



PROGRAMME DE TRAVAIL PARTAGÉ

Le programme de Travail partagé améliore la capacité d'une entreprise à faire face à une diminution temporaire de ses activités normales en raison de facteurs qu'elle ne contrôle pas : par exemple, les conséquences de la COVID-19 pour un employeur dans le déroulement de ses affaires.

Le programme de Travail partagé a été mis en place afin d'aider les employeurs à éviter les mises à pieds lorsqu'ils connaissent un ralentissement temporaire du niveau d'activité normal de l'entreprise à l'encontre la volonté de l'employeur. Le programme prévoit un support financier aux employés admissibles aux prestations d'assurance-emploi pendant la période de redressement de l'entreprise avec l'approbation de Service Canada.

Il s'agit d'une entente tripartite entre l'employeur, les employés et Service Canada. Les employés qui désirent participer au programme doivent consentir à une réduction de leurs heures de travail et au partage des heures disponibles dans une période déterminée.

La durée initiale du programme doit respecter au minimum six (6) semaines consécutives et se rendre au maximum à vingt-six (26) semaines consécutives, avec la possibilité de prolonger cette période pour douze (12) semaines additionnelles, pour un grand total de trente-huit (38) semaines.

En raison de la situation actuelle de la COVID-19, il est possible de demander une prolongation d'une durée de trente-huit (38) semaines additionnelles portant le grand total à soixante-seize (76) semaines à condition que la demande ait été déposée après le 15 mars 2020.

Toute demande de prolongation doit être effectuée dans les trente (30) jours précédant l'entente de Travail partagé.

Il existe des conditions d'éligibilité et des restrictions. Vous trouverez ci-dessous un bref aperçu des critères d'éligibilité.

Éligibilité – employeurs

Pour être admissible au programme de Travail partagé, un employeur doit :

- être une entreprise privée, une société ouverte ou un organisme à but non lucratif;
- exploiter une entreprise à l'année depuis au moins deux (2) ans;
- démontrer qu'il y a une pénurie de travail indépendante de leur volonté;
- démontrer une diminution temporaire des activités d'au moins 10 % (et d'un maximum de 60 %); et
- soumettre et mettre en œuvre un plan de redressement destiné au retour normal des affaires pour le(s) unité(s) visées par l'entente de Travail partagé. Il doit y avoir une expectative raisonnable de redressement (un retour au nombre d'heures régulier pour tous les participants) à la fin de l'entente.

Les employeurs **ne sont pas éligibles** au programme lorsque le ralentissement des affaires est lié à :

- un conflit de travail (grève, cessations de travail, lockout, etc.);
- une pénurie de travail saisonnière de travail ou autre ralentissement cyclique régulier de production;
- une augmentation de la force de travail (ex : augmenter le nombre de salariés de 50 à 100 pour ensuite être en pénurie de travail);

Éligibilité – employés

Seuls les **employés** qui travaillent toute l'année (à temps plein ou à temps partiel), qui seraient normalement éligibles à l'Assurance-Emploi et qui consentent à la réduction de leurs heures habituelles de travail tout en partageant le nombre d'heures disponible **sont admissibles** au programme de travail partagé.

Les employés saisonniers, les étudiants effectuant du travail saisonnier ou pour un stage coop, les employés occasionnels, sur appel ou engagés par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire, les employés actionnaires (qui détiennent plus de 40 % des actions votantes de l'entreprise) ne sont **pas admissibles** au programme de travail partagé.

De plus, une unité de Travail partagé **ne devrait pas inclure** les employés qui sont nécessaires pour générer du travail ou les employés qui sont essentiels au redressement de l'entreprise (ex. : cadres supérieures, directeur marketing, directeur des ventes, etc.).

Les superviseurs et les gérants sont toutefois admissibles et pourraient être inclus dans l'entente de travail partagé à condition de ne pas être impliqués dans la stratégie d'affaires de l'entreprise.

Modifications apportées au programme de Travail partagé en raison de COVID-19

Les mesures spéciales temporaires sont en vigueur dès le 15 mars 2020, jusqu'au 14 mars 2021 et incluent :

- la possibilité d'une prolongation de trente-huit (38) semaines pour un total de soixante-seize (76) semaines;
- l'abolition de la période obligatoire entre les ententes de Travail partagé pour que les employés dont une entente s'est récemment expirée puissent appliquer immédiatement à une nouvelle entente;
- l'assouplissement des critères du plan de redressement pour la période de travail partagé (Voir Annexe 2 : Plan de redressement mesures spéciales)

Ces mesures temporaires s'appliqueront aux employeurs qui expérimentent un ralentissement de leurs activités en raison de la COVID-19 et qui ont une entente de Travail partagé:

- signée depuis le 15 mars 2020 et le 14 mars 2021;
- qui a commencé, ou s'est terminée entre le 15 mars 2020 et le 14 mars 2021; ou
- qui s'est terminée entre le 23 juin 2019 et le 14 mars 2020 et qui sont dans leur période d'attente obligatoire.

Présenter une première demande

Afin de présenter une demande au programme de Travail partagé, vous devez remplir le formulaire d'application et les deux annexes.

Pour les employeurs qui expérimentent un ralentissement de leurs activités en raison de la COVID-19, les instructions portant sur les informations à indiquer pour chaque ligne du formulaire peuvent être retrouvées à l'Annexe A du Guide du demandeur du Travail partagé disponible sur le site du gouvernement du Canada : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travail-partage/guide-demandeur.html>.

La demande doit être envoyée dans les trente (30) jours qui précèdent la date prévue du Travail partagé. Cette période d'attente semble encore actuellement être en vigueur, mais pourrait être modifiée selon les développements de la situation. Nous suivons de près les mises à jour du programme.

Le gouvernement semble maintenant accepter les demandes des employeurs québécois par courriel à l'adresse suivante : QC-DPMTDS-LMSDPB-TP-WS-GD.