

Training Matters

Recherche en Formation

NEWSLETTER OF THE LABOUR EDUCATION AND TRAINING RESEARCH NETWORK

**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:
crws@yorku.ca
rjanzen@yorku.ca

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

**CENTRE FOR
RESEARCH ON
WORK AND SOCIETY**

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

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

Fourth Annual Conference of
the Labour Education and
Training Research Network

**October 20 – 22, 2000
Simon Fraser University,
Harbour Centre, Vancouver**

Sponsored by

*Centre for Research on Work and Society,
York University;
Centre for Labour Studies,
Simon Fraser University;
Trade Union Research Bureau; and
College Institute Educators'
Association of BC*

(Continued on page 2)

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

Le quatrième colloque du
Réseau de recherche en
formation et travail

**Université Simon Fraser,
Harbour Centre, Vancouver
du 20 au 22 octobre 2000**

Organisé par:

*Centre de recherche sur le travail et le
syndicalisme, Université York;
Centre for Labour Studies,
Université Simon Fraser;
Trade Union Research Bureau; et
College Institute Educators'
Association of BC*

(Continued on page 2)

Inside/Table des matières

Network Conference 2000 Colloque du réseau	1-2
Research Reports / Rapports de recherche	3-5
Working Papers / Documents de travail	6-8
New Research Projects / Nouveaux projets de recherche	9-11
Conferences / Colloques	11-12
Workshop Reports / Rapports d ateliers	13-15
Across our desks / A travers nos bureaux	16-17
Working papers: order form Documents de travail: billet de commande	23
Network conference 2000 Colloque du réseau Registration form / Fiche d inscription	24

Network Conference - 2000 - Colloque de réseau

Topics:

- The British Columbia Training Accord
- Devolution, Its Effects and Prospects: Regional Comparisons, National Perspectives
- Issues in the Reform of Training Institutions
- Equity Issues in Training and Apprenticeship
- What Works in the Provision of Training?
- Training Policy in Comparative Perspective

There will also be a Friday afternoon pre-conference working session of Network members engaged in research on the international dimensions of training policy and provision.

Registration deadline: October 6

To register, please fill out the registration form on the back page and mail or fax it to:
Russell Janzen, Network Coordinator
Centre for Research on Work and Society

The Network web-site will feature updated information shortly.

For Network coordinates, see page 1.

Sujets :

- L'accord sur la formation de la Colombie-Britannique
- Les effets et l'avenir du transfert aux provinces : comparaisons régionales et perspectives nationales
- Les enjeux de la réforme des établissements de formation
- Les questions d'équité en matière de formation et d'apprentissage
- Quels moyens de prestation de formation sont efficaces?
- Comparaison au sujet de la politique sur la formation

Les membres du Réseau qui participent à des recherches sur les répercussions internationales des politiques sur la formation et de la prestation de la formation prendront part à une séance de travail préalable à la conférence le vendredi après-midi.

Date limite de l'inscription : le 6 octobre

Pour vous inscrire, veuillez remplir le formulaire au verso et le faire parvenir par la poste ou par télécopieur à :
Russell Janzen, coordinateur du Réseau
Centre de recherche sur le travail et le syndicalisme

D'autres renseignements seront présentés sous peu au site Web du Réseau.

Pour les coordonnées du Réseau, voir la page 1.

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

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

Our partner networks / Nos réseaux partenaires

Learning Factors / Les facteurs d'apprentissage

New Approaches to Lifelong Learning

David Livingstone, Network Leader, OISE, University of Toronto
Reuben Roth, Network Coordinator
<http://www.oise.utoronto.ca/depts/sese/csew/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
John Bell, Administrative Assistant
<http://socserv2.mcmaster.ca/srnet/evnet.htm>

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

Western Research Network on Education and Training

Jane Gaskell, Network Leader, University of British Columbia
Deanna McLeod, Administrative Coordinator
<http://www.educ.ubc.ca/wrnet/>

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

Groupe interuniversitaire de recherche en formation-emploi

Marcelle Hardy, directrice du réseau, Université du Québec à Montréal
Cécile Baillargeon, coordonnatrice
<http://www.unites.uqam.ca/girfe/>

Research Reports / Rapports de recherche

Training And Equity Initiatives On The British Columbia Island Highway Project: A Model Large-Scale Construction Project

Kate Braid, journey carpenter and Malaspina University College
Marjorie Griffin Cohen, Simon Fraser University

In BC, as elsewhere in Canada, women's work in highway construction has been confined almost exclusively to traffic management. When highways were built in rural areas construction workers also tended to come from contractors' urban workforces. This practice has resulted in the exclusion of local labour as well as aboriginal groups, women and other minorities. A survey of unionized workers in BC in 1990 indicated that women accounted for less than three-tenths of one percent of all highway workers employed by trade contractors. Aboriginal workers fared slightly better, making up about one percent, and the total for visible minorities was 2.67%.

The equity initiatives for the BC Island Highway Project (IHP) represent the first time equity measures were a specific requirement in a project agreement on highway construction in Canada. This contract was negotiated through a Project/Labour agreement in which a Crown Corporation, Highway Constructors Ltd. (HCL) was set up as the exclusive employer for all labour used on the highway. HCL provided labour to the (mostly local) contractors and contractors reimbursed HCL so that specific initiatives to hire labour from local communities and from targeted equity groups could be undertaken.

The equity component of the project agreement was difficult to negotiate primarily because the major participants to the agreement, the building trade unions and the highway building contractors, were opposed to equity measures. They were eventually convinced that they could live with the project agreement's stipulations, but the hostility of the building trades and the contractors should not be underestimated: ultimately it affected the outcomes of the project. Yet equity initiatives were surprisingly successful. Numbers employed from the equity target groups were dramatically higher than the normal statistics on highway construction.

Each year of the project the numbers of workers and the proportion of hours worked by members of equity groups increased. The equity component of the IHP workforce was over 16% of the total of hours worked in 1997, the peak year of hiring. The proportion of hours worked by women reached 6.5% and by aboriginal workers 7.5%. These figures appear modest, but when compared with the starting point (virtually zero for each of the two groups) they indicate significant gains. At various times during the project, particularly during summer months the numbers of equity workers could climb to over 23%, with women representing about 9% of the total and aboriginal workers representing 11%.

(Continued on page 18)

La formation et les initiatives en matière d'équité dans le projet de la *British Columbia Island Highway Project* : un modèle de projet de construction à grande échelle.

Kate Braid, compagnon charpentière et Collège universitaire Malaspina
Marjorie Griffin Cohen, Université Simon Fraser

En Colombie-Britannique, comme ailleurs au Canada, le travail des femmes dans la construction des autoroutes s'est presque exclusivement limité à la gestion de la circulation. Quand on a construit des autoroutes dans des régions rurales, on a surtout utilisé une main-d'œuvre urbaine, en faisant appel aux entrepreneurs. Cette pratique a entraîné l'exclusion des mains-d'œuvre locales, des groupes autochtones, des femmes et d'autres minorités. En 1990, une enquête menée auprès des travailleurs syndiqués en Colombie-Britannique révélait que les femmes ne comptaient que pour 3/10 de 1% de tous les travailleurs sur les autoroutes. Le pourcentage de travailleurs autochtones n'était guère plus élevé (1%) et celui des minorités visibles se limitait à 2,67%.

Avec les initiatives d'équité prises dans le cadre de la *BC Island Highway Project* (IHP), on voit pour la première fois des mesures d'équité qui font l'objet de conditions précises dans un accord de projet de construction d'autoroute. Avec la négociation de ce contrat, un accord a été créé selon lequel une entreprise publique, *Highway Constructors Ltd.* (HCL), serait l'employeur exclusif de la main-d'œuvre utilisée pour ce projet d'autoroute. La HCL a fourni la main d'œuvre aux entrepreneurs (pour la plupart locaux) qui ont remboursé la HCL pour que des initiatives précises d'embauche soient prises.

La composante « équité » de l'accord du projet fut difficile à négocier car les principaux participants, notamment les syndicats de construction et les entrepreneurs de construction d'autoroutes, s'opposaient aux mesures d'équité. On a toutefois fini par les convaincre qu'il était possible de fonctionner dans de telles conditions. Cela dit, il ne faudrait pas sous-estimer leur hostilité. En fin de compte, celle-ci a eu un effet sur les résultats du projet. Malgré tout, ces initiatives en matière d'équité ont réussi de façon surprenante.

Pendant chaque année du projet, le nombre de travailleurs et la proportion d'heures travaillées par les membres de groupes d'équité ont augmenté. Le contingent équité de la main d'œuvre du IHP formait 16% du nombre total d'heures travaillées en 1997, l'année record pour l'embauche. Le pourcentage d'heures travaillées par les femmes s'est élevé à 6,5% et, pour les travailleurs autochtones, à 7,5%. Ces chiffres peuvent paraître modestes mais lorsqu'on les compare aux pourcentages de départ (entre 0 et 1 % pour chacun des deux groupes), ils indiquent des hausses significatives. À différents moments du projet, et surtout pendant les mois d'été, le pourcentage de travailleurs de groupes d'équité pouvait monter au-delà de 23%, dont 9% de femmes et 11% de travailleurs autochtones.

Dans cette étude sur les prestations d'équité de la IHP, nous analysons les caractéristiques de l'accord de projet initial

(suite en page 18)

Research Reports

Skills Training: Who Benefits?

Nancy S. Jackson, McGill University, Canada
Steven S. Jordan, University of Canterbury,
New Zealand

The rise of neo-liberalism has brought common contradictions to skills training policies in Australia, Aotearoa/New Zealand, Canada and Great Britain. An apparent consensus among business, labour and individuals has been built around the promise that high levels of 'skill development' will fuel productivity, competitiveness and prosperity for all. But in practice, these groups have quite different experiences and sometimes conflicting interests in the structure and purposes of skills training.

In the past, differing interests have led to a key role for unions in securing training for their members and shaping training arrangements, particularly in apprenticeships.

But recent reforms, promising to make training more 'responsive' to industry, significantly reduce the influence of unions and redirect benefits of skill training away from individuals and into the hands of employers. This trend can be seen in two quite different but pervasive realms of skills training – apprenticeship training and 'soft skills' training for workplace communications.

Apprenticeship reform has been going on across the industrialised world for nearly two decades, as part of a broad campaign to make labour more 'flexible.' The trend has been toward shorter apprenticeships, leading to certifications of more limited scope. These changes do make apprenticeships more accessible, but they lead to jobs with significantly lower wages and reduced power in the workplace. Thus the concept of apprenticeship no longer means the same thing.

In the case of Australia, apprenticeship reform has been a very strategic showcase initiative of the federal Liberal/National Coalition government elected in 1996. Their New Apprenticeship program bundles together a number of elements of the neo-liberal policy agenda in a unified and streamlined program meant to cover 80% of the labour market. The New Apprenticeships follow the international trend of being shorter, leading to more limited forms of certification and less autonomy on the job. These changes alone mean the New Apprenticeships are in many ways less 'responsive' to the objectives of unions and their members who place a priority on high wages, job security, and power and authority on the job.

These same changes make the New Apprenticeships more attractive to the business community. Employers expect to get future benefits of lowered wage costs by hiring the graduates of apprenticeships. But they also get a whole array of benefits up front: financial subsidies for taking on

(Continued on page 19)

La formation et le développement des compétences : Qui en profite?

Nancy Jackson, Université McGill, Montréal, Canada
Steven S. Jordan, Université de Canterbury,
Nouvelle-Zélande

La montée du néo-libéralisme a créé des contradictions communes dans la politique de la formation en Australie, en Nouvelle-Zélande, au Canada et en Grande-Bretagne. Un consensus plus ou moins apparent entre les entreprises, la main d'oeuvre et les individus est né autour de la notion que le « développement des compétences » encouragerait la productivité, la concurrence et la prospérité pour tous. En pratique, ces groupes vivent des expériences plutôt différentes et ont parfois même des intérêts contradictoires au niveau de la structure et des objectifs de la formation.

Dans le passé, ces intérêts ont joué un rôle clé pour les syndicats, leur permettant d'obtenir des programmes de formation pour leurs membres et d'en façonner les modalités, surtout au niveau de l'apprentissage. Mais de récentes réformes, qui promettent de rendre la formation plus réceptive aux besoins de l'industrie, réduisent de façon importante l'influence des syndicats. Le résultat : les avantages dont bénéficiaient les individus au niveau de la formation sont perdus et ce sont les employeurs qui en tirent profit. Cette tendance peut être observée dans deux domaines différents dont l'influence se fait sentir un peu partout – la formation en apprentissage et la formation « douce » pour les communications sur le lieu du travail.

Cela fait presque deux décennies que les réformes de l'apprentissage se manifestent dans les pays industrialisés dans le but général d'encourager une plus grande flexibilité de la main d'œuvre. Cette tendance mène à des stages d'apprentissage plus courts qui conduisent à des certificats d'une envergure plus limitée. Certes, ces changements rendent l'apprentissage plus accessible, mais ils mènent également à des emplois beaucoup moins bien payés et à un pouvoir restreint sur le lieu du travail. Par conséquent, ce qu'on entend par apprentissage ne veut plus dire la même chose.

Dans le cas de l'Australie, la réforme des programmes d'apprentissage a fait l'objet d'une initiative stratégique du gouvernement fédéral libéral / coalition nationale, élu en 1996. Ces nouveaux programmes d'apprentissage possèdent un certain nombre de caractéristiques observées dans l'agenda politique néo-libéral dont le programme unifié et dégraissé est censé convenir à 80% du marché du travail. Les nouveaux programmes d'apprentissage suivent la tendance internationale de formation écourtée, de formules de certificats d'envergure limitée et d'une réduction de l'autonomie au travail. Ces changements à eux seuls veulent dire que les nouveaux programmes d'apprentissage répondent moins bien aux besoins des syndicats et de leurs membres qui eux misent sur les salaires élevés, la sécurité d'emploi et le pouvoir et l'autorité au travail.

Ces mêmes changements rendent les nouvelles formules d'apprentissage plus attrayantes aux industries. Les employeurs s'attendent à bénéficier des salaires réduits en employant les

(suite en page 19)

Rapports de recherche

Human Capital, the Competitiveness Agenda and Training Policy in Australia

Stephen McBride, Simon Fraser University

In contrast to Canada, where devolution of authority from the federal to the provincial level occurred during the past decade and a half, the Commonwealth of Australia (federal government) has moved to institute a comprehensive, national system of vocational training. Increased marketisation of training in Canada has been accomplished via devolution of authority to the provincial level, with an accompanying fragmentation of what was already an incompletely *national* training system. In Australia marketisation has proceeded through the construction of a national training system.

Australian training reforms have been driven by the following considerations:

- 1 Quality of work force skills is a key determinant of competitiveness in a global economy.
- 2 Not enough training and not enough of the right kind of training were being done in Australia.
- 3 The reason for inadequate quantity and quality of training lay in the training system itself. In particular, it was seen as a public sector monopoly which was unresponsive to industry.

It was assumed that the way to get more and better training done is to solve this supply side problem by making training client- or industry- or user-driven. In other words, the problem could be solved by creating a training market in which user choice would prevail.

This paper reviews evidence in the following areas:

- 1 Were the reforms driven by industry?
- 2 Is more training being performed as a result of the reforms to the training system?
- 3 Is more high skills training being performed?

(Continued on page 20)

Le capital humain, le programme de compétitivité et la politique sur la formation en Australie

Stephen McBride, de l'Université Simon Fraser

À la différence du Canada, où le gouvernement fédéral a cédé aux provinces ses pouvoirs en matière de formation au cours de la dernière décennie et demie, le gouvernement fédéral de l'Australie a institué un système national exhaustif de formation professionnelle. Au Canada, la cession aux provinces et le morcellement de ce qui était déjà un système de formation pas tout à fait national ont accru la commercialisation de la formation. En Australie, la commercialisation est passée par l'instauration d'un système de formation national.

La réforme de la formation en Australie s'est déroulée sous l'influence des considérations qui suivent :

- 1 La qualité des compétences professionnelles est l'un des principaux facteurs déterminants de la compétitivité dans une économie mondiale.
- 2 En Australie, il ne se donnait pas suffisamment de formation professionnelle et la formation donnée n'était pas appropriée.
- 3 Les lacunes de la quantité et de la qualité de la formation tenaient au système de formation lui-même. Celui-ci était considéré comme une chasse gardée du secteur public qui ne répondait pas aux besoins de l'industrie.

On a supposé qu'il fallait, pour améliorer la quantité et la qualité de la formation, régler le problème d'offre en assujettissant la formation aux besoins des clients, de l'industrie ou des usagers. Autrement dit, on a jugé qu'il était possible de régler le problème en créant un marché de la formation axé sur le choix de l'utilisateur.

Le rapport traite des preuves aux sujets suivants :

- 1 La réforme a-t-elle été dictée par l'industrie?
- 2 Se donne-t-il plus de formation par suite de la réforme du système de formation?

(suite en page 20)

Sectoral Strategies of Labor Market Reform: Emerging Evidence from the U.S.

Laura Dresser and Joel Rogers,
Centre On Wisconsin Strategy, University of
Wisconsin, Madison

U.S. productivity remains the highest in the world, and U.S. performance in job generation is the envy of OECD Europe. Over the past quarter century, however, the essentially market-driven "American model" has also generated enormous increases in income inequality, real wage losses for large portions of the working population, and little economy-wide improvement in rates of productivity growth. In response to both the income and productivity concerns, much recent policy reform in the U.S. has focused on enhancing the skill sets of workers, and on improving the

(Continued on page 11)

Stratégies sectorielles utilisées dans la réforme du marché du travail: données récentes des États-Unis

Laura Dresser et Joel Rogers,
University of Wisconsin, Madison

La productivité américaine demeure la plus élevée au monde. Quant à la création d'emplois, les performances américaines font l'envie de l'Europe (Organisation de coopération et de développement économique). Pourtant, pendant les 25 dernières années, le modèle américain (essentiellement de marché) a aussi créé des augmentations énormes dans l'inégalité des salaires, des pertes de salaire réelles pour une grande partie de la population active et peu de progrès économique avec les taux de croissance de productivité. En réponse aux problèmes soulevés avec les salaires et la

(suite en page 11)

Working Papers / Documents de travail

What Works in Forest-Worker Training Programs? Examining effectiveness in curriculum development and delivery

Tom Nesbit and Jane Dawson
Simon Fraser University

The forestry industry is one of the major industrial sectors in British Columbia and makes a significant contribution to the economic base and community structure of the province. Despite this, the industry does not appear to possess a well-developed system or culture of continuous learning and upgrading of its workers' skills and knowledge. We examined specific instances of forestry-related workplace education programs – specifically those identified as being somehow successful or noteworthy – in order to develop an understanding of the specific conditions within which workplace education for forest workers takes place, and the factors which contribute to program effectiveness. Our research design adopted a two-stage approach. Stage I was a survey of the range and character of programs available to workers within the forestry industry. Stage II consisted of case studies of three programs located in different regions of the province – the Forest Training Centre in Smithers, the TDI Learning Centre in Mackenzie, and the Value-Added Skills Centre in Abbotsford.

We found that several curricular and delivery factors characterized effective workplace educational programs: pedagogical orientation, relevancy, and technology. It is important to have a certain kind of pedagogical orientation toward forest workers that pays *attention to the adult learner*. Instructors and course planners at all three sites were very aware that the students who came to their programs were mature adults who had lives, responsibilities, and interests beyond the classroom. These people are adults and function best in a situation where they are treated accordingly, rather than the more traditional teacher/student relationship.

Further, and related to pedagogical orientation, is the notion that these training programs needed to have a pragmatic core, transparent to workers. Forest workers expect their education to be directly relevant to their work and their lives, and for there to be some tangible recognition and reward provided at the end. Thus, a further reflection of the sites' concern with attention to the adult learner was *relevancy*. Instructors and course planners at all three sites were very attentive to the concern that course material be as relevant as possible. Another common feature is *certification* or, in more common parlance, what people at the different sites referred to as "getting a ticket." At all three sites, there was a common perception that one important motivating factor for students was the prospect of obtaining some form of formal certification for their studies.

While in some important ways technology may have served to attract forest workers to the three sites, matters of delivery did not focus on the technologies themselves

(Continued on page 21)

Quels programmes de formation du personnel forestier sont efficaces? Examen de l'efficacité de l'établissement et de la mise en oeuvre des programmes

Tom Nesbit et Jane Dawson,
de la Simon Fraser University

L'industrie forestière est l'un des principaux secteurs industriels de la Colombie-Britannique et apporte une contribution appréciable à l'économie et à la structure communautaire de la province. Malgré cela, cette industrie ne semble pas avoir de système ni de culture bien établis d'éducation permanente et de perfectionnement soutenu des compétences et des connaissances de son personnel. Nous avons examiné des cas précis de programmes d'éducation en milieu de travail ayant trait à la foresterie, et particulièrement ceux qui nous ont été signalés en tant que fructueux ou que dignes de mention, afin de comprendre les conditions précises dans lesquelles l'éducation du personnel forestier se déroule en milieu de travail et les facteurs qui contribuent à l'efficacité des programmes. Notre recherche a compris deux étapes. Dans le cadre de la première étape, nous avons examiné les types et les caractéristiques des programmes auxquels le personnel de l'industrie forestière peut participer. Pendant la deuxième étape, nous avons réalisé des études de cas sur trois programmes mis en oeuvre dans différentes régions de la province, soit au Forest Training Centre de Smithers, au TDI Learning Centre de Mackenzie et au Value-Added Skills Centre d'Abbotsford.

Nous avons trouvé que les programmes efficaces d'éducation en milieu de travail étaient caractérisés par plusieurs facteurs ayant trait à la conception et à la réalisation : l'orientation pédagogique, la pertinence et la technologie. Il importe d'avoir une orientation pédagogique envers le personnel forestier qui *permet de tenir compte de l'apprenant adulte*. Aux trois endroits, les formateurs et les planificateurs de cours étaient bien conscients que les étudiants participant à leurs programmes étaient des adultes d'âge mûr qui avaient des vies, des responsabilités et des intérêts au-delà de la classe. Ces personnes apprennent le mieux si elles sont traitées comme des adultes plutôt que selon la traditionnelle relation enseignant-apprenant.

Ajoutons, au chapitre de l'orientation pédagogique, que les programmes de formation devaient avoir un cœur pragmatique transparent pour les travailleurs. Le personnel forestier s'attend que son éducation soit directement liée à son travail et à sa vie et s'attend d'en tirer une reconnaissance et une récompense concrètes. La *pertinence* est donc un autre aspect de l'attention prêtée par les centres en question à l'apprenant adulte. Les formateurs et les planificateurs de cours des trois centres étaient très soucieux de donner à la matière le plus de pertinence possible. Un autre aspect courant des programmes est l'*accréditation*, que les gens des trois centres ont appelé « obtenir un papier ». Aux trois centres, les gens croyaient qu'un important facteur de motivation des apprenants était la perspective d'obtenir un certificat officiel à l'égard de leurs études.

Bien que la technologie ait pu, à certains égards

(suite en page 21)

Working Papers/ Documents de travail

Access Diminished: A Report on Women's Training and Employment Services in Ontario

**Jennifer Stephen, Ontario Institute for Studies in
Education
Karen Lior, Advocates for Community Based
Training and Education for Women**

This report reviews the key policy changes in recent federal and provincial restructuring of labour market training for women's access to training and employment services in Ontario. The report identifies key issues for community-based trainers across the province, and integrates the results of focus groups held in Toronto, Windsor, and Ottawa and consultations with women's directors on the 25 local labour force development boards.

Occupational research, particularly in health and education, indicates that institutional and labour market restructuring is proceeding along gender-based lines. This has serious implications for programmes, employment services and adjustment strategies for women. Self-employment and part-time work – voluntary and involuntary – are among the fastest growing employment forms affecting mostly women. These patterns create specific training and adjustment needs and opportunities and form an under-researched area of considerable importance in assessing, planning and delivering labour market training and employment services to enhance the economic security of Ontario women.

Public equity policy and programmes, *however*, have all but disappeared under the combined impact of federal and provincial restructuring and privatisation. Trainers are concerned about their continued ability to provide specialised services to those most at risk. Access to training has become more individualised and market-based, providing short-term interventions that usually last one day or even less.

In the focus groups, ACTEW asked women's training agencies to discuss the following questions:

(Continued on page 22)



Accès restreint : rapport sur les services de formation et d'emploi des femmes en Ontario

**Jennifer Stephen, de l'Institut d'études pédagogiques de
l'Ontario, et
Karen Lior, d'Advocates for Community-based Training and
Education for Women**

Ce rapport examine les principaux changements apportés aux politiques au cours de la récente restructuration fédérale et provinciale de la formation professionnelle du point de vue de l'accès des femmes à la formation et aux services d'emploi en Ontario. Il cerne les principaux problèmes auxquels doivent faire face les personnes donnant une formation en milieu communautaire dans l'ensemble de la province et présente les résultats de discussions en groupe tenues à Toronto, à Windsor et à Ottawa ainsi que de consultations auprès de directrices des 25 commissions locales de mise en valeur de la main-d'oeuvre.

La recherche opérationnelle, particulièrement en santé et en éducation, indique que la restructuration institutionnelle et du marché du travail a des effets différents sur les personnes des deux sexes. Les effets négatifs sont particulièrement graves sur les programmes, les services d'emploi et les stratégies d'adaptation s'adressant aux femmes. Les emplois indépendants et à temps partiel, qu'ils soient occupés volontairement ou involontairement, comptent parmi les emplois dont la croissance est la plus rapide. Or, ce sont principalement des femmes qui occupent ces emplois. Ceux-ci comportent des besoins particuliers en formation et en adaptation et des possibilités connexes particulières. Les recherches nettement insuffisantes à leur sujet sont très importantes aux fins de l'évaluation, de la planification et de la prestation de la formation professionnelle et des services d'emploi aux fins de l'accroissement de la sécurité économique des femmes de l'Ontario.

Toutefois, les politiques et les programmes publics sur l'équité sont presque tous disparus sous l'effet combiné de la restructuration et de la privatisation auxquelles ont procédé les gouvernements fédéral et provincial. Les formateurs et formatrices craignent de ne pas pouvoir continuer de fournir des services spécialisés aux personnes qui risquent le plus d'en avoir besoin. L'accès à la formation est plus individualisé et plus fondé sur les forces du marché qu'auparavant, ce qui donne lieu à des interventions à court terme ne durant habituellement qu'une journée ou même moins.

L'ACTEW a demandé aux groupes de discussion de traiter des questions suivantes :

- Depuis deux ans, quels changements avez-vous constatés ou vécus quant à l'accès à la formation et aux programmes et services d'emploi?
- Y a-t-il des groupes ou des personnes qui avaient accès à certains services mais qui ne reçoivent plus ces services? Quels sont ces groupes ou personnes?
- Quelles mesures pouvons-nous prendre à l'échelle provinciale pour faire des pressions et sensibiliser les gens aux enjeux?

Tous les groupes ont indiqué que des programmes avaient été

(suite en page 22)

Working Papers/documents de travail

Enterprises and Training in Québec: A Review of the Research

Colette Bernier, Université Laval

There has not been a general survey on the subject of enterprise based training in Québec other than the famous Jean Commission survey in 1982. Since then, various Canadian surveys and Québec case studies have simply confirmed the results of the Jean Commission survey. However, several authors claim that the business world is in a phase of modernisation which is characterised by, among other things, an increasing concern for new types of work management, and the assertion that there is a newly emerging business model that defines a central role for training.

This paper examines this claim by means of a literature review. The first part observes that, for several reasons, the traditional model based on low levels of investment in training on the part of businesses and the predominance of on-the-job training persists. The second section is an examination of the creation of innovative training practices. The final section looks at the relationship between industry and the public education system.

To begin, the review indicates that traditionally in Québec businesses rarely depend on training. More often than not, training is on-the-job and aimed at a quick adaptation of the worker to his or her job. According to a number of studies, the fact that work management systems are still dominated by the taylorist model would explain rather well the persistence of this traditional approach to training. The evidence suggests that the system of industrial relations based on the negotiation of working conditions at the corporate level has put a brake on the development of training.

Many changes in the area of work management show nonetheless that training should become central to human resources management strategies. Studies in this area remain prescriptive in nature however. For example, they associate training with co-operation between individuals and performance based pay or they connect training to the financial objectives of businesses. We found only three studies that reported innovative training practices in Québec. In this instance then, we are talking about the possible development of a trend rather than a firmly established reality.

Because various studies mentioned the necessity of a closer relationship between industry and the education system for the creation of innovative training programmes, the last part of the review focuses on industry-education partnerships for the province of Québec. On the one hand, there are clear efforts on the part of public schools to establish closer ties to businesses. Examples include the new skills-based approach adopted for the training programmes in the public sector, the creation of specialised centres within cégeps, and the development of tailor-made training. On

(Continued on page 20)

La formation en entreprise au Québec : un état des lieux

Colette Bernier, Université Laval

Il n'existe pas au Québec d'enquête générale sur la formation en entreprise sauf la fameuse enquête de la commission Jean de 1982. Depuis, diverses enquêtes canadiennes ou études de cas québécoises n'ont fait que confirmer les données de cette étude. Pourtant, divers auteurs prétendent que nous serions dans une phase de modernisation des entreprises caractérisée, entre autres, par l'importance accrue de nouvelles formes d'organisation du travail et qu'un nouveau modèle d'entreprise serait en train de surgir au cœur duquel la formation prendrait une place prépondérante.

Ce papier tente en premier lieu de réfléchir à cette question sur la base d'une revue d'études récentes. On y voit que le modèle traditionnel basé sur un faible investissement des entreprises en formation et la prédominance de la formation sur le tas persiste pour diverses raisons. Les pratiques innovatrices de formation sont examinées en second lieu. Dans la troisième et dernière partie, on examine les relations entre l'entreprise et le système public d'éducation.

Tout d'abord, la revue des études montre que la situation du Québec a traditionnellement été caractérisée par un faible recours des entreprises à la formation. Le plus souvent, il s'agissait de formations sur le tas visant une adaptation rapide du travailleur ou de la travailleuse à son poste de travail. Par ailleurs, le fait que l'organisation du travail soit encore dominée par le modèle taylorien expliquerait bien, selon certaines études, la persistance de cette approche traditionnelle à la formation. On pense que le régime des relations industrielles basé sur la négociation des conditions de travail au niveau de l'entreprise a constitué un frein au développement de la formation.

Plusieurs changements à l'organisation du travail montrent cependant que la formation devrait devenir centrale aux stratégies de gestion des ressources humaines des entreprises. Les études à ce niveau restent cependant de l'ordre de la prescription (axer la formation sur la coopération entre individus et sur la responsabilisation des salaires, intégrer la formation aux objectifs économiques de l'entreprise par exemple). Nous n'avons relevé que trois études qui, comme telles, font état du développement de formations novatrices au Québec. Dans ces cas, il s'agit donc de tendances de développement possibles plutôt que d'une réalité bien ancrée.

Puisque certaines études parlaient de la nécessité de rapprochements de l'école et de l'entreprise pour la mise en place de formations novatrices, la dernière partie de notre revue d'études a consisté justement à examiner l'évolution des liens entre l'école et l'entreprise au Québec. On y constate d'une part de très évidents efforts de la part des maisons publiques d'enseignement pour se rapprocher des entreprises. Notons la nouvelle approche par compétences adoptée pour les programmes de formation du réseau public, l'établissement de centres spécialisés dans les cégeps et aussi le développement de la formation sur mesure. D'autre

(suite en page 20)

Research Projects / Projets de recherche

NEW PROJECTS — 2000

Jean Charest, Université de Montréal and Suzanne Leduc, Confederation of National Trade Unions, **Devolution of Labour Market Programmes and the Effectiveness of Public Employment Services: The Perspectives of Employment Counsellors and Program Participants**

Since the 1980s, numerous studies have indicated the importance of coherence and continuity between active and passive employment measures. Particularly necessary is the creation of consensus mechanisms for the principal labour market actors. In Québec there is an additional hypothesis that the double presence of federal and provincial governments in labour market programmes creates unnecessary complexity and that this complexity itself is a major obstacle for accessibility in training and job-creation programmes. Integration of services was implemented following the Québec-Canada Labour Market Development Agreement of 1997. Research in Québec since then has neglected the empirical questions around the actual management of services to the public. In our project, the evaluation by employment counsellors in Emploi-Québec and by clients who receive employment services serve as indicators of the effectiveness of the management of these newly devolved programmes.

Mona-Josée Gagnon, Université de Montréal and Louise Miller, Québec Federation of Labour, **Social Engineering as a Dimension of Training**

This research project is being carried out thanks to the implementation of the *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* (Québec act to promote skill training development), which is designed to increase in-house occupational training through labour-management cooperation. Our objective is to focus on life and work skills training given in-house, some of which falls under our Social Engineering hypothesis. Through case studies, we will attempt to determine where this training fits in as a qualifying factor within the context of labour-management relations as well as labour ideologies and practices.

Catherine Livingstone, Capilano College and Susan Lockhart, Trade Union Research Bureau, **The Training Accord and the Commercialization of Training in the Public Sphere in British Columbia**

The growing impact of the market on education is evident not only in a major shift towards private provision of training, but also in the blurring of the very distinction between private and public provision of many educational services. The latter is evident in the increased pressure on most faculties in public post-

(Continued on page 10)

NOUVEAUX PROJETS — 2000

Jean Charest, Université de Montréal et Suzanne Leduc, Confédération des syndicats nationaux, **La dévolution des programmes de main-d'œuvre aux provinces et l'efficacité des services publics d'emploi: le point de vue des agents d'aide à l'emploi et de la clientèle au Québec**

Dès les années 80, différents travaux ont soulevé l'importance d'assurer la cohérence et la continuité entre les mesures actives et passives liées à l'emploi. On constatait notamment qu'il était nécessaire de se donner des lieux communs et des mécanismes de concertation permettant de regrouper les principaux acteurs dans le développement de la main-d'œuvre et l'emploi. Au Québec, l'hypothèse sous-jacente était que la double intervention (fédérale/provinciale) dans les programmes de main-d'œuvre rendait inutilement complexes les interventions gouvernementales en la matière, cette complexité constituant un obstacle majeur à l'accessibilité aux mesures de formation, de développement et d'aide à l'emploi. Ainsi, l'intégration des services publics d'emploi s'est concrétisée avec les Ententes Canada-Québec (1997). Les travaux de recherche au Québec délaissés le champ empirique de la gestion concrète des services à la clientèle. Nous nous intéressons dans ce projet de recherche à la perception des agents d'aide à l'emploi d'Emploi-Québec qui offrent les services et, dans un deuxième temps, à la perception des clientèles qui reçoivent les services, ces perceptions étant posées ici comme des indicateurs d'efficacité de la gestion provinciale des programmes qui découle de l'Entente Canada-Québec.

Mona-Josée Gagnon, Université de Montréal et Louise Miller, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, **L'ingénierie sociale comme dimension de la formation professionnelle**

Ce projet de recherche s'inscrit dans le cadre des retombées de l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (Québec), dont l'objectif est d'accroître l'activité de formation professionnelle en entreprise, en misant sur une collaboration patronale-syndicale. Notre objectif est de cibler les formations au savoir-être et au savoir-faire dispensées en entreprise, dont certaines relèvent, selon notre problématique, de l'*ingénierie sociale*. Par des études de cas nous chercherons à situer ces formations eu égard à leur caractère qualifiant, en les insérant dans le cadre des relations patronales-syndicales et des idéologies et pratiques syndicales.

Catherine Livingstone, Capilano College et Susan Lockhart, Trade Union Research Bureau, **«L'accord sur la formation et la commercialisation de la formation publique en Colombie-Britannique»**

Les répercussions croissantes des forces du marché sur la formation se constatent non seulement à l'augmentation appréciable de la formation privée mais aussi à l'obscurcissement de la distinction entre la prestation privée et publique de nombreux services éducatifs. Cet obscurcissement est illustré par le fait que la plupart des membres du personnel enseignant des

(suite en page 10)

Network Research Projects

(Continued from page 9)

secondary institutions to provide services in which costs for both faculty=s own labour and the facility=s infrastructure can be recovered - that is, to commercialise their services. This, in turn, has potentially meant less focus on a broadly based liberal education and more on narrower competency-based training. Our study looks at how far these pressures have exerted themselves in British Columbia and whether the recent Training Accord between the colleges and the provincial government actually deepens this commercialization, serves as a brake on it, or creates an entirely new situation.

Stephen McBride, Simon Fraser University, Ursule Critoph, and Kevin Hayes, Canadian Labour Congress, **Devolution of Training: Implementation in Theory and Practice**

This project examines the devolution of training and other active labour market measures from the federal government to the provinces. Specifically, it seeks to determine:

- (1) the impacts of transfer issues from those resulting from non-transfer shifts in policy and approach;
- (2) the impacts from a long-term theoretical perspective as well as from the short-term practical effects these changes have had on individuals requiring access to Part II benefits under the Employment Insurance Act of 1996;
- (3) any differences and similarities between these impacts based on the model used to transfer these programs to the provincial level of government; and
- (4) how to situate these policy shifts in the broader context of international trends in labour market development theory and practice.

Peter Suschnigg, Laurentian University and Laurell Ritchie, Canadian Auto Workers, **Training and Adjustment Programs for Unemployed Union Members: A Case Study of a Worker-Driven Adjustment Model**

This project is a case study of a worker-driven program of adjustment and training arising out of a Barrie, Ontario plant closure slated for September, 2000. Such programs are a largely understudied component of the five point Training Agenda set by the Canadian Labour Congress. While labour has identified 'best practices' in this arena, there has been little documentation and critical analysis of those practices, and no systemic tracking of the experience of displaced workers, except in the narrow sense of 'employment outcomes'. Such research becomes all the more important when devolution, privatization and deregulation threaten those 'best practices'.

(Continued on page 11)

(suite de page 9)

établissements postsecondaires subissent des pressions grandissantes en vue de la prestation de services permettant le recouvrement de leurs frais de main-d'oeuvre et de frais d'infrastructure de l'établissement - c'est-à-dire de la commercialisation de leurs services. Ces pressions risquent de réduire l'accent mis sur l'éducation générale éclairée en faveur d'une formation plus étroite fondée sur les compétences. Notre étude consiste à examiner dans quelle mesure ces pressions se sont exercées en Colombie-Britannique et à déterminer si l'Accord sur la formation conclu entre les collèges et le gouvernement provincial accroît la commercialisation, la freine ou crée une toute nouvelle situation.

Stephen McBride, Université Simon Fraser, Ursule Critoph, et Kevin Hayes, Congrès du travail du Canada, **«La dévolution de la formation: réalisation dans la théorie et dans la pratique»**

Ce projet porte sur le transfert de la formation et des autres programmes relatifs au marché du travail par le gouvernement fédéral aux provinces. Il est destiné plus précisément à déterminer:

- 1 les effets de ce transfert par rapport aux effets d'autres changements de politiques et d'approches;
- 2 les répercussions que le transfert aura, tant d'un point de vue théorique à long terme que d'un point de vue pratique à court terme, sur les personnes qui ont besoin d'un accès aux prestations prévues par la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* de 1996;
- 3 les différences et les similarités entre ces répercussions selon le modèle de transfert employé;
- 4 la place que les changements de politiques occupent dans le contexte des tendances internationales de la théorie et de la pratique du développement du marché du travail.

Peter Suschnigg, Université Laurentienne et Laurell Ritchie, Travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile, **«Les programmes de formation et d'adaptation pour les membres syndiqués au chômage: une étude de cas d'un modèle d'adaptation pour les travailleurs»**

Ce projet est une étude de cas sur un programme d'adaptation et de formation inspiré par les travailleurs et les travailleuses par suite de l'annonce de la fermeture d'une usine à Barrie (Ontario) qui est prévue pour septembre 2000. Les programmes de ce genre sont un élément grandement sous-étudié du programme de formation à cinq points adopté par le Congrès du travail du Canada. Bien que le mouvement syndical ait indiqué des « meilleures pratiques » ayant trait à ces programmes, ces pratiques n'ont fait l'objet que de très peu de documentation et d'analyse critique, et l'expérience que vivent les travailleurs et les travailleuses déplacés n'a pas été contrôlée méthodiquement, sauf du point de vue étroit des résultats en matière d'emploi. Une recherche à ces sujets est d'autant plus importante que le transfert aux provinces, la

(suite en page 11)

Projets de recherche du réseau

(Continued from page 10)

Robert Sweet, Lakehead University,
**Convergence of the Public and Proprietary
Training Sectors in British Columbia**

This study explores the concept of *convergence* as it applies to the college-institute and the proprietary training sectors in British Columbia. Using a variety of documents and public-use data files, the study first develops an historical account of the growth of proprietary and college institutions in the province. Organizational and structural profiles of the public and private institutions are then constructed. These serve as context for a comparison of college-institute and proprietary graduates' accounts of their training experiences and their transition to the labour market. Survey data for the latter analyses are drawn from B.C. government files.

(suite de page 10)

privatisation et la déréglementation menacent les « meilleures pratiques » en question.

Robert Sweet, Université Lakehead, «**La convergence de secteur public et du secteur commercial dans la formation en Colombie-Britannique**»

Cette étude porte sur la mise en pratique du concept de la *convergence* dans les secteurs des collèges-instituts (publics) et des établissements indépendants (privés) de la Colombie-Britannique. D'après différents documents et fichiers de données d'usage public, nous présentons d'abord un état de la croissance des établissements indépendants et des collèges-instituts dans la province et ensuite des profils de l'organisation et de la structure des établissements publics et privés. Ces profils servent à une comparaison des descriptions données par les diplômés et diplômées des établissements publics et privés au sujet de leur expérience de formation et de leur transition vers le marché du travail. Les données d'enquête sur lesquelles repose l'analyse de ces descriptions sont tirées des dossiers du gouvernement de la C-B.

Sectoral Strategies in the US / Stratégies sectorielles aux États-Unis

(Dresser and Rogers: continued from page 5)

effectiveness of U.S. training systems in reaching "frontline" (production and non-supervisory) workers.

Such efforts at building a more advanced and satisfying human capital system, however, suffer from uneven employer demand for training, low levels of employer organisation, and weak labour and community involvement – which together have the effect of limiting the scope, leverage, and precision of policy intervention. After reviewing this background, this paper considers a series of efforts (largely independent of government) to promote new sorts of labour market organisation to deal with these problems. Typically organised on a sectoral basis within regional labour markets, such organisations may play a growing role in an ever more "devolved" U.S. labour market regulatory system

(Dresser et Rogers: suite de page 5)

productivité, les activités récentes de réforme de politique américaine se sont concentrées sur l'amélioration des compétences des travailleurs et sur le perfectionnement de l'efficacité des systèmes de formation pour que ceux-ci touchent les ouvriers non spécialisés.

Toutefois, de tels efforts pour créer un système du capital humain plus avancé et satisfaisant souffrent d'une demande inégale de formation chez les employeurs. Ils souffrent également de niveaux bas d'organisation des employeurs et d'un engagement faible de la part de la main d'œuvre et de la communauté. Cela a pour effet de limiter l'envergure, l'influence et la précision de toute intervention politique. Après avoir analysé ce contexte, nous considérons une série d'efforts entrepris dans le but de promouvoir de nouveaux types d'organisation de main d'œuvre afin de traiter des problèmes soulevés ci-dessus. Il faut préciser que ces efforts se font pour la plupart indépendamment du gouvernement. De telles organisations, fondées sur une base sectorielle dans des marchés de travail régionaux, peuvent jouer un rôle croissant dans un système de réglementation d'un marché du travail américain en pleine « dévolution ».

Conferences / Colloques

**Canada in a Global Society. National Policy
Research Conference** — Ottawa, Ontario,
November 30-December, 1 2000

Canada in a Global Society
Policy Research Secretariat
56 Sparks Street, 1st Floor
Ottawa, Ontario K1P 5A9

Fax: (613) 995-6006
Email: CanadaConference@prs-srp.gc.ca
<http://policyresearch.schoolnet.ca/conferences-e.htm>

**Le Canada dans une société mondiale. Conférence nationale
de recherche sur les politiques** — Ottawa (Ontario)
du 30 novembre au 1er décembre, 2000

Le Canada dans une société mondiale
Secrétariat de la recherche sur les politiques
56 rue Sparks, 1er étage
Ottawa (Ontario) K1P 5A9

Télécopieur : (613) 995-6006
Courriel : CanadaConference@prs-srp.gc.ca
<http://policyresearch.schoolnet.ca/conferences-f.htm>

Conferences / Colloques

LABOUR MARKET REGULATION AND DEREGULATION: CHALLENGES AND PROSPECTS IN THE 21ST CENTURY

December 1-2, 2000
York University, Toronto

The Centre for Research on Work and Society, with CRWS Council member Jim Stanford of the Canadian Auto Workers and Leah Vosko of McMaster University, have organised this conference. One of its highlights will be a key-note address sponsored by the Canadian Labour Congress. Panel topics include:

- *The New Economics of Labour Market Regulation*
- *Global Diversity In Labour Market Structures*
- *The Geography of Firms and Labour Market Regulation*
- *Who's Flexible, Who Isn't? Gender, Race And Labour Market Segmentation*
- *Regulating Work and Income: Revitalizing an Alternative Vision*

For more information, phone or email the Centre for Research on Work and Society:

416-736-5612
crws@yorku.ca

The CRWS web-site will feature updated information shortly. Visit us at:
<http://www.yorku.ca/research/crws/>

The relevance of industrial actors for the meaning and the development of Vocational and Adult Education

VET AND CULTURE NETWORK WORKSHOP 2000

August 17.-20., 2000
Bochum, Germany

Contact Klaus Harney: klaus.harney@ruhr-uni-bochum.de
<http://www.uta.fi/~hoanhe/vetcult/conferences.htm>

Teaching and Learning Within Vocational and Occupational Education and Training — International Conference

21 - 24 September 2000
Goettingen, Germany

University of Goettingen and
Federal Institute for Vocational Training (BIBB)

Phone [+49] (551) 39 44 21, 39 44 22
Fax [+49] (551) 39 44 17
E-Mail: swp@wipaed.wiso.uni-goettingen.de

<http://www.wipaed.wiso.uni-goettingen.de/wipaed/berufsbildungskongress/english>

Learning together, working together: Building communities for the 21st century'

Centre for Learning and Work Annual Conference
4 — 6 December 2000

8th Annual International Conference on Post-compulsory
Education & Training

Gold Coast, Queensland, Australia

Contact: Dick Roebuck
Phone 07 3875 5862 International 61 7 3875 5862
Fax 07 3875 6868 International 61 7 3875 6868
email R.Roebuck@mailbox.gu.edu.au
<http://www.gu.edu.au/centre/clwr/>

Représentations sociales: constructions nouvelles

Cinquième Conférence internationale sur les
Représentations sociales

29 août au 2 septembre 2000

Montréal (Québec)

Centre Interdisciplinaire de Recherche sur l'Apprentissage
et le Développement en Éducation

Téléphone: 514-987-6186
Télécopieur: 514-987-4636
Courriel : cirade@uqam.ca
<http://www.er.uqam.ca/nobel/cirade/>

TeleLearning 2000:

*Global Best Practices, Issues in Scaling Up,
Research Advances*

November 4th to 7th, Toronto

Tel: (604) 291 - 5289
Fax: (604) 291 - 5297
E-mail: tlnc@telelearn.ca
<http://www.telelearn.ca>

Re-forming higher education

November 30 to December 2, 2000
Leipzig, Germany

European Association for International Education - 12th
Annual Conference

Telephone: +31-20-525 4999
Fax: +31-20-525 4998
E-mail: eaie@eaie.nl

<http://www.eaie.nl/>

Workshop Reports / Rapports d'ateliers

Re-Regulating Training Workshop Report

In January this year, the Network co-sponsored a workshop with the Ontario Federation of Labour and the Canadian Labour Congress -- Ontario. Despite weather that meant journeys of five hours for some, more than 60 people participated. Interest in organising *Re-Regulating Training: Labour's Approach to Apprenticeships, Qualifications Systems and Training Standards* came in part from recent reforms to the apprenticeship system in Ontario. There was also a sense that these reforms were not unique, but a part of a wider pattern of de-regulation in training. The objective of the workshop, then, was twofold:

- to understand the general drift and consequences of de-regulation in training and the adoption of new systems of qualification and competency based training.
- to identify means and elaborate proposals for the implementation of the principles of training standards and provision labour has identified.

The session opened with a panel of three speakers on "Trends and Patterns in the De-Regulation of Training Standards and Apprenticeships". Nancy Jackson of McGill University noted that the qualifications and training system in Australia has been followed by an increase in emphasis on "soft skills" and a decline in the amount of training provided. Brenda Wall of the Canadian Labour Congress spoke on trends in Ontario, observing that reductions in public funding and an increasing reliance on the market puts additional pressure on public institutions to offer the modularised training that is characteristic of competency based training. And Patricia Dewhirst of the British Columbia Industry Training and Apprenticeship Commission stressed both the importance of regulation to support the emerging presence of under-represented groups and the role of unions in regulatory bodies to ensure quality and consistency of training.

In the first of two working sessions participants considered how the de-regulation of training is playing

(Continued on page 14)

Pour une nouvelle réglementation de la formation Rapport d'atelier

En janvier de cette année, le Réseau a parrainé un atelier en collaboration avec la Fédération des travailleurs et des travailleuses de l'Ontario et le Congrès du travail du Canada -- Ontario. Malgré le mauvais temps qui a rallongé le trajet de plusieurs, plus de 60 personnes ont participé. Les réformes récentes au système d'apprentissage en Ontario ont en grande partie suscité l'intérêt pour cet atelier intitulé « *Re-Regulating Training : Labour's Approach to Apprenticeships, Qualifications Systems and Training Standards* ». On croyait également que ces réformes n'étaient point uniques, qu'elles faisaient partie d'une tendance plus générale vers la déréglementation dans la formation. Ainsi, l'objectif de l'atelier était double :

- de comprendre la tendance générale de la déréglementation et les conséquences de celle-ci dans la formation, de comprendre l'adoption de nouveaux systèmes de formation basés sur les qualifications et les compétences
- d'identifier les moyens et d'élaborer les propositions pour la mise en application des critères de formation et des principes de prestation de formation identifiés par la main d'œuvre.

La journée a commencé avec trois invités qui ont parlé du sujet suivant : « *Trends and Patterns in the De-Regulation of Training Standards and Apprenticeships* ». Nancy Jackson de l'Université McGill a noté que le système de formation et de qualifications australien a créé une situation selon laquelle on accorde une plus grande importance aux compétences « douces » et l'on remarque une baisse nette au niveau de la formation offerte. Brenda Wall du Congrès du travail du Canada a parlé des tendances en Ontario et a observé que les réductions de financement public et une dépendance croissante vis-à-vis du marché font pression sur les établissements publics pour que ces derniers offrent les programmes de formation modulaires typiques de la formation basée sur les compétences. Finalement, Patricia Dewhirst de la *British Columbia Industry Training and Apprenticeship Commission* a souligné à la fois l'importance d'une réglementation qui appuie la présence de groupes sous-représentés et le rôle des syndicats qui, avec leurs organismes de contrôle, doivent assurer la qualité et la cohérence de la formation.

Dans la première des deux séances de travail, les participants ont considéré les effets de la déréglementation en

(suite en page 14)



Workshops / Ateliers

(Continued from page 13)

out in Ontario. Working groups addressed questions like:

- what's happening in workplace training?
- what are "competencies"? how are they being defined?
- How are "skill sets" and "competencies" affecting work organisation and job definition and the training provided?
- what's the difference between "traineeships" and "youth internships", and apprenticeships?
- what is the difference between the traditional apprenticeship model and new "designer apprenticeships"?
- what interest would employers have in advocating these new models or systems of training?
- what is being done to implement them?
- who is providing the "new" training?
- what is happening to traditional providers of training?
- who is bearing the cost?
- what are the implications for women and equity groups?
- what effect do they have on job mobility? and for whom?
- what effect do they have on employment prospects?

The afternoon was devoted to more prospective questions about "Labour's Vision for Re-Regulating Training". It was kicked off by Ursule Critoph, National Coordinator of the CLC's Workplace Training Strategy. After taking stock of a variety of changes in labour market conditions and in employment relations, she noted a couple of models of labour activity in training -- the Workplace Training Strategy and the National Apprenticeship Forum. She identified some additional areas in the area of labour relations and employment standards that might be considered.

The second working session was dedicated to articulating possibilities for re-regulating training at different levels like collective bargaining, training boards, sector councils, apprenticeship boards and in government law and policy. Participants addressed a wide range of questions, for example:

- does labour stand to gain anything by national occupational standards or vocational qualifications? what?
- what should be the purpose of standards and qualifications?
- what principles should be part of these standards or qualifications?
- how would labour ensure they were included?
- what measures of quality would be consistent with labour's principles?
- how would quality be ensured?
- what models or practices have been used that

(Continued on page 15)

(suite de page 13)

Ontario. Les groupes de travail ont abordé des questions telles que :

- que se passe-t-il dans la formation en entreprise?
- qu'entend-on par « compétences » et comment les définit-on?
- comment les « série de compétences » et les « compétences » affectent-elles l'organisation et la définition du travail et la formation donnée?
- quelle est la différence entre les « postes de stagiaire », les « programmes d'apprentissage » et les « stages pour les jeunes »?
- quelle est la différence entre le modèle traditionnel d'apprentissage et les nouveaux programmes d'apprentissage de dernière mode?
- quel serait l'intérêt de ces nouveaux modèles ou systèmes de formation pour l'employeur?
- qu'est-ce qui se fait pour la mise en application de ces modèles?
- qui sont les fournisseurs de cette « nouvelle » formation?
- que se passe-t-il avec les fournisseurs de formation traditionnels?
- qui encoure les coûts?
- quelles sont les implications pour les femmes et les groupes d'équité?
- quel effet ont ces nouveaux modèles sur la mobilité d'emploi? et pour qui?
- quel effet ont-ils sur les possibilités d'emploi?

L'après-midi fut consacrée à des questions plus hypothétiques sur le sujet suivant : « *Labour's Vision for Regulating Training* ». Ursule Critoph, coordonnatrice nationale de la Stratégie de formation en milieu de travail du Congrès du travail du Canada, a commencé cette séance en parlant des divers changements aux conditions du marché du travail et aux relations de travail. Elle a noté qu'il existait quelques modèles de formation – la Stratégie de formation en milieu de travail et le Forum national de l'apprentissage. Elle a également identifié d'autres sujets que l'on pourrait considérer dans le domaine des relations de travail et des critères d'emploi.

Dans la deuxième séance, nous nous sommes penchés sur l'articulation des perspectives pour une nouvelle réglementation de la formation à différents niveaux tels que les négociations, les conseils de formation, les conseils sectoriels, les conseils d'apprentissage. Les participants ont abordé un grand éventail de questions dont les suivantes :

- la main-d'œuvre aurait-elle quelque chose à gagner avec des critères nationaux ou des qualifications professionnelles? quoi?
- quel devrait être le but des critères et des qualifications?
- quels principes devraient faire partie de ces critères et de ces qualifications?
- comment la main-d'œuvre pourrait-elle s'assurer que ces principes soient inclus?
- quelles mesures de qualité seraient compatibles avec les principes de la main-d'œuvre?
- comment pourrait-on assurer la qualité?
- quels modèles ou quelles pratiques ont été utilisés pour

(suite en page 15)

New Brunswick Workshop Report / Rapport d'atelier: Nouveau Brunswick

On January 14 this year the New Brunswick region gathered together for a workshop on training at the Fredericton campus of the University of New Brunswick. It was hosted by the University of New Brunswick, the New Brunswick Federation of Labour and the Canadian Labour Congress. About 25 participants from labour, social activists and the academic community attended the afternoon session and the dinner that followed.

The workshop was divided into two sessions. Each session was introduced by guest speakers, including Mary Shortall of the Canadian Labour Congress, Raymond Leger of the Canadian Union of Public Employees, and Thom Workman of the Political Science Department at the University of New Brunswick in Fredericton. The first session examined training in the New Brunswick political context. Issues raised included training and the evolution of work, training in the context of chronic unemployment and economic restructuring, and the effects of neo-liberal policies on workers in New Brunswick.

The second session looked more closely at the challenges and opportunities facing providers of training. Discussion topics in this session included gender equity in training, the privatisation of training in the province, and the rising costs of privately delivered education and training programmes. Particular attention was drawn to the unique plight of seasonally employed workers. This matter is of special concern in the province of New Brunswick where so many workers are underemployed, a situation more pressing throughout the Maritimes than in central Canada.

Discussions also focused on specific programs including adult literacy, joint training programs, and apprenticeships. The afternoon featured a lively debate and exchange. It highlighted concerns about the relationship between individualised training and the erosion of worker solidarity, and the need for training to be worker-centred. In general, participants were wary of politicians' apparent 'blame the victim' rationale for labour market and training policies and programmes that shift the burden of training and economic costs onto the poor and unemployed themselves.

Le 14 janvier 2000, le volet du Nouveau-Brunswick de notre réseau a tenu un atelier sur la formation au campus de Fredericton de l'Université du Nouveau-Brunswick. Celle-ci comptait parmi les commanditaires de l'atelier avec la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick et le Congrès du travail du Canada. Environ 25 membres du mouvement syndical, de groupes d'action sociale et de la collectivité universitaire ont participé à l'atelier pendant l'après-midi et à la réception qui l'a suivi.

L'atelier comprenait deux séances. Chacune a été présentée par des conférenciers et conférencières invités. Ceux-ci étaient Mary Shortall, du Congrès du travail du Canada, Raymond Léger, du Syndicat canadien de la fonction publique, et Thom Workman, du département des sciences politiques de l'Université du Nouveau-Brunswick à Fredericton. La première séance a porté sur la formation dans le contexte du Nouveau-Brunswick. Les questions abordées étaient, entre autres, la formation et l'évolution du travail, la formation dans le contexte du chômage chronique et de la restructuration économique, et les effets des politiques néo-libérales sur les travailleurs et les travailleuses du Nouveau-Brunswick.

Pendant la deuxième séance, les participants et les participantes ont examiné plus attentivement les défis et les occasions qui se présentent aux personnes donnant la formation. Les sujets traités ont compris l'égalité des sexes en matière de formation, la privatisation de la formation dans la province et la hausse du coût de la mise en oeuvre privée de programmes d'éducation et de formation. L'attention a été attirée particulièrement sur la situation critique du personnel saisonnier. Cette question est particulièrement inquiétante au Nouveau-Brunswick car cette province compte de très nombreuses personnes sous-employées. Le problème du sous-emploi est plus pressant dans les provinces Maritimes que dans le Canada central.

Les discussions ont en outre porté sur des programmes précis, y compris des programmes d'alphabétisation des adultes et des programmes de formation mixtes et en apprentissage. Un débat animé et un vif échange ont eu lieu. Ils ont mis en évidence les craintes au sujet du rapport entre la formation individualisée et la diminution de la solidarité des travailleurs et travailleuses et le fait que la formation doit être axée sur les travailleurs et les travailleuses. En général, les participants et les participantes se méfiaient des arguments des hommes et femmes politiques consistant à « blâmer la victime » pour établir des politiques et des programmes sur le marché du travail et la formation qui font passer le fardeau et le coût de la formation aux pauvres et aux personnes en chômage.

Re-Regulating Training / Pour une nouvelle réglementation de la formation

(Continued from page 14)

answer these questions in ways that workers and unions (can) support?

- are there aspects of the traditional apprenticeship model that can or should be generalised to protect workers' interests in training?

While the 'Red Seal' program of interprovincial recognition of trades apprenticeship was mentioned as a model to work from, participants regarded the re-regulation of training as a work in progress which would benefit by continuing to look at different models ... and by holding more such workshops.

(suite de page 14)

répondre à ces questions de façon à ce que les travailleurs et les syndicats appuient ces modèles et ces pratiques?

- y a-t-il des aspects du modèle traditionnel d'apprentissage qui peuvent ou pourraient être généralisés dans le but de protéger les intérêts des travailleurs dans la formation?

Quoique le programme « Red Seal » (reconnaissance interprovinciale de l'apprentissage des métiers) ait été cité comme un modèle de départ, les participants ont considéré cette nouvelle réglementation de la formation comme un travail en cours qui pourrait profiter d'une consultation de différents modèles et ... d'autres ateliers comme celui-ci.

Across our desks



Federal training strategy needs fixing A revamped training system leaves many students out in the cold

**Roseanne Moran, Communications and Research Staff Representative
College Institute Educators' Association**

It appears that years of negotiation under the much-touted Canada-BC Labour Market Development Agreement to develop a new training regime has not improved services to clients (i.e., the unemployed). In fact, things may have gotten worse. At the first meeting of CIEA's new labour market reference group, CIEA trainers and contract managers gave CIEA President Maureen Shaw a clear message that the current federal training strategy isn't working.

Jamie Brennan, CIEA Vice President and Chair of the reference group, said that it is now clear that people who need training are being put through unnecessary hoops. Brennan said that the federal requirement for individuals to develop their own training plans – called Return-to-Work Action Plans – can turn into a six or eight week 'merry-go-round'.

As part of revamping the training system, and withdrawing from an active role in training, the federal government announced a broad framework of programs, including one which was originally called Skills Loans and Grants (SLG) and is now known as the Skills Development Employment Benefit (SDEB). This program is essentially a training voucher system. The details of the SDEB have been established via separate sets of negotiations between the federal government and individual provincial governments.

The SDEB was the subject of intense negotiations between the federal and BC governments right down to the wire, with an agreement only being announced in the summer of 1999. The agreement was reached just in time, as the *Employment Insurance (EI) Act*, passed in 1996, abolished payments to public or private education institutions or provincial governments after June 30, 1999. While the federal-provincial negotiations were able to improve the original Skills Loans and Grants framework, many of the original troublesome elements continue in the new SDEB.

Brennan said that the concerns raised by CIEA in communication with the federal Minister of Human Resources Development are being borne out. CIEA cautioned the Minister that the system, which essentially requires individuals to do their own assessment and develop their own training plans, assumes an unrealistic level of knowledge about both labour market requirements and training options on the part of unemployed people. This is particularly true for those who begin with low skill levels. Brennan said that an emerging problem the CIEA reference group identified is the lag time between individuals developing training plans and their ability to actually get into their desired program or course, which can render a plan obsolete. "This is very discouraging for the unemployed and can result in a waste of taxpayer dollars," said Brennan.

CIEA has also indicated to the federal government that the capacity of public colleges and institutes to plan to meet

the training needs of British Columbians will be seriously undermined by the very individual nature of the new training regime. The federal response, by past HRDC Minister Pierre Pettigrew, demonstrated neither knowledge of nor concern about how training programs are developed and delivered. Pettigrew wrote: "The institutions that achieve the best results are likely to attract more clients and cause less successful schools to readjust their programming." As if taking an educational program is the same as shopping around for the best carpet cleaning deal!

Despite concerns raised by CIEA and others, the federal government appears determined to create a training support system that emphasizes individuals, rather than acknowledging the critical role of training institutions and the provincial governments who oversee them.

It's not all bad news though. When the SDEB was announced, a problem that might have further hampered public institutions' ability to provide training was addressed. CIEA had identified concerns that the SDEB program, which would only fund tuition costs for training programs, discriminated against public sector training providers and provincial governments that fund them. In private training institutions, which recover all of their costs through tuition, the EI training benefit would have covered the entire cost of a training program. In public institutions however, where tuition represents less than 20 per cent of the real cost, provincial governments would be left to pay the rest – well over 80 per cent – of the true cost.

The agreement reached with the BC government will see the federal government compensate the province for the gap between the posted tuition rate at public institutions and the actual cost of training. For this year the federal government will pay BC an amount of approximately \$20 million to cover public training costs. Late in the summer, the Ministry of Advanced Education announced a \$5 million program – the Skills for Employment Program – to assist public institutions to effectively plan expenditures and increase local access to training programs.

Getting a handle on the training sector has been made somewhat more difficult with the movement of the Skills Development Division out of the Ministry of Advanced Education, Training and Technology and into the Ministry of Social Development and Economic Security. CIEA has requested the provincial government give high priority to an early new year meeting of the Joint Committee on Labour Market Programming, to bring provincial training stakeholders together.

* Reprinted from the January, 2000 edition of *Profile*. *Profile* is published periodically by the College Institute Educators' Association of BC

A travers nos bureaux

Une solution à la désaffectation des jeunes pour la formation professionnelle



Laurier Caron, Conseiller au service de recherche
Centrale de l'enseignement du Québec

« Les programmes de formation professionnelle au secondaire attirent très peu de jeunes au Québec. En effet, parmi les 75 000 étudiantes et étudiants inscrits en formation professionnelle, à peine le tiers, soit 25 000, sont des jeunes. Les 50 000 autres sont des adultes. »

C'est ce que déplorait la présidente du Conseil supérieur de l'éducation, Céline St-Pierre, lors de la Conférence internationale sur la formation professionnelle et technique, qui s'est tenue à Montréal en novembre dernier. Elle a notamment critiqué le fait que certaines commissions scolaires donnaient la préférence aux adultes plutôt qu'aux jeunes. « On devrait davantage orienter les jeunes vers le diplôme d'études professionnelles, a-t-elle dit, car les jeunes ayant un DEP se trouvent plus facilement un emploi et gagnent de meilleurs salaires. »

Parmi les solutions au problème de l'abandon scolaire et de la désaffectation des jeunes pour la formation professionnelle, qui ont été présentées lors de cette conférence organisée par la CEQ, on retrouve l'alternance travail/études (ATE). (1)

Une progression fulgurante Au cours de la dernière décennie, de nombreux projets d'alternance travail/études ont été mis en place d'abord dans les réseaux universitaire et collégial puis, plus récemment, dans le réseau des commissions scolaires. En janvier 1997, le ministère de l'Éducation recensait 70 projets d'alternance travail/études en formation professionnelle dans 34 établissements secondaires et 64 projets en formation technique dans 35 collèges. En 1998-1999, plus de 9 000 personnes ont participé à un programme d'alternance en formation professionnelle ou technique. Dans le réseau universitaire, six universités offrent 42 programmes ayant intégré un modèle dit d'enseignement coopératif.

Une définition Le ministère de l'Éducation définit l'alternance travail/études à la fois comme une stratégie pédagogique et un mode d'organisation de la formation qui combinent de façon structurée, des séquences de formation dans un établissement d'enseignement et des périodes de stage en milieu de travail.

Des réalités différentes Tout en respectant cet encadrement général, les expériences d'alternance travail/études de la formation professionnelle secondaire et celles de la formation technique collégiale diffèrent sur plusieurs aspects, l'expérience collégiale se rapprochant davantage du modèle de l'enseignement coopératif universitaire tel qu'il a été mis en place à l'Université de Sherbrooke.

L'approche de l'ATE a été introduite dans la mise en oeuvre de plusieurs programmes de formation professionnelle comme, par exemple, en horticulture, en secrétariat et dans la production laitière, la vente et la mécanique de machines fixes. Ces expériences visent l'acquisition partielle ou totale de compétences en milieu de

travail; il s'agit de compétences inscrites au programme d'études. L'élève réalise plusieurs stages en milieu de travail dont la durée varie de deux à huit semaines. Lorsqu'il est en stage, l'élève est considéré comme un apprenti du métier. Il est alors jumelé à un tuteur et il doit s'engager à respecter les exigences de l'entreprise; il n'est généralement pas rémunéré. Un enseignant assure un suivi régulier auprès de l'élève en entreprise et de la personne qui le supervise afin de garantir l'acquisition des compétences prévues au plan de formation. Même si l'entreprise participe à l'évaluation du stagiaire, l'école demeure toujours première responsable de l'évaluation et de la sanction.

Au collégial, la nature des programmes où l'on a implanté l'ATE est aussi très variée : électronique, génie mécanique, bureautique, mécanique du bâtiment, administration, etc. Les stages visent essentiellement le transfert et l'intégration des compétences prévues au plan de travail. L'étudiant alterne entre des sessions d'études à temps complet et des périodes de stage de douze à vingt semaines en milieu de travail, en dehors des sessions d'études. L'étudiant en stage est engagé à titre d'employé; il est soumis aux règles de l'entreprise et il est rémunéré selon ses normes. C'est l'entreprise qui détermine le contenu du stage qui doit toutefois être en lien avec le programme d'études. L'entreprise évalue le rendement du stagiaire et sa capacité à intégrer le marché du travail; le collège prend la mesure des progrès réalisés par l'étudiant.

Quel avenir pour les formations en alternance? La question est vaste et soulève de nombreux enjeux. Comment sont structurés les projets d'alternance travail/études? Quelle reconnaissance est faite du temps requis pour l'organisation et la supervision des stages? Comment est définie la contribution des milieux de travail à la formation? Comment est-elle vécue? Qu'en retirent les divers participants? Dans quelle mesure les entreprises et autres milieux de travail acceptent-ils de participer à ces projets? Qui doit financer ces projets, l'État ou les entreprises? Est-ce que le financement actuel est adéquat et suffisant? Ce sont autant de questions qui mériteront notre attention dans les prochaines années (2).

- 1 Cette description tire sa source d'une présentation faite par Nicole Rousseau du Cégep de Limoilou et Jocelyne Lapiere de la Commission scolaire de Laval lors de la Conférence internationale sur la formation professionnelle et technique, organisée par la CEQ en novembre dernier.
- 2 Nous signalons qu'un dossier intitulé L'alternance travail/études en formation professionnelle et technique au Québec: enjeux et tendances sera disponible sous peu à la CEQ.

* Source: *Nouvelles CEQ*, janvier-février 2000.

Training and Equity Initiatives / La formation et les initiatives en matière d'équité

(Braid and Griffin Cohen: continued from page 3)

The intention of our study of the equity provisions of the IHP is to analyze the features of the initial project agreement which permitted equity initiatives to be implemented, to evaluate the quality and quantity of training received by members of equity target groups, and to assess the experience of the people affected by the conditions of the project. The aggregate data supplied by HCL (itself unusual in its detail) gives a good general overview of the success of the project, as far as numbers were concerned. But assessing the actual implementation of the project required knowledge of the experience of those involved. Extensive interviews with workers who participated in the training process were invaluable in understanding not only the success of the training itself, but also the nature of subsequent experiences of the trainees – with racism, sexual harassment, and other barriers to their full participation in the highway workforce.

Interviews with contractors, trainers, trade union representatives and government and HCL personnel also yielded information which greatly affected our ultimate assessment of why certain aspects of the project were more or less successful. In particular, while our original tendency was to see contractors and other workers as an inherent obstacle simply because they rejected "equity" initiatives, we came to understand that some specific features of the training program itself contributed to the negative reaction of contractors.

Our overall assessment is that the IHP is a good model to use as a generic approach for training and integrating people from traditionally excluded groups into the workforce of large-scale construction projects. The potential for substantial and lucrative work for both the trade unions and the contractors is a powerful incentive to achieve their compliance. But this does not mean that this bought good-will, and, as could be expected on any new initiative of this kind, many things did go wrong. Some of them were the result of poor initial planning or of a poor selection of people to carry out the project. But these problems were relatively minor and most of them can be rectified, with sufficient planning, in future projects.

The major insights gained from this study relate to the very nature of the construction industry itself and the ways in which people generally receive training and gain entry into this workforce. It is on these issues that we expect to make the most important public policy recommendations.

(Braid et Griffin Cohen: suite de page 3)

qui ont permis la mise en œuvre d'initiatives d'équité. Nous évaluons la qualité et la quantité de formation reçue par les membres des groupes d'équité, ainsi que l'expérience vécue des personnes touchées par les conditions de ce projet. Les données fournies par la HCL (plutôt exceptionnelles dans ses détails) donne une bonne vue d'ensemble de la réussite du projet, surtout en ce qui concerne les statistiques. Cependant, l'évaluation de la mise en œuvre du projet exigeait que l'on se penche sur l'expérience vécue des personnes impliquées. Nous avons fait des interviews approfondies avec les travailleurs qui ont participé au processus de formation, ce qui nous a aidés à mieux comprendre le degré de réussite de la formation et des expériences qui ont suivi cette formation : racisme, harcèlement sexuel et autres obstacles à une participation totale dans la main d'œuvre de l'autoroute.

Les interviews avec les entrepreneurs, les fournisseurs de formation, les représentants de syndicats et le personnel du gouvernement et de la HCL nous ont également donné des informations qui ont eu un effet important sur notre évaluation finale du degré de réussite de certains aspects du projet. Par exemple, au départ nous avions tendance à considérer les entrepreneurs et les autres travailleurs comme créant des obstacles tout simplement parce que ces personnes avaient rejeté les initiatives d'équité. Plus tard, nous avons compris que certaines caractéristiques du programme de formation même avaient entraîné une réaction négative de la part des entrepreneurs.

Notre évaluation générale montre que la IHP est un bon modèle à suivre dans son approche générique à la formation et à l'intégration de personnes venant de groupes traditionnellement exclus de la main-d'œuvre de la construction à grande échelle. Les possibilités d'emploi (considérable et bien rémunéré) pour les syndicats et les entrepreneurs les motivent bien à acquiescer. Cela ne veut pas nécessairement dire que cette bonne volonté a été "achetée" et, comme on pourrait s'y attendre avec de telles initiatives, bien des choses n'ont pas marché. Dans certains cas, il s'agissait d'une mauvaise planification au départ et d'une sélection médiocre du personnel pour mener à bien le projet. Dans tous les cas, ces problèmes étaient plutôt mineurs. Avec une planification suffisante, on pourrait facilement résoudre la plupart de ces problèmes dans de futurs projets.

Ce que nous avons appris à mieux comprendre dans cette étude, c'est la nature même de l'industrie de la construction et les façons dont les gens reçoivent généralement leur formation et accèdent à cette main-d'œuvre. C'est à cet égard que nous nous attendons à faire les recommandations les plus importantes en matière de politique publique.

Across our desks / A travers nos bureaux

Centre d'études et de recherche sur les qualifications



Bref, n° 162 — Mars 2000 — *La décentralisation de la formation professionnelle. En quête d'une offre régionale plus cohérente*

<http://www.cereq.fr/cereq/bref.html>

Skills Training / La formation et le développement des compétences

(Jackson and Jordan: continued from page 4)

apprentices; wage subsidies as long as apprentices are enrolled; incentives to hire their apprentices on enterprise based agreements rather than the national award wage structure; the promise of a customised program from their choice of private or public training providers; and an administrative process that offers 'streamlined ... one stop-shopping.' Collectively, these changes in the organisation of apprenticeships deliver multiple benefits to the business community, in the short term and the longer term. This is the essence of 'responsiveness.'

When it comes to soft skills training, the issues are a bit more subtle, but there remains a tradition of differing interests. 'Soft skills' training mostly refers to communication and problem solving techniques which are being widely used to support the introduction of team work and other forms of 'high performance' and 'flexible' work organisation. Here as well, communication among co-workers is a terrain traditionally valued and protected by unionists seeking to build solidarity among workers and to foster collective willingness to resist work practices that are unsafe or unjust. Thus, traditions of 'shopfloor culture,' (particularly in unionised environments) have promoted a view of workers' interests as separate and distinct from, and sometimes in opposition to, those of the employer.

Soft skills training has the explicit goal of reversing this situation to ensure that employers, not workers or unions, benefit from the culture of shopfloor. 'Communication skills' and 'problem-solving skills' are specifically redefined as those which lead team members to overcome their individual and collective resistance and to support/enhance the goals and terms of work defined by the employer. This shift in the flow of benefits from shopfloor communications is a powerful illustration of how re-definitions in the meaning of skill are central to the reform process.

In other words, the concept of skill is not neutral. It is being used to restructure those elements of work over which employers want more control. And the broad consensus about which policy makers like to boast is being forged on terms which are indeed responsive to industry, but at the expense of working people.

(Jackson et Jordan: suite de page 4)

diplômés de ces programmes. Mais ils en profitent dès le départ avec des subventions financières pour l'embauche des apprentis, des subventions de salaire quand les apprentis sont inscrits aux programmes, des primes d'embauche pour leurs apprentis basées sur des accords en entreprise, une promesse d'accès à des programmes faits sur mesure avec un choix de fournisseurs de formation dans le public ou le privé et un système administratif dégraissé. Collectivement, ces changements dans l'organisation des programmes d'apprentissage offrent plusieurs avantages aux industries, à court terme et à long terme. Voilà l'essence de cette « receptivité aux besoins ».

Quand il s'agit de formation « douce », les problèmes se manifestent plus subtilement mais la tradition d'intérêts différents demeure. Cette formation « douce » s'applique aux techniques de communication et de résolution de problèmes qui sont maintenant partout utilisées pour soutenir l'introduction du travail d'équipe ainsi que d'autres formes de réorganisation du travail "flexible" et de "haute performance". Là aussi, la communication entre employés est un terrain traditionnellement valorisé et protégé par les syndicalistes qui veulent créer un sentiment de solidarité chez les employés et encourager une volonté collective qui résiste à des pratiques de travail injustes ou dangereuses. Par conséquent, les traditions de culture « d'employés » (surtout dans les milieux syndiqués) ont créé une vision des intérêts de l'employé séparée et distincte de ceux de l'employeur.

La formation douce a comme but explicite de renverser cette situation afin d'assurer que les employeurs, et non les travailleurs ou les syndicats, profitent de la culture « d'employés ». Les compétences de communication et de résolution de problèmes sont spécialement redéfinies comme des compétences qui permettent aux membres d'une équipe de vaincre leur résistance individuelle ou collective et de soutenir et encourager les buts et les termes du travail tels qu'ils sont définis par l'employeur. Cette mutation nous montre clairement la façon dont les redéfinitions du concept de « compétences » jouent un rôle essentiel dans le processus de réforme.

Autrement dit, le concept de « compétences » est loin d'être neutre. On le manipule dans le but de restructurer les éléments du travail que les employeurs veulent davantage contrôler. Et ce consensus général dont les décideurs aiment se vanter se forge selon des termes qui sont certes réceptifs à l'industrie, mais ce aux dépens des travailleurs et des travailleuses.

Across our desks / A travers nos bureaux

International Labour Organization / Organisation internationale du travail International Labour Conference / Conférence Internationale du Travail

*Report V: Training for employment: Social inclusion, productivity and youth employment — and —
Human Resources Training and Development:
Conclusions adopted by the Conference*

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/index.htm>

*Rapport V: Formation pour l'emploi: inclusion sociale, productivité et emploi des jeunes — et —
Mise en valeur des ressources humaines: Conclusions adoptées par la Conférence*

<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc88/index.htm>

Australia/Australie

(McBride: *continued from page 5*)

Noting that the evidence, while preliminary, is often disappointing from the point of view of those who promoted the reforms, the paper concludes that the theory informing training reform may have been mistaken about the causes of poor training performance.

The tacit hypothesis in the Australian training reform agenda was that the training system itself was responsible for deficiencies in training. Consequently, reforms to the training system would induce more training and higher skills training. The essence of the reforms was to marketise the system through deregulation and privatisation, and to make it more responsive to the needs of industry. So far there is little empirical evidence that this is happening.

An alternative hypothesis is that factors connected with the structure of Australian business, especially the predominance of small businesses, may account for the training deficit.

Notwithstanding differences between training in Canada and Australia, notably the decentralisation of training in Canada and its centralisation in Australia, the Australian case is instructive for the Canadian training policy community. There is no evidence to support the proposition that commercialisation of training leads to more training or better training. Moreover, to the extent that deficiencies exist in the quantity and quality of training do exist; the causes may lie outside the training system itself in the structure and culture of private businesses. And if the cause is to be found there, changing these characteristics through public initiative and regulation must be part of the solution. Further, whatever its utility from a business perspective in breaking down negotiated job protection, the language of competencies does not appear widely understood by industry in Australia, and its claimed pedagogical superiority is, at the very least, not proven. For those in the Canadian training community who consider a publicly funded and delivered training system worth fighting for, these may be encouraging results.

(McBride: *suite de page 5*)

3 Se donne-t-il plus de formation très spécialisée?

Signalant que la preuve, bien qu'elle soit préliminaire, est souvent décevante au chapitre des promoteurs de la réforme, le rapport conclut que les bases théoriques de la réforme de la formation sont peut-être erronées quant aux causes du piètre rendement de la formation.

L'hypothèse tacite sur laquelle repose le programme australien de réforme de la formation est que c'est au système de formation lui-même qu'étaient attribuables les lacunes de la formation. Il en découlait que la réforme du système de formation devait accroître la formation et donner lieu à une formation plus spécialisée. La réforme a consisté essentiellement à commercialiser le système par la déréglementation et la privatisation pour qu'il réponde mieux aux besoins de l'industrie. Jusqu'à présent, il n'y a guère de preuves empiriques selon lesquelles c'est ce qui se passe.

Il se peut que les lacunes de la formation tiennent plutôt à des facteurs ayant trait à la structure du monde des affaires australien, et particulièrement au fait qu'il est dominé par les petites entreprises.

En dépit des différences entre la formation au Canada et en Australie, et notamment du fait qu'elle est décentralisée au Canada et centralisée en Australie, la collectivité canadienne de la politique sur la formation peut tirer des leçons de l'expérience australienne. Rien ne porte à croire que la commercialisation de la formation accroît ou améliore celle-ci. Qui plus est, les causes des lacunes quantitatives et qualitatives de la formation peuvent se trouver à l'extérieur du système de formation, dans la structure et la culture des entreprises privées. Et si elles s'y trouvent effectivement, il faut, pour les combler, changer cette structure et cette culture par des initiatives publiques et la réglementation. En outre, si utile soit-il aux fins de la réduction par les entreprises de la protection négociée des emplois, l'industrie australienne ne semble pas bien comprendre le langage des compétences, et sa supériorité pédagogique n'est, à tout le moins, pas prouvée. Cela peut être encourageant pour les membres de la collectivité canadienne de la formation qui jugent qu'il vaut la peine de lutter pour établir un système à financement public de formation à prestation publique.

Enterprises and Training — Québec — La formation en entreprise

(Bernier: *continued from page 8*)

the other hand, when we examine business input into this relationship, we find that businesses continue to believe that the school system mainly provides qualified labour, and, moreover, that businesses do not see themselves as actively involved. Due to the lack of active business involvement, therefore, the different school-work alternation and apprenticeship programmes developed in Québec have yet to take off. As with the last (and no longer in force) system proposed by SQDM, the partnership commission, perhaps we will uncover a gap in implementation.

It is thus premature, in our opinion, to conclude that businesses are in a phase of modernisation. As others have indicated regarding workplace training, we are perhaps on a path to greater segmentation of business involvement instead.

(Bernier: *suite de page 8*)

part, quand on examine les apports des entreprises dans un rapprochement avec l'école, force est de constater qu'elles continuent à envisager l'école comme devant leur fournir une main-d'œuvre qualifiée mais qu'elles tardent à envisager un apport actif de leur côté. Ainsi, les différents régimes d'apprentissage développés au Québec n'ont pas encore pris leur envol, faute entre autres d'une participation active des entreprises. Comme le dernier régime proposé par la commission des partenaires concerne la formation de la main-d'œuvre (et non plus de la relève), peut-être ouvrira-t-on une brèche en la matière.

Il est donc encore trop tôt, à notre avis, pour conclure à une modernisation des entreprises. Comme le montrait une étude de Betcherman et collaborateurs (1996) sur la formation en entreprise, peut-être nous dirigeons-nous vers une plus grande segmentation des entreprises à cet égard.

Forest Worker Training Programs / Programmes de formation du personnel forestier

(Nesbit and Dawson: continued from page 6)

but on the human dimension of teaching and learning. All three programs emphasised the importance of face to face and hands-on learning. Although opportunities for computer-based instruction were readily available, instructors at all the sites stressed the importance of classroom interaction for ensuring relevancy and personal guidance. Learners, too, appreciated the social nature of the learning environment, commenting on the value of collegial interaction as an important source of support. Another important dimension of interactive delivery was the provision for "structured classes". In other words, it was not just the social and practical aspects of classroom and hands-on work that mattered, but also the establishment of a sense of progress and continuity.

Two specific, contextual, factors are particularly crucial to the future success of forest worker training programs: the presence of a strong and supportive advisory committee and the necessity of adequate and sustained funding. Those programs that could rely on a broadly based advisory committee with representation from all stakeholder groups were both more resilient and more flexible. Further, if that representation included a union presence, then the program was assured strong support within the industry and could draw upon the wealth of educational resources and perspectives which unions have long cultivated.

Financial considerations also fundamentally affect the viability of training programs. Training is increasingly seen as a public policy, as well as an educational issue. Hence, the success of workplace education programming is often contingent upon public policy decisions. Here, we must question the viability of basing long term educational planning on short term economic considerations. If the concept of "lifelong learning" is to be more than rhetoric, piecemeal approaches, based apparently on the economic state of the industry, to program financing to be re-examined. This is particularly important for nonunion and single resource based communities, where economic effects tend to be felt more dramatically. While it is clear that the public purse is not bottomless and the constraints on funding for educational programs are widespread, it is unlikely for even the most successful programs to thrive under provisional and uncertain funding arrangements.

(Nesbit et Dawson: suite de page 6)

importants, attirer des travailleurs forestiers aux trois centres, la prestation de la formation a été axée non pas sur les technologies elles-mêmes mais bien sur le volet humain de l'enseignement et de l'apprentissage. Les trois programmes mettaient l'accent sur l'importance de l'apprentissage mutuel et pratique. Il y avait un accès facile à des possibilités d'éducation informatisée mais les formateurs des trois centres ont insisté sur l'importance de l'interaction en classe pour assurer la pertinence de l'enseignement et l'orientation individuelle. Les apprenants ont indiqué qu'ils appréciaient le caractère social du milieu d'apprentissage, signalant que l'interaction avec le personnel enseignant leur avait été d'un grand soutien. Un autre volet important de la prestation interactive a été la création de « classes structurées ». Autrement dit, l'établissement d'un sentiment d'avancement et de continuité comptait tout autant que le caractère pratique de la classe et des travaux.

Il y a deux facteurs contextuels précis qui sont d'une importance cruciale pour le succès futur des programmes de formation du personnel forestier : la présence d'un comité consultatif fort et favorable et l'existence d'un financement suffisant et soutenu. Les programmes pouvant compter sur un comité consultatif représentant tous les groupes d'intervenants étaient plus résistants et plus souples que les autres. De plus, la participation syndicale au comité consultatif assurait au programme un fort appui au sein de l'industrie et lui permettait de puiser à la mine de ressources et de perspectives éducatives que les syndicats accumulent depuis longtemps.

Les conditions financières influencent fondamentalement la viabilité des programmes de formation. La formation est de plus en plus considérée comme une question relevant tant des politiques publiques que de l'éducation. Il s'ensuit que le succès des programmes d'éducation en milieu de travail dépend souvent de décisions relatives aux politiques publiques. Nous ne croyons pas qu'il soit judicieux de fonder la planification à long terme de l'éducation sur des considérations économiques à court terme. Pour mettre en pratique le concept de l'éducation permanente, il faut réviser les stratégies morcelées de financement des programmes qui semblent reposer sur la situation économique de l'industrie. C'est d'autant plus important dans les communautés à industrie primaire unique non syndiquée, où les effets économiques ont tendance à se faire sentir de façon plus marquée. Bien qu'il soit clair que la source de deniers publics n'est pas intarissable et que les contraintes applicables au financement des programmes éducatifs sont répandues, il est peu probable que même les programmes les plus fructueux puissent bien se perpétuer dans un contexte de financement provisoire et instable.

Across our desks / A travers nos bureaux

Western Research Network on Education & Training
Newsletter Spring 2000 / Bulletin: printemps 2000

Policy and Practice in Education and Training
<http://www.educ.ubc.ca/wrnet/Newsletters/news19.htm>
Politique et pratique en éducation et formation
<http://www.educ.ubc.ca/wrnet/FRENCH%20FILES/fnews19.htm>

Groupe universitaire de recherche en formation-emploi
Bulletin / Newsletter

mars 2000
<http://www.unites.uqam.ca/girfe/activites.htm>
March 2000
<http://www.unites.uqam.ca/girfe/activities.htm>

Women's Training and Employment Services/ Les services de formation et d'emploi des femmes

(Stephen and Lior: continued from page 7)

- Over the past two years, what changes have you seen or experienced regarding access to training and employment programs and services?
- Are there groups or individuals that were able to access services that are no longer receiving those services? What groups or individuals?
- What changes were you anticipating related to a Labour Market Development Agreement in your area? What changes are needed?
- What can we do provincially to lobby/work/create awareness of the issues?

The same notes sounded everywhere, programmes have been lost, service levels are decreasing, and access is diminished.

Community based training programs have traditionally maintained high rates of participation and retention among women. They have provided the most accessible vehicles for labour market entry and re-entry. As the burden of tuition and related costs is shifted to individual participants, agencies are concerned about the likely impact on women and visible minorities. Women seeking to re-enter the paid workforce may have little recourse to programmes other than work-for-welfare. Agencies are concerned that their participants will also face unmanageable debt-loads at a time when they most need income support and related assistance to cover child-care, dependent care, transportation and other expenses.

Agencies have developed a wide range of training and employment services responding directly to the multiple barriers women face in a competitive labour market. Community agencies recognise the need for a continuum of services with multiple points of access. The report identifies a number of possible "next steps" for a broader strategy for community based training. Local programmes need to work more closely together through regional networks, identifying areas for collaboration and standardisation guided by an articulation of "best practices" for the sector. Community programmes can also collaborate with local boards to establish servicing levels and multiple delivery options based on community, regional and provincial needs and priorities.

Nevertheless, in the absence of supportive policy and funding for their training and employment services needs, women and other equity seeking groups will continue to be denied equitable access to the labour market and to secure employment for reasonable wages and in safe working conditions. In this respect, the proposed federal transfer of labour market training to the Ontario government represents a challenge and an opportunity.

This ACTEW research project was funded by Status of Women Canada. The full report is available from: Advocates for Community Based Education and Training for Women, 401 Richmond St. W., Suite 355, Toronto, ON, M5V 3A8; tel: 416-599-3590; email: actew@web.net visit: <http://www.actew.web.net/>

(Stephen et Lior: suite de page 7)

éliminés, que les services diminuaient et que l'accès avait diminué.

Les programmes de formation en milieu communautaire ont toujours eu des taux élevés de participation et de rétention des femmes. Ils ont été les moyens les plus accessibles d'aider les gens à se lancer ou à revenir sur le marché du travail. À mesure que le fardeau des frais de scolarité et des frais connexes est imposé aux participants individuels, les organismes communautaires s'inquiètent des répercussions que cela aura vraisemblablement sur les femmes et les minorités visibles. Les femmes cherchant à réintégrer la main-d'oeuvre rémunérée n'auront peut-être accès qu'à des programmes de travail obligatoire des prestataires d'aide sociale. Les organismes craignent que leurs participantes et participants ne s'endettent excessivement au moment où ils ont le plus besoin de soutien du revenu et d'aide connexe pour payer leurs frais de garde d'enfants ou de personnes à charge, leurs frais de déplacement et d'autres dépenses.

Les organismes communautaires ont créé un vaste éventail de services de formation et d'emploi répondant directement aux multiples obstacles que les femmes doivent surmonter sur un marché du travail compétitif. Ils reconnaissent la nécessité d'assurer la continuation des services et de nombreux points d'accès. Le rapport indique un certain nombre de prochaines étapes possibles en vue de l'établissement d'une vaste stratégie de formation en milieu communautaire. Les responsables des programmes locaux doivent collaborer plus étroitement entre eux par l'entremise de réseaux régionaux, relevant les occasions de coopération et de normalisation à la lumière des « meilleures pratiques » du secteur. De plus, les responsables des programmes communautaires peuvent collaborer avec les conseils scolaires à l'établissement de niveaux de service et d'options de prestation multiples fondées sur les besoins et les priorités communautaires, régionaux et provinciaux.

Néanmoins, en l'absence d'une politique favorable et d'un financement approprié de la réponse à leurs besoins en formation et en services d'emploi, les femmes et les autres groupes recherchant l'équité continueront de se voir priver d'un accès équitable au marché du travail et à des emplois stables comportant une rémunération raisonnable et des conditions de travail non dangereuses. Dans ce contexte, le transfert proposé au titre de la formation professionnelle par le gouvernement fédéral au gouvernement de l'Ontario est un défi et une occasion à la fois.

Ce projet de recherche de l'ACTEW a été financé par Condition féminine Canada. Vous pouvez obtenir le rapport intégral en écrivant à Advocates for Community Based Education and Training for Women, suite 355, 401 ouest, rue Richmond, Toronto (Ontario), M5V 3A8 ou en communiquant avec l'ACTEW par téléphone au numéro (416) 599-3590 ou par courriel à l'adresse actew@web.net. Internet: <http://www.actew.web.net/>

Working Papers / Documents de travail

- 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.)
- Stephen McBride, *Human Capital, the Competitiveness Agenda and Training Policy in Australia* — #99-07 (24pp.)
- Carla Lipsig-Mummé, *Research and Engagement with Trade Unions: Bridging the Solitudes* — #99-08 (16pp.)
- Marjorie Griffin Cohen and Kate Braid, *Training and Equity Initiatives on the British Columbia Island Highway Project: A Model for Large-Scale Construction Projects* — #99-09 (23pp. & appendices)
- Tom Nesbit and Jane Dawson, *What Works in Forest Worker Training Programs?* — #99-10 (29pp. & appendices)
- Jennifer Stephen, *Access Diminished: A Report on Women's Training and Employment Services in Ontario* — #00-01 (20pp. & appendices)

Working papers/documents de travail

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

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

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

Centre for Research on Work and Society

276 York Lanes, York University

4700 Keele Street

North York, Ontario M3J 1P3

Document # _____ # copies _____

Document # _____ # copies _____

Document # _____ # copies _____

Total # _____ **Total \$** _____

Name/nom: _____

Organisation/affiliation: _____

Address/adresse: _____

Telephone/téléphone: _____

Fax/télécopieur: _____

Email/courrier-électronique: _____

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



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

Fourth Annual Conference of the Labour
Education & Training Research Network

Le quatrième colloque du Réseau de
recherche en formation et travail

October 20-22 — 2000 — du 20 au 22 octobre
Harbour Centre, Université Simon Fraser University, Vancouver

Registration Form / Fiche d'inscription
RSVP before October 6 / RSVP avant le 6 octobre

Name/Nom

Affiliation/Institution

Address/Adresse

City/Ville

Province

Postal code postal

Telephone/Téléphone

Fax/Télécopieur

Email/courriel

REGISTRATION FEES / FRAIS D'INSCRIPTION

	Member Membre	Non-member Non-membre	Student or unemployed Étudiant et sans emploi
Before October 6 Avant le 6 octobre	● no charge/gratuit	● \$ 75	● \$ 25
After October 6 Après le 6 octobre	● \$ 10	● \$ 85	● \$ 35
Amount payable* Montant payé*	_____	_____	_____

* Make cheques payable to/Établir votre chèque au nom du Centre for Research on Work and Society
Credit and debit cards are not accepted / Les cartes de crédit ne sont pas acceptées

OTHER ARRANGEMENTS / AUTRES MODALITÉS

Accommodations* Hébergement*	yes/oui no/non	Parking Stationnement	yes/oui no/non	
Child care Garde d'enfants	yes/oui no/non	Dietary Consideration Besoins alimentaires spéciaux	yes/oui no/non	Specify/Précisez _____
Friday reception Réception du vendredi	yes/oui no/non	Noon lunch Repas du midi	Saturday/Samedi yes/oui no/non	Sunday/Dimanche yes/oui no/non

* Eligible Network members only / Les membres du réseau éligible seulement