

Retarder la retraite pour l'industrie du textile

Référence : Dufour, V. « Vendre le travail plutôt que la retraite ». *Le Devoir*, 1er février 2003.

Mots clés : savoir; retraite; industrie du textile.

Contexte :

Le Conseil du patronat du Québec a organisé un colloque sur la main-d'œuvre vieillissante lors duquel plusieurs problèmes, dont ceux portant sur la disponibilité de la main-d'œuvre et sur la gestion du savoir, ont été soulevés. Toutes les industries du Québec souffriront éventuellement d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, et l'industrie du textile ne fera pas exception.

Problème identifié et causes du problème :

Dans un avenir rapproché, le vieillissement de la population canadienne devrait entraîner une carence de main-d'œuvre qualifiée. Par exemple, l'industrie du textile au Québec employait environ 30 000 personnes dont la moyenne d'âge était de 43 ans, et 15 % de ces travailleurs étaient âgés de 55 ans et plus. Par ailleurs, selon Statistique Canada, 49 % des travailleurs partaient à la retraite avant d'avoir atteint l'âge de 60 ans.

Objectifs à atteindre :

L'industrie du textile se devait donc de mettre en place des stratégies pour retenir les employés expérimentés, de favoriser le transfert de leurs connaissances et de développer chez la relève les compétences nécessaires afin de conserver à la fois l'expérience et la culture du secteur.

Solution envisagée :

Les entreprises œuvrant dans l'industrie du textile doivent élaborer de nouvelles façons de procéder afin d'accommoder les employés plus âgés, par exemple en leur offrant des conditions de travail adaptées et en investissant dans la formation. Ainsi, ces stratégies pourraient motiver les travailleurs et les inciter à occuper leur fonction plus longtemps.

Mise en œuvre de la solution :

Un Comité sectoriel de l'industrie du textile du Québec a mis en place sept projets-pilotes. Leur but était de maintenir en fonction les travailleurs ayant atteint l'âge de la retraite pour qu'ils puissent transférer leur savoir-faire aux nouvelles recrues. De plus, le gouvernement québécois prévoyait la retraite progressive, ce qui aurait comme résultat de minimiser les répercussions du vieillissement des travailleurs sur les entreprises.

Résultats atteints :

Selon la porte-parole du comité, les résultats de ces projets-pilotes étaient très satisfaisants tant pour les employés que pour les employeurs. Du côté du gouvernement québécois, des changements aux lois et règlements sur la fiscalité étaient à l'étude.