



LA DÉMISSION FANTÔME

En cas de *downsizing*, souvent les employés-es sombrent dans le désengagement. S'estimant trahis-es par la direction de l'entreprise, ils entretiennent de la méfiance et du cynisme à son égard.

La motivation et la créativité chutent, les salariés-es s'absentent plus souvent, se consacrent davantage à des activités personnelles, tentent de dénicher du boulot ailleurs ou explorent les opportunités de travail autonome. Le ras-le-bol peut se transformer en colère: des employés-es calomnient les patrons, se livrent à des actes de sabotage.

Tout changement organisationnel d'envergure se heurte toujours à la résistance des employés-es. Un comportement instinctif, selon les spécialistes de la psychologie du travail. Les employés-es craignent les changements; comme tout le monde, ils aiment les situations familières et sécurisantes.

Michel Bernardin, de chez Bell Canada, se rappelle qu'à une époque révolue, les employés-es s'apostrophaient avec un «t'as combien d'années de service?» rituel. De nos jours, affirme Michel Bernardin, il est plus courant d'entendre «combien d'années il te reste avant ta pension?» «Il n'y a plus personne qui a du *fun*, autant chez les cadres que chez le personnel, soutient-il. Avant, quand on entrait chez Bell, on était comme bénis par le Pape. Je pensais qu'on allait me réveiller après 30 ans de service en me disant:



PHOTO: SERGE JONGUË

“Hé, c'est fini!” Aujourd'hui, j'ai réorienté ma vie en fonction du fait que je vais perdre mon emploi. Je suis entré chez Bell en 1978 et ils m'ont montré comment monter des fils. À part de ça, je ne sais rien faire», soupire Michel Bernardin, qui reste avare de détails sur ses plans d'avenir.

TOURNER LES COINS ROND

Cette attitude à la fois pragmatique et fataliste anime aussi Alain Dugré, inspecteur au Comité paritaire des agents de sécurité. Cet organisme parapublic, qui gère le décret de convention collective des agents de sécurité, est passé de 17 employés-es syndiqués en 1993 à 8 en 1995.

«Comme inspecteur, il y a deux manières de régler un dossier», expose Alain Dugré: soit en prenant des initiatives, soit en se limitant à répondre

aux plaintes et «si tu vois des cas à côté où le décret n'est pas respecté, tu te fermes les yeux au lieu de faire vraiment ton mandat. Ça peut donner un problème de conscience à l'inspecteur que d'arrondir les coins, de se fermer les yeux. Il y en a qui sont à l'aise avec ça. C'est peut-être ceux qui sont le moins affectés par les coupures, ils se disent: “si c'est ça qu'ils veulent, je vais le faire. Ils veulent pas qu'on fasse de zèle, j'en ferai pas.”»

Alain Dugré n'a pas remarqué de problèmes de santé graves ni d'absences de longue durée chez ses collègues. Par contre, «il y a beaucoup de gens qui sont démoralisés, c'est généralisé. Comme on manque de personnel, ça crée des frictions. Il y a par exemple le phénomène du *dumpage* sur le bureau de l'autre: il y en a qui essaient de refileur du travail à d'autres.»