

Training Matters

Recherche en Formation

NEWSLETTER OF THE LABOUR EDUCATION AND TRAINING RESEARCH NETWORK

**CENTRE FOR
RESEARCH ON WORK
AND SOCIETY**

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

276 York Lanes
York University
4700 Keele Street
North York, Ontario
M3J 1P3

Phone:
416-736-5612

Fax:
416-736-5916

E-mail:
rjanzen@yorku.ca
crws@yorku.ca

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

From the Network Secretariat

Carla Lipsig-Mummé, Project Leader
Russell Janzen, Coordinator

The Director of the Social Sciences and Humanities Research Council, Marc Renaud, was recently quoted as saying that bridges have to be built "between the builders of knowledge and the consumers of research."

(*Globe and Mail*, July 7, 1998) In its strategic plan, *Striking the Balance*, SSHRC identified as one of its priorities "knowledge transfer between the research community and Canadian society".

As always, expressions like "consumers of research" and "knowledge transfer" raise certain questions.

These two seem to imply a relationship in which university academics "produce" knowledge and their network partners passively receive the research results. Other of SSHRC's definitions suggest a different con-

Un mot du secrétariat

Carla Lipsig-Mummé, Directrice du réseau
Russell Janzen, Coordinateur

Marc Renaud, directeur du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, aurait dit récemment qu'on doit jeter un pont "entre les pourvoyeurs de connaissances et les consommateurs de la recherche" (*Globe and Mail*, 7 juillet 1998).

Dans son plan stratégique, intitulé *Le défi du juste milieu*, le CRSHC a identifié "le transfert des connaissances entre les chercheurs et la société" comme une de ses priorités.

Comme toujours, certaines expressions telles que "consommateurs de la recherche" et "transfert de connaissances" posent certaines questions. Ces deux expressions semblent suggérer une relation selon laquelle les universitaires produisent des connaissances et leurs partenaires de réseau reçoivent passivement les résultats de projets de recherche. D'autres définitions issues du CRSHC suggèrent une conception différente de la chose. Notre réseau a pour but de développer une collaboration et un échange actifs entre les universitaires et



(Continued on page 2)

(suite en page 2)

Inside/Table des matières

Research Reports/Rapports de recherche	3
Electronic Networking/Réseau électronique	4
Commercialisation	7
Research Projects/Projets de recherche	8
Around the Network/Tour de réseau	11
Apprenticeship/Apprentissage	13
Conferences/Colloques	15
Across Our Desks/A travers nos bureaux	19
Survey — Newsletter/Enquête — Bulletin	24

Research Collaboration/Recherche en collaboration

(continued from page 1)

ception. Our Network is one practice of developing active exchange and collaboration between university researchers and their partners in union and community-based organisations.

In that light, we would like to report on a workshop we held at our annual conference May 24-26 this year. Bob Hatfield of the Communications, Energy and Paperworkers Union and Tom Nesbit of Simon Fraser University facilitated the workshop on "Collaborative Research Between Unions and University Researchers". In it, participants discussed the joys, the frustrations and the possibilities of collaborative research.

The **Joys** included both the learning process and the production of tangible results that had wider applicability and greater impact than might otherwise be the case. Union members and the general public benefit from scholarly research that is made more accessible and disseminated more widely. The neutrality of the university lends prestige to research unions are interested in; academics benefit from the feedback from unions.

Among the **Frustrations** were the difficulties associated with establishing a common understanding about conceptual language and objectives. Participants acknowledged, however, that academics and unions face different constraints. Different time frames, the reasons for the research and the audience all affect the definition of research priorities.

Union research often is framed in terms of the immediate situation to which it must respond, whether in collective bargaining or politics. Being subject to peer review lends academic research a more conceptual cast that requires a longer gestation period. Particularly in relation to questions of policy and politics, then, negotiating research questions and methods is a difficult task.

Yet the mere fact that there are joys in spite of the problems opens up **Possibilities**. Participants believe that developing a culture of collaboration produces research which is potentially more influential in policy circles and the media. Partnerships build understanding and generate useful information that is considered more credible in an age of discourse about "partnership".

Participants proposed concrete initiatives in research development and in dissemination: initial exchanges on research topics; union researchers soliciting and/or participating in research; having "research bazaars" at union and other conferences, and on the "web"; bibliographies for trade union researchers; and the development of two response systems to "questions of the day", one rapid and one slower.

If we can close with the words of one participant, this workshop is "the first piece of an extended dialogue that could continue through the life of the network." Perhaps "we may regard this work as a way of training ourselves to work more closely together."

(suite de la première page)

leurs partenaires dans les syndicats et les organismes à base communautaire.

Sous cet angle-là, nous aimerions rendre compte d'un atelier présenté à notre conférence annuelle du 24 au 26 mai dernier. Bob Hatfield du *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier* et Tom Nesbit de la *Simon Fraser University* ont animé un atelier sur la "Recherche en collaboration entre syndicats et universitaires" lors duquel les participants ont discuté des joies, frustrations et perspectives de la recherche en collaboration.

Parmi les **joies**, on a mentionné à la fois le processus d'apprentissage et la production de résultats tangibles qui ont eu une plus grande applicabilité et un plus grand impact que ce à quoi on aurait pu autrement s'attendre. Les syndiqués et le grand public bénéficient des recherches qui sont rendues plus accessibles et qui sont diffusées à plus large échelle. Le caractère neutre de l'université ajoute un certain prestige à la recherche qui intéresse les syndicats et, à leur tour, les universitaires bénéficient du feedback offert par les syndicats.

Parmi les **frustrations**, on a repéré les difficultés associées à la formulation d'un langage conceptuel et d'objectifs communs. Les participants ont cependant reconnu que les universitaires et les syndicats font face à différentes contraintes. Les différents délais, les raisons principales de la recherche et le public visé jouent chacun un rôle dans la définition des priorités de recherche.

La recherche syndicale tient généralement compte de la situation immédiate à laquelle elle doit répondre, que celle-ci soit liée aux négociations ou à la politique. La recherche en contexte universitaire exige une période de gestation plus longue car elle doit être soumise à un comité de révision, ce qui lui confère un ton plus conceptuel. La négociation de questions de recherches et de méthodologie devient alors une tâche difficile surtout lorsqu'il s'agit de questions politiques.

Cela dit, le fait même que l'on parle de joies malgré certains problèmes ouvre la porte à de nouvelles **perspectives**. Les participants croient que le développement d'une "culture" de collaboration donne un produit de recherche qui exerce possiblement plus d'influence dans les cercles politiques et dans les media. Les partenariats créent une meilleure compréhension et génèrent des informations utiles qui sont considérées plus crédibles à une époque de discours sur le partenariat.

Les participants ont proposé des initiatives concrètes dans le développement de la recherche et de sa diffusion: échanges de sujets de recherche au départ; participation de chercheurs liés aux syndicats; séances informelles de recherche aux conférences syndicales et autres, et sur le Web; bibliographies pour les chercheurs de syndicats de métier; et développement d'un système de réponse à deux vitesses pour les "questions du jour".

Si l'on nous permet de conclure en citant les mots d'un de nos participants, cet atelier "est le début d'un dialogue continu qui pourrait se prolonger pendant toute la vie du réseau" et "peut-être pourrions-nous considérer ce travail comme une façon de nous entraîner à travailler en plus étroite collaboration".

Research Reports/Rapports de recherche

Continuing Education in Quebec's Professional Associations

Sylvain Bourdon and Claude Laflamme

It is not only businesses and school systems which are responsible for the organization of training, but also many intermediary organizations such as unions or professional associations. Within this context we wished to investigate the way in which professional associations influence the vocational training of an important and increasing part of the Quebec workforce. In 1996, professional associations included 262,496 members or 7.2 % of the Quebec workforce -- a number 35% higher than in 1995. We conducted a questionnaire study administered by phone at the beginning of 1998. Thirty-four of the 43 existing professional organizations were contacted and agreed to participate in our survey, a response rate of 84%. Furthermore, the respondents represented 246,525 of the 262,491 members; thus 94% of the members were repre-

(Continued on page 4)

La formation professionnelle continue dans les ordres professionnels au Québec

Sylvain Bourdon et Claude Laflamme

L'organisation n'est pas toujours du seul ressort des entreprises ou du système d'enseignement, mais repose sur une diversité d'organismes intermédiaires tels les syndicats et les ordres professionnels. C'est dans ce contexte que nous avons voulu savoir comment les ordres professionnels, qui regroupaient un total de 262 496 membres en 1996, soit 7,2% de la population active du Québec - un nombre 35% supérieur à ce qu'il était en 1985 - influencent la formation professionnelle d'une partie importante et croissante de la population active. Pour ce faire, nous avons mené une enquête par questionnaire administré au téléphone au début de 1998. Sur les 43 ordres professionnels, 36 représentants ont été rejoints et ont accepté de répondre aux questions, ce qui donne un taux de représentativité de 84% des ordres. Les répondants regroupent 246 525 des 262 491 membres des ordres professionnels en 1996, soit un taux de représentativité de 94% des membres.

L'analyse des données de cette enquête, des données

(suite en page 4)

Recent Changes in Training Policy and Structure in New Brunswick

Joan McFarland

There have been far reaching changes in the delivery of training in New Brunswick in the last couple of years. Specifically, on July 1, 1996, changes to the Unemployment Insurance Act came into effect while on December 3, 1996, Ottawa signed a devolution agreement with New Brunswick handing the bulk of the delivery of training programs over to the province.

In addition to cutting benefits and extending the length of time required for eligibility, the new Employment Insurance Act ends the policy of the block purchase of training seats. Under this policy, the government had paid for the unemployed worker's retraining including living costs for an extended period until their training was complete.

A Skills, Loans and Grants (SLG) program replaces the old approach. Under SLG, an eligible person- defined as a person who is or has been on unemployment insurance during the previous three years (or five years for a woman who has been on

(Continued on page 5)

Modifications récentes des politiques et de la structure de la formation au Nouveau Brunswick

Joan McFarland

Des modifications importantes ont été apportées à la prestation de la formation au Nouveau-Brunswick depuis quelques années. Plus précisément, les modifications à la Loi sur l'assurance-chômage sont entrées en vigueur le 1er juillet 1996, et l'entente entre Ottawa et le Nouveau-Brunswick sur la dévolution vers la province de la plupart des programmes de formation a été paraphée le 3 décembre de la même année.

En plus de réduire les prestations et d'allonger la période de qualification, la Loi sur l'assurance-chômage remaniée met fin à la politique de l'achat en bloc de places de stagiaires. En vertu de cette politique, le gouvernement défrayait le coût du perfectionnement des chômeurs, y compris leur subsistance, sur une période correspondant à la durée de la formation.

Un programme de Prêts et subventions de perfectionnement (PSP) a remplacé l'ancienne approche. Les personnes admissibles aux PSP sont celles qui sont prestataires de l'assurance-chômage ou qui l'ont été au cours des trois années précédentes (cinq années dans le cas de femmes en congé de maternité); elles obtiennent un emprunt combiné à une subvention qui défraie tout programme de perfectionnement souhaité ou

(suite en page 5)

La formation dans les ordres professionnels

Training in Professional Associations

(Bourdon & Laflamme, continued from page 3)

sented.

The data analysis of the present survey, the results of a previous study conducted by the *Conseil interprofessionnel du Québec* a year earlier, annual reports and other documents collected during the research process allowed us to describe the training activities of professional organizations (type and frequency of courses, intended public, type of accreditation, course orientation and objectives). We also aimed to answer the following questions: What is the nature of course contents? Is the vocational training basic (general courses) or specific (tailor-made courses)? How is the organization of this training negotiated with the agents involved (teaching establishments, private consultants, other unions ...)? Who are the preferred partners and why are they preferred?

The final report will not only present the results of the two studies but will also include an appendix with the questionnaire survey, which could be used in future studies on the provision of continuing training between intermediary organizations and training providers.

(Bourdon et Laflamme — suite de la page 3)

d'une enquête précédente menée par le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) un an auparavant, et des rapports annuels et autres documents recueillis au cours de la recherche a permis de dresser un portrait des activités de formation dans lesquelles les ordres sont engagés (types de cours, fréquences des cours, clientèles visées, types d'attestation, orientation et objectifs des cours, etc.) et de répondre aux questions suivantes: De quelle nature - fondamentale (formation professionnelle large) ou spécifique (formation professionnelle sur mesure) - sont les contenus? Comment se négocie l'organisation de ces formations avec les différents acteurs impliqués (établissements d'enseignement, consultants privés, autres associations...)? Quels sont les partenaires privilégiés et pourquoi?

En plus d'exposer l'analyse des résultats des deux enquêtes, le rapport final reprend en annexe le questionnaire d'enquête qui pourrait servir de base à la poursuite d'études ultérieures sur l'organisation de la formation continue entre des organismes intermédiaires et des fournisseurs de formation.

Electronic Networking/Réseau électronique

News-Nouvelles-TFL

A new email list has been established for the public to receive news and other material related to the work of the Labour Education and Training Research Network. It is called News-Nouvelles-TFL. Although subscribers will not be able to post directly to the list, they are encouraged to forward items of interest to rjanzen@yorku.ca to be reposted to the list.

If you would like to subscribe, you can send a message to listserv@yorku.ca, leaving the subject line blank. In the body of the message enter only the command in the following format:

subscribe News-Nouvelles-TFL Your Name

Training Network Web-site

The Labour Education and Training Research Network now has a bilingual web-site. It offers information on the Network and members, the *Training Matters* newsletter, and a variety of resources related to education and training and labour market issues. Abstracts of the research sponsored by the Network are also provided. Working Papers will be available in paper or Acrobat PDF formats. To visit, point your browser at

<http://www.yorku.ca/research/crws/network>

News-Nouvelles-TFL

Nous avons dressé une nouvelle liste de courrier électronique; elle s'appelle *News-Nouvelles-TFL*. Elle s'adresse au public et servira surtout aux annonces, au repostage d'informations pertinentes en provenance de l'internet ou d'autres listes électroniques. Les abonnés ne pourront pas, toutefois, poster directement du courrier à destination de la liste. Tout courriel envoyé à la liste me parviendra automatiquement.

Si vous voulez vous abonner, il vous suffit d'envoyer un message à listserv@yorku.ca, en laissant vierge la ligne de l'objet. Dans le corps du message, n'inscrivez que la commande suivante:

subscribe News-Nouvelles-TFL votre nom

Le site Web de réseau de recherche en formation et travail

Le réseau de recherche en formation et travail a un site Web bilingue. On y trouve des informations sur le réseau et ses membres, le bulletin *Recherches en formation*, et divers documents liés à l'éducation, à la formation et au marché travail. Les résumés de recherche du réseau sont aussi disponibles. Les documents de travail seront disponibles sur papier ou en format Acrobat PDF. Vous pouvez visiter le site Web dont l'URL est

<http://www.yorku.ca/research/crws/network>

la formation au Nouveau-Brunswick

(McFarland, continued from page 3)

maternity leave)- takes out a combination loan/grant to pay for any retraining they may wish or require. The SLG is similar to the Student Aid program and, in fact, the cheques are issued out of the same office of the Department of Advanced Education. The SLG program applies whether the applicant is on UI, income assistance or an apprenticeship program.

New Brunswick was the second province to sign a devolution agreement with Ottawa- after Alberta. It is called the Labour Market Development Agreement. This means that New Brunswick, through the newly reconstituted Department of Labour, administers the SLG along with four other labour market programs. The programs are delivered on a casework basis in eight "one stop shopping" Service Centres across the province staffed with employment counselors and case managers. The federal government's involvement in training in the province is now restricted to what are referred to as Pan-Canadian initiatives: Pathways (program for aboriginal peoples), youth programs, TAGS etc.

Just as the policy and delivery framework of training has undergone major changes, the structure of training has also drastically altered. From the mid-eighties, the community college system with ten campuses and more than 16,000 students in 1996-97 has been the main training provider in the province. However, beginning in the nineties, the growth of private trainers has been dramatic. For example, there were 58 trainers registered under the Private Trainers Occupational Act in 1991. In 1998, there are 108. It is estimated that there are presently 10,000 students enrolled with private trainers.

Meanwhile, the role of community organizations as training providers has been marginalized. This contrasts to the mid-eighties under the Canadian Jobs Strategy when such organizations could design and operate federally funded training programs for particular constituencies.

Labour, particularly the industrial trades, has long provided skills upgrading for its members. In the past, some of these programs received government funding while others were financed by the union's own funds. Under the 1989 Labour Force Development Strategy, the partnership of labour with industry and government was promoted, particularly on the Labour Force Development Boards and Sectoral Councils. Through the latter, some funds for training were available.

In the current policy framework, government funds for such training are no longer available and the funding for sectoral councils is restricted to infrastructure programs. Furthermore, in New Brunswick, there has been no negotiated employer funded training such as has been negotiated in particular sectors in some other provinces. For example, a 1995-98 contract be

(Continued on page 6)

(McFarland — suite de la page 3)

requis. Le programme PSP ressemble au programme d'aide aux étudiants, les chèques étant effectivement émis à partir du même bureau du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation. Le programme s'applique peu importe si la personne est bénéficiaire de l'assurance emploi ou de l'aide au revenu, ou inscrite à un programme d'apprentissage.

Le Nouveau-Brunswick est la deuxième province, après l'Alberta, à signer une entente de dévolution, appelée Entente sur le développement du marché du travail. Cela signifie que le Nouveau-Brunswick administre les PSP ainsi que quatre autres programmes touchant le marché du travail, via un ministère du Travail nouvellement reconstitué. Les programmes sont dispensés selon la méthode de traitement des cas, par des conseillers d'emploi et des gestionnaires de cas, à partir de huit centres de services «guichet unique» dans toute la province. Pour ce qui est de la formation dans la province, le gouvernement fédéral ne s'occupe plus maintenant que de ce qu'il est convenu d'appeler des initiatives pancanadiennes : Les chemins de la réussite (programme de formation destiné aux autochtones), programmes jeunesse, LSPA, etc.

Parallèlement aux importantes modifications apportées aux politiques de formation et au cadre de mise en oeuvre des programmes, la structure de la formation a elle-même été modifiée en profondeur. Depuis le milieu des années 80, le réseau de collège communautaire comprenant dix campus et au delà de 16 000 étudiants en 1996-1997 -a été le principal dispensateur de formation dans la province. Depuis les années 90, toutefois, on assiste à une croissance dramatique du nombre de formateurs privés. En 1991, par exemple, il y avait 59 établissements de formation privés inscrits en vertu de la Loi sur les établissements de formation privés. En 1998, il y en a 108. On estime qu'en ce moment quelque 10 000 étudiants fréquentent les établissements privés de formation.

Entre-temps, on a marginalisé le rôle des établissements communautaires comme dispensateurs de formation. Cela tranche avec la tendance du milieu des années 80 lorsqu'en vertu de Planification de l'emploi, ce genre d'organisme pouvait concevoir et mettre en oeuvre des programmes de formation subventionnés par le fédéral et axés sur les besoins de secteurs industriels précis.

Le perfectionnement des travailleurs et des travailleuses a longtemps été l'affaire des organismes ouvriers, particulièrement dans les métiers. Par le passé, certains de ces programmes recevaient du financement du gouvernement alors que d'autres comptaient sur la caisse syndicale. La Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre de 1989 faisait la promotion d'un partenariat entre les syndicats d'une part et les industries et le gouvernement, par la création de conseils de direction et par secteurs pour la mise en valeur de la main-d'oeuvre. Il était possible d'obtenir certains fonds pour la formation en s'adressant aux conseils sectoriels.

Dans le cadre de la politique actuelle, il n'est plus possible d'obtenir des subventions gouvernementales pour ce genre de formation ciblée, et le financement offert aux conseils sectoriels se limite aux programmes d'infrastructure. De plus, aucune entente de formation défrayée par l'employeur n'a été négociée au Nouveau-Brunswick, contrairement à ce qui s'est négocié en ce

(suite en page 6)

Training in New Brunswick

(McFarland, continued from page 5)

tween LIUNA local 615 (mainland Nova Scotia) and the Construction Management Bureau includes provision for an employer's contribution of \$.46 per hour worked to an Industrial Improvement and Training Fund and the 1996 Chrysler CAW contract contains an agreement by the company to make available up to a maximum of \$7,414, 554 representing the value of up to 16 hours training per active employee.

The impact on workers

In the new scenario, the ideology imposed by the Employment Insurance legislation is that the individual is financially responsible for their own training. The new system is a market driven one allowing "the chips to fall where they may."

The criterion to be used by the caseworkers in handing out SLG is "the individual as an investment for the province." Specifically, the more "productive" the worker is expected to be after training, the more the province would be willing to invest in that training. How this is translated operationally is that the province will be making the first \$3500 required for training a loan and the remainder- whatever it is- a grant. So, for example, a student going to a community college with a tuition of \$2000 will get the bulk of their funds in the form of a loan. On the other hand, a student attending a far more expensive private training institute- e.g. with a tuition of over \$20,000- would get the same amount in loans (\$3500) but the additional amount (\$16,500 +) as a grant.

This policy has serious equity implications. It will also have implications with regard to training providers. It is a policy that tends to favour private over public trainers and one that does not discourage the charging of high tuitions.

Conclusion

Despite all of these changes in the policy framework, the impact has hardly been felt in New Brunswick yet. The reasons for this are several. Most importantly, the province has not been able to find a bank to underwrite the loan portion of the SLG program. Hence, to date, all of the SLG funds have been given out in the form of grants. As well, the federal Transitional Jobs Fund, particularly in the northeast region of the province, has been putting on all sorts of short-term employment and training programs for Unemployment Insurance 'gappers'- seasonal workers whose UI has run out.

However, neither of these situations will last indefinitely. When they do end and the full impact of the policy changes take effect, workers in New Brunswick are going to be facing a whole new world of training. And without some major changes, I don't think that they are going to like it.

(McFarland — suite de la page 5)

sens dans d'autres provinces, pour certains secteurs. Par exemple la convention collective de 1995-1998 entre la section locale 615 du Syndicat des manoeuvres de l'Amérique du Nord (Nouvelle-Écosse continentale) et le Construction Management Bureau stipule un versement par l'employeur de 0,46\$ par heure de travail à un fond pour l'amélioration de l'industrie et la formation, et la convention collective TCA de 1996 chez Chrysler contient une entente selon laquelle la compagnie versera jusqu'à 7 414 554 \$ au maximum pour la formation, équivalant à un maximum de 16 heures de formation par employé en service.

L'impact sur les travailleurs et les travailleuses

Selon le nouveau scénario, la loi de l'Assurance emploi tient maintenant pour principe que l'individu est responsable du financement de sa formation. Ce nouveau système tributaire du marché se désintéresse entièrement des conséquences pour les travailleurs et les travailleuses.

Le critère que doit appliquer le conseiller chargé du cas dans la distribution des PSP est celui de la valeur d'investissement de l'individu pour la province. Plus précisément, le gouvernement dose la somme pouvant être investie dans la formation d'un travailleur selon la productivité attendue après ladite formation. En termes concrets, la province offre un emprunt pour les premiers 3 500 \$ que coûte la formation et le reste, peu importe la somme, prend la forme d'une subvention. L'aide offerte à un étudiant qui fréquente le collège communautaire, dont les frais de scolarité sont de 2 000 \$, par exemple, recevra la plupart de son aide financière sous forme d'emprunt. Par contre, celui ou celle qui fréquente un établissement privé de formation beaucoup plus cher, dont les frais de scolarité dépassent 20 000 \$ par exemple, recevra le même montant sous forme d'emprunt (jusqu'à 3 500 \$) mais la différence (16 000 \$ +) sous forme de subvention.

Cette politique entraîne de sérieuses répercussions relatives à l'équité, et les conséquences pour les établissements de formation sont considérables également. Cette politique tend à favoriser les établissements d'enseignement privés plutôt que publics et ne les incite nullement à cesser d'imposer des frais élevés de scolarité.

Conclusion

Les nombreuses modifications du cadre stratégique n'ont pas eu un grand impact au Nouveau-Brunswick jusqu'à présent, et ce pour plusieurs raisons. La première en importance, c'est que la province n'a pas trouvé de banque qui accepte de prendre en charge la partie emprunt du programme PSP. Jusqu'à ce jour, tout l'argent des PSP a été distribué sous forme de subventions. De plus, surtout dans le nord-est de la province, le programme d'allocations d'aide de transition a créé toutes sortes de programmes d'emploi et de formation de courte durée pour les «trous noirs», les travailleuses et travailleurs saisonniers dont les prestations d'assurance-chômage sont épuisées.

Ces conditions ne dureront pas éternellement. Quand elles auront fait leur temps, que l'impact des modifications apportées aux politiques se feront pleinement sentir, les travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick seront confrontés à un tout nouveau monde de la formation. Et en l'absence d'un redressement majeur des politiques, je ne pense pas que cela leur fera plaisir.

Traduit avec les compliments de la Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Nouveau-Brunswick

Commercialisation

Notes from a Partner/Mots d'un partenaire

Joan McFarland notes that changes in training policy and funding have facilitated an increase in the number of private for-profit training providers. Here is what one of our member organisations has to say about the situation in British Columbia. It is reprinted from the September 1998 edition of **PROFILE**, the periodical of the

College Institute Educators' Association



The privatization of training in Canada

The last 15 years have seen a dramatic shift in favour of private sector training in Canada. Through legislative changes, the federal government has created a private training industry at the expense of public education.

In March 1998, the Vancouver Sun ran a series investigative reports about private sector trainers in the Lower Mainland. The reports were not complimentary. The articles carried headlines like "Some H.C private schools prove rip-off for students", "Travel school broke, unable to pay refunds", and "Beauty school leaves ugly memories". The newspaper reported stories of students faced with high costs, low quality and unkept promises. One student lost thousands of dollars at a private animation school. He completed his studies at Capilano College.

College Institute Educators' Association President Ed Lavalley points out that there is another side to the story not dealt with in the newspaper articles. "Any private school that will cheat its students will cheat the people that work for it," the CIEA President said. Students lose tuition. Instructors can lose their wages and benefits for weeks.

There are now over 1,100 registered private training institutions in British Columbia. The number has nearly doubled since 1992. Many of those new training businesses exist today because they can make a dollar from the federal government. Prior to 1985, the federal government purchased training courses for people who needed them from Canada's colleges. Blocks of seats were bought in useful courses. Things began to change with the introduction of the Canadian Jobs Strategy (CJS).

Under the CJS the federal government began to move to a more privatized system and an emphasis on employer-specific training. Colleges had to compete for courses not only with each other but also with private sector trainers eager to get a slice of federal funds. Far greater changes came in 1996/97 when the federal government completely revamped its Employment Insurance program and announced it was getting out of the training business.

Under the new program, the federal government no longer intends to buy seats in courses. Instead, subsidies are to be given to unemployed Canadians in need of training. They are expected to determine their training needs, find

a trainer and then help pay for the program. One of the results has been a rash of advertising from private trainers promising fast results and not mentioning high costs.

The federal government no longer directly delivers these services. Instead, the provinces will deliver training under the provision of federal/provincial agreements.

Private training businesses have done well under the new program. The British Columbia government reports that in 1997/98, approximately one-quarter of available Employment Insurance training dollars went to public institutions. It is more difficult to tell how well people taking training from private training businesses have done. In some of the obvious cases, like those reported in the Vancouver Sun, students have been cheated. In other cases, programs run by non-profit organizations and unions have served people well. For the remainder, less is known. Roughly 60 of the more than 1,100 private trainers are accredited with BC's Private Post-Secondary Education Commission. Accreditation, however, is not mandatory and few private training businesses have shown interest in meeting the standards required.

In some cases, federal funding of private training businesses shortchanges both the student and the province. The federal government pays the full cost of private training programs. It pays only tuition fees in public institutions, leaving the province to pick up the remaining costs of provincial post-secondary education subsidies.

Students in private institutions often find their credentials are not accepted in other institutions. The specific skills they learn may not be portable. The cost is almost always higher.

CIEA President Ed Lavalley has called for all private training institutions in the province to be accredited with the province's Private Post-Secondary Education Commission. "It doesn't matter whether you are a foreign student coming to Canada for an education or a Canadian retraining to find a job, you should have some assurances of the quality of your education. Compulsory accreditation would help do that," Lavalley said.

Equally important, Lavalley said, private training businesses need to be unionized. "Putting in a union will protect both students and instructors," Lavalley said. "A unionized environment is more stable and that is good for everyone concerned." CIEA has already organized some trainers in the private sector.

Lavalley also called on both the provincial and federal government to put the training focus back on public institutions: "The publicly supported college system can give people meaningful and portable skills to help them in the economy."

*See also/voir aussi page 22:
Industry Canada/Industrie Canada
report excerpts/extraits de rapport
Commercial Education and Training Services Sector/
Services commerciaux d'enseignement et de formation
July, 1992/juillet 1992*

Training Matters Research Projects

Larry Haiven, "Training and Re-Training Health Care Workers Amid Health Care Restructuring, Downsizing and Rationalization". Health care employers have responded to a range of changes in health care delivery -- downsizing of institutions and employee complements, emphasis on community-based rather than institutional care and, in Saskatchewan, de-centralization (from the provincial government) and re-centralization (from institutions) of health care administration to regional health authorities -- by seeking greater "flexibility". These changes pose serious challenges to the training regime for health care workers. This study examines their implications for the definition of training needs, employers' and employees' responsibilities for providing or acquiring training, financing of training, how training is provided, and for whom it is available. It also assesses employee and union responses to changes in the division of tasks, the recomposition of bargaining units and the definition of training needs and their provision.

Pradeep Kumar, "The Union Experience with Sectoral Councils in Canada". The primary objective of this study is to assess the union role in and experience with sectoral councils in Canada. The study evaluates whether, and to what extent, unions, through their participation in sectoral councils, have been able to advance their training agenda. Case studies include the Canadian Steel Trade and Employment Congress, the Sectoral Skills Council and the Auto Parts Sectoral Training Council. The experience of these sectoral councils will provide a valuable perspective on barriers to and facilitating factors in union involvement in joint training initiatives.

Stephen McBride, "Devolution and Privatisation as Tools of a Human Capital Approach to Training: A Comparative Study of the Challenge to Public Training in Canada and Australia". The perception that the welfare state is being replaced by a "workfare state", in which participation in labour markets is a condition of receiving income support, indicates that two previously distinct areas of public policy -- social policy and labour market policy -- are increasingly integrated. In some countries, increased integration has been accompanied by devolution of responsibility to sub-national levels and by increased privatisation of services and/or individualisation of responsibilities. This study compares Australian and Canadian experiences to determine the extent to which the human capital paradigm shapes the provision of training, to identify its effects, and to consider the relative importance of federalism and nationally specific factors and the implications of institutional devolution, privatisation and individualisation.

(Continued on page 9)

Larry Haiven, "La formation et le recyclage des membres du personnel soignant au moment de la restructuration, de la réduction des effectifs et de la rationalisation des services de santé". Les employeurs des services de santé ont répondu à la réduction des effectifs, à une plus grande importance accordée aux soins à domicile par rapport aux soins en institution et, au Saskatchewan, à la décentralisation (du gouvernement provincial) et à la recentralisation (des institutions) de l'administration des services de santé aux autorités régionales de la santé en demandant une plus grande "flexibilité". Ces changements posent de sérieux défis au régime de la formation pour les membres du personnel soignant. Dans cette étude nous examinons: les implications de ces changements dans la définition des besoins de formation, les responsabilités des employeurs et employés dans la prestation et l'acquisition de la formation, le financement de la formation, la façon dont la formation est offerte, et la disponibilité de celle-ci. Nous cherchons également à évaluer la façon dont les employés et les syndicats réagissent aux changements relatifs à la division des tâches, à la recomposition des unités de négociations, et à la définition des besoins de formation et à leur provision.

Pradeep Kumar, "L'expérience syndicale avec les conseils sectoriels au Canada". L'objectif premier de cette étude est d'évaluer le rôle du syndicat et l'expérience de celui-ci avec les conseils sectoriels au Canada. Nous cherchons à savoir si, et à quel point, les syndicats ont réussi à faire avancer leurs programmes de formation grâce à leur participation aux conseils sectoriels. Les études de cas citées comprennent les organismes suivants: le *Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie* (CCCES), le *Sectoral Skills Council*, et le *Auto Parts Sectoral Training Council*. L'expérience de ces conseils sectoriels apportera une perspective particulièrement utile quant aux facteurs qui entravent ou facilitent la participation syndicale aux initiatives de formation en partenariat.

Stephen McBride, "Une étude comparée des défis à la formation publique au Canada et en Australie: la dévolution et la privatisation comme outils de formation selon une approche du capital humain". L'idée que le "welfare state" est en train d'être remplacé par un "workfare state", dans lequel la participation dans les marchés du travail est une condition nécessaire pour recevoir de l'appui financier, nous montre que deux domaines de la politique d'intérêt public, jusque-là distincts, sont de plus en plus intégrés. Il s'agit du domaine social et du domaine du travail. Dans certains pays, cette intégration croissante a été accompagnée d'une dévolution des responsabilités aux niveaux sous-nationaux et d'une privatisation croissante des services et/ou de l'individualisation des responsabilités. Dans cette étude, nous comparons les expériences canadiennes et australiennes dans le but (i) de déterminer à quel point le paradigme du capital humain façonne la provision de la formation, (ii) d'identifier ses effets, et (iii) de considérer l'importance relative du fédéralisme et des facteurs spécifiquement nationaux et les implications de la dévolution institutionnelle, de la privatisation et de l'individualisation.

(suite en page 9)

Projets de recherche du réseau

(Projects, continued from page 8)

Christian Payeur, “Co-op education: foundational practice or pedagogical alternative?” The concept of co-op education is laden with different connotations, linked as much to its uses as to the contexts and agents involved. Each of the different types of co-op programs has its own requirements and conditions for implementation. Where do co-op programs develop? Do they represent a marginal practice or an educational practice which is transforming the pedagogical and organisational paradigm of vocational training? Is the intended market marginal or at the heart of the training system? Do co-op programs contribute to the promotion of vocational training? Are we experiencing a fad or a permanent transformation of training practices? What conclusions can we draw from recent experiences: conditions of durability, effects on retention and students' successes? The present study has the following objectives in mind: to conduct an analysis of governmental policies and social groups' positions; to create an inventory of the different types of co-op projects; to present the major questions raised by the issues under study.

Peter Suschnigg, "Work Foundations for Canada: can we learn from Austria?" This research evaluates whether variants of the Austrian Work Foundation model might be applicable in the Canadian context. By comparing the experience with work foundations in Austria, Germany and Italy, the study inquires whether the work foundation model is primarily or exclusively a consequence of post-war tri-partitism between government, employers' federations and trade unions. The findings will provide comparative light on the Canadian experience with sectoral councils and may suggest policy directions for Canadian trade unions, governments and employer associations.

Tom Nesbit, Bob Hatfield (CEP), David Kilham (UFCW), “Union Strategies for the Organisation and Financing of Workplace Training”. Workplace training has always formed an important link between craft unions and their members. In recent decades it has also grown in importance for the unskilled and semi-skilled members of industrial unions like the United Food and Commercial Workers and the Communications, Energy and Paperworkers Union. With the current radical restructuring of work, portable skills have become key to job security and voluntary mobility. Union involvement in providing training is an opportunity to influence job design and to ensure that training is portable, developmental and equitable. This project explores i) the organization of union input into workplace training, ii) the experience of unions in joint training structures with employers, and iii) union models for financing training.

(Continued on page 10)

(Projets — suite de la page 8)

Christian Payeur, “L’alternance: pratique structurante ou alternative pédagogique?” Le mot et le concept d’alternance sont chargés de connotations diverses, liées autant aux usages qu’aux contextes et aux acteurs impliqués. Chacune des formes d’alternance comporte ses propres exigences et conditions de mise en oeuvre. Où se développe l’alternance? S’agit-il d’une pratique à la marge ou d’une pratique structurante transformant le paradigme pédagogique et organisationnel de la formation professionnelle et technique? Vise-t-on des publics marginaux ou le cœur du dispositif de formation? L’alternance contribue-t-elle à revaloriser la formation professionnelle et technique? Assiste-t-on à un effet de mode ou à la transformation permanente des pratiques? Quel bilan faire des expériences récentes: conditions de pérennité, effets sur la rétention et le succès des élèves? La présente étude a pour objectifs: de mener une analyse des politiques gouvernementales et des positions des groupes sociaux; de dresser un inventaire des diverses formes de projets d’alternance; de dégager les principales questions soulevées par la problématique à l’étude.

Peter Suschnigg, “Les comités d’entreprise pour le Canada: peut-on apprendre de l’Autriche?” Dans cette étude, nous cherchons à étudier la possibilité d’appliquer le modèle de la “*Austrian Work Foundation*” au contexte de main-d’oeuvre canadien. En comparant l’expérience autrichienne, allemande et italienne, nous abordons la question suivante: Est-ce que le modèle autrichien est essentiellement et exclusivement le résultat du tripartisme d’après-guerre entre le gouvernement, la fédération d’employés et les syndicats de métier? Les conclusions nous permettront (i) d’établir des comparaisons avec le Canada et ses conseils sectoriels et (ii) de suggérer des pistes à suivre pour les syndicats canadiens, les associations gouvernementales et les ordres professionnels.

Tom Nesbit, Bob Hatfield (SCCEP), David Kilham (TUAC), “Stratégies syndicales pour l’organisation et le financement de la formation en cours d’emploi”. La formation en cours d’emploi a toujours créé un lien important entre les syndicats de métiers et leurs membres. Dans les dernières décennies, cette formation a pris encore plus d’importance pour les membres de syndicats industriels tels que le *Travailleurs et travailleuses unis de l’alimentation et du commerce* et le *Syndicat canadien des communications, de l’énergie et du papier*. Avec la restructuration du travail, les compétences transférables sont devenues fondamentales pour la sécurité d’emploi et la mobilité volontaire. La participation syndicale dans la prestation de la formation donne l’occasion d’influencer les profils d’emplois et d’assurer que la formation sera transférable, développementale et équitable. Dans ce projet, nous proposons d’examiner (i) l’organisation de l’apport syndical dans la formation en cours d’emploi, (ii) l’expérience des syndicats avec les structures de formation en partenariat et (iii) les modèles syndicaux pour le financement de la formation.

(suite en page 10)

Projects/Projets

(Projects, continued from page 9)

Diane-Gabrielle Tremblay, “The Training Industry in Sweden, Germany and Japan: international comparisons and perspectives for Quebec and Canada”. For each of the three countries, we will study the division of labour between public vocational training organisations, private organisations, corporations and the communal-associate sector. We will attempt to determine whether there has been an evolution in the role of each during the past decades. The division of training delivery and the role of various agents in these three countries have traditionally been different, though changes have been occurring over the last few years. This study will also touch upon the financing of vocational training by different agents in each of the three countries, as well as the changes observed over past decades.

(Projets — suite de la page 9)

Diane-Gabrielle Tremblay, “L’industrie de la formation en Suède, en Allemagne et au Japon: comparaisons internationales et perspectives pour le Québec et le Canada”. Pour chacun des trois pays, nous nous intéresserons à la division du travail existant entre les organismes public de formation professionnelle, les organismes privés, l’entreprise et le secteur communautaire. Nous tenterons de déterminer s’il y a eu évolution de la place de chacun au cours des dernières décennies. Dans les trois pays, la division du travail de formation était traditionnellement différente, le rôle des divers acteurs était différent, et des évolutions sont en cours depuis quelques années. En deuxième lieu, nous nous pencherons sur le financement de la formation professionnelle par les divers acteurs dans chacun des trois pays, ainsi que sur l’évolution observée au cours des dernières décennies.

Union Innovations in Training and Education Membership and Employee Development in a Global Community: A Trade Union Approach

At the CLC Ontario Training Conference this past June, participants heard about a very innovative model for providing worker-centred learning opportunities. Jim Sutherland, former director of Education and Training for UNISON, outlined the philosophy and structure of the UNISON Open College.

UNISON is Britain’s largest trade union, representing 1.4 million workers in the public and essential services, and created the Open College to respond to the needs of its members. Learning programmes are offered through partnerships with the Workers Educational Association, employers and Training and Enterprise Councils, and post-secondary institutions.

Four phases of “learning opportunities” are designed to enable members to enter learning programs at an appropriate level, to learn at their own pace, to accommodate domestic and work responsibilities, to receive recognition and accreditation, and to develop learning as a lifelong activity.

Phase One introduces participants to learning skills, offering modules in literacy, numeracy, communications and confidence building. Whether UNISON delivers modules alone or in cooperation with employers, the basic principle is that participants do not bear the costs of the programme.

Phase Two is a more intensive version of Phase One. The “Return to Learn” course is a nine-month programme involving workbook assignments,

tutor-supported study groups and weekend seminars. Partnership agreements with employers and Training and Enterprise Councils are based on paid time off and tutor cost coverage by employers and Councils, and on course and tutor development contributions by UNISON.

Phase three, “Making Experience Count”, includes processes for recognition and accreditation of previous learning and experience. Participants can assess which of the three strands offered in Phase Four that they would like to pursue. Transferring between strands over the course of participants’ lifetimes is encouraged.

Phase Four provides opportunities for continuing education through three strands of further learning – industrial relations/trade union studies, general education for university degrees, and vocational qualifications training. Nurses, for example, can obtain credits based on prior learning and experience and use them towards a Diploma or Degree at a partner university. Other programmes include partnerships with employers and training and education agencies to provide employees an opportunity to acquire additional occupational skills and qualifications.

Sutherland acknowledges that even this innovative approach currently has its limitations, some of which is due to employer indifference. He suggests that similar programs could be stimulated with appropriate legislation, the establishment of Learning Committees and Learning Agreements, and a “Code of Practice for Workplace Learning”.

(To obtain copies of Sutherland’s paper, “Membership and Employee Development in a Global Community: A Trade Union Approach”, please see the CLC conference report, p. 17)



Around the Network/Tour de réseau

COLETTE BERNIER, Université Laval

Champs d'intérêt: L'organisation du travail, les nouvelles technologies, les qualifications et la formation professionnelle de la main-d'oeuvre.

Publications récentes:

- «Formation de la main-d'oeuvre: vers de nouvelles pratiques patronales-syndicales» *La modernisation sociale des entreprises*. P.R. Bélanger, M. Grant et B. Lévesque, dir. Les Presses de l'Université de Montréal, 1994.
- «L'entreprise et le couple qualification/formation: une articulation de plus en plus étroite et névralgique?» *Enjeux actuels de la formation professionnelle*. P. Dandurand, dir. Institut québécois de recherche sur la culture, 1994.
- «La formation professionnelle de la main-d'oeuvre: un nouveau modèle en gestation?» *Critique régionale*, #23-24, 1994.
- *Innovations de formation des entreprises: le cas du secteur financier*. (avec Anne Filion et Pierre L'Heureux) Collection Instruments de travail, n° 24. Département des relations industrielles, Université Laval, 1994.
- «La formation professionnelle au Québec: la remise en question du système». (avec Ginette Dussault et Lise Poulin Simon) *La formation professionnelle: perspectives internationales*. G. Laflamme et coll., dir. Collection Instruments de travail. Département de la formation, BIT et Département des relations industrielles, Université Laval, 1993.

JEAN CHAREST, Université de Montréal

Intérêts de recherche:

La concertation bipartite et tripartite, la formation de la main-d'oeuvre, les politiques publiques en matière d'emploi et de main-d'oeuvre.

Publications et communications récentes:

- «The Configuration of Sectoral Human Resource Initiatives in Quebec in the 1990s». *The Emergence of Sector Councils in Canada*. Morley Gunderson and Andrew Sharpe, dir. University of Toronto Press, 1997.
- «Les comités sectoriels de main-d'oeuvre: une innovation majeure en matière de formation et de développement de la main-d'oeuvre». Conférence présentée devant le Comité sectoriel de la main-d'oeuvre de l'industrie électrique et électronique du Québec, Montréal, 1997.
- «Typologie des initiatives sectorielles patronales/syndicales au Québec dans les années 90». Présentation au Groupe de recherche sur la régulation et les transformations du travail (GRT), Université Laval, 1996.

ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION

OPSEU represents more than 100,000 workers in the Ontario public sector. About 15,000 academic and support staff working for Ontario's Community Colleges of Applied Arts and Technology (CAAT) belong to the CAAT Academic Division or the CAAT Support Division. The union negotiates a province-wide agreement with the Council of Regents, representing the management of the colleges.

OPSEU is currently working with Jerry White of the

University of Western Ontario, designing a survey of community college workers to determine the effects of funding cuts on work organisation and working conditions.

RONALD OWSTON, York University

Research interests: Classroom based research on teaching and learning with technology; on-line conferencing; teacher professional development, particularly with respect to technology; school program evaluation; evaluation of Web-based course delivery systems.

Recent Publications:

- *Making the link: Teacher professional development on the internet*. Heinemann, 1998.
- "The World Wide Web: A technology to enhance teaching and learning?" *Educational Researcher*, 26(2), 1997.

STEPHEN McBRIDE, Simon Fraser University

Research interests: labour adjustment and training policies, the impact of globalization on the welfare state.

Recent publications:

- *The Training Trap: Ideology, Training and the Labour Market*. (co-edited) Fernwood, 1996.
- *Continuities and Discontinuities: The Political Economy of Social Welfare and Labour Market Policy in Canada*. (co-edited) University of Toronto Press, 1994.
- *Not Working: State, Unemployment and Neo-conservatism in Canada*. University of Toronto Press, 1992.

CHRISTIAN PAYEUR, Centrale de l'enseignement du Québec/Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire de l'Université Laval

La concertation bipartite et tripartite, la formation de la main-d'oeuvre, les politiques publiques en matière d'emploi et de main-d'oeuvre.

Activités:

- En août 1997 à Port-au-Prince, participation à titre de conférencier au Séminaire conjoint du Secrétariat d'état à l'alphabétisation d'Haïti et du Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire de l'Université Laval. Le séminaire s'adressait aux membres de l'équipe du secrétariat à l'alphabétisation en Haïti et visait à développer une approche pour évaluer l'impact de la campagne d'alphabétisation.
- En octobre 1997, accueilli au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail, centre de recherche du CNRS situé à Aix-en-Provence en France. Ce séjour m'a amené essentiellement à travailler sur l'analyse comparée des systèmes de formation professionnelle.
- En janvier 1998, trois conférences en collaboration avec l'Université d'état d'Ho-Chi-Minh sur les thèmes suivantes:
 1. l'analyse comparée en formation professionnelle;
 2. les différents systèmes de formation professionnelle;
 3. les conditions de développement de l'alternance travail-études.

Ces conférences ont été prononcées devant des intervenants du milieu de l'éducation, des professeurs et chercheurs universitaires ainsi que des étudiants de l'université.

(continued on/suite en page 12)

Around the Network

(Around/tour: continued from/suite de la page 11)

HARRY SMALLER, York University

Research interests: schooling reform; teacher induction and socialization; schooling structures and streaming; alternative education; professionalization; teacher unions; politics of schooling.

Recent Publications:

- *Teacher politics in the 1990's*. (With S. Robertson) James Lorimer, 1996.
- "The Teaching Profession Act in Canada: A critical perspective". *Labour gains, labour pains*. C. Gonick et al, Eds. Fernwood, 1995.
- *Stacking the deck: The streaming of working class kids in Ontario schools*. (With B. Curtis and D. Livingstone) Our Schools/Ourselves, 1992.

SWEET, ROBERT, Lakehead University

Research interests: Adult education and training, workplace training, distance education, post secondary policy

Recent Publications:

- "Vocational Preparation for the New Workforce: The Private Training Option in Manitoba". *Canadian Journal for the Study of Adult Education*, #10, 1996.
- "Proprietary Schools in Canada". *Education Quarterly Review*. Statistics Canada, #3, 1996.
- *Policy Analysis of B.C.'s College and University System - The B.C. Human Resource Development Project*. Victoria, B.C.: Ministry of Advanced Education and Training, 1992.

- *The Private Training School Industry in Canada*. Industry, Science and Technology Canada, 1992.

DIANE-GABRIELLE TREMBLAY

Publications et communications récentes:

- «Performance et gestion des ressources humaines: l'évolution récente des concepts et leur application au secteur public». (avec David Rolland) Publié dans les Actes du colloque organisé par la revue *Performance et management publics*. Soumis pour publication ultérieure dans la revue *Performance et management publics*. 1998.
- *Formation et compétitivité économique; perspectives internationales*. (sous la direction) Editions Saint-Martin/Télé-Université, 1997.
- *Modèles de gestion de main-d'oeuvre; comparaisons internationales et typologiques*. (avec David Rolland), Télé-Université 1997.
- *Tendances actuelles du marché du travail: réalités et théories*. Centre de formation sur mesure, Télé-Université. 1997.
- «La formation professionnelle en Suède, en Allemagne et au Japon; quelques éléments de comparaison». (avec David Rolland) *Revue Internationale Gestion*. septembre, 1997.
- «Change and Continuity: Transformations in the Gendered Division of Labour in a Context of Technological and Organizational Change». *Proceedings of the International Industrial Relations Association European Conference*. Oak Tree Press House, 1997.

Canadian Labour Congress — Congrès du travail du Canada



National Labour Workplace Training Strategy

The CLC Strategy is a two and a half year initiative funded by HRDC to help CLC affiliates, provincial labour federations and local labour councils respond to the federal devolution of training and labour market programs to the provinces.

Under this initiative labour, a trade union vision of training and strategies will examine five key areas:

- 1) apprenticeship;
- 2) public adult education;
- 3) literacy and basic skills;
- 4) skills training on the job;
- 5) employment services.

This CLC program has a number of strategic objectives:

- 1) to identify gaps in union training delivery;
- 2) to analyse provincial training policy;
- 3) to examine and develop labour's policy, including collective bargaining strategies;
- 4) to develop strategic linkages between unions and training organisations such as local training boards, sector councils, community colleges, apprenticeship boards, community based trainers, etc.;
- 5) to encourage an on-going exchange of information and networking;
- 6) to examine capacity building strategies that can be piloted.

Since the CLC's National Training Conference in June 1997, five regional conferences have been held, most recently in Toronto in June (please see conference reports, p. 17), and in Halifax in October. Upcoming conferences include: Moncton, New Brunswick at the Hotel Beausejour, November 26th and 27th, 9:00am -5:00pm both days; Prince Edward Island, in the new year, date TBA, For more information, contact:

Mary Shortall, CLC Regional Training Coordinator
CLC Atlantic Region
2282 Mountain Road
Moncton, NB E1G 1B4
phone: 506-858-9350
email: mshortall@clc-ctc.ca

Tour de réseau

On apprenticeship/sur l'apprentissage



Centrale de l'Enseignement du Québec

Dossier : Le régime d'apprentissage en question

Le Régime d'apprentissage, lancé officiellement lors du Sommet économique d'octobre 1996, vient de faire l'objet d'une première évaluation depuis sa mise en oeuvre. L'évaluation a été réalisée par un groupe de consultants, à la demande de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Le rapport d'évaluation remis au début de septembre 1998 se montre très critique à l'égard du fonctionnement du régime et propose des réorientations majeures. La CEQ a réalisé une analyse des enjeux que soulève le rapport soumis à la CPMT. Cette analyse a pour titre «*Régime d'apprentissage, état de situation et réflexion de la CEQ*» (29 septembre 1998).

Pour en connaître davantage sur les évaluations de la CEQ concernant le Régime d'apprentissage, nous vous recommandons de consulter les documents suivants:

- *Orientations de la CEQ concernant la formation professionnelle et technique dans le cadre des États généraux sur l'éducation*, mars 1996.
- *Décision: Les cheminements en formation professionnelle et technique au secondaire*, juin 1996
- *Le Régime d'apprentissage: OUI, mais... pourquoi?*, février 1996.

web: <http://www.ceq.qc.ca/alaune/regapp.htm>
par la poste, par téléphone ou télécopieur:

Siège social:
9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1L 6P3
Téléphone: (514) 356-8888
Télécopieur: (514) 356-9999

Bureau de Québec:
320, rue St-Joseph Est, bureau 100
Québec (Québec) G1K 9E7
Téléphone: (418) 649-8888
Télécopie: (418) 649-8800

Canadian Union of Postal Workers

Lynne Pajot

The CUPW Apprenticeship Programme

The Canadian Union of Postal workers first negotiated an apprenticeship program in 1995. Prior to that, the union's collective agreements with Canada Post contained general statements on the right to training on company time for new hires and transferred members; the review of training methods with the union beforehand; and guarantees against insufficient training (workers can keep the new positions).

What we lacked was the ability to define what kind of training our members needed and a fair process for members to access training. Moreover, whenever new mail sortation equipment was purchased, the cloud of contracting out the maintenance work hung in the air. Canada Post management said more that once that our members didn't have the skills to work on the new equipment. They also resorted to hiring off the street to fill jobs in the higher classifications of the skilled trades rather than training members from the lower classifications.

(Continued on page 21)



Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Lynne Pajot

Le Programme d'apprentissage du STTP

Les travailleurs et travailleuses du STTP ont négocié un programme d'apprentissage pour la première fois en 1995. Avant cette période, les conventions collectives négociées entre le syndicat et la Société canadienne des postes comportaient des dispositions générales sur : le droit à la formation pendant les heures de travail pour les nouveaux membres et les membres qui font l'objet d'une mutation; l'étude préalable des méthodes de formation par le syndicat; des garanties contre une formation insuffisante (les travailleurs et les travailleuses gardent alors leur nouvelle affectation).

Toutefois, la capacité de cerner le type de formation dont nos membres avaient besoin et un processus équitable pour gouverner l'accès des membres à cette formation nous faisaient défaut. De plus, chaque fois que la Société faisait l'achat de nouveau matériel de tri planait le problème de la sous-traitance des travaux d'entretien. Les gestionnaires de la SCP avaient affirmé plus d'une fois que nos membres ne possédaient pas les aptitudes nécessaires pour travailler sur les nouvelles machines. Ils recrutaient également à l'extérieur pour doter les postes classés comme étant spécialisés au lieu de former les membres des classes d'emplois

(suite en page 21)

Around the Network/tour de réseau

Hans Böckler Stiftung

*Codetermination and New Corporate Cultures
Survey and Perspectives
Report of the Codetermination Commission*

The Commission was set up in 1996 by the Bertelsmann Foundation and the Hans Böckler Foundation with the aim of collating the practical experiences gained with co-determination and of offering advice and making recommendations on the way it should be developed in future. Copies of the full report may be obtained in PDF, MSWord, Postscript or HTML formats from:

http://www.boeckler.de/service/komit/kom_mit.htm

Paper copies are DM20

To order paper copies:

Lothar Kamp
Hans-Böckler-Stiftung
Abt. Öffentlichkeitsarbeit
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Dusseldorf, Germany
Tel.: 02 11 / 7 77 81 98
Lothar-Kamp@boeckler.de

Hans Böckler Stiftung

Hans Böckler Stiftung

*Cogestion et nouvelles cultures d'entreprise
Bilan et perspectives
Recommandations de la Commission Cogestion*

La Commission avait été instituée par la Fondation Bertelsmann et la Fondation Hans-Böckler en 1996, dans l'objectif d'analyser l'expérience faite de la pratique de la cogestion et de formuler des recommandations et des avis pour la mise en œuvre future de la cogestion. On peut obtenir le rapport complet en format électronique (PDF, MSWord, Postscript, HTML):

http://www.boeckler.de/service/komit/kom_mit.htm

Prix du document en format papier: DM20.

Pour commander:

Lothar Kamp
Hans-Böckler-Stiftung
Abt. Öffentlichkeitsarbeit
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Dusseldorf, Allemagne
Tel.: 02 11 / 7 77 81 98
Lothar-Kamp@boeckler.de

Also from the Hans Böckler Stiftung

Die Mitbestimmung (codetermination/cogestion) is available in a special English Language edition for DM10.

To order, please contact:

Nomos-Verlagsgesellschaft
Postfach 100310
76484 Baden-Baden
Germany

Tel: 0049-7221-210-439
Fax: 0049-7221-210-427

Dusseldorf Skills Forum

Level 7, 210 Clarence Street
Sydney, NSW 2000, Australia

BENEFITS TO BUSINESS

A recently released report commissioned by the Dusseldorf Skills Forum and the Australian Student Traineeship Foundation to identify the benefits to Australian businesses involved in school-industry partnerships. The full report and summary document can be viewed and downloaded from the DSF website (www.dsf.org.au) or orders can be placed for printed copies with Katherine Spillane at DSF (katherine@dsf.org.au).

AUSTRALIA'S YOUTH: REALITY AND RISK VOL.2

It's happening again. The Dusseldorf Skills Forum in collaboration with 9 of Australia's leading research organisations is compiling a complete picture on the learning and work circumstances of Australia's young adults: those aged 20-24 years. Keep checking the DSF website (www.dsf.org.au) for more details leading up to the release of the paper in March 1999.

SKILLS ACROSS THE WORLD

A remote community in Zimbabwe called Makwe has recently hosted a pilot project involving a multi-national team of young Skill Olympians working alongside and training some members of the local community in the construction of furniture for, and additions to, their primary school. For the full International Skill Volunteers story, visit the DSF website (www.dsf.org.au).

Network Conference - 1998 - colloque de réseau

1998 Conference Report

Approximately 60 people attended the Labour Education and Training Research Network's second annual conference, held May 24-26 this year. Set against a background of changes in the Unemployment Insurance system, the deregulation of labour markets, and the devolution of training policy and programs, the conference theme was **Unions and the Training Dilemma**. It was introduced by Carla Lipsig-Mummé, Project Leader. The key-note address was given by Jean-Claude Parrot, Vice President of the Canadian Labour Congress, speaking on "Training and Canadian Labour: The Hard Questions".

Panels and presentations included:

Trade Unions and Training: International Perspectives -- Peter Ewer, Union Research Centre on Organisation and Technology: "The Training Strategies of the Australian Union Movement"; Stephen McBride, Simon Fraser University: "The Political Economy of Training in Canada"; Winfried Heidemann, Böckler Institute: "Trade Unions and the 'Social Dialogue' on Training in the European Union".

What's Happening to Equity, Access and Training? -- Marjorie Griffin Cohen, Simon Fraser University: "Preliminary Findings on Access and Retention Issues Associated with the B.C. Island's Highway Project"; Alice de Wolff, independent collaborator: "Removing Barriers to Transferable Training for Clerical Information Workers".

Patterns and Possibilities: New Brunswick and Ontario -- Joan McFarland, St Thomas University: "How Things Have Changed: Training Providers in New Brunswick"; Jennifer Stephen, Ontario Institute for Studies in Education: "Developing a Framework for an Ontario Labour Strategy on Training".

Globalisation and Employer Based Training -- John O'Grady, independent collaborator: "Construction Trade Unions and the Strategic Perception of Training" Laurell Ritchie, Canadian Auto Workers: "When the Road to Training is Paved with Bad Intentions" John Price, University of British Columbia: "Training and Education in the Asia-Pacific: Labour and APEC's Human Resources Development Working Group".

The devolution of labour market and training responsibilities from the Federal government to the provinces and territories has become a particularly



Rapport - Conférence 1998

Environ 60 personnes ont participé à la deuxième conférence annuelle du Réseau de recherche sur la formation professionnelle et l'éducation qui a eu lieu du 24 au 26 mai dernier. Située dans un contexte de changements dans le système d'assurance-

chômage, de libération des marchés de travail et de dévolution des politiques et programmes de formation, la conférence s'organisa autour du thème suivant: **Les syndicats et le dilemme de la formation**. Carla Lipsig-Mummé, Directrice du réseau, a présenté la conférence et Jean-Claude Parrot, vice-président du Congrès du travail du Canada, a parlé de "Syndicalisme et formation professionnelle: les questions structurantes".

Parmi les tables rondes et présentations:

Perspectives internationales sur les syndicats et la formation professionnelle -- Peter Ewer, Union Research Centre on Organisation and Technology: "Le mouvement syndical australien et ses stratégies de formation professionnelle"; Stephen McBride, Simon Fraser University: "L'économie politique de la formation au Canada"; Winfried Heidemann, Böckler Institute: "Les syndicats, la formation professionnelle et le "dialogue social" en Europe".

Accès, équité en formation: un bilan -- Marjorie Griffin Cohen, Simon Fraser University: "Résultats préliminaires sur les problèmes d'accès et de rétention au projet de 'B.C. Island Highway Project"; Alice de Wolff: "Pour effacer les barrières à la formation transférable: le cas des travailleurs de bureau en informatique".

La carte de la provision de la formation professionnelle en mutation: le Nouveau-Brunswick et l'Ontario -- Joan McFarland, St-Thomas University: "Les rapports de force en mutation: la provision de la formation au Nouveau-Brunswick"; Jennifer Stephen, Institut des études pédagogiques de l'Ontario: "Le développement d'une stratégie de formation dans la main-d'oeuvre ontarienne".

La mondialisation et formation en entreprise -- John O'Grady: "Les syndicats de la construction et la conceptualisation stratégique de la formation"; Laurell Ritchie, Travailleurs canadiens de l'automobile: "Quand la voie de la formation est pavée de mauvaise foi"; John Price, University of British Columbia: "Formation et éducation dans la région de l'Asie-Pacifique: Les syndicats et le groupe du travail sur les ressources humaines de l'APEC".

Au cours de l'année passée, la dévolution du marché du travail et les responsabilités du gouvernement fédéral envers les provinces et territoires en matière de formation sont devenues des questions particulièrement opportunes. Jusqu'à présent, les accords du "développement du marché du travail" ont été négociés et signés

(Continued on page 16)

(suite en page 16)

Conferences/Colloques

(Continued from page 15)

timely issue over the past year. To date, "Labour Market Development" agreements have been negotiated and signed with all provinces and territories except Ontario. Two round tables were held to address the issue of trade union perspectives on devolution. Christian Payeur (Centrale de l'Enseignement du Québec) and Jean Charest (Université de Montréal) spoke on **Problems of Devolution: Quebec Unions Evaluate Training**, and Janet Dassinger (Canadian Labour Congress) and John Anderson (independent collaborator) spoke on **Devolution of Training and the Transfer of Costs: English Canadian Perspectives**.

Network members also presented information and answered questions on works-in-progress and completed projects in the informal setting of a "Poster Session". The conference concluded with a session for members to workshop on collaborative research between university academics and unions. Some presentations from this conference will be available.



(suite de la page 15)

avec tous les territoires et toutes les provinces sauf l'Ontario. Deux tables rondes ont eu lieu dans le but d'adresser la question des perspectives des syndicats de métier sur la dévolution. Christian Payeur (Centrale de l'Enseignement du Québec) et Jean Charest (Université de Montréal) ont présenté une communication intitulée **Un bilan syndical de l'expérience québécoise sur la formation**. Janet Dassinger (Congrès du travail du Canada) et John Anderson ont parlé de **Problèmes de dévolution de la formation professionnelle au Canada anglais**.

Les membres du réseau ont également présenté des informations et répondu à des questions ayant trait aux projets (en cours de route et complétés) selon le format informel d'un "Session d'affiche". La conférence s'est terminée avec un atelier sur la recherche en collaboration entre les universitaires et les syndicats. Le compte-rendu de certaines présentations sera bientôt disponible.

Did you know...?/Saviez-vous que...?

"Labour market flexibility and skills acquisition"

Wiji Arulampalam and Alison Booth
CASEpaper 4, *Exclusion, Employment and Opportunity*,
edited by Tony Atkinson and John Hills

Arulampalam and Booth (Warwick and Essex Universities) suggest that there is a trade-off between expanding more marginal forms of employment and expanding the proportion of the workforce getting work-related training. Workers in temporary or short-term contracts, part-time, and non-unionised employment are less likely to receive work-related training.

Arulampalam and Booth explore the nexus between work-related skills acquisition and labour market 'flexibility', which they proxy by contract type, part-time employment and lack of union coverage. Using data from the first five waves of the British Household Panel Survey between 1991 and 1995, they show that workers on short-term contracts, or who are not covered by a union collective agreement, are significantly less likely to be involved in work-related training to improve or increase their skills in their current job.

- A man on a temporary or fixed term contract is 19 per cent less likely to receive such training than an

otherwise identical man on a permanent contract, while a comparable woman is nearly 14 per cent less likely.

- A man in a non-union job is 9 per cent less likely to receive training than an otherwise identical man in a union-covered job, while a woman in a non-union job is 11 per cent less likely to receive training than a union-covered counterpart.
- Part-time male workers are 8 per cent and part-time women workers 10 per cent less likely to receive training than comparable full-timers.

The findings suggest that there is a trade-off between expanding more marginal forms of employment and expanding the proportion of the workforce getting work-related training.

CASEpaper 4, *Exclusion, Employment and Opportunity*,
edited by Tony Atkinson and John Hills. It is available free of charge from:

Jane Dickson, CASE
London School of Economics
Houghton Street
London WC2A 2AE
Tel: 0171 955 6679

Conferences/Colloques

Training – It's our Right! Ontario Training Conference June 21-22, 1998, Toronto



Canadian Labour Congress

Approximately 180 trade union representatives attended the conference sponsored by the Canadian Labour Congress in cooperation with the Ontario Federation of Labour. They included representatives on workplace training committees, sectoral councils, training and adjustment boards, and from unions providing employment services or facing adjustment issues.

Discussion themes were outlined in a Conference Paper to "Develop an Ontario Labour Training Strategy", prepared by Jennifer Stephen. In addition to setting the context and the possibilities for how labour might respond, seven labour principles on training were defined:

- 1) Training is a right;
- 2) Workers need training that is developmental;
- 3) Employed worker training is an employer obligation;
- 4) Training for unemployed workers should be paid for through general public revenues;
- 5) Workplace training should be negotiated
- 6) Delivery of training is a public responsibility that must stay in the public sector;
- 7) Training is a tool for greater equity.

In **workshops**, participants discussed the impact changes in training policy and programs were having on members. Among the many identified: the loss of funding has had a tremendous impact; tuition fees have increased and Skills, Loans and Grants increase the finan-

cial burden for individuals; there has been an erosion of public education; private for-profit training is not effective; there is insufficient accountability from institutions involved in training; employer agendas dominate Local Training and Adjustment Boards; and much more.

In developing an **action plan**, participants proposed:

- bargaining collectively for training as a right and for its funding;
- seeking legislation to ensure a new training fund, entitlements to training time, mandatory training committees;
- demanding restoration of public funding in support of accessibility;
- ensuring national standards of portability, accessibility and transferability;
- providing assistance and coordination for labour representatives on multi-party agencies like Local Training Boards;
- working with public education unions;
- continuing support for labour-based literacy programs;
- campaigning to expose the effects of changes to the Unemployment Insurance, and to take initiative on training issues in the same way the labour movement has on health and safety.

Participants were also addressed by Jim Sutherland, former Director of Education and Training of UNISON. "Membership and Employee Development in a Global Community: A Trade Union Approach" discusses **UNISON's innovative model** for establishing a new approach to workplace and lifelong learning. (please see page 10)

Copies of the CLC-OFL Training Conference report, the Conference Discussion Paper by Jennifer Stephen, and Jim Sutherland's presentation may be obtained by contacting:

Brenda Wall
Training Coordinator
CLC-Ontario Region
15 Gervais Drive, #305
Don Mills, Ontario
M3C 8X7
tel: 416-441-3710
fax: 416-441-4073
email: bwall@clc-ctc.ca

Sur la table: Regards sur le travail et la société

Sur la table/On the Table est une revue consacrée aux gens qui travaillent et à leur quotidien. Nous nous sommes donnés pour mission de fournir des renseignements et des analyses qui pourront nous être utiles pour lutter en faveur de salaires raisonnables, de la sécurité d'emploi, de conditions de travail sécuritaires et pour avoir notre mot à dire au travail, entre autres.

Toutes sortes de personnes écrivent dans *Sur la table/On the Table*, y compris des syndicalistes, des militants sociaux et des universitaires.

Fédération des Travailleurs et
Travailleuses du Nouveau-Brunswick
96 avenue Norwood
Moncton, N.B. E1C 6L9

Téléphone: 506-857-2125
Télécopieur: 506-383-1597

<http://www.intellis.net/fttnbfl/francais.htm>

courrier-électronique:
fttnbfl@nbnet.nb.ca

Across Our Desks: resources and references

Canadian Labour Force Development Board

Monitoring Labour Market Programs and Policy.

This project will provide an overview of labour force development in Canada, summaries of the Labour Market Agreements and regular updates on directions emerging for the various provinces and territories, a database and catalogue of provincial/territorial and federal programs, and a comprehensive analytical piece for the Annual Labour Market Partners' Forum in November 1997.

Contact: Ursule Critoph, CLFD, 613-230-6557, ucritoph@clfdb.ca

Task Force on Work and Learning

The Task Force is focused on directing two ongoing CLFDB research projects (Indicators of Work and Learning and Monitoring Labour Market Programs and Policies). Drawing conclusions from these projects, task force members will try to answer the following questions:

- What are the gaps that exist, if any, between the needs of the Canadian labour market and the current skills of Canadian workers?
- What public and private programs are necessary to address the skill needs of the Canadian economy and the desire of Canadians to work?
- What are the labour market trends that warrant new policy responses?
- What other areas of labour market activity should be monitored?
- What should the CLFDB's role be in the monitoring process?

Periodical: *CLFDB Matters*
<http://www.clfdb.ca/english/library/pdf.htm>

CLFDB
1204-66 Slater St.
Ottawa, Ontario K1P 5H1
info@clfdb.ca

Representatives of the Business Council on National Issues (BCNI) and the Canadian Federation of Independent Business (CFIB) announced they were pulling out of the CLFDB during a planning session November 23 in Ottawa.

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

Contrôle des programmes et politiques relatifs au marché du travail. Ce projet donnera un aperçu de la mise en valeur de la main-d'oeuvre au Canada et comprendra des résumés des ententes relatives au marché du travail, des mises à jour périodiques sur les orientations prises par les provinces et territoires, une analyse exhaustive du Forum annuel des partenaires du marché du travail de novembre 1997, en plus de fournir une base de données et un catalogue des programmes provinciaux/territoriaux et fédéraux.

Contact: Ursule Critoph, CCMMO, 613-230-6557
ucritoph@clfdb.ca

Groupe d'étude sur le travail et l'acquisition du savoir.

Le groupe s'est attaqué à l'orientation à donner à deux projets de recherche en cours de la CCMMO (Indicateurs du travail et de l'apprentissage et Vérification des programmes et politiques relatifs au marché du travail). D'après les conclusions qu'ils pourront tirer de ces projets, les membres du groupe essaieront de répondre aux questions suivantes :

- Existe-t-il des lacunes, et lesquelles, entre les besoins du marché du travail canadien et les compétences actuelles des travailleuses et travailleurs canadiens?
- Quels programmes privés et publics sont nécessaires pour répondre aux besoins de compétence de l'économie canadienne et aux désirs des Canadiennes et Canadiens de travailler?
- Quelles sont les tendances du marché du travail qui nécessitent de nouvelles politiques?
- Quels autres secteurs du marché du travail faudrait-il surveiller?
- Quel devrait être le rôle de la CCMMO dans ce processus?

Périodique: *CCMMO Actualités*
<http://www.ccmmo.ca/francais/biblio/pdf.htm>

CCMMO
1204-66 rue Slater
Ottawa, Ontario K1P 5H1
info@ccmmo.ca

Lors d'une séance plénière tenue le 23 novembre à Ottawa, les représentants du Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE) et de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), ont annoncé qu'ils se retiraient de la CCMMO.

On the Table: A Review of Work and Society

On the Table/Sur la table is a review devoted to working people and their life. Our aim is to provide information and analysis that can be of practical use in the struggle for decent wages, job security, safe working conditions, and a greater say for working people in economic life.

Contributors to *On the Table/Sur la table* come from all walks of life including organized labour, social activists and the academic world.

New Brunswick Federation of Labour
96 Norwood ave.
Moncton, N.B. E1C 6L9
Phone: 506-857-2125
Fax: 506-383-1597
<http://www.intellis.net/fttnbfl/english.htm>
E-mail: fttnbfl@nbnet.nb.ca

A travers nos bureaux: documentation

Canadian Woman Studies/ les cahiers de la femme

The special issue on "**Women and Education**" includes contributions by Network members: Shari Buchan and Ingrid Johnson, "*Culture, Gender and Power: 'Revisioning' Northern Education*"; Karen Lior and Susan Wismer, "*Shopping for Training*"; Karen Lior and Ann Zelechow, "*Employment and Training Services for Women in Metro Toronto*" Jennifer Stephen and Gaetan Beaudet, "*Survey of Trends in Adult Education 1985-1995, and Perspectives for the Twenty-First Century*".

Canadian Woman Studies/les cahiers de la femme, Winter 1998, Volume 17, no. 4 is available for \$8.00 (add GST in Canada, PST in Ontario and \$2.25 for postage)

Canadian Woman Studies
212 Founders College, York University
4700 Keele Street
North York, Ontario M3J 1P3

tel: 416-736-5356
fax: 416-736-5765
email: cwscf@yorku.ca
web: <http://www.yorku.ca/org/cwscf/home.html>

National Union of Public and General Employees

The NUPGE Education and Training Working Group has published a booklet, *Position Papers: Post-Secondary Public Education and Related Topics*. Contents include:

- In Defense of Public Post-Secondary Education
- In Defense of Public Basic Skills
- Position Paper on Public Basic Skills
- In Defense of Employment Services
- In Defense of Apprenticeship Training
- In Defense of Workplace Training and Joint Labour/Management Training
- Fighting Against Skills, Loans and Grants

The booklet is free and may be ordered via:

The National Union of Public & General Employees
15 Auriga Drive,
Nepean, Ontario K2E 1B7.
Telephone: 613-228-9800
Fax: 613-228-9801.
Email: national@nupge.ca
Related materials may be found on NUPGE's web-site: http://www.nupge.ca/power_tools/public.html

The Labor Education and Research Center University of Oregon, Eugene

The High-Skill Approach to Ecosystem Management: Combining Economic, Ecological and Social Objectives, A Preliminary Analysis of Selected Jobs-In-The-Woods Projects

The Labor Education and Research Center at the University of Oregon recently released an evaluation of the success and prospects of several forest worker re-training projects. After the Northwest Economic Adjustment Initiative was established by the Clinton government in the U.S., LERC assisted in the establishment of several "Ecosystem Workforce Projects". Displaced forest workers were provided training in ecosystem management and restoration skills.

Copies may be obtained by contacting

Charles Spencer
Labor Education and Research Center
1289 University of Oregon
Eugene, OR 97403-1289

tel: 503-346-2787
fax: 503-346-2790

email: cspencer@darkwing.uoregon.edu

The Canadian Centre for Policy Alternatives

The CCPA Education Monitor

The Canadian Centre for Policy Alternatives publishes *Education Monitor* 4 times per year. Recent issues include articles on:

- Globalization, trade agreements and education - by Larry Kuehn, Spring 1998
- Bill 160 promotes privatization of education in Ontario - by Erika Shaker, Winter, 1997
- Free enterprise commercializing, exploiting education - by Erika Shaker Fall, 1997
- Learning about the commercialization of education - by Erika Shaker Spring, 1997

Subscriptions are:
2 year (8 issues) \$40.00 (+GST)
1 year (4 issues) \$25.00 (+GST)

To order:
The Canadian Centre for Policy Alternatives,
Suite 804-251 Laurier Avenue West
Ottawa, ON, K1P 5J6.

Or visit the CCPA web-site to preview and order:
<http://www.policyalternatives.ca/>
(Subscriptions do not become active until payment is received.)

References/documentation

Research Network for New Approaches to Lifelong Learning (NALL) Bibliography on Informal Learning

NALL has put its bibliography on informal learning on the web. Its primary focus is on works which offer general perspectives and approaches to informal learning. It also provides a fairly inclusive list of previous empirical surveys and case studies of general informal learning practices. Theme areas include:

I. General perspectives and approaches to informal, non-formal and formal learning

Overviews, Definitions/conceptual distinctions, Theories of Learning, Contextual factors/histories, Research Methods/Standpoint of researchers

II. Surveys/Ethnographies

III. LPARC: Learning Power and Action in Resisting Communities

IV. Transitions between Learning and Work

Youth, "Hegemonic Age", Seniors

V. Learning in the Workplace

General, Corporations, management, professionals, Workers, Other worksites (non-profits, households, etc.)

VI. Informal Learning and Technology

VII. PLAR: Prior Learning Assessment and Recognition

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

Centre for the Study of Education and Work
Department of Sociology and Equity Studies in Education
Ontario Institute for Studies in Education
252 Bloor St. West
Toronto, ONT. M5S 1V6

Phone: (416) 923-6641 x2392

FAX: (416) 926-4751

Human Resources Development Canada

Labour Market Development Agreements (between the Government of Canada and provincial governments)

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ei/common/lmaind.shtml>

To request copies:

Pauline Doucet, Public Enquiries Supervisor
Production Services, HRDC
Place du Portage, Phase IV
140 Promenade du Portage
Hull, Québec K1A 0J9

tel: 819-994-6316

Report of the 1994 Adult Education and Training Survey

The first comprehensive report analysing the results of the most recent Adult Education and Training Survey was prepared by Statistics Canada on behalf of Human Resources Development Canada. Entitled *Adult Education and Training in Canada*, the report looks at the education and training experiences of the adult Canadians in 1993.

Available in Acrobat PDF format, see:

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrdc/corp/stratpol/arbsite/research/aete.htm>

To order:

Publications Coordinator
Applied Research Branch
Strategic Policy
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage IV, 4th Floor
Hull, Quebec, Canada
K1A 0J9
Fax: (819) 953-8584
Internet: nancy.zalman@spg.org

Développement des ressources humaines Canada

Entente (entre le gouvernement du Canada et les gouvernements des provinces) sur le développement du marché du travail

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ei/common/lmaindx.shtml>

Pour commander:

Pauline Doucet, Supervisor aux demandes de renseignements
Service de production, DRHC/Supervisor,
Place du Portage, Phase IV
140 Promenade du Portage
Hull, Québec K1A 0J9

tel: 819-994-6316

Rapport de 1994 sur l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes

Le premier rapport complet analysant les résultats de l'enquête la plus récente sur l'éducation et sur la formation des adultes a été préparé par Statistique Canada pour le compte de Développement des ressources humaines Canada. Le rapport est intitulé *Éducation et formation des adultes au Canada* et on y trouve une analyse des activités d'éducation et de formation des adultes au Canada en 1993.

Disponible en format électronique (Acrobat PDF):

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrdc/corp/stratpol/arbsite/research/efaf.html>

Pour commander:

Coordination des publications
Direction générale de la recherche appliquée
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada
140, Promenade du Portage IV, 4e étage
Hull (Québec) Canada
K1A 0J9
Fax : (819) 953-8584
Internet : nancy.zalman@spg.org

Apprenticeship/Apprentissage

(Continued from page 13)

That all changed when the union negotiated a mechanism to create jobs and train members. This mechanism is a joint committee called the Service Expansion and Workplace Development Committee. It has a budget of \$750,000 per quarter with a cap of \$6,000,000. The union and the employer have an equal number of representatives on the Committee which is chaired by a third party.

The union set about developing an apprenticeship and an upgrading program that would serve the interests of our members; that is that would help protect existing jobs, would help create new ones and would be accessible in a fair manner to our members. All programs would have to be recognized inside and outside Canada Post and be portable across the country. We also hoped to get serious about bringing women into the skilled trades. Currently there is one woman among 900 maintenance members.

Since 1995, 54 members have entered the apprenticeship and up-grade program for training in one of two trades: vehicle mechanic for work on the Canada Post's fleet and postal systems technician for work maintaining mail processing equipment.

Apprentices attend their courses at the community colleges and are supported for their on-the-job learning by co-workers who act as sponsors or mentors. Sponsors are CUPW members who are experienced in their trades and have a desire to pass on their knowledge to apprentices. Sponsors attend orientation sessions that introduce them to the principles of adult learning and to coaching techniques.

The apprenticeship program is coordinated by the national union and employer representatives through the Service Expansion and Workplace Development Committee. At the local level, maintenance managers ensure that the apprentices are released from regular duties to attend the college courses, and are provided learning opportunities on the job through proper job rotation.

The Service Expansion and Workplace Development fund provides the money for the in-school costs as well as the apprentices wages. To date the program costs about \$1 million per year.

We hope to do more in-plant training for postal systems technicians in conjunction with Geog Brown College in Toronto. This will allow more members to access training and bring down in-school costs. The union also wants to do more to encourage women to apply for apprentice positions and to prepare the workforce so that once women members enter the maintenance trades, they stay in. We would appreciate hearing the experiences from other unions or workplaces in the promotion of women in technology and trades.

The CAW on apprenticeship, p. 22
Le TCA sur apprentissage, p. 22

(suite de la page 13)
inférieures.

Toute cette situation a changé quand le syndicat a négocié la mise en place d'un mécanisme pour créer des emplois et former les membres. Ce mécanisme consiste en un comité mixte appelé le Comité de l'expansion du service et du perfectionnement au travail. Le syndicat et l'employeur disposent d'une représentation égale au sein de ce comité, qui est présidé par un tiers et qui dispose d'un budget de 750 000 \$ par trimestre et d'une limite maximale fixée à 6 millions de dollars.

Le syndicat s'est mis à élaborer un programme d'apprentissage et de perfectionnement au travail qui répondrait aux intérêts de nos membres, permettrait de protéger les emplois actuels, d'en créer d'autres, et auquel on pourrait accéder de façon équitable. Tous les programmes de formation seraient reconnus à l'intérieur et à l'extérieur de la Société canadienne des postes et seraient reconnus à l'échelle du pays. Nous espérons également faire accéder davantage de femmes aux métiers spécialisés. À l'heure actuelle, on compte une seule femme parmi les 900 membres du service d'entretien.

Depuis 1995, cinquante-quatre membres ont accédé au programme d'apprentissage et de perfectionnement au travail dans deux domaines : la mécanique automobile (le travail sur le parc de véhicules de la Société) et la technique des systèmes postaux (l'entretien du matériel de traitement du courrier).

Les travailleurs et travailleuses suivent ces cours dans des collèges communautaires et d'autres travailleurs et travailleuses les soutiennent dans cet apprentissage sur le terrain en agissant comme guide ou mentor. Les guides sont des membres du STTP qui sont expérimentés dans leur métier et ont le désir de transmettre cette connaissance aux apprentis. Ces guides assistent à des séances d'orientation qui les familiarisent avec les principes de l'éducation des adultes et d'accompagnement.

Ce programme d'apprentissage est coordonné par le bureau national du syndicat et des représentantes et représentants de l'employeur par l'intermédiaire du Comité de l'expansion du service et du perfectionnement au travail. Sur le plan local, les gestionnaires de l'entretien ont la responsabilité de s'assurer que les apprentis sont libérés de leurs tâches régulières pour assister aux cours collégiaux et qu'ils bénéficient de possibilités d'apprentissage sur le terrain au moyen du roulement des fonctions.

Le fonds pour l'expansion du service et du perfectionnement au travail finance les cours au collège et les salaires des apprentis. À ce jour, le programme a coûté environ 1 million de dollars par an.

Nous espérons offrir davantage de formation sur le terrain aux techniciens et techniciennes des systèmes postaux en collaboration avec le collège Brown de Toronto, ce qui permettrait à davantage de membres d'accéder à cette formation et de réduire les coûts des cours en classe. Le syndicat veut aussi déployer davantage d'efforts pour encourager les femmes à postuler des postes d'apprenties et pour préparer les milieux de travail pour les femmes de sorte que quand elles se mettront aux métiers d'entretien, elles y prendront goût et y resteront. Nos aimerions prendre connaissance de l'expérience d'autres syndicats et milieux de travail en matière de promotion de la main-d'œuvre féminine dans les métiers manuels et techniques.



Apprenticeship/apprentissage

This year the Conservative Government of Ontario introduced Bill 33, the Trades Qualification and Apprenticeship Act. Trade unions demanded that public hearings be held on the sweeping changes being proposed. The government has since agreed to hold hearings. The following is excerpted from **CONTEXT** (April 19, 1998: Volume 1, No.2) a periodical of the



Canadian Auto Workers

CAW Statement on Ontario Apprenticeship Reform

The following are excerpts from CAW Statement on Ontario Apprenticeship Reform of March 1998.

... Earlier this year the Ontario government released its proposals to change the apprenticeship training system. Amongst those proposals are a series of changes that will shake an already fragile structure. And behind them is a philosophy and set of principles which will take us backwards rather than move us ahead...

... What the government now calls obstacles and barriers are in fact the safeguards developed over the years to protect individual apprentices and to provide a set of rules which serve to advance the body of knowledge, skill and experience that undergirds the trades.

First the federal government pulled the plug on funding the in-class portion of apprenticeships and now the provincial government has seized the occasion to complete the dismantling of the apprentice system.

Current reform efforts are not about change but are a destructive overhaul of apprenticeship, substituting in its place some kind of vague traineeship model that leaves companies calling the shots, individuals without protection and particular trades eroded and hollowed out.

Labour's views have not only been ignored but even worse, the proposals tabled by the government are in contradiction to everything labour has argued for.

...Proposed Changes

There are a number of detrimental changes proposed in the Trades Qualification and Apprenticeship Act. Among them are the following:

- no ratios of journeypersons-to-apprentices;
- getting rid of regulated wage minimums for apprentices;
- shifting the costs of training to individuals;
- eliminating educational requirements for apprentices;
- eliminating minimum age requirements for apprentices;
- eliminating time rules for apprenticeship programs;
- giving employers more say in compulsory designation;
- encouraging short-term, limited apprenticeships;
- privatizing apprenticeship standards.

Cutting Costs

... The government talks about "a shift to a more market driven approach in which apprentices take on greater responsibility for their own training..." This "new funding model" means a number of things.

First, it means the government will cut its own costs by imposing tuition fees for the classroom component of apprenticeship.

Second, it will cut employers costs by eliminating the minimum wage requirement for apprentices...

Third, after squeezing the apprentice on both sides it implies that apprentices will be able to borrow money from the 'reformed' U.I. (the new EI). In other words go into debt for their apprenticeship. ...

Certification or Employer Voluntarism

... Employers who are pushing for new non-regulated quickie trades that fall outside of regulated or compulsory framework have got their way. The government has acquiesced to those demands.

As it is there are only 19 trades which require a worker to be registered as an apprentice to obtain a provincial Certificate of Qualification to work in the trade. This certification process is an effective way of establishing standards, requiring conformance, recognizing competence and ensuring mobility across the economy.

Where are we going with it?

Maintaining and strengthening an effective apprenticeship program is a priority for our union.

It is now especially critical when the overall numbers of apprentices in important trade areas has been on the decline in recent years and when many of our current skilled trades members will be eligible to retire in the next few years.

In the face of the government's Apprenticeship Reform we need a strategy to:

- make sure companies continue to implement "broader" apprenticeship programs;
- resist company initiatives that fragment and hollow-out the trades;
- make sure companies implement contractual journey-person/ apprentice ratios;
- intensify our affirmative action measures to assure equal opportunity for all workers;
- continue to push for on-going skilled trades training and updating so that learned skills do not become obsolete;
- continue to negotiate resources for the Joint Apprenticeship Committee require employers to cover tuition charges;
- work with employers to provide expanded opportunities for existing members;
- work to develop innovative programs for youth;
- pressure government to continue to fund and support apprenticeship training;
- argue for a funding model that will ensure a future supply of skilled tradespersons.



For the complete text of the CAW's statement on Ontario Apprenticeship Reform, contact John Bettes,
Ph: (416) 497-4110, ext. 553

The Commercial Sector/Le secteur commercial

Industry Canada: report excerpts/Extraits d'un rapport: l'Industrie Canada

COMMERCIAL EDUCATION AND TRAINING
SERVICES SECTOR CAMPAIGN, July 1992

1.1. Purpose of the campaign In 1990, the Business and Professional Services Industries Directorate of ISTC observed that a growing number of its clients were recognizing the importance of further education and training for maintaining and improving their competitiveness, and were increasing their investment in training. Much of this training was contracted from outside trainers.

The Directorate also identified a number of impediments to the growth and effectiveness of the commercial education and training services sector:

- absence of recognized standards and "best practices".

- absence of a training culture in Canada.
- relatively low investment in and low incidence of training for workers in Canadian companies.

2.2. Supplier characteristics Small firms dominate the sample of survey respondents, with 66% having five or fewer employees. Larger firms generally have other business activities; their education and training services generally account for up to one-fifth of their revenues. The sector is relatively new: 55% of the respondents were established after 1984. Specialized training companies tend to be the most recently established.

The sector relies heavily on part-time, contract and casual employees.

The main services provided include training program delivery, needs assessment and curriculum design, with training of trainers, planning and analysis, and design, evaluation and validation also frequently reported. Almost all respondents stated that they specialize in offering services within a particular field.

The survey and consultations revealed suppliers have a very diverse revenue and client base.

3. Best practices in commercial education and training services 3.4. *Future directions and implications ... for governments:*

- Government promotion and funding of the training supplier sector must focus support on training that is individualized (or customized) and performance-oriented, and whose results are measurable.

- The promotion of training has to be targeted at specialized sub-sectors, because the sector is heterogeneous.

- No one training supplier can meet the spectrum of training needs of any single client. Governments should therefore foster alliances, and ensure a fair set of rules which serves the interests of the clients.

Business & Professional Services Industries Directorate

Industry, Science and Technology Canada

235 Queen Street

Ottawa, Ontario K1A 0H5

<http://strategis.ic.gc.ca/SSG/bp00496e.html>

SERVICES COMMERCIAUX D'ENSEIGNEMENT ET DE
FORMATION CAMPAGNE SECTORIELLE, juillet 1992

1.1 Objectif de la Campagne En 1990, la Direction des industries de services professionnels et de services à l'entreprise remarquait qu'un nombre croissant des clients d'ISTC, tant dans le secteur des services que dans le secteur manufacturier, reconnaissaient la nécessité d'améliorer le niveau d'instruction et de formation de leurs ressources humaines en vue de maintenir et d'améliorer leur avantage concurrentiel et investissaient davantage dans la formation. La plupart des cours de formation étaient offerts par des organismes de l'extérieur.

La Direction signalait également un certain nombre d'empêchements à la croissance et à l'efficacité du secteur des services commerciaux d'enseignement et de formation, les suivants par exemple:

- absence de normes reconnues et de "pratiques optimales de gestion";

- absence d'une "culture de la formation" au Canada;

- investissement relativement peu élevé dans la formation des travailleurs au sein des entreprises canadiennes et incidence à peu près nulle de la formation.

2.2 Caractéristiques du fournisseur Ce sont les petites entreprises qui dominent en nombre dans l'étude qui a été effectuée, 66 % d'entre elles comptant cinq employés ou moins. Les sociétés plus grandes s'occupent généralement d'autres activités; leurs services d'enseignement et de formation représentant généralement un cinquième de leurs revenus. Le secteur est relativement jeune: 55 % des entreprises ayant été fondées après 1984. Les entreprises spécialisées de formation ont tendance à être en activité depuis moins longtemps.

Le secteur compte beaucoup sur les employés à temps partiel et les contractuels.

Les principaux services offerts par ces entreprises sont les programmes de formation, l'évaluation des besoins, la conception des programmes, la formation des instructeurs, la planification et l'analyse, l'évaluation et la validation. La plupart des entreprises mentionnent qu'elles se spécialisent dans un domaine particulier.

Le sondage et les consultations révèlent que les fournisseurs ont une base très diversifiée de clients et de revenus.

3. Application des "pratiques optimales de gestion" dans le secteur des services d'enseignement et de formation

3.4. *Orientations et répercussions ... pour les gouvernements:*

- la publicité faite par les gouvernements sur le secteur des services de promotion et les subventions qu'ils accordent doivent miser sur la formation personnalisée (élaborée selon les besoins du client), orientée vers le rendement quantifiable;

- toute publicité sur la formation doit être dirigée vers les sous-secteurs spécialisés en raison du caractère hétérogène du secteur en général;

- aucune entreprise de service ne peut à elle seule faire face à tous les besoins d'un client. Les gouvernements doivent donc favoriser les regroupements et voir à l'établissement d'une réglementation qui soit équitable pour tous les clients.

Direction des industries de services professionnels et de services à l'entrepris — Industrie, Sciences et Technologie Canada

235, rue Queen

Ottawa (Ontario)

K1A 0H5

<http://strategis.ic.gc.ca/SSGF/bp00496f.html>

CENTRE FOR
RESEARCH ON WORK
AND SOCIETY

CENTRE DE
RECHERCHE SUR
LE TRAVAIL ET LE
SYNDICALISME

276 York Lanes
York University
4700 Keele Street
North York, Ontario
M3J 1P3

Phone:
416-736-5612

Fax:
416-736-5916

E-mail:
rjanzen@yorku.ca
crws@yorku.ca

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

Training Matters

Network



Réseau

Recherche en formation

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

Les syndicats et la formation:
penser et agir, globalement et localement

CONFERENCE - 1999 - CONFÉRENCE

Trade Unions and Training:
Thinking and Acting, Globally and Locally

site/lieu: Université Laval, Québec
May 28-30 / du 28 au 30 mai

Survey: Network Newsletter

Training Matters will be available on our web-site. If you do NOT want to receive *paper versions* of the Training Matters Newsletter, please advise the Network coordinator.

Russell Janzen
rjanzen@yorku.ca

Enquête sur le bulletin du réseau

Recherches en formation sera posté dans notre site Web afin que vous puissiez le télécharger. Si vous ne voulez PAS recevoir une copie-papier du bulletin, veuillez aviser le coordinateur.

Russell Janzen
rjanzen@yorku.ca