

- L'adoption, par les pays développés, de politiques efficaces d'adaptation de la main-d'oeuvre qui favorisent l'acquisition de compétences et la mobilité de la main-d'oeuvre réduirait vraisemblablement les craintes du public et des travailleurs au sujet de la mondialisation et de la libéralisation des échanges.
- À plus long terme, si on ne développait pas une main-d'oeuvre flexible et hautement spécialisée, on risquerait de polariser davantage la répartition du revenu et de provoquer une réaction contre les forces du marché.
- Au Canada, en raison du partage des pouvoirs législatifs prévu par la Constitution, il nous faut entretenir un dialogue et une coopération au niveau intergouvernemental. Pour faciliter la participation éventuelle du Canada à un dialogue multilatéral, il serait peut-être utile d'établir un groupe de travail fédéral-provincial chargé d'examiner les politiques du travail sous l'angle des pressions à l'adaptation engagées par la mondialisation et la concurrence internationale. Les responsables des politiques touchant le commerce et le travail doivent dès maintenant commencer à développer l'expertise nécessaire, à introduire des mécanismes pour l'intégration des politiques, et à préparer le pays au défi posé par une future négociation multilatérale qui engloberait les questions de travail et de main-d'oeuvre.
- D'autres intervenants, des organisations patronales et syndicales, doivent participer au processus d'élaboration des politiques intérieures. La relation entre la mondialisation et les questions de travail et de main-d'oeuvre promet d'être un élément de plus en plus important des politiques de commerce et d'investissement⁷².
- Le Canada risque peu d'avoir un avantage concurrentiel dans les industries à faible technicité. Les entreprises qui misent sur une main-d'oeuvre peu spécialisée feront donc face à une vive concurrence, et les multinationales qui font appel à ce type de travailleurs ne viendront sans doute pas s'implanter au Canada.

⁷² Nombreux sont ceux qui pensent que les employeurs canadiens offrent moins de formation à leurs employés que ce n'est le cas des employeurs dans d'autres pays de l'OCDE. Une étude récente de Constantine Kapsalis, «Employee Training in Canada: Reassessing the Evidence», *Canadian Business Economics*, été 1993, p. 3-11, conteste cette notion. Selon l'auteur, rien ne permet de conclure que c'est effectivement le cas, mais il y a aussi place pour une synergie beaucoup plus grande dans ce domaine entre les institutions d'enseignement, les milieux d'affaires, les syndicats et le gouvernement. L'écart à combler au Canada ne tient pas tant aux ressources consacrées à la formation qu'à la recherche de façons plus novatrices de tirer parti des points forts de tous les partenaires sur le marché du travail et d'aider les personnes en difficulté à s'intégrer au marché du travail.