PROTÉGEONS LES EMPLOIS AU CANADA

UNIFOR



Assurance-emploi
Programme de travail partagé

Dernière mise à jour : Novembre 2026

En réaction aux tarifs douaniers américains et à la menace qu'ils représentent pour les emplois canadiens, le gouvernement fédéral a annoncé, à titre temporaire, des mesures spéciales pour le programme de travail partagé, qui seront en vigueur du 7 mars 2025 au 6 mars 2026 et qui ont maintenant été prolongées jusqu'au **31 mars 2028.**

Le travail partagé est un programme fédéral financé par l'assurance-emploi qui permet aux employeurs ainsi qu'aux employées et employés d'éviter les mises à pied lorsque survient un ralentissement inhabituel de la production ou des services.

En vertu des mesures temporaires spéciales, l'admissibilité des employeurs est élargie pour inclure :

- Les entreprises qui sont en activité au Canada depuis au moins un an;
- Les organisations à but non lucratif et caritatives;
- Les employeurs saisonniers ou cycliques;
- Les employeurs qui subissent une diminution du travail (ou une réduction de leurs revenus pour les organisations à but non lucratif et caritatives) en raison directement ou indirectement des tarifs douaniers.

Les employeurs n'auront pas à présenter leur plan de reprise des activités normales, les exigences étant plutôt simplifiées pour cibler le maintien de la viabilité de l'entreprise face aux tarifs douaniers.

L'admissibilité des employés est élargie pour inclure :

- Les employées et employés qui ne sont pas permanents, à temps plein ou à temps partiel à l'année, spécifiquement aux employées et employés saisonniers ou cycliques;
- Les employées et employés qui contribuent aux efforts de relance de l'employeur.

Qu'est-ce que le programme de 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 ainsi que les travailleuses et travailleurs à éviter les mises à pied temporaires en cas de ralentissement inhabituel de la production ou des services.

Seules les demandes conjointes d'entente de travail partagé signées par l'employeur et le syndicat seront prises en considération par l'assurance-emploi. La plupart des conventions collectives ne comportent pas de dispositions sur le travail partagé, ce qui signifie que ces demandes devront être négociées.

Dans le cadre d'une entente de travail partagé, le travail disponible est redistribué également de sorte que les heures travaillées sont réduites pour l'ensemble des employées et employés dans une ou plusieurs unités de travail. La réduction doit être comprise entre 10 % et 60 % des heures hebdomadaires normales. Les travailleuses et travailleurs admissibles reçoivent des prestations de travail partagé de l'assurance-emploi pendant leur période de congé.

Exemples : Pourquoi envisager une entente de travail partagé?

Exemple : emploi à 25 $ l'heure et 4 jours de travail partagé en vertu de l'assurance-emploi

- **Semaine normale :** 25 $ x 40 heures = paie régulière de 1 000 $
- **Semaine de travail partagé de 4 jours :**
  - **L'employeur paie 800 $** (25 $ x 32 heures)
  - **L'assurance-emploi paie 110 $** (200 $ de salaire journalier perdu x 55 % du taux de l'assurance-emploi, jusqu'au plafond journalier de l'assurance-emploi)

= 910 $ pour la semaine de travail partagé (exemple seulement; les situations de chaque personne varient)

Pourquoi envisager une entente de travail partagé?

Le programme de travail partagé offre de nombreux avantages aux travailleuses et travailleurs en cas de ralentissement des activités.

1. Toutes et tous continuent à travailler et à être rémunérés, y compris les jeunes travailleuses et travailleurs ainsi que celles et ceux qui se trouvent en bas de la liste d'ancienneté.
2. Aucune perte en ce qui concerne la protection des avantages sociaux
3. L'assurance-emploi vient compenser la perte de salaire.
4. Les droits à l'assurance-emploi sont protégés et les travailleuses et travailleurs continuent d'accumuler des heures d'admissibilité pour toute demande future (congé parental, mise à pied, etc.).
5. Le programme de travail partagé n'exige pas de modifications permanentes de l'emploi comme la classification à temps partiel et constitue un accord temporaire nécessitant le consentement du syndicat.

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

Les prestations de travail partagé sont versées pour chaque quart de travail non effectué dans le cadre du programme.

Le processus se déroule comme suit :

- Les personnes qui sont admissibles à l'assurance-emploi (ou qui le deviennent pendant l'entente de travail partagé) remplissent un bref 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 (695 $ par semaine ou 139 $ par jour en 2025).
- Les personnes dont le revenu net imposable en 2025 est supérieur à 82,125 $ 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 l'entente de travail partagé, les travailleuses et les travailleurs accumulent également des heures en vue d'une future demande d'assurance-emploi.

Quelle est la durée d'une entente de travail partagé?

Les ententes de travail partagé sont normalement d'une durée de 6 à 26 semaines, avec une possibilité de prolongation de 12 semaines si l'entreprise et le syndicat en font conjointement la demande et si Service Canada l'approuve (ce qui crée un maximum de 38 semaines).

Pendant la période des mesures temporaires spéciales de travail partagé, la durée maximale sera portée de 38 semaines à 76 semaines. Le gouvernement du Canada a annoncé en mars 2026 que ces mesures temporaires du programme de Travail partagé demeureraient en vigueur au-delà de leur date d'échéance d'origine, soit jusqu'au 31 mars 2027, afin d'aider les travailleuses et travailleurs ainsi que les employeurs affectés par les perturbations associées aux tarifs douaniers.

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

Pendant la période des mesures temporaires spéciales de travail partagé, la période d'attente obligatoire est annulée.

En vertu des règles habituelles de l'assurance-emploi en matière de travail partagé, 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 employées ou employés pour un certain temps. La durée de la période d'attente sera égale au nombre de semaines utilisées dans l'entente précédente (jusqu'à un maximum de 38 semaines).

Qu'en est-il si on me propose un autre travail pendant l'entente 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 rémunérés dans le cadre du 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 rémunéré autrement (par exemple, par un autre jour de congé durant la même semaine)..

Comment le syndicat et l'employeur peuvent-ils communiquer pendant l'entente de travail partagé?

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

Comment puis-je obtenir plus de renseignements sur le travail partagé?

Visitez le site *https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage.html*

Veuillez noter que le gouvernement du Canada a annoncé la création d'un nouveau programme de financement, le Programme de maintien à l'emploi et de réorientation de la main-d'œuvre. Ce programme est conçu pour permettre aux employeurs ayant un accord du Programme de maintien à l'emploi et de réorientation de la main-d'œuvre - Travail partagé approuvé et mis en œuvre qui s'engagent à favoriser les occasions de formation de fournir un soutien financier supplémentaire à leurs employées et employés admissibles à l'assurance-emploi qui travaillent avec des heures réduites et suivent une formation. Cette subvention aide à maintenir le revenu des employés en rapprochant leurs gains de leur salaire normal pendant toute la durée de l'accord.

Période de présentation de demande : Du 16 février 2026 au 31 décembre 2026, à 15 h, HE

Le gouvernement a récemment prolongé les mesures spéciales de travail partagé jusqu'au **31 mars 2028** dans le cadre du nouveau Programme de maintien à l'emploi et de réorientation de la main-d'œuvre avec les mesures flexibles bonifiées suivantes :

- **Prolongation de la durée des accords** avec une durée maximale de **152 semaines.**
- **Admissibilité élargie des employeurs** pour les organisations qui ont des difficultés ou des possibilités commerciales, qui traversent des changements de marché ou qui mettent en place des initiatives de transformation qui exigent une adaptation organisationnelle.

- **Plus grande souplesse dans les accords de travail partagé** permettant le partage des heures dans des proportions différentes parmi les employées et employés afin de mieux répondre aux besoins opérationnels.

La Subvention de réorientation de la main-d'œuvre continue de fournir un soutien financier aux employées et employés participants durant les activités de formation approuvées, tout en offrant de l'aide financière aux employés pour le développement et le déploiement de formations qui favorisent la rétention de la main-d'œuvre. Cette subvention prévoit également **1 000 $ par participante ou participant** afin de couvrir les coûts de formation et d'administration associés aux projets et activités visant à fournir de la formation qui aidera les employées et employés à acquérir de nouvelles compétences, et les entreprises à adapter leurs activités aux besoins d'affaires en évolution. Pour obtenir plus de renseignements à ce sujet, visitez la page : *https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/work-sharing.html.*

À qui puis-je demander de l'aide?

Les sections locales d'Unifor intéressées par le travail partagé sont invitées à s'adresser à leur représentante ou représentant national d'Unifor. Pour toute question sur le travail partagé, vous pouvez également vous adresser au syndicat national Unifor à l'adresse pensionsandbenefits@unifor.org.