



# Programme de travail partagé de l'assurance-emploi

Révisé Le 1 juin 2021

## MESURES TEMPORAIRES SPÉCIALES POUR SOUTENIR LES EMPLOYEURS ET LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS TOUCHÉS PAR LA COVID-19

Du 15 mars 2020 au 26 septembre 2021, et sans se limiter à un secteur ou une industrie spécifique, le gouvernement du Canada introduit des mesures temporaires spéciales:

Extension de la durée maximale possible d'un accord de 38 semaines à 76 semaines;

- La période d'attente obligatoire a été supprimée pour les employeurs qui ont déjà utilisé le programme de Travail partagé afin que les employeurs admissibles puissent immédiatement conclure un nouvel accord;
- Réduire les exigences précédentes pour un plan de redressement à une seule ligne de texte dans le formulaire de demande
- Réduire l'exigence et étendre l'admissibilité aux employeurs touchés en acceptant les entreprises qui sont en activité à longueur d'année depuis un an au lieu de deux, et éliminer le fardeau d'avoir à fournir des chiffres de vente/production pour les deux dernières années en même temps;
- Élargir l'admissibilité du personnel essentiel à la relance, aux entreprises publiques et aux organismes à but non lucratif.

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage/avis-covid-19.html>

### 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 chômage (AE). L'objectif est d'aider les employeurs et les 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. L'AE ne prendra en considération qu'une demande conjointe de travail partagé, signée par l'employeur et le syndicat. Pendant le travail partagé, le travail disponible est redistribué par une réduction des heures travaillées par tous les employés dans une ou plusieurs unités de travail. La réduction doit être d'au moins 10 % (par exemple, 1/2 jour par semaine) ou l'équivalent pour les travailleuses et travailleurs ayant des horaires irréguliers. Les travailleuses et travailleurs éligibles 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 si l'entreprise et le syndicat en font conjointement la demande et si Service Canada l'approuve.

## **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 formulaire court spécial de demande. 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'AE. Les personnes dont le revenu net imposable en 2020 est supérieur à 67 750 \$ devront rembourser 30 % des prestations d'AE au moment de faire leur déclaration de revenus (ne s'applique pas si la personne reçoit des prestations d'AE pour la première fois en 10 ans).

## **LE TRAVAIL PARTAGÉ A-T-IL UN EFFET SUR D'AUTRES DROITS À L'ASSURANCE-EMPLOI?**

Non. 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 jusqu'au seuil de rémunération seront déduits ainsi que 100 % des revenus au-delà du seuil de rémunération.

## **QU'EN EST-IL DES CONGÉS PAYÉS?**

Les congés payés 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 cette 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'AE envisagera de modifier le programme si l'entreprise et le syndicat sont d'accord.



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

- **Semaine normale: 25 \$ x 40 heures = paie normale 1 000 \$**
- **Semaine de travail partagé de 4 jours: 25 \$ x 32 heures = 800 \$ + 119 \$ de l'AE (200 \$ par jour perdu x 55 % du taux d'AE jusqu'au maximum quotidien de l'AE)**  
**= 919 \$ pour la semaine de travail partagé (exemple seulement; les situations individuelles varient)**

### **POURQUOI ENVISAGER LE PROGRAMME DE TRAVAIL PARTAGÉ DE L'AE?**

Une décision sur le partage du travail n'est pas facile. Quelle que soit la décision prise, faites en sorte qu'elle soit la meilleure décision collective possible pour l'ensemble des membres. Et assurez-vous de prendre en compte certains des avantages:

1. Tout le monde continue à travailler et à être payé – y compris les jeunes travailleuses et travailleurs ayant une famille.
2. Des économies sont faites sur les dîners, les déplacements et la garde d'enfants pour les jours d'absence du travail.
3. La semaine de travail est plus courte sans perte d'avantages sociaux.
4. Il y a une certaine compensation en termes de salaire. Le salaire net (avec l'AE) n'est pas très différent.
5. Les droits à l'AE sont protégés et le nombre d'heures de travail augmente pour toute demande future.

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.

### **PUIS-JE OBTENIR PLUS D'INFORMATIONS SUR LE TRAVAIL PARTAGÉ?**

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