

PROTÉGEZ LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE PREMIÈRE LIGNE DANS LES AÉROPORTS



COVID-19
FLATTEN THE CURVE

C'est une période difficile pour l'industrie aérienne. La pandémie du COVID-19 entraîne un niveau sans précédent de suspensions de vols, ce qui donne lieu à des avertissements de licenciements massifs et à d'autres mesures.

C'est une période difficile pour l'industrie aérienne. La pandémie du COVID-19 entraîne un niveau sans précédent de suspensions de vols, ce qui donne lieu à des avertissements de licenciements massifs et à d'autres mesures.

Tout cela s'ajoute au stress que nous ressentons déjà en nous inquiétant pour notre santé et celle de nos proches.

Dans de tels moments, un syndicat peut contribuer à réduire ce stress en mettant en place des règles strictes qui entrent en action lorsque l'entreprise et l'industrie sont secouées par une crise, comme celle du COVID-19.

Chez Unifor, nous avons une expérience de la gestion de crise dans l'industrie que nous pouvons mettre à profit pour aider nos membres et atténuer l'impact sur eux et leurs proches. C'est ce que font actuellement nos membres chez Air Canada.

Chez WestJet, les horaires ont été annulés et de nouveaux horaires ont été introduits, qui peuvent eux-mêmes être annulés à tout moment et avec peu de préavis. Il y a des rumeurs de licenciements massifs qui circulent. Ed Simms a déclaré au personnel de WestJet que les horaires pouvaient être modifiés ou annulés avec un préavis de 24 heures seulement.

Le fait d'avoir un processus imprécis pour l'avenir n'est pas juste pour les travailleuses et travailleurs de WestJet, et fait des ravages dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie



privée. Il est impossible de savoir quand ou si vous travaillerez dans les jours ou les semaines à venir, ou ce qui vous arrivera si vous êtes licencié.

Tout cela ajoute à l'incroyable niveau d'anxiété que nous ressentons tous en ces temps difficiles.

Une meilleure voie est possible. Avec une convention collective, il existe des règles et des procédures qui doivent être suivies chaque fois qu'une crise ou autre choc oblige l'employeur à prendre des mesures drastiques telles que l'annulation de vols et la réduction du personnel sur le terrain. Il y a des limites aux changements de programmation de dernière minute.

C'est ce que nous constatons actuellement chez Air Canada, qui a surmonté les crises passées et en est sortie avec son personnel et sa réputation en place, après avoir travaillé avec ses syndicats pour tracer la voie à suivre.

Des options existent pour les mises à pied. Voir page 2.

La relation entre Unifor et Air Canada nous a permis d'explorer d'autres options avant d'envisager des licenciements, et très différentes des mesures prises chez WestJet, pour atténuer l'impact de la crise, notamment:

- Options de formation. Normalement, la formation sur les nouvelles procédures ou les nouveaux systèmes d'exploitation prend beaucoup de temps, car il faut du personnel sur le terrain. La réduction des besoins en personnel est l'occasion d'intensifier la formation. Les heures de travail deviennent des heures de formation.
- Assumer différentes tâches. Il n'est pas surprenant que les appels des clients grimpent en flèche, que les listes d'attente s'allongent et qu'il faille plus de personnel pour répondre aux appels jusqu'à ce que la crise soit passée.
- Partager le travail. C'est le moment où les travailleuses et travailleurs acceptent de réduire leurs heures de travail afin de réduire le nombre de licenciements.
- Utiliser les heures accumulées et les vacances.
- Mises à pied volontaires ou congés, tout en conservant les avantages et les privilèges de vol.

Parfois, des mises à pied involontaires deviennent nécessaires, et les rumeurs ne manquent pas sur ce qui se passe chez WestJet, mais sans que l'on sache qui pourrait être licencié, quand cela pourrait se produire, à combien pourrait s'élever l'indemnité de licenciement ou si vous retrouverez un jour votre emploi.

Une convention collective définit les procédures à suivre pour gérer des mises à pied de manière ordonnée, prévisible et équitable, notamment:

- Délai de préavis. Les membres du syndicat sont avertis des mises à pied en cours.
- Règles d'ancienneté. Les travailleuses et travailleurs sont mis à pied en fonction de leur ancienneté. L'employeur ne peut pas cibler les travailleuses et travailleurs qui ne lui plaisent pas.
- Droits de rappel. Lorsqu'une crise est passée et que l'entreprise a besoin de plus de membres pour fournir ses services, les personnes mises à pied ont le premier droit à ces emplois et sont rappelées par ordre d'ancienneté.
- Indemnité de licenciement prévisible. Une convention collective précise le montant exact de l'indemnité qui sera versée aux travailleuses et travailleurs qui choisissent de quitter leur emploi.

Ces mesures aident les membres à planifier, ce qui contribue à réduire l'anxiété. Personne ne veut être mise à pied, une situation qui sera toujours stressante, mais des mesures peuvent être prises pour atténuer ce stress. Une convention collective peut aider à y parvenir. L'incertitude crée de l'anxiété. La prévisibilité contribue à l'atténuer.

Une crise dans les compagnies aériennes n'est pas nouvelle. Elle s'est produite dans le passé, elle se produit maintenant et se reproduira.

Votre meilleure option est de mettre en place un processus clair pour aller de l'avant. Unifor est là pour vous soutenir autant que possible et, dans un avenir proche, nous nous réjouissons à l'idée de vous accueillir en tant que membres par le biais d'une accréditation.

Il n'est jamais trop tard pour faire entendre sa voix sur le lieu de travail.



Ontario Billy O'Neill, Unifor, billy.oneill@unifor.org | 416-605-1443

Québec Ada Zampini, Unifor, ada@unifor2002.org | 514-701-6227

Prairies Bruce Fafard, Unifor, bruce.fafard@unifor.org | 587-341-0945

Colombie-britannique Simon Lau, Unifor, simon.lao@unifor.org | 778-928-9630

Atlantique Patrick Murray, Unifor, patrick.murray@unifor.org | 506-850-7996

