

## TROUSSE DE RENSEIGNEMENTS SUR LE TRAVAIL PARTAGÉ DESTINÉE AUX EMPLOYÉS

### Le Travail partagé est un programme d'adaptation

- Les employeurs conservent leur effectif et adaptent les activités de leur entreprise lors de pénuries de travail temporaires, imprévues et inévitables.
- Les employés conservent leurs compétences et leurs emplois et touchent des prestations d'assurance-emploi pour les journées où ils ne travaillent pas chaque semaine.
- Le Travail partagé n'a pas pour but de soutenir les entreprises en déclin ni de permettre le maintien en fonction de travailleurs saisonniers pendant la saison creuse.
- Il doit exister une réelle possibilité de reprise des heures de travail habituelles avant la fin de l'accord et il faut élaborer un plan de redressement efficace pour accroître le travail pendant la durée de l'accord.
- Le plan de redressement doit être viable parce qu'un accord conclu dans le cadre du programme de Travail partagé ne peut être renouvelé à plusieurs reprises.

Veillez lire les renseignements suivants, en ce qui concerne notamment les critères d'admissibilité, et en discuter avec vos employés. Le Travail partagé fait l'objet d'un accord tripartite entre les employeurs, les employés et Ressources humaines et Développement social Canada. **Les employés faisant partie de l'unité de Travail partagé doivent tous accepter de participer au projet de Travail partagé.**

---

### Pour présenter une demande de Travail partagé, vous devez:

1. **Remplir un formulaire de demande** (y compris les pièces jointes et la signature du représentant de l'employeur et de celui des employés).
2. **Remplir un plan de redressement** comportant:
  1. Une description de l'entreprise mentionnant :
    - La période de temps pendant laquelle l'entreprise a fait affaire au Canada;
    - L'adresse de son siège social;
    - Le nombre et l'adresse de ses filiales;
    - Ses clients et marchés habituels;
    - Ses relations antérieurs avec le programme de Travail partagé et les autres programmes de RHDSC/Service Canada;
    - Ses ventes, sa production et son chiffre d'affaires des deux dernières années.

2. Une description des employés mentionnant :

- Le nombre d'employés syndiqués et non syndiqués;
- Le nom complet du syndicat et de la section locale (s'il y a lieu).

3. Une description du plan de redressement :

- La durée prévue et la cause du manque de travail (Est-il saisonnier? Avez-vous de la difficulté à vous procurer des matières premières? Les marchés ont-ils fluctué d'une manière inattendue? Des contrats ont-ils été retardés? Comment cela a-t-il affecté votre entreprise?);
- Une description des mesures qui seront prises pour assurer la relance et atténuer la pénurie de travail. Préciser les objectifs, les activités, les échéances (elles doivent être réalistes) et les résultats visés. Voici quelques exemples de mesures possibles :
  - mesures prises ou prévues pour réduire les coûts
  - nouveaux genres d'activités
  - nouvelle technologie
  - nouveaux marchés
  - nouveaux secteurs d'activité
  - participation à des expositions, des foires, des salons, etc.
  - incitatifs offerts aux clients
  - modification des produits actuels;
- Une description des mesures prises par l'employeur pour améliorer la compétence des employés (s'il y a lieu) pendant la durée de l'accord. Par exemple, pour améliorer leur compétence en informatique, il pourrait leur faire suivre des cours à l'extérieur ou leur faire étudier des didacticiels et des manuels ou regarder des vidéos au travail;
- Les ventes et le chiffre d'affaires prévus;
- Une description des mesures qui ont été prises pour empêcher le ralentissement avant que l'entreprise fasse appel au programme de Travail partagé;
- Tout réaménagement de l'effectif que vous devrez faire pendant ou après la période pour laquelle vous voulez négocier un accord de Travail partagé (comme des licenciements ou le remplacement du travail à temps plein par du travail à temps partiel);
- Une description des solutions autres que le Travail partagé envisagées par l'entreprise;
- Une description des risques qui peuvent empêcher le redressement de l'entreprise et des mesures prévus dans ce cas (p. ex. si un contrat ne se matérialise pas, l'entreprise participera à un plus grand nombre de foires commerciales et relancera les clients potentiels).

Pour que le dossier de la demande soit complet, vous devez communiquer tous les renseignements susmentionnés. Vous pouvez aussi soumettre tout renseignement additionnel que vous jugez utile, comme vos rapports annuels et les dossiers pertinents sur vos ressources humaines et vos finances.

La confidentialité des renseignements fournis dans les demandes sera assurée.

### **Les demandes incomplètes ne peuvent être traitées**

Plus l'information que vous fournirez sera détaillée, plus votre demande sera facile à analyser et plus vite une décision sera prise à son sujet. **La fourniture d'information complète évite également tout délai de traitement de la demande.**

Le Centre Service Canada doit recevoir votre demande au moins 30 jours avant la date proposée pour l'entrée en vigueur de l'accord.

---

## **Critères d'admissibilité au programme de Travail partagé**

### **Responsabilités de l'employeur**

- L'employeur doit avoir fait affaire au Canada depuis deux ans;
- L'employeur doit démontrer que la réduction des heures de travail est inévitable;
- L'unité de Travail partagé doit comprendre au moins deux employés ayant droit à l'assurance-emploi. Le programme ne s'applique qu'au « personnel de base », soit le nombre minimum d'employés permanents à temps plein et à temps partiel dont l'employeur dit avoir besoin pour exercer les fonctions qui permettront de redresser complètement l'entreprise pendant la durée de l'accord;
- Il ne peut y avoir d'accord de Travail partagé là où il y a un conflit de travail;
- Les employés qui font des ventes à l'extérieur, les gestionnaires et ceux qui assignent le travail aux autres ne sont généralement pas inclus dans l'unité de Travail partagé;
- L'employeur doit démontrer que la pénurie de travail est temporaire et inattendue (parce que le programme ne vise pas à subventionner des entreprises qui sont en déclin ou qui traversent un ralentissement saisonnier prévu);
- Le manque de travail doit être suffisant pour justifier le recours au programme. Il doit équivaloir au moins à 20 % de la durée normale du travail ou une journée;
- La réduction du temps de travail ne peut dépasser 60 % ou trois jours;
- La durée d'un accord de Travail partagé ne peut être inférieure à 6 semaines ni supérieure à 26 semaines. Elle correspond au temps qu'il faut, selon le plan de redressement, pour que l'entreprise retrouve son niveau d'activité normal. Elle peut être prolongée au-delà de 26 semaines, dans des circonstances exceptionnelles, pendant un maximum de 12 semaines. Une lettre de demande pour ces prolongations doit être signée par le représentant de l'employeur et celui des

- employés et avoir été reçue au moins un mois avant l'expiration de la durée normale de 26 semaines de l'accord de Travail partagé;
- Les entreprises ne sont pas autorisées à augmenter leur effectif pendant la durée d'un accord de Travail partagé, sauf pour remplacer des employés qu'elles jugent indispensables. Dans ce cas, elles doivent obtenir l'autorisation préalable de la Commission;
  - L'employeur doit maintenir tous les avantages sociaux pendant la durée de l'accord de Travail partagé;
  - Pour réduire la dépendance à l'égard du programme de Travail partagé, la deuxième demande et les demandes ultérieures font l'objet d'un examen critique. Si on juge que le manque de travail est devenu permanent ou saisonnier, elles peuvent être rejetées. Une troisième demande risque peu d'être approuvée.

### **Conditions applicables à l'employé**

- Les critères d'admissibilité aux prestations de Travail partagé sont les mêmes que ceux qui s'appliquent pour recevoir des prestations d'assurance-emploi régulières. Les employés doivent avoir accumulé de 420 à 910 heures d'emploi assurable avant la date d'entrée en vigueur de l'accord. Le nombre exact d'heures requises dépend du taux de chômage de la région économique de l'assurance-emploi;
- Les prestations de Travail partagé sont fondées sur la diminution de la rémunération hebdomadaire moyenne de l'employé et sur les prestations d'assurance-emploi régulières hebdomadaires, dont le taux est calculé au début de l'accord de Travail partagé. Pendant la durée de l'accord, quand il y a du travail, l'employeur peut demander à un employé de travailler un jour de Travail partagé et l'employé est tenu de se présenter au travail;
- Les gains versés, au cours d'une semaine, au bénéficiaire du programme de Travail partagé, par d'autres sources que ce programme, doivent être déduits des prestations de cette semaine-là, dans la mesure où ils les dépassent de 25 %;
- Si le taux de prestation d'assurance-emploi est de 200 \$ par semaine ou moins, le prestataire peut alors recevoir jusqu'à 50 \$ par semaine sans réduction des prestations de Travail partagé.
- Les jours fériés qui tombent dans une période de Travail partagé ne peuvent être rémunérés par des prestations d'assurance-emploi et sont du ressort de l'employeur.

### **PÉRIODE D'ATTENTE**

Ce programme ne comporte pas de période d'attente de deux semaines, mais l'arrivée du premier chèque peut prendre jusqu'à 28 jours, étant donné que les prestations sont traitées par le système de paiement des prestations d'assurance-emploi.

### **Licenciement des employés :**

Dans le cas où l'entreprise ne se redresserait pas tel que prévu et qu'un employé serait licencié au cours de l'accord de Travail partagé ou à la fin de celui-ci, l'employé peut

demander un transfert de la demande à une demande de prestations régulières. La durée de la période de prestations sera prolongée par le nombre de semaines dans le cadre du Travail partagé. Le taux et la durée habituelle des prestations ne seront pas réduits par le Travail partagé.

Si vous avez des questions au sujet du programme de Travail partagé ou de la demande, veuillez communiquer avec votre Centre Service Canada le plus proche.

[http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/passerelles/pres\\_de\\_chez\\_vous/menu.shtml](http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/passerelles/pres_de_chez_vous/menu.shtml)