

Quand la hache tombe...

Jean-Sébastien
MARSAN

La mode du downsizing

Jean Nolet, 49 ans, a été embauché chez Maple Leaf à Montréal en 1974. Il a perdu son emploi de journalier en 1996. Lors des premières vagues de licenciement en 1992, il a vu ses collègues accablés de «divorces, de dépressions, il y en a qui sont tombés malades, il y en a qui sont partis et qui ne se sont jamais trouvés une autre job».

Les salariés-es de Maple Leaf tombaient de haut: ils gagnaient en moyenne 36 000\$ par année pour 40 heures par semaine, assure Jean Nolet, qui a été président du syndicat local. «Avec les heures supplémentaires, on pouvait faire jusqu'à 60 000\$ par an. Ça marchait très bien. Les pertes d'emploi, on pense toujours que ça arrive aux autres, confie Jean Nolet. On se disait que "Maple Leaf est une grosse compagnie qui existe depuis 70 ans"..."»

En 1992, l'entreprise a fermé son usine de produits de salaison de Montréal (414 mises à pied) puis, en janvier 1997, Viandes Maple Leaf à Saint-Laurent (110 emplois perdus).

RESTRUCTURER... MAIS POUR QUOI AU JUSTE?

Les mises à pied qui frappent les esprits sont surtout celles qui surviennent sans crier gare.



PHOTO: SERGE JONGUÉ

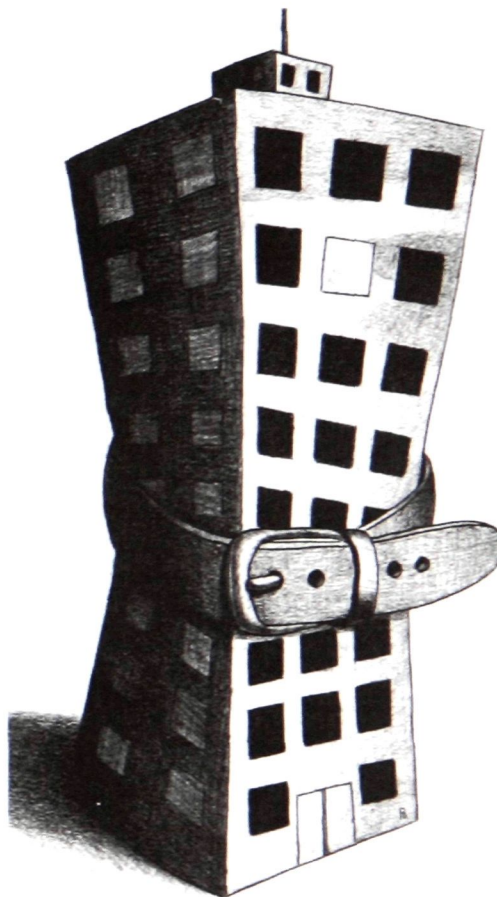
le plus souvent au nom d'une restructuration. Dans le cas de Maple Leaf, l'entreprise a tout bonnement transféré une partie de sa production en Ontario.

Si des licenciements peuvent s'inscrire dans une restructuration, il ne s'agit pas d'une étape obligatoire pour brasser la cage d'une organisation. Il y a des licenciements plus sauvages que d'autres, et des restructurations plus justifiées que d'autres. Surtout quand un effet de mode se manifeste. Cas tristement célèbre, le 2 janvier 1996, le géant états-unien des communications AT&T annonçait le licenciement de 40 000 employées. Un sur six! Le motif: restructuration d'un titan pourtant rentable.

Aux États-Unis, entre 1989 et 1991, 17% des réductions de poste ont touché les cadres moyens, bien qu'ils ne formaient que de 5% à 8% de la force de travail. Plus de 85% des sociétés répertoriées au *Fortune 500* ont réduit leurs effectifs de cadres entre 1987 et 1991.

PERDRE SA STABILITÉ D'EMPLOI

Aux restructurations s'ajoute un phénomène, dans le secteur public, qui passera à l'Histoire comme une marque des années 90: les départs volontaires afin



DESSIN: PIERRE GAUTHIER



DESSIN: PIERRE GAUTHIER