apprenticeships: An Analysis of the 1994-5 National Apprenticed Trades Survey.* The proposed study responds to two needs in the research and policy literature on apprenticeships in Canada. The first calls for a clarification of issues surrounding *differential returns* to completers and non-completers of apprenticed training. To the extent differences in returns exist, a second need involves examination of the *causes of attrition* among apprentices, particularly those factors associated with instructional and curricular matters. In both analyses the influence of gender is considered. Government policies (and those of some unions and businesses) are designed to facilitate women's entry to the apprenticed trades; and participation in 'non-traditional' trades is especially encouraged. Yet relatively few women are attracted to vocational work and of those who enter, a great many soon discontinue their training. Analysis of differential returns and causes of attrition will improve our understanding of personal returns to investment in apprenticed trades training.

(Projets: suite de la page 10)

et retenues avec succès dans les métiers qualifiés par l'intermédiaire de programmes de formation sur le terrain, au Canada et dans d'autres pays. L'objectif est d'identifier les types de programmes et les types de soutiens avec lesquels les objectifs d'équité en formation peuvent être réalisés avec succès.

Stephen McBride, Université Simon Fraser, La « vraie » formation versus la formation « utilisable » ? Les programmes en faveur de l'emploi des jeunes en Colombie Britannique. Les critiques des nombreuses initiatives récentes en matière de formation se sont concentrés sur le type de formation dispensée dans les programmes de préparation au travail et de travail aide sociale (*work-to-welfare*). On accuse ces programmes d'alimenter les niveaux inférieurs du marché du travail (salaires bas). De tels programmes ont été mis en vedette dans plusieurs provinces dont la Colombie Britannique, où le programme en faveur de l'emploi des jeunes a mis l'accent sur les activités de recherche d'emploi et de préparation au travail dans le but de réduire le nombre de jeunes qui reçoivent l'aide sociale pour les faire entrer sur le marché du travail. De façon implicite, ces programmes sont proposés comme solution au chômage des jeunes. Cependant, la province fournit aussi d'autres programmes : des programmes d'apprentissage qui, malgré leur financement maigre, ont une bien plus forte réputation de succès dans le développement de « vraies » compétences. Dans cette étude, nous proposons de comparer l'expérience des participants ayant subi diverses initiatives de formation pour les jeunes.

Rober Sweet, Université Lakehead ; avec Paul Anisef, Université York ; Zeng Li, Université Lakehead, Les causes et les conséquences de l'attrition dans l'apprentissage : Une analyse de l'Enquête nationale sur les métiers d'apprentissage de 1994-1995. Dans ce projet, nous proposons de répondre à deux besoins que nous avons identifiés dans la littérature sur l'apprentissage au Canada. En premier lieu, nous demandons une clarification des questions relatives à la rentabilité différentielle des personnes ayant terminé leur formation en apprentissage et de celles ne l'ayant pas terminée. Dans la mesure où cette rentabilité existe, le deuxième besoin comprend une étude des causes d'attrition chez les apprentis et, tout particulièrement, des facteurs associés aux questions pédagogiques et curriculaires. Dans les deux analyses, nous examinons l'influence du décalage entre hommes et femmes. Les politiques gouvernementales (et celles de certains syndicats et commerces) ont été conçues dans le but de faciliter l'entrée des femmes dans les métiers en apprentissage, et la participation dans les métiers non traditionnels est surtout encouragée. Cependant, peu de femmes s'intéressent aux métiers techniques et professionnels et, parmi celles qui se lancent dedans, plusieurs abandonnent leur formation assez tôt. L'analyse de la rentabilité différentielle et des causes d'attrition nous permettra de mieux comprendre la rentabilité personnelle de l'investissement dans la formation en apprentissage dans les métiers.

Innovations in Policy and Provision

Last year, an innovative *Policy Accord on Government Training Expenditures* was negotiated between the British Columbia government, the employers' association representing BC's colleges and institutes, and unions representing faculty and other staff at post secondary institutions.

As part of its activities in Vancouver, the Labour Education and Training Research Network and one of our Network partners, the Trade Union Research Bureau, organised a round table on the Accord this past March. John Calvert (BC Government), Nancy Sly (Contract Training and Marketing Society of BC colleges and institutes), Ed Lavalle (College Institute Educators' Association) and Gary Steeves (BC Government Employees Union) spoke on the reasons why the Accord was negotiated and what were its implications for the provision of education and training.

The following briefing from the College Institute Educators Association outlines the reasons for the Accord and the framework developed to address some of the major concerns.

The British Columbia Training Accord

Keith Reynolds, CIEA Staff Representative

The Training Accord (the Policy Accord on Government Training Expenditures) outlines a new way for the college-institute sector to deal with government as a purchaser of both education and training. This Accord has the potential to deliver increased work in all areas of the college-institute sector. It involves not only programs such as training, upgrading and job readiness, but also professional education for professional upgrading. It involves diverse programs such as "Welfare to Work" and the government's professional development of its own employees.

The Accord commits the government to a tendering process that treats the college-institute sector fairly. It introduces quality as an important factor in deciding who will provide training. Government will be required to consider public sector trainers and will be required to choose them when they meet or surpass proposals from private trainers.

Government is concerned about getting the best value for its investment in education. It was already paying for classrooms, curriculum and educators in the college-institute sector. It was also paying other private trainers to provide services, often similar to some college sector programs. Government wanted an agreement that served the public by giving the best value for its investment in education. This means using public facilities, such as the college sector, more intensively.

The employers were concerned about the need for new resources in their institutions and to maximize the use of institutional facilities and employees.

Unions representing educators wanted more work and better opportunities for careers and job security in the college-institute sector. New work providing government education and training will provide employment for non-regular faculty who do not have full work-loads and alternate teaching opportunities for regular faculty.

People who receive government sponsored education and training will also benefit. Programs will be developed that can be offered in any of the more than 100 communities served by the college-institute system. Students will complete programs that earn credits and can be transferred to other institutions. Training provided under the Accord can be used as a ladder to other programs. Other programs currently being used, like Prior Learning Assessment, may give students credit for the knowledge they already have.

Partners in the Accord have also been cautious to recognize the important role of non-profit training providers. Non-profit organizations recognize and serve the diverse needs of their communities. The Accord specifically recognizes this important role.

Some details of the Accord: Why the Accord was negotiated

In the preamble to the Training Accord, the provincial government acknowledges the major investment it has made in BC's system of public education institutions. It acknowledges the college-institute sector is geographically diverse and its courses are transferable between institutions. This enables students to train or study regardless of where they live.

The government recognizes there is potential for gaining greater benefits for tax payers from this system in meeting the government's need for "high quality, efficient, effective, responsive, accountable and flexible training".

The dialogue surrounding these issues resulted in an Accord among unions, the government, and employers that is designed to more effectively match the government's training needs with the proven training capacity of the public education system.

Purposes of the Accord

The Accord was designed to establish a new training relationship between the government, public education institutions, and their employees. It is designed to give the government greater value for its investment in the system and to improve the quality of training and education provided to government employees and to clients of government programs.

The Accord will:

- Provide additional resources to the public education system.
- Generate new jobs and career paths for education employees.
- Allow the government to make more effective use of its investment in the public education system by improving utilization of staff, facilities and resources, particularly in

(suite en page 14)

Innovations en matière de politique et de prestation de la formation

L'année dernière, un accord innovateur a été négocié (*Policy Accord on Government Training Expenditures*) entre le gouvernement de la Colombie Britannique, l'association des employés représentant les collèges et instituts de la Colombie Britannique et les syndicats représentant les membres de la faculté et autre personnel enseignant dans les établissements post secondaires.

Parmi ses activités à Vancouver, le Réseau de recherche en formation et travail et un de ses partenaires — le *Trade Union Research Bureau* — ont, au mois de mars dernier, organisé une table ronde sur cet accord. John Calvert (Gouvernement de la Colombie Britannique), Nancy Sly (*Contract Training and Marketing Society* — of BC colleges and institutes), Ed Lavalle (*College Institute Educators' Association*) and Gary Steeves (*BC Government Employees Union*) ont parlé des raisons pour lesquelles cet accord a été négocié et des implications éventuelles pour la prestation de la formation et de l'éducation.

Le rapport du CIEA (College Institute Educators Association) qui suit fait un bref compte-rendu des raisons d'être de l'accord et du cadre développé pour adresser certaines questions importantes.

L'accord sur la formation de la Colombie-Britannique

Keith Reynolds, représentant du personnel CIEA

L'accord sur la formation (*Policy Accord on Government Training Expenditures*) propose une nouvelle façon pour le secteur institut-collégial de traiter avec le gouvernement comme " acheteur " d'éducation et de formation. Cet accord a la capacité d'augmenter le travail dans tous les domaines du secteur institut-collégial, ce qui comprend non seulement les programmes de formation, mise à niveau et préparation au travail, mais aussi les programmes d'éducation professionnelle visant la mise à niveau professionnelle. L'accord implique différents programmes tels que le programme " *Welfare to Work* " et le développement professionnel des employés du gouvernement.

L'accord engage le gouvernement dans un processus de soumissions qui traitera le secteur institut-collégial de façon équitable. Il introduit la qualité comme facteur important dans le choix de la prestation de la formation ce qui veut dire que le gouvernement sera obligé de considérer les fournisseurs de formation du secteur public et devra les choisir lorsque ceux-ci répondront aux propositions de fournisseurs privés ou les surpasseront.

Le gouvernement veut recevoir la meilleure valeur possible pour son investissement dans le système d'éducation. Il assumait déjà un bon nombre de coûts dont la location des salles de classe, les programmes scolaires, le salaire des enseignants du secteur institut-collégial. Il payait également d'autres fournisseurs privés pour une formation qui était souvent semblable à certains programmes disponibles dans le secteur collégial. Le gouvernement voulait un accord qui serve les besoins du public en donnant la meilleure valeur pour son investissement dans le système d'éducation. Cela voulait dire utiliser les services publics, comme le secteur collégial, de façon plus intensive.

Les employeurs, de leur côté, s'inquiétaient du besoin de nouvelles ressources dans leurs établissements et voulaient tirer le maximum de leurs services et de leurs employés.

Quant aux syndicats représentant les enseignants, ils voulaient une plus grande quantité de travail et de meilleures

possibilités de carrière et de sécurité d'emploi dans le secteur institut-collégial. Ce nouveau travail de prestation de formation et d'éducation donnera du travail aux membres de la faculté non réguliers n'ayant pas de charge à temps plein et proposera des alternatives d'enseignement aux membres réguliers de la faculté.

Les personnes qui reçoivent cette formation et éducation financées par le gouvernement bénéficieront également. Les programmes développés pourront être offerts dans n'importe laquelle des 100 ou plus communautés servies par le système des collèges et instituts. Les étudiants complèteront des programmes qui pourront leur donner des crédits reconnus dans d'autres établissements. La formation dispensée sous cet accord pourra être utilisée comme tremplin à d'autres programmes présentement en vigueur tel que le programme *Prior Learning Assessment*, qui pourra éventuellement offrir des crédits aux étudiants qui auront déjà acquis certaines connaissances.

Les partenaires de l'accord ont été prudents en reconnaissant le rôle important que jouent les fournisseurs de formation à but non lucratif car les organismes à but non lucratif reconnaissent les besoins divers de leurs communautés et y répondent. L'accord reconnaît tout particulièrement ce rôle important.

Quelques détails sur l'accord :

les raisons pour lesquelles il a été négocié

Dans le préambule de son accord, le gouvernement provincial reconnaît l'investissement important qu'il a fait dans le système d'éducation publique de la Colombie Britannique. Il reconnaît que le secteur institut-collégial est géographiquement diversifié et que les cours sont réutilisables d'un établissement à l'autre. Cela permet aux étudiants d'étudier ou de recevoir une formation peu importe où ils habitent.

(Suite en page 15)

Innovations

(*Innovations: continued from page 12*)
the college sector.

The Scope of the Accord

The Accord applies to three areas of government training and education purchases:

- For direct employees of government.
- On behalf of clients of government ministries, agencies, boards and commissions.
- For crown corporation employees.

What is at stake for government, employers and educators

The commitments included in the Training Accord are intended to meet the needs of all three partners. They are also intended to be in the broad public interest.

The employers

The employers have committed themselves to improving the ability of institutions to meet the training and education needs of government. They have also committed to ensuring the benefits flowing from the Accord are fairly shared with employees. Employers in the college sector have committed themselves to:

- Providing high quality training tailored to the needs of government.
- Committing resources to prepare the institutions to meet the contract training needs of government.
- Making the enhancement of contract training for government a priority for curriculum development.
- Developing a system-wide approach to meeting the training needs of government.

Educators and their unions

Unions representing educators in the college sector have agreed to work with the institutions in responding to the government as a client:

- Unions have agreed to be flexible in providing training services for government. This might include such things as

off-site delivery of training, flexible scheduling and hours, and regional delivery

- Unions have agreed to support the institutions in developing new programs, curriculum and approaches to meet the training needs of government.
- Unions have agreed to assist the institutions in ensuring that the government receives the best value for its training expenditures. They will also work to remove barriers to providing training for government in the regions.

Government

The government has committed itself to enhance the role of public institutions in meeting its training needs. It will review its tendering process to ensure the college sector is fairly treated. It will require managers to consider using the public system before contracts are offered to private trainers. In some cases, it will require that private trainers be accredited with the Public Post Secondary Education Commission before receiving training contracts.

The government will:

- Consider using public education institutions before offering training contracts to other providers, when the public institutions have the necessary programs.
- Use a fair, open and honest contracting system that does not discriminate against public institutions.
- Give public institutions the first opportunity to provide a service when their proposals meet or exceed proposals from other organizations. Quality will be a factor.
- Consider using multi-year contracts for generic government training.
- Raise training and education standards by requiring that non-public providers be accredited where appropriate.

The complete briefing is available on CIEA's web-site:
<http://www.vcn.bc.ca/ciea/>

The text of the Accord is available at:
<http://www.aspect.bc.ca/accord.htm>

UNION RESEARCH CENTRE ON ORGANISATION AND TECHNOLOGY

Level 1, 171 La Trobe Street,
Melbourne Vic. 3000
A.C.N. 061 493 016
Tel: +61 3 9663 4555, Fax: +61 3 9663 4443
E-mail: urcot@rmit.edu.au

Publications: \$15.00 per copy, plus postage for overseas & bulk orders; \$5.00 for photocopies, plus postage for overseas & bulk orders; \$90 annual subscription fee includes: Eight URCOT publications for the price of six Plus publications printed prior to the subscription date at the discounted price of \$10.00 per copy

Complete list of publications:
<http://minyos.its.rmit.edu.au/~zkaren/>

HANS BÖCKLER FOUNDATION

Abt. Öffentlichkeitsarbeit
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf, Germany

Hans Böckler Foundation Committee of Education Experts,
A New Model for the Education System: Elements of a System of Vocational Training for the Future;
*Winfried Heidemann, **Combating Youth Unemployment: the German Approach: Training.*** Contribution to the European Trade Union Institute Seminar on combating youth unemployment, May 1999.

Disponible en anglais seulement / available in English from:
Contact Winfried Heidemann:
Winfried-Heidemann@boeckler.de
49-(0)-211-7778-171; 49-(0)-211-7778-120

Innovations

(Innovations: suite de la page 13)

Le gouvernement accepte l'idée qu'il y a la possibilité d'obtenir de plus grands profits pour les contribuables en répondant au besoin "d'une formation efficace, réceptive, flexible, responsable et de haute qualité".

Le résultat du dialogue autour de ces questions fut un accord entre les syndicats, le gouvernement et les employeurs, un accord qui a été conçu afin de répondre aux besoins du gouvernement en matière de formation de façon plus efficace en tenant compte de la capacité de formation d'un système d'éducation publique qui a déjà fait ses preuves.

Objectifs de l'accord

L'accord vise à établir un nouveau rapport de formation entre le gouvernement, le système d'éducation publique et ses employés. Il a été conçu dans le but de donner une plus grande valeur d'investissement au gouvernement et d'améliorer la qualité de la formation et de l'éducation dispensées aux employés du gouvernement et aux clients de programmes de gouvernement.

Bref, cet accord :

- donnera des ressources supplémentaires au système d'éducation publique.
- sera générateur de nouveaux emplois et de nouvelles possibilités de carrière (pour les employés du système d'éducation).
- permettra au gouvernement d'utiliser son investissement dans le système de façon plus efficace en améliorant l'utilisation du personnel, des ressources et services (surtout dans le secteur collégial).

Envergure de l'accord

L'accord s'applique aux trois domaines d'achat de formation et d'éducation, soit :

- aux employés directs du gouvernement.
- aux clients des ministères, agences, conseils et commissions du gouvernement.
- aux employés du Conseil de la couronne.

Enjeux pour le gouvernement, les employés et les enseignants

Les engagements compris dans l'accord sur la formation sont destinés à répondre aux besoins du gouvernement en matière de formation et d'éducation. Ils sont également destinés à être pris dans l'intérêt général du public.

Les employeurs

Les employeurs se sont engagés à améliorer la capacité des établissements de répondre aux besoins du gouvernement en matière de formation et d'éducation. Ils se sont également engagés à s'assurer que les bénéfices tirés de l'accord seraient équitablement partagés avec les employés. Les employeurs du secteur collégial se sont engagés à :

- dispenser une formation de haute qualité, conçue spécialement pour répondre aux besoins du gouvernement.
- confier leurs ressources dans le but d'aider les

- établissements à se préparer à dispenser cette formation.
- donner la priorité au développement de programmes scolaires en améliorant la formation à contrat pour le gouvernement.
- développer une approche de grande envergure qui réponde aux besoins du gouvernement en matière de formation.

Les enseignants et leurs syndicats

Les syndicats qui représentent les enseignants dans le secteur collégial ont accepté de travailler avec les établissements dans le but de traiter avec le gouvernement comme client. Les syndicats ont accepté :

- d'être flexibles dans la prestation de la formation au gouvernement. Cela pourrait impliquer une prestation de formation hors site, des horaires flexibles et une prestation régionale.
- de soutenir les établissements dans le développement de leurs nouveaux programmes (y compris les programmes scolaires) et de leurs nouvelles approches pour répondre aux besoins du gouvernement.
- d'assister les établissements afin que le gouvernement reçoive la meilleure valeur pour ses dépenses en formation. Ils travailleront également pour enlever les obstacles à la prestation de la formation dans les régions.

Le gouvernement

Le gouvernement s'est engagé à améliorer le rôle de fournisseur de formation des établissements publics. Il révisera son processus de soumissions afin d'assurer que le secteur collégial sera traité de façon équitable. Il obligera les patrons à considérer le système public avant d'offrir des contrats aux fournisseurs privés. Dans certains cas, il demandera à ce que les fournisseurs privés soient accrédités auprès de la Commission d'enseignement post-secondaire publique avant de recevoir des contrats de formation. Le gouvernement :

- considérera le choix d'établissements d'éducation publique avant d'offrir des contrats à d'autres fournisseurs, lorsque ces premiers auront les programmes nécessaires.
- utilisera un système de contrat équitable, ouvert et honnête qui ne montre pas de discrimination envers les établissements publics.
- donnera aux établissements publics le premier choix de prestation lorsque leurs propositions répondront aux propositions d'autres organismes ou les surpasseront. La qualité sera un facteur.
- considérera l'utilisation des contrats prolongés pour la formation générique du gouvernement
- augmentera les normes pour la formation et l'éducation en exigeant l'accréditation des fournisseurs privés lorsque cela sera approprié.

La version intégrale du compte-rendu est disponible sur le site Web du CIEA :

<http://www.vcn.bc.ca/ciea/>

Le texte de l'accord est aussi disponible :

<http://www.aspect.bc.ca/accord.htm>

Le régime d'apprentissage en révision

par Christian Payeur, directeur vie professionnelle et sociale à la CEQ

Annoncé lors du Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996 comme la principale mesure pour valoriser et relancer la formation professionnelle des jeunes, le régime d'apprentissage n'a jamais pris véritablement son envol. Près d'un an et demi après sa mise en oeuvre effective, on comptait au plus 24 apprentis au sein du régime.

Devant ce constat d'échec, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), organisme responsable du régime, a décidé de mettre sur pied un groupe de travail pour revoir les caractéristiques de ce régime. La CEQ participe à ce groupe de travail qui soumettait, en janvier 1999, une proposition de révision de fond en comble du régime d'apprentissage. Faisons le point.

En panne au point de départ

Les travaux du groupe de travail ont été grandement facilités par le fait qu'ils ont pu s'appuyer sur un rapport d'évaluation de consultants externes analysant les problèmes rencontrés par le régime⁽¹⁾. En résumé, deux grands constats peuvent être établis à partir des observations de ce rapport :

- Des objectifs confus, une clientèle mal définie, un financement déficient et une organisation boiteuse ont entraîné des réticences et des blocages dans à peu près tous les milieux concernés par la mise en oeuvre du régime.
- Le régime s'est développé en concurrence avec la formation professionnelle du secondaire, plus qu'il était souhaité. Au jeu de la concurrence, le régime d'apprentissage ne peut pas tenir le coup, notamment avec le développement de la formation en alternance travail/étude en formation professionnelle. Ainsi, pendant que le nombre d'apprentis se montait à 24, on voyait le nombre d'élèves en situation d'alternance travail/étude passer de 4000 à près de 7000 dans les institutions secondaires et collégiales.

Fort de ces constats et néanmoins conscient des besoins de formation importants existant dans les milieux de travail, le Groupe de travail de la CPMT a proposé une révision en profondeur du régime d'apprentissage, qui est actuellement soumise à la consultation. Les décisions concernant la révision du régime devraient être prises par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) le 28 avril 1999.

Des enjeux importants

Mais qu'est-ce qu'un régime d'apprentissage? La première caractéristique d'un régime d'apprentissage est que la formation repose principalement sur la relation compagnon/apprenti et qu'elle se donne majoritairement en entreprise. Bien qu'une part de la formation puisse être acquise dans une institution d'enseignement, le régime d'apprentissage ne doit pas être confondu avec l'alternance travail/étude développée en formation professionnelle et technique. Ainsi, la responsabilité du régime d'apprentissage relève principalement des partenaires du milieu du travail, alors que l'alternance est la responsabilité du milieu de l'éducation.

L'apprenti a le statut de salarié, alors que les élèves en alternance conservent toujours leur statut scolaire, même lors de leurs séjours en entreprise.

Le régime d'apprentissage actuel (celui qui n'a pas marché) a certaines caractéristiques importantes qu'il faut rappeler:

- il s'adresse à toute personne ayant la 3^e année secondaire réussie, mais concerne prioritairement les jeunes;
- il offre une formation menant au diplôme d'enseignement professionnel (DEP) établie selon les profils de compétences du MEQ;
- l'évaluation des apprentissages est la responsabilité du compagnon pour la formation acquise en entreprise et la responsabilité des enseignantes et enseignants pour la formation en établissement;
- la certification est la responsabilité du MEQ;
- le développement du régime d'apprentissage est volontaire et dépend de l'engagement des comités sectoriels paritaires.

Une proposition de révision en profondeur du régime d'apprentissage

Ayant pris note des blocages nombreux qui freinaient le développement du régime d'apprentissage tel qu'il a été conçu initialement, le Groupe de travail de la CPMT a soumis à la consultation une proposition qui remet en question de nombreux paramètres du régime. Il s'agit en fait d'un réalignement majeur du régime. Voici les principales modifications proposées :

- le régime ne devrait plus viser une certification MEQ pour éviter tout risque de concurrence;
- le régime devrait s'adresser prioritairement aux personnes en emploi ou en recherche active d'emploi. Le régime proposé devrait en être un de formation continue;
- on propose l'intégration du régime d'apprentissage au régime de qualification existant de façon à ce que la certification corresponde aux qualifications définies par les secteurs d'activité;
- les règles de financement devraient être revues, notamment en ce qui concerne la formation en établissement.

Les propositions du groupe de travail rejoignent en grande partie les positions de la CEQ. Celle-ci croit, depuis le début, qu'un régime d'apprentissage devrait s'arrimer au régime de qualification et reconnaître le rôle du MEQ pour la formation de base aux métiers. Certaines questions méritent cependant d'être soulevées : Comment le nouveau régime va-t-il reconnaître la formation professionnelle et technique? La formation fournie aux compagnons sera-t-elle suffisante? Quels seront les métiers visés? Etc. La consultation en cours nous permettra de rechercher des précisions sur ces questions et de continuer à mettre de l'avant les propositions de la CEQ.

(1) Pour une analyse de ce rapport voir le document *Le régime d'apprentissage, état de situation et réflexion* de la CEQ, septembre 1998 (D 10686).

* **Source : Nouvelles CEQ, mars-avril 1999, p. 22**

Network Conference - 1999 - colloque de réseau

1999 Conference Report

This year, the third annual conference of the Labour Education and Training Research Network was held at Université Laval, May 28-30. Attended by approximately 60 people, including international delegates, the conference was jointly sponsored by the Centre for Research on

Work and Society (CRWS, York University), the Département des relations industrielles (Université Laval) and the Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire (CRIRES, Université Laval).

Amid a variety of significant changes to national training systems, unions deal with the difficult task of articulating strategies and relationships between the various levels at which institutions and policies shape training systems and practices. Introduced by Colette Bernier, Département des relations industrielles, Université Laval, the conference addressed the theme of **Trade Unions and Training: From Global Demands to Local Action**:

"The aim of this conference is to address a tendency that appears to take shape within the union movement, one which treats training as a nonstandard activity that is external to labour. At this time, vocational training appears to be an issue that is much more a part of national trade unions' agendas than that of local unions. Often confronted with questions that require large-scale action (national, sectoral and regional) to solve problems covering a wide sphere of activity (program organisation, accreditation), trade union centrals have often delegated their representatives to sit on broadly constituted committees (government committees, schools, sectoral committees, etc.).

As the question of vocational training has often taken second place in the order of local union priorities, the link with the actions to be undertaken at the local enterprise level has not always been made. Training has frequently also been seen as the initiative of employers that are seeking greater workforce flexibility and mobility through restructuring. It is this question of levels of representation, union demands and actions that we wish to address during this conference. The question is ever more crucial in Canada where the question of education falls under the provincial domain. Should the national level be responsible for the establishment of national standards (programs, qualifications, etc.)? How have other countries fared? Concretely, we will examine different levels of action (national, sectoral, regional and local) with these questions in mind."

Opening with a session on the union experience at the

(Continued on page 18)



Rapport Colloque 1999

Cette année, le troisième colloque annuel du Réseau de recherche en formation et travail a eu lieu du 28 au 30 mai à l'Université Laval. Une soixantaine de personnes y ont participé, y compris des délégués internationaux. Le colloque a été parrainé conjointement par le Centre de

recherche sur le travail et le syndicalisme (CRTS, Université York), le Département des relations industrielles (Université Laval) et le Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire (CRIRES, Université Laval).

Au milieu de changements importants dans les systèmes nationaux de formation, les syndicats ont la tâche difficile d'exprimer clairement les stratégies et les rapports entre les différents niveaux auxquels organismes et politiques façonnent les systèmes et pratiques de formation. Colette Bernier, du Département des relations industrielles de l'Université Laval, a donné la conférence d'ouverture sous le thème « **Les syndicats et la main d'oeuvre: des revendications globales aux actions locales** ».

«Le colloque vise surtout à questionner le bien fondé d'une tendance qui semble se dessiner dans le mouvement syndical à souvent traiter la formation professionnelle comme un objet hors convention et extérieur au lieu de travail. C'est ainsi que la formation professionnelle nous semble à l'heure actuelle une question faisant beaucoup plus partie de l'agenda des centrales que de celui des syndicats locaux. Prises avec une question qui demande souvent des actions à des niveaux larges (national, sectoriel et régional) pour répondre à des problèmes ouvrant un large champ d'action (mise en place de programmes, reconnaissance des acquis, etc.), les centrales syndicales ont souvent délégué leurs représentants pour siéger à des instances de représentation large (comités gouvernementaux, écoles, comités sectoriels, etc.).

Le lien à effectuer avec les actions à entreprendre au niveau local des entreprises n'a pas toujours été fait, la question de la formation professionnelle passant souvent au second rang dans l'ordre des priorités syndicales et étant souvent vue comme une proposition de l'employeur cherchant une plus grande polyvalence et une mobilité accrue de sa main-d'oeuvre lors de restructurations. C'est cette question des niveaux de représentation, de revendication et d'action syndicale qui est soumise à votre réflexion. La question est d'autant plus cruciale au Canada où la question de l'éducation relève du champ de compétence provinciale. Faut-il privilégier le niveau national dans l'établissement des règles (programmes, compétences, etc.)? Comment d'autres pays s'y sont-ils pris? Concrètement, vous êtes invités à examiner différents niveaux d'action (national, sectoriel, régional et local) avec ces questions en tête.»

Dans la première séance, les participants ont abordé le sujet de

(suite en page 18)

Conferences/Colloques

(Conference: continued from page 17)

national level, the conference approached these themes from a number of levels and perspectives. Panels included:

Trade Unions and Training : National Experiences - Europe, United States, Canada, and Québec

European Union: Annette Jobert, Université Paris 10; *United States:* Laura Dresser, University of Wisconsin; *Canada:* Ursule Critoph, Canadian Labour Congress; *Québec:* Gaétan Beaudet, Comité sectoriel de l'économie sociale

Union Representation and Participation in Sector Councils

Jean-Yves Charland (STEC-FTQ-CTC): *Sector councils and workplace training: successes and failures in Quebec*; Gaétan Beaudet (Comité sectoriel de l'économie sociale): *Vocational training and social economy: union representation in a workforce sector council*; Jean Charest (Université de Montréal): *Challenges for union representation at the sectoral level*; Peter Suschnigg (Laurentian University): *The Austrian Labour Foundations*

Regions as Arenas of Union Action & Representation

Christian Payeur and Laurier Caron (CEQ): *Unions and training in Québec: Binding national and regional action together*; Guy Bilodeau and Lawrence Cleary (FTP-CSN): *The Union Expérience at Forest Products Alliance Inc.*

The experience with training at the local level

Peter Sawchuk (Brock University) and Tam Gallagher (CEP): *Research and learning at the local level: Issues of process and products*; Diane Gabrielle Tremblay (Télé-Université): *Community economic development and the planning of training provision: which institutional directions?*

Education, Training and the Labour Market

Laurier Caron (CEQ): *Union Support for Public Schools in Québec*; Harry Smaller (York University): *Vocational education in Ontario's secondary schools: past, present – and future?*; Joan McFarland (St Thomas University, N.B.): *Women's access to training in New Brunswick*; Paul Axelrod, Zeng Lin (York University, Lakehead University): *The Value of liberal education in the labour market*

Workshop: Union-university research collaboration: From theory to practice

Tam Gallagher (CEP) and Peter Sawchuk (Brock University); Joan McFarland (St. Thomas University), Mary Shortall (CLC), Thom Workman (University of New Brunswick)

(Colloque: suite de la page 17)

l'expérience syndicale au niveau national à différents niveaux et selon un certain nombre de perspectives. Parmi les tables rondes et présentations :

Les expériences au niveau national: Europe, États Unis, Canada et Québec

Europe: Annette Jobert, Université Paris X; *États Unis:* Laura Dresser, University of Wisconsin; *Canada:* Ursule Critoph, Congrès du travail du Canada; *Québec:* Gaétan Beaudet, Comité sectoriel de l'économie sociale

Les actions syndicales dans les instances de représentation sectorielles

Jean-Yves Charland (STEC-FTQ-CTC): *Les comités sectoriels et la formation en entreprise: succès et échecs au Québec*; Gaétan Beaudet (Comité sectoriel de l'économie sociale): *Formation professionnelle et économie sociale: la représentation syndicale au comité sectoriel de main-d'œuvre*; Jean Charest (Université de Montréal): *Les enjeux de la représentation syndicale au niveau sectoriel*; Peter Suschnigg (Université Laurentienne): *Les comités d'entreprise en Autriche*

La région comme lieu d'action et de représentation syndicale

Christian Payeur (CEQ): *L'arrimage national et régional d'une action syndicale sur la formation dans la région de Québec*; Guy Bilodeau et Lawrence Cleary (FTP-CSN): *L'expérience des produits forestiers Alliance à Donnacona*

Les expériences de formation au niveau local

Peter Sawchuk (Brock University) et Tam Gallagher (STEC): *La recherche et l'apprentissage au niveau local: questions de processus et de résultats*; Diane-Gabrielle Tremblay (Télé-Université): *L'économie communautaire et la planification de l'offre de formation: quelles orientations institutionnelles?*

Éducation, formation et marché du travail

Laurier Caron (CEQ): *Le choix des syndicats en faveur de l'école publique au Québec*; Harry Smaller (York University): *La formation professionnelle dans les écoles secondaires ontariennes: passé, présent -- et futur?*; Joan McFarland (St Thomas University, N.B.): *Les femmes et l'accès à la formation au Nouveau-Brunswick*; Paul Axelrod, et Zeng Lin (York University, Lakehead University): *La valeur d'un diplôme d'arts libéraux sur le marché du travail*

Atelier: La recherche syndicale-universitaire en collaboration: de la théorie à la pratique

Tam Gallagher (STEC) et Peter Sawchuk (Brock University); Joan McFarland (St. Thomas University), Mary Shortall (CTC); Thom Workman (University of New Brunswick)

(Continued on page 19)

(suite en page 19)

Conferences/Colloques

(Conference: continued from page 18)

Public Policy, Training Demand and Union Responses

Stephen McBride (Simon Fraser University): *Devolution and privatization of training : Australia-Canada comparisons*; John Anderson (McMaster University): *Public and private unions and training delivery in Canada*; Robert Sweet, Zeng Lin (Lakehead University): *Impacts of Union Membership & Support on Apprenticeship Attrition*

Carla Lipsig-Mummé, Director of the Centre for Research on Work and Society, York University, and Network Leader, closed with *Training, Education and Mobilisation* -- a summary of the challenges and directions raised during the course of the conference.

Copies of many of the conference papers will be made available on the Network web-site:
<http://www.yorku.ca/research/crws/network>

The Network wishes to express its gratitude to Denyse Lamothe, CRIRES, and Christian Payeur and the Centrale de l'enseignement du Québec, for their assistance in making the conference such a success. We look forward to seeing many of you at next year's conference. It will be a joint conference of the five Strategic Networks in Education and Training, to be held in Toronto, and promises to be very exciting.

(Colloque: suite de la page 18)

Politiques publiques, offre de formation et réaction syndicale

Stephen McBride (Simon Fraser University): *La dévolution et la privatisation de la formation: comparaisons entre l'Australie et le Canada*; John Anderson (McMaster University): *Les syndicats publics et privés et la prestation de la formation au Canada*; Robert Sweet, Zeng Lin (Lakehead University): *Les effets de la participation et de l'appui syndicaux sur l'attrition de l'apprentissage*

Carla Lipsig-Mummé, directrice du Réseau (Centre de recherche sur le syndicalisme et le travail, Université York), a donné la conférence de clôture: *Formation, éducation and mobilisation* -- un résumé des défis et directions abordés pendant le colloque.

Les communications données lors du colloque seront bientôt disponibles sur notre site Web:
<http://www.yorku.ca/research/crws/network>

Le Réseau aimerait remercier Denyse Lamothe du CRIRES et Christian Payeur et la Centrale de l'enseignement du Québec d'avoir contribué au succès de ce colloque. Nous espérons vous revoir à notre prochaine conférence qui se déroulera à Toronto et qui sera parrainé conjointement par les cinq Réseaux stratégiques en éducation et formation.

International Forum - Montréal - Colloque international

ZOOM on Women and Non-Traditional Occupations

November 11-17, 1999

Themes

- The situation of women enrolled in vocational and technical education, in general, and in programs leading to nontraditional occupations, in particular;
- Strategies developed in Québec and elsewhere to identify the best practices for raising women's awareness of labour market issues and promoting women's access to, integration into and continuing employment in the labour market;
- Regulatory and legislative provisions facilitating women's access to and integration into the labour market.

<http://www.meq.gouv.qc.ca/cond-fem/>

Secrétariat ZOOM
Colloque international
Ministère de l'Éducation
1035, rue De La Chevrotière, 26 e étage
Québec (Québec) Canada G1R 5A5
Courrier électronique : condition.feminine.meq@meq.gouv.qc.ca

ZOOM sur les femmes et les métiers non traditionnels

Du 11 au 17 novembre 1999

Thèmes

- la situation des femmes inscrites à la formation professionnelle et technique, en général, et à des programmes d'études menant à l'exercice d'un métier non traditionnel, en particulier;
- les stratégies développées au Québec et ailleurs pour dégager les meilleures pratiques visant la sensibilisation, l'accès, l'intégration et le maintien des femmes au travail;
- les aspects réglementaires et législatifs favorisant l'accès et l'intégration des femmes au marché du travail.

<http://www.meq.gouv.qc.ca/cond-fem/>

Secrétariat ZOOM
Colloque international
Ministère de l'Éducation
1035, rue De La Chevrotière, 26 e étage
Québec (Québec) Canada G1R 5A5
Courrier électronique : condition.feminine.meq@meq.gouv.qc.ca

Conférence internationale sur la formation
professionnelle et technique
**Les relations entre la formation et le monde du
travail: enjeux et pratiques**

International Conference on Technical
and Vocational Training
**The link between training and the workplace:
issues and practices**

Renaissance Hôtel du Parc - Montreal (Québec) - 9 et 10 novembre 1999
Programme

Thème: L'évolution récente des politiques de formation dans les pays de l'OCDE. Dans un contexte marqué par des transformations majeures de l'emploi et du travail, la plupart des pays ont mené d'importantes réformes de leur système de formation ces dernières années. Existe-t-il des tendances communes à ces politiques? Peut-on identifier des facteurs de réussite aux réformes entreprises? Se dirige-t-on vers un modèle unique ou une diversification des systèmes de formation?

Thème: La coordination des acteurs et l'élaboration des programmes de formation. La définition des programmes de formation représente un enjeu majeur du point de vue des finalités de la formation professionnelle et technique. L'élaboration des programmes de formation soulève simultanément deux logiques selon que nous les percevons comme référentiels de formation ou comme normes professionnelles. Comment concilier ces deux logiques? Quel est l'état des pratiques? Quelle place fait-on aux agents du monde du travail?

Thème: L'évolution de l'alternance et de l'apprentissage ici et ailleurs. Le développement de l'alternance travail-études et de l'apprentissage figure au coeur de l'évolution récente de la plupart des systèmes de formation depuis quelques années. Peut-on néanmoins penser que ce développement a la même signification partout? Quels sont les objectifs les plus susceptibles d'être atteints par ces formules? A quelles conditions? Quelles sont les difficultés rencontrées, les acquis? Que nous réserve l'avenir?

Ateliers sur le thème "Aménager la relation formation/emploi"

Atelier 1: L'apprentissage ou la valorisation des compétences. L'apprentissage et l'entreprise organisation qualifiante: la fonction formative d'une situation de travail et l'apprentissage des compétences en formation professionnelle.

Atelier 2: Les stages internationaux. Quelques expériences commentées par les jeunes, les employeurs et les formateurs qui les soutiennent. La mise en place et la gestion d'ententes permettant l'organisation de stages internationaux.

Atelier 3: La formation des compagnons ou des "coach". Profils de compétences des compagnons. Formations offertes en Europe et au Québec, entre autres dans les régimes d'apprentissage et de qualification. Impact de la loi 90 sur la formation en entreprise.

Atelier 4: Expériences québécoises en alternance travail-études. Exemples d'expériences: de l'implantation à l'évaluation. Bilan et perspectives.

Atelier 5: Répondre aux besoins régionaux et locaux de formation. Témoignages d'acteurs des réseaux collégial et secondaire, de la CEQ et d'Emploi-Québec sur la dynamique des priorités nationales et régionales et sur le rôle de la formation professionnelle et technique comme levier du développement local.

Atelier 6: La reconnaissance des acquis. La reconnaissance des acquis, enjeu important de la mise en oeuvre d'une politique de la formation continue. État de situation, bilan quantitatif et qualitatif, pistes de développement.

Atelier 7: Impact des séjours en entreprises sur les jeunes. Une synthèse des principaux avantages et obstacles de ces séjours précédée de quelques témoignages. Suivi d'une discussion ouverte.

Frais d'inscription: (incluant le dîner conférence et les actes) : 100.\$

Veillez rédiger votre chèque à l'ordre de CEQ-Conférence et l'envoyer à:

CEQ-Conférence
320, rue Saint-Joseph Est, Bureau 100
Québec (Québec) G1K 9E7

Vous pouvez aussi envoyer une copie de votre inscription par télécopieur au (418) 649-8800.

Internet: <http://www.inforoutefpt.org/produits/conference.htm>

Les places étant limitées, vous êtes encouragés à vous inscrire rapidement, mais au plus tard le 8 octobre 1999. Les inscriptions se poursuivront après cette date seulement s'il reste des places. Un reçu formel vous sera remis sur place.



Pour toutes questions, veuillez contacter:
conference.intl@ceq.qc.ca

Colloques

Colloque de l'Association d'économie politique

les 12-13 novembre 1999

Auditorium de la Télé-université,
4750 rue Henri Julien, Montréal, Québec H2T 2P8

Session 1: Les nouvelles orientations de la formation: portrait d'ensemble et enjeux soulevés:

ÉRIC VERDIER, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, CNRS, Aix-en-Provence, France: *Éléments d'analyse de l'efficacité des systèmes éducatifs européens: la conception et les enjeux des diplômes professionnels*; CHRISTIAN MAROY, Dept. sociologie, Université de Louvain, Belgique: *Politiques sociales et régulation de la formation en Europe: conceptions social-démocrates, libérales et libérales sociales*; CÉLINE ST-PIERRE, Conseil supérieur de l'éducation, Québec: *Le développement de la formation professionnelle: les orientations des réformes récentes*; PIERRE DORAY, Dept. sociologie, UQAM: *Les politiques récentes de formation professionnelle au Canada et au Québec: les logiques sociales à l'oeuvre et les conditions pratiques d'institutionnalisation*

Session 2: Les pratiques de coopération: leur émergence et leur incidence sur l'offre de formation:

ANDREW SHARPE, Center for the Study of Living Standards, Ottawa: *Cooperation in the field of training: new relations between the labour market actors and the education sector?*; DIANE-GABRIELLE TREMBLAY, Télé-université, CAROL LANDRY, UQAR, PIERRE DORAY, UQAM: *La collaboration dans les comités sectoriels au Québec: nouveaux acteurs, nouvelles régulations?*; LORRAINE SAVOIE-ZAJC et ANDRÉ DOLBEC, UQAH: *La recherche-action comme stratégie favorisant la coopération en formation professionnelle dans le cadre du DEP en pâtes et papier*; ISABELLE ROY, étudiante, et CAROL LANDRY, UQAR: *Les rapports éducation-travail: enjeux de l'élaboration de programmes par compétences en techniques de production multimédia*

Session 3: L'insertion professionnelle et le marché du travail:

CLAUDE TROTTIER, Université de Laval: *Planifier ou explorer? Les projets de formation et les stratégies d'insertion professionnelle de diplômés universitaires québécois*; SYLVAIN BOURDON, Université de Sherbrooke: *L'insertion professionnelle et le marché du travail au Québec et au Canada*; AGNÈS BEAULIEU, Société de développement Angus: *L'insertion des sans-emploi: le cas du CIFER*

Session 4: Les changements dans les politiques de formation: le point de vue des acteurs:

CHRISTIAN PAYEUR, Centrale de l'enseignement du

Québec: *La collaboration en matière de formation professionnelle au Québec: évolutions récentes et enjeux pour les acteurs*; BERNARD NORMAND, Institut canadien d'éducation des adultes: *Radiographies de la formation professionnelle; le point de vue du secteur communautaire*; MARCELLE HARDY et CARMEN PARENT, Dept. Sc. éducation, UQAM: *Superviseurs en entreprise et enseignants vis-à-vis des stages. Quelle collaboration?* LINE PAINCHAUD et PASCAL MAYRAND, étudiants en sociologie, UQAM: *Les collaborations entre entreprises et collèges en matière de formation continue*; CARINE LALIBERTÉ, étudiante en sociologie, UQAM: *La collaboration entre les acteurs économiques et le monde éducatif: le point de vue des acteurs du CAMO Angus*

Session 5: Les systèmes de formation professionnelle: confrontation des pratiques de divers pays et analyses transversales:

GERHARDT BOSCH, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, Allemagne: *Le système dual allemand: toujours un modèle à imiter?*; CARLA LIPSIG-MUMMÉ, Centre for Work and Society, York University: *La transformation des systèmes de formation en Australie et au Canada* MARIA DE IBARROLA, Instituto Politecnico Nacional de Mexico, coordonnatrice du réseau latino-américain Educacion y Trabajo: *Les transformations des politiques de formation professionnelle en Amérique latine*; DAVID ROLLAND, étudiant au doctorat en sociologie, UQAM, et DIANE-GABRIELLE TREMBLAY, Télé-université: *Le système japonais de formation et le développement du travail collaboratif: un nouveau modèle à imiter?*

Frais d'inscription:

Régulier: 50\$

Étudiant et sans emploi: 25\$

Renseignements:

Serge Rousseau: sgrouse@teluq.quebec.ca

Diane-Gabrielle Tremblay
Télé-université
Université du Québec
C.P. 670, succursale C
Montréal, Québec, Canada
H2L 4L5

téléphone: 514-522-3540/4046 local 4280

télécopie: 514-522-3608

dgtrembl@teluq.quebec.ca

Transferable Training/La formation transférable

(De Wolff and Hynes: continued from page 4)

or adjustment support that is explicitly designed for them. What is available doesn't work as a system. Without coordination among the public, private and community based training institutions involved, most workers experience it as a patchwork of courses.

Thus accreditation for clerical training is not transferable: it is not developmental, it does not accumulate, and it does not particularly enable individuals to retain current jobs or to move into other clerical or occupational areas. Existing programs tend to focus on entry level training, with little attention to those already in the workplace. Those in the workforce rarely have access to anything other than product-specific training.

In general, less training is available: employer-funded training has decreased substantially in the past 10 years, and publicly funded programs have closed or are in jeopardy. Greater responsibility for training is placed on individuals themselves, an onerous task for workers whose occupation is undergoing constant change and whose employment is increasingly precarious.

Under the circumstances, these changes require both organizational and curriculum-based responses from training providers. The problem was initially identified by the Metro Toronto Clerical Workers Labour Adjustment Committee (including representatives of five unions, community based trainers and employers). Since the initial 1994-95 study of occupation and related training and adjustment programs, our research has been conducted with a network of training organizations associated with the new Clerical Workers Centre in Toronto, and with the support of the Labour Education and Training Research Network. It is designed to give us a better understanding of the institutional barriers to creating a coherent, developmental training system for clerical workers.

To date our findings show that, more than any previous moment in the past several decades, office workers need:

- opportunities for substantial upgrading or re-training that help them stay in jobs, or to move more easily between jobs or into related occupations;
- career paths that reflect the new work -within and between workplaces;
- training that is portable between workplaces;
- publicly funded training;
- community based adjustment services.

Building institutions where there are none is difficult, and it is tough to increase collaboration on best practices, standards, transferability and curriculum when circumstances increasingly set groups up as competitors. Creating a more effective training system to assist clerical workers will eventually require the inclusion of colleges and the Ministry of Education. Our research indicates some places to start.

(De Wolff et Hynes: suite de la page 4)

mation ou de soutien d'adaptation conçus spécialement pour elles. Ce qui leur est disponible ne marche pas comme système. Sans un certain niveau de coordination entre les établissements fournisseurs de formation (publics, privés et communautaires), la plupart des employées subissent leur formation comme des cours faits de pièces et de morceaux.

Par conséquent, l'accréditation de la formation n'est pas " transférable " : elle n'est pas développée ni cumulative et elle n'est pas particulièrement utile pour assister celles qui veulent garder leur emploi actuel. Elle est encore moins capable de les aider à avancer dans leur propre métier ou dans d'autres domaines. Les programmes qui existent ont tendance à se concentrer sur la formation de base, avec très peu de possibilité d'assistance aux personnes déjà sur le marché du travail. Celles qui font déjà partie du marché du travail ont rarement accès à autre chose qu'une formation limitée.

De façon générale, il y a moins de formation disponible : la formation financée par le privé a diminué considérablement dans les dix dernières années et les programmes financés par le secteur public ont fermé ou sont en péril. Le résultat : une plus grande responsabilité individuelle en ce qui concerne la formation, un fardeau pour les employées dont le travail est en mouvance et dont l'emploi devient de plus en plus précaire.

Dans ces circonstances, ces changements exigent une réaction à la fois organisationnelle et curriculaire de la part des fournisseurs de formation. Le problème a été identifié au départ par le *Metro Toronto Clerical Workers Labour Adjustment Committee* (comité qui comprenait cinq syndicats, des fournisseurs de formation et des employeurs de la communauté): Ce comité a étudié les programmes d'adaptation et de formation pour l'année 1994-95. Depuis ce temps là, notre recherche s'est faite en collaboration avec un réseau d'organismes de formation liés au nouveau Centre des employés de bureau de Toronto et avec l'appui du Réseau de recherche en formation et travail. Ce projet vise à nous donner un meilleur aperçu des obstacles institutionnels à la création d'un système développé et cohérent de formation pour les employées de bureau.

Les données recueillies à date nous montrent que, plus que jamais, les employées de bureau ont besoin:

- de programmes de mise à niveau et de recyclage qui pourraient les aider à garder leur emploi ou à se déplacer plus facilement entre métiers ou dans des occupations connexes ;
- de possibilités de carrière qui reflètent la nouvelle organisation du travail ;
- d'une formation qui puisse être utilisée dans différents lieux de travail ;
- d'une formation financée par le secteur public ;
- de services d'adaptation à base communautaire.

Il est difficile de créer des institutions là où il n'y en a pas. Il est également difficile d'améliorer la collaboration au sujet des meilleures pratiques et normes à suivre ou de la meilleure façon de présenter le curriculum ou de rentabiliser la formation lorsque les circonstances invitent de plus en plus la concurrence. La création d'un système de formation efficace pour les employées de bureau devra éventuellement inclure le Ministère de l'éducation. Notre recherche propose des pistes à suivre.

Working Papers/Documents de travail Conference Papers/Communications

- John Anderson, *A Labour Agenda on Training Funding* — #98-01 (30pp. & appendices)
- Sylvain Bourdon et Claude Laflamme, *La formation professionnelle continue dans les ordres professionnels au Québec* — #98-02 (9pp. & appendices)
- Joan McFarland and Abdella Abdou, *What's Happening with Training in New Brunswick* — #98-03 (22pp. & appendices)
- Jean Charest, *La formation de la main-d'oeuvre et les syndicats au Québec dans les années 90* — #98-04 (15pp.)
- Peter Ewer, *The Training Strategies of the Australian Union Movement* — #98-05 (18pp.) (*Picking up the Pieces* available from URCOT: see p. 12)
- Winfried Heidemann, *Trade Unions and Vocational Education and Training Trends in Europe* — #98-06 (10pp.)
- Stephen McBride, *The Political Economy of Training in Canada* — #98-07 (26pp.)
- John O'Grady, *The Strategic Conception of Skills and Training in Construction Unions* — #98-08(5pp.)
- Jean-Claude Parrot, *Training and Canadian Labour: The Hard Questions* — #98-09 (6pp.)
- Christian Payeur, *Formation professionnelle et action syndicale: enjeu plutôt que dilemme* — #98-10 (8pp.)
- Paul Anisef, Paul Axelrod, Zeng Lin, *Universities, Liberal Education and the Labour Market: Trends and Prospects* — #99-01 (20pp.)
- Colette Bernier, *Les entreprises et la formation de la main-d'oeuvre au Québec: un état des lieux* — #99-02 (20pp.)
- Laura Dresser and Joel Rogers, *Sectoral Strategies of Labor Market Reform: Emerging Evidence from the U.S.* — #99-03 (23pp.)
- Nancy Jackson and Steven Jordan, *Skills Training: Who Benefits?* — #99-04 (13pp.)
- Joan McFarland, *Women's Access to Training in New Brunswick* — #99-05 (17pp. & appendices)
- Robert Sweet and Zeng Lin, *Union Membership and Apprenticeship Completion* — #99-06 (12pp.)

**FORTHCOMING 2000 / À PARAÎTRE 2000: Coordinée par — Hans Schuetze & Robert Sweet — Editors
ALTERNATION EDUCATION AND TRAINING: PREPARING FOR WORK IN THE NEW ECONOMY**

Working papers/documents de travail

Make cheques payable to/Établir votre chèque au nom du:

Centre for Research on Work and Society

Prix l'unité (les frais d'expédition sont inclus): 10 \$

276 York Lanes, York University

4700 Keele Street

Price each (postage and handling included): \$10

North York, Ontario M3J 1P3

Document # _____	# copies _____	Document # _____	# copies _____
Document # _____	# copies _____	Document # _____	# copies _____
Document # _____	# copies _____	Total # _____	Total \$ _____

Name/nom: _____

Organisation/affiliation: _____

Address/adresse: _____

Telephone/téléphone: _____

Fax/télécopieur: _____

Email/courrier-électronique: _____

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).

Training Matters

Network



Réseau

Recherche en formation

research reports - 'across our desks' - 'à travers nos bureaux' - rapports de recherche

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

Web: <http://www.yorku.ca/research/>

crws/network

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/nall/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

Cassandra Lo, 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

Danielle Melançon, coordonnatrice

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