

Assurance-emploi Programme de travail partagé

dernière mise à jour en mars 2025

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.

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 :**
 - o **L'employeur paie 800 \$** (25 \$ x 32 heures)
 - o **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.

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>

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.