



Programme de travail partagé de l'assurance-emploi

Qu'est-ce que le travail partagé?

Le Programme de travail partagé est un programme fédéral de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (Service Canada) financé par l'assurance-emploi. L'objectif est d'aider les employeurs et les travailleuses et travailleurs à éviter les mises à pied temporaires en cas de ralentissement inhabituel de la production ou des services. Le programme n'est pas destiné à faire face à un ralentissement saisonnier. Seules les demandes conjointes de travail partagé signées par l'employeur et le syndicat seront prises en considération par l'assurance-emploi. Dans un régime de travail partagé, le travail disponible est redistribué également de sorte que les heures travaillées sont réduites pour tous les employés dans une ou plusieurs unités de travail. La réduction doit être d'au moins 10 % du taux de rémunération hebdomadaire normal. Les travailleuses et travailleurs admissibles reçoivent des prestations de travail partagé de l'assurance-emploi pendant leur période de congé.

Quelle est la durée d'un accord de travail partagé?

Le travail partagé dure de 6 à 26 semaines. Il est possible d'obtenir une prolongation de 12 semaines si l'entreprise et le syndicat en font conjointement la demande et si Service Canada l'approuve (pour un maximum de 38 semaines).

Qu'est-ce que la période d'attente obligatoire?

Une période d'attente obligatoire doit être observée lorsque l'entente prend fin ou a été résiliée, lorsque l'employeur ne peut conclure une nouvelle entente de travail partagé avec les mêmes employés pour un certain temps. La durée de la période d'attente sera égale au nombre de semaines utilisées dans l'accord précédent (jusqu'à un maximum de 38 semaines).

Quel est le montant des prestations de travail partagé de l'assurance-emploi?

Les prestations de travail partagé sont payées pour chaque quart de travail en dehors du travail partagé. Les personnes qui sont admissibles à l'assurance-emploi (ou qui le deviennent pendant le travail partagé) remplissent un court formulaire de demande spécifique. La période d'attente

habituelle d'une semaine pour l'assurance-emploi est reportée, de sorte que les prestations sont versées dès la première semaine de travail partagé. La prestation est de 55 % de la rémunération normale, plafonnée au maximum de l'assurance-emploi. Les personnes dont le revenu net imposable en 2022 est supérieur à 75 375 \$ devront rembourser -30 % des prestations d'assurance-emploi au moment de faire leur déclaration de revenus (ne s'applique pas si la personne reçoit des prestations d'assurance-emploi pour la première fois en 10 ans).

Le travail partagé a-t-il un effet sur d'autres droits à l'assurance-emploi?

Non. Une travailleuse ou un travailleur est toujours admissible à une période normale de prestations d'assurance-emploi sur la même demande s'il est mis à pied ou s'il prend un congé de maternité, parental ou de maladie après le travail partagé. Les semaines de travail partagé ne réduisent pas la durée normale de cette demande et le taux des prestations est le même. Pendant le travail partagé, les travailleuses et travailleurs accumulent également des heures supplémentaires en vue d'une future demande de prestations d'assurance-emploi.

Et si on me propose un autre travail pendant l'accord de travail partagé?

Si la rémunération reçue est inférieure au seuil de rémunération (c'est-à-dire 90 % de la rémunération hebdomadaire assurable utilisée pour calculer la demande d'assurance-emploi), 50 % de la rémunération sera déduite de toute prestation de travail partagé payable.

Si les revenus perçus sont supérieurs au seuil de rémunération, mais inférieurs à la rémunération hebdomadaire assurable, 50 % des revenus avant le seuil de rémunération seront déduits, ainsi que 100 % des revenus au-delà du seuil de rémunération.

Qu'en est-il des jours fériés?

Les jours fériés ne sont pas compensés par le programme de travail partagé de l'assurance-emploi. L'entreprise continue à les payer. Si un jour férié payé tombe pendant une semaine de travail partagé, il n'est pas pris en compte dans la réduction du pourcentage et doit donc être compensé autrement (par exemple, par un autre jour de congé durant la même semaine).

Que faire si des problèmes surviennent pendant l'accord de travail partagé?

La direction et le syndicat peuvent créer un comité du travail partagé qui se réunit régulièrement pour discuter des difficultés ou des nouveaux développements et pour superviser la mise en œuvre. Le syndicat, l'employeur ou le gouvernement peuvent se retirer de l'accord de travail partagé avec un préavis raisonnable. L'assurance-emploi envisagera de modifier le programme si l'entreprise et le syndicat sont d'accord.

Puis-je recevoir plus de renseignements sur le travail partagé?

Voir le site <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage.html>

Exemple : Un emploi à 25 \$ l'heure et 4 jours de travail partagé dans le cadre de l'assurance-emploi

- **Semaine normale:** 25 \$ x 40 heures = paye régulière de 1 000 \$
 - **Semaine de travail partagé de 4 jours:** 25 \$ x 32 heures = 800 \$ + 110 \$ de l'assurance-emploi (200 \$ par jour perdu x 55 % correspondant au taux d'assurance-emploi jusqu'au maximum quotidien de l'assurance-emploi)
- = 910 \$ pour la semaine de travail partagé** (exemple seulement; les situations de chaque personne varient))

Pourquoi envisager le programme de travail partagé de l'assurance-emploi?

Il n'est pas facile de décider d'opter pour un régime de partage du travail. Quoi que vous décidiez, assurez-vous que votre décision soit pour le plus grand bien de l'ensemble des membres. Assurez-vous également de prendre en compte certains des avantages suivants :

1. Tout le monde continue à travailler et à être payé – y compris les jeunes travailleuses et travailleurs ayant une famille.
2. Les travailleuses et travailleurs économisent sur les frais de dîner, de déplacement et de garde d'enfants les jours où ils ne sont pas au travail.
3. La semaine de travail est plus courte sans perte d'avantages sociaux.
4. Il y a une certaine compensation salariale. Le salaire net (avec l'assurance-emploi) n'est pas si différent.
5. Les droits à l'assurance-emploi sont préservés et les heures travaillées sont cumulées en vue d'une éventuelle demande.

Il n'y a pas de changement à la convention collective. Il s'agit d'un accord tripartite temporaire qui peut être résilié s'il ne fonctionne pas.

sebp343EH:ljlh