



Programme de travail partagé de l'assurance-emploi (AE)

Révisée le 21 mars 2020

La réponse à la COVID-19 a évolué à un rythme rapide et nous vous conseillons de consulter le site Web de Service Canada sur la COVID-19 pour les mises à jour.

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/avis/coronavirus.html>

Mesures temporaires spéciales relatives à la COVID-19

Le Programme de travail partagé met en œuvre des mesures temporaires spéciales pour soutenir les employeurs et les employés touchés par le ralentissement des affaires causé par la COVID-19. Les nouvelles mesures temporaires spéciales sont à la disposition des employeurs touchés directement ou indirectement par la COVID-19. Ces mesures permettent aux employeurs admissibles de conserver leurs employés et travailleurs qualifiés pendant le ralentissement temporaire des affaires dû à la COVID-19.

Les mesures temporaires spéciales :

- Prolonger les accords de travail partagé de 38 semaines supplémentaires;
- Supprimer la période d'attente obligatoire entre les accords;
- Assouplir les exigences du plan de relance.

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 20 % (par exemple, 1 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 de 12 semaines 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 2019 est supérieur à 66 375 \$ devront rembourser 30 % des prestations d'AE au moment de l'imposition (ne s'applique pas si c'est la première fois en 10 ans que vous percevez des prestations d'AE).

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.

Puis-je obtenir plus d'informations sur le travail partagé?

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

Exemple : Un emploi à 20 \$ de l'heure et 4 jours de travail partagé dans le cadre de l'assurance-emploi

Semaine normale: 20 \$ x 40 heures = paie normale 800 \$

Semaine de travail partagé de 4 jours: 20 \$ x 32 heures = 640 \$ + 88 \$ de l'AE 160 \$ par jour perdu x 55 % du taux d'AE jusqu'au maximum quotidien de l'AE)

**= 728 \$ 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 épargnes 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.



Mesures temporaires spéciales relatives à la COVID-19

Le Programme de travail partagé met en œuvre des mesures temporaires spéciales pour soutenir les employeurs et les employés touchés par le ralentissement des affaires causé par la COVID-19. Les nouvelles mesures temporaires spéciales sont à la disposition des employeurs touchés directement ou indirectement par la COVID-19. Ces mesures permettent aux employeurs admissibles de conserver leurs employés et travailleurs qualifiés pendant le ralentissement temporaire des affaires dû à la COVID-19. Les mesures temporaires spéciales :

- Prolonger les accords de travail partagé de 38 semaines supplémentaires;
- Supprimer la période d'attente obligatoire entre les accords;
- Assouplir les exigences du plan de relance.