



Information sur le programme de Travail partagé à l'intention des employeurs

Votre entreprise traverse des moments difficiles?

Lorsque des employeurs sont confrontés à des perturbations qui sont indépendantes de leur volonté et réduisent temporairement les activités de leur entreprise, ils peuvent, s'ils y sont admissibles, participer à un accord de Travail partagé afin d'éviter de mettre à pied des employés.

Quelle aide offre le Travail partagé?

Le programme de Travail partagé permet aux employeurs de composer avec un manque de travail temporaire sans devoir mettre à pied leurs employés. En vertu d'un accord de Travail partagé, l'employeur peut réduire les heures de travail de ses employés de 10 % à 60 %. Pour compenser la perte de salaire due aux jours ou aux heures non travaillés, les employés admissibles peuvent recevoir des prestations d'assurance-emploi.

En participant à un accord de Travail partagé, les employeurs maintiennent en poste leurs employés qualifiés et évitent les frais liés au recrutement et à la formation de nouveaux employés qu'ils auraient payés au moment où les activités reviennent à la normale.

Les employés y gagnent en évitant d'avoir à surmonter l'épreuve d'une mise à pied, en maintenant leurs compétences professionnelles et leur participation au marché du travail et en recevant des prestations d'assurance-emploi pour les jours non travaillés.

Qui peut participer au Travail partagé?

Pour être admissibles à un accord de Travail partagé, les employeurs doivent :

- être une société ouverte, une entreprise privée ou un organisme sans but lucratif (dont les activités génèrent des revenus);
- exploiter leur entreprise à l'année au Canada depuis au moins deux ans;
- démontrer une diminution récente de 10 % des activités de l'entreprise;

- démontrer que la pénurie de travail est temporaire et indépendante de leur volonté et qu'il ne s'agit pas d'un ralentissement cyclique ou récurrent;
- montrer que la diminution des activités de l'entreprise n'est pas liée à un conflit de travail;
- avoir l'accord du syndicat (le cas échéant) et des employés;
- présenter et mettre en œuvre des mesures de redressement qui permettront à l'unité ou aux unités de Travail partagé de revenir aux heures normales de travail, et ce, au plus tard à la fin de l'accord de Travail partagé.

Un minimum de deux employés doivent participer à l'accord de Travail partagé. **Les employés** participants doivent :

- faire partie du « personnel de base » à l'année (c.-à-d. des employés permanents travaillant à temps plein ou à temps partiel qui doivent accomplir les tâches quotidiennes liées aux activités normales de l'entreprise);
- avoir droit à des prestations régulières d'assurance-emploi;
- accepter une diminution de leurs heures normales de travail afin de partager le travail disponible.

Durée de l'accord de Travail partagé

La durée initiale d'un accord de Travail partagé est d'un minimum de six semaines consécutives et ne doit pas excéder 26 semaines consécutives. L'employeur peut demander une prolongation d'au plus 12 semaines, pour un maximum de 38 semaines au total.

Les prolongations ne sont pas automatiques; toutes les demandes de prolongation doivent être évaluées et autorisées par Service Canada.

Les employeurs qui avaient déjà conclu un accord de Travail partagé dans le passé doivent observer une période d'attente obligatoire (d'une durée équivalente au nombre de semaines de la durée de l'accord antérieur, jusqu'à un maximum de 38 semaines) avant de conclure un nouvel accord visant le même groupe d'employés.

Un employeur peut conclure un nouvel accord de Travail partagé en tout temps, à condition que cet accord vise un groupe différent d'employés touchés par une nouvelle situation indépendante de la volonté de l'employeur.



Mesures spéciales

À tout moment, le programme de Travail partagé pourrait instaurer des mesures spéciales temporaires afin de fournir un soutien additionnel aux entreprises touchées par une période de ralentissement économique, par un désastre naturel ou par une urgence nationale. Les mesures spéciales fournissent un soutien aux entreprises touchées pour qu'elles puissent se redresser et éviter les mises à pied durant une période donnée.

Droits de douane américains : mesures spéciales

Les mesures spéciales prises dans le cadre du programme de Travail partagé en réponse aux droits de douane annoncés ou imposés affectant les entreprises et les travailleurs du Canada sont en vigueur du 7 mars 2025 jusqu'au 6 mars 2026.

Les critères d'admissibilité au programme pour les employeurs sont élargis afin d'inclure :

- les entreprises qui exercent leurs activités au Canada depuis un an;
- les organismes sans but lucratif et de bienfaisance qui enregistrent une réduction de leurs revenus découlant directement ou indirectement des droits de douane;
- les employeurs dont les activités sont cycliques ou saisonnières;
- les employeurs dont le niveau d'activité diminue de moins de 10 % pendant six mois et qui permettent une utilisation du Travail partagé à plus de 60 %.

En outre, les critères d'admissibilité au programme pour les employés sont élargis afin d'inclure :

- les employés qui n'occupent pas un emploi à l'année, permanent, à plein temps ou à temps partiel, plus précisément les employés dont l'emploi est saisonnier ou cyclique;
- les employés qui participent aux efforts de redressement de l'employeur.

Dans le cadre de ces nouvelles mesures spéciales temporaires, la durée maximale des accords de Travail partagé est prolongée, passant de 38 semaines à 76 semaines. Par ailleurs, tant que les mesures spéciales sont en place, la période d'attente obligatoire entre deux accords de Travail partagé successifs est supprimée. Les mesures de redressement peuvent viser à maintenir la viabilité de l'entreprise dans le contexte des droits de douane (plutôt qu'à reprendre l'activité normale).



Feux de forêt à Jasper (Alberta) et dans la Nation crie Bunibonibee (Manitoba)

Les mesures spéciales de Travail partagé visant à soutenir les entreprises touchées par les feux de forêt de 2024 à Jasper en Alberta et dans la Nation crie de Bunibonibee au Manitoba sont en vigueur du 1^{er} décembre 2024 au 3 août 2025.

Les mesures spéciales de Travail partagé incluent :

- la possibilité d'attribuer la diminution de l'activité commerciale aux feux de forêt de 2024 à Jasper en Alberta ou dans la Nation crie de Bunibonibee au Manitoba;
- la suppression de la période d'attente obligatoire entre les accords de Travail partagé;
- l'élimination de l'exigence selon laquelle les employeurs doivent démontrer une baisse récente de l'activité commerciale d'au moins 10 %;
- la possibilité de réduire le travail et les activités commerciales de plus de 60 %;
- la possibilité d'axer les mesures de redressement sur la capacité de l'entreprise à maintenir sa viabilité face aux impacts des feux de forêt de 2024 à Jasper en Alberta ou dans la Nation crie de Bunibonibee au Manitoba;
- la possibilité pour les employeurs saisonniers ou cycliques de soumettre une demande et pour les employés saisonniers de participer au programme.

Si vous avez des questions concernant les mesures spéciales de Travail partagé, veuillez contacter notre Unité de renseignements pour les employeurs sur le Travail partagé à edsc.dgop.tp.rep-res.ws.pob.esdc@servicecanada.gc.ca.

Calcul des prestations de Travail partagé

Les employés ont droit à 55 % de leur salaire pour les heures non travaillées pendant la durée de l'accord de Travail partagé. Par exemple, si une entreprise comptant 100 travailleurs connaît une baisse de 20 % de ses activités, indépendante de sa volonté, l'employeur peut décider de mettre à pied 20 travailleurs ou de réduire à 4 jours la semaine de travail normale de 5 jours pour l'ensemble des 100 travailleurs.

Ainsi, aux termes du programme de Travail partagé, les travailleurs participants qui sont admissibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi récupéreraient une partie (jusqu'à 55 %) de leurs revenus perdus sous forme de prestations de Travail partagé.



Exemple :

Si chaque travailleur gagne normalement 500 \$ par semaine, les employés participants recevraient chacun 400 \$ de leur employeur, plus 55 \$ de l'assurance-emploi (55 % de 100 \$), ce qui porterait leur revenu hebdomadaire à 455 \$.

Les participants ne sont pas tenus d'observer une période d'attente avant de toucher des prestations de Travail partagé. Toutefois, il faut compter quelques semaines avant de recevoir le premier paiement.

En règle générale, l'accord de Travail partagé ne nuit pas à l'admissibilité aux prestations régulières ou spéciales de l'assurance-emploi pour les employés s'ils sont mis à pied après la fin de la période visée par l'accord. Toutefois, la période d'attente en vigueur au moment de la demande devra être respectée avant qu'ils puissent recevoir des prestations régulières ou spéciales de l'assurance-emploi.

Présentation d'une demande de Travail partagé

L'employeur touché et ses employés (et, s'il y a lieu, le syndicat) doivent convenir de participer à un accord de Travail partagé et présenter une demande ensemble. La demande doit être faite au moins 10 jours ouvrables avant la date d'entrée en vigueur souhaitée.

Avant de remplir le formulaire de demande, veuillez lire attentivement la page [Programme de Travail partagé - Comment présenter une demande - Canada.ca](#) et en discuter avec vos employés.

Pour plus de renseignements :

Consultez la page Web [Programme de Travail partagé](#)

Composez le 1-800-367-5693 (ATS : 1-855-881-9874)

Rendez-vous au [Centre Service Canada](#) le plus proche

