COVID-19 - Assouplissements au programme fédéral de travail partagé : une solution pour préserver votre capital humain?

31 mars 2020

Auteurs

Zeïneb Mellouli

Associée, Avocate

Richard Gaudreault

Associé, Avocat

Jessica Parent

Associée, Avocate

Notre équipe suit de près l'évolution de l'actualité relative à la COVID-19 pour appuyer au mieux nos clients et partenaires d'affaires. Nous vous invitons à consulter sur notre site internet la page qui centralise tous les outils et l'information qui sont produits par nos professionnels.

On peut craindre que la simple mise à pied d'employés mène, à terme, à une perte importante d'expertise et de savoir-faire au sein des entreprises, une expertise d'autant plus importante et nécessaire lorsque le temps viendra d'émerger de cette crise; un défi qui sera pour plusieurs, le plus important dans l'histoire de leur organisation.

Les organisations sont d'ailleurs conscientes de la valeur intangible de leurs employés qui ont acquis, au-delà de leur savoir-faire, une compréhension approfondie des objectifs et du fonctionnement de l'entreprise, une confiance mutuelle, un réseau de contacts et une autonomie, pour ne nommer que ces exemples, et qui fait toute la différence en leur permettant de se démarquer. Nous tentons avec elles de trouver des solutions permettant de protéger cet actif inestimable dans le contexte d'une crise sans précédent.

Les dernières annonces des gouvernements, qui prévoient notamment une augmentation du financement des salaires dans certaines entreprises, constituent certainement une réponse positive aux préoccupations et réalités de ces organisations. Par ailleurs, dans l'intervalle, certains programmes pourraient également constituer des pistes de solutions intéressantes pour elles.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Nouveaux assouplissements au programme fédéral de travail partagé

C'est dans ce contexte que nous abordons maintenant le programme de travail partagé (« **TP**») qui soulève de nombreuses questions de la part des employeurs et des employés, et qui a justement fait l'objet de récentes mesures d'assouplissement de la part du gouvernement fédéral.

Considérant les changements fréquents apportés aux différents programmes gouvernementaux, il est possible qu'au moment où vous prendrez connaissance des présents, certains renseignements ne soient plus à jour. Nous vous invitons donc à consulter le site d'Emploi et Développement Social Canada[1] (« **EDSC** ») ou nos professionnels en droit du travail et de l'emploi pour toute précision.

En quoi consiste le programme de travail partagé (« TP »)?

L'objectif du programme est de permettre à l'employeur de conserver une main-d'œuvre complète avec des heures de travail réduites, plutôt que de mettre à pied une partie de ses effectifs.

Ce programme constitue donc une option intéressante pour les employeurs qui font face à une diminution de leur niveau d'activité normale en raison de la COVID-19, mais qui ont toujours certaines tâches à faire effectuer par leurs employés, dans une proportion diminuée.

Durant la période de mise en œuvre du programme, le travail disponible est redistribué également parmi les employés faisant partie d'une ou de plusieurs unités de travail.

L'employeur transmet sa demande et remplit le formulaire faisant état d'un accord entre l'employeur, les employés visés et leur représentant, et par lequel ces derniers acceptent volontairement une réduction de leurs heures travaillées et le partage du travail disponible.

Dans l'optique de compenser cette diminution de revenu, le programme permet aux travailleurs partie à l'accord de recevoir des prestations d'assurance-emploi. En vertu du *Règlement sur l'assurance-emploi*[2],la rémunération reçue pour une semaine donnée d'un emploi en travail partagé n'est pas déduite des prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*[3].

Pour les entreprises directement ou indirectement touchées par le ralentissement des affaires dû au contexte actuel, la durée minimale du programme est de 6 semaines et sa durée maximale est de 76 semaines. La réduction de l'horaire de travail régulier des employés doit se situer entre un minimum de 10 % à un maximum de 60 %, en moyenne, pendant la durée de l'entente.

Nous vous invitons à visiter le site d'EDSC ou à consulter nos professionnels pour obtenir plus de précisions sur les critères d'admissibilité et les exigences générales du programme.

Quelles sont les nouvelles mesures en lien avec la COVID-19?

Le 25 mars dernier, en réaction au ralentissement des activités causé par la COVID-19, le gouvernement fédéral a mis à jour ses mesures spéciales temporaires dans le cadre du programme de TP, notamment les suivantes, qui :

- réduisent les exigences relatives à la préparation de la demande et des annexes. Dorénavant, les employeurs n'ont plus à soumettre :
  - le plan de redressement - l'Annexe B qui devait être remplie a été supprimée et remplacée par une seule ligne dans le texte de la demande;
  - les données relatives à leurs ventes et/ou la production des deux dernières années.
- élargissent l'admissibilité au programme pour les entreprises qui sont en activité depuis un an seulement au lieu de

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

deux ans;
suppriment la période d'attente obligatoire entre les demandes de TP.

Comment déposer une demande et à quels délais s'attendre?

À la suite des récents changements apportés au programme, il existe maintenant une façon simplifiée de présenter la demande. Les employeurs doivent remplir les formulaires suivants, qui ont été révisés par le gouvernement fédéral :

Formulaire révisé : Demande de participation à un accord de Travail partagé (EMP5100)
Formulaire – Annexe A révisée : Unité de Travail partagé (EMP5101)

Pour une demande visant une place d'affaires au Québec, la demande doit être acheminée à l'adresse courriel suivante : QC-DPMTDS-LMSDPB-TP-WS-GD@servicecanada.gc.ca.

En date de préparation de ce bulletin, le site d'EDSC relatif aux mesures spéciales mises en place en réponse à la COVID-19 ne précise pas de délai de traitement précis des demandes. Il indique toutefois que les employeurs sont maintenant priés de soumettre leurs demandes 10 jours civils avant la date demandée pour débuter le programme dans le milieu de travail et que Service Canada s'efforcera de réduire le délai de traitement à 10 jours civils.

Avant la COVID-19, les employeurs devaient envoyer leur demande de travail partagé (et les documents justificatifs) 30 jours civils avant la date de début demandée.

Étant donné que le nombre de demandes est en forte hausse, le gouvernement fédéral indique maintenant compter neuf (9) centres de traitement au Canada pour traiter les demandes de TP et ajouter des capacités supplémentaires pour soutenir davantage les employeurs qui ont des questions. À cet égard, une nouvelle adresse électronique a été créée pour transmettre des demandes de renseignements au sujet du programme de TP : EDSC.DGOP.TP.REP-RES.WS.POB.ESDC@servicecanada.gc.ca.

Conclusion

Compte tenu des changements qui se produisent en temps réel, nous vous invitons à consulter nos professionnels en droit du travail et de l'emploi pour vous assurer de la conformité de vos décisions visant les différents programmes gouvernementaux. Il est possible que le gouvernement fédéral assouplisse de nouveau les conditions et délais afférents à ce programme. Si nécessaire, nous vous tiendrons informés de tout changement apporté au programme dans le cadre d'envois et de mises à jour ultérieurs.

Il est également pertinent de souligner qu'il existe d'autres types de programmes qui pourraient être d'intérêt pour vos entreprises dans le contexte actuel, notamment le programme de prestations supplémentaires de chômage, qui permet à l'employeur de bonifier la rémunération hebdomadaire des employés lorsque ceux-ci se retrouvent sans emploi notamment en raison d'un arrêt temporaire de travail ou d'une mise en quarantaine. Si les conditions sont remplies et si le régime est enregistré auprès de Service Canada, les sommes versées par l'employeur ne seront pas déduites des prestations d'assurance-emploi des employés[4].

L'équipe Lavery est disponible pour vous soutenir dans la mise en œuvre de différentes mesures et déterminer avec vous la meilleure façon de traverser cette crise, protéger votre organisation et vous préparer à revenir à la normale.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

1. Voir notamment https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/avis/coronavirus.html#h4.01.
2. Règlement sur l'assurance-emploi, DORS/96-332, paragraphes 47(1) et 49.
3. *Loi sur l'assurance-emploi*, LC 1996, c. 23.
4. *Règlement sur l'assurance-emploi, préc.* note 2, paragraphe 37(1).

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.