

# Présentation du programme de Travail partagé



# Qu'est-ce que le programme de Travail partagé

- Le programme de Travail partagé consiste en une entente **tripartite** entre l'employeur, les employés et l'assurance-emploi (« **A-E** ») qui a comme objectif de maintenir en emploi l'ensemble des salariés malgré une baisse des affaires de l'employeur.
- Le programme doit être en place pour un **minimum de 6 semaines**. Dans le contexte de la COVID-19, le nombre maximum de semaines du Programme est passé à **76 semaines**.
- Tous les membres d'une **unité de travail partagé** (ex. : l'ensemble des hygiénistes ou l'ensemble de l'équipe de travail) doivent accepter de réduire leurs heures de travail selon le même pourcentage et de partager le travail disponible.
- Les unités de travail partagé (au moins deux employés) doivent **réduire leurs heures de travail d'un minimum de 10 % (une demi-journée) à un maximum de 60 % (trois jours)**. Cette réduction peut varier d'une semaine à l'autre, pourvu que la réduction moyenne des heures de travail se situe entre 10 % et 60 % pour la durée de l'accord.



# Avantages et inconvénients



# Avantages

## Avantages

### Pour l'employeur

- Garder les gens à leur emploi malgré une baisse d'heures à offrir.

### Pour l'employé

- Recevoir son salaire pour les heures travaillées en plus d'une prestation d'A-E du 55 % complet de la rémunération manquante jusqu'au maximum admissible.



# Avantages (suite)

## Exemples avec programme ou sans programme

Employé à 35 heures par semaine à 30 \$ l'heure. Salaire hebdomadaire régulier de 1 050 \$ :

Avec le programme de Travail partagé	Sans le programme de Travail partagé
Travail <b>15 heures</b> par semaine = 450 \$	Travail <b>15 heures</b> par semaine = 450 \$
Balance = 600 \$	Balance = 600 \$
$600 \$ * 55 \% = 330 \$$	$600 \$ * 55 \% = 330 \$$ $330 \$ - 225 \$ (450 \$ * 50 \%) = 105 \$$
TOTAL : 780 \$	TOTAL : 555 \$



# Interaction avec la Subvention salariale d'urgence du Canada (« SSUC »)

## Programme de Travail partagé pendant la SSUC

- Dans le cas des employeurs et des employés qui ont une entente de Travail partagé approuvée, le montant de la SSUC auquel un employeur a droit sera **réduit par le montant des prestations que touchent les employés** dans le cadre de cette entente.



# Inconvénients

## Inconvénients

### Pour l'employeur

- Lourdeur bureaucratique :
  - documents à remplir et soumettre à chaque paie
  - établissement des unités de travail afin que le programme fonctionne
  - horaires à suivre afin que toute l'unité se voit réduire leurs heures normales du même pourcentage (soit entre 10 % et 60 %) semaine après semaine
  - tout en gérant les situations particulières des employés (service de garde, camp de jour, etc.)

### Pour l'employé

- Aucun (très facile car c'est l'employeur qui déclare les heures pour lui).



# Retour au travail : employés





# Retour au travail : employés

## Difficultés vécues

- Employées enceintes.
- Employés immunosupprimés ou à conditions à risque (diabétique, cardiaque, etc.).
- Employés ayant des enfants sans garderie, école ou camp de jour.
- Employés qui recevaient plus d'argent sur la Prestation canadienne d'urgence (« **PCU** ») versus le salaire que vous pouvez leur offrir (ex. : employé à 2 jours par semaine, etc.) – la PCU se terminerait le 13 juillet pour les gens qui ont débuté à recevoir les prestations le 15 mars.
- Employés ayant calculé qu'ils pouvaient se rendre jusqu'en décembre en demeurant sur la PCU et ensuite l'A-E.

**Il faut se créer des lignes directrices pour gérer tous ces cas!**



# Retour au travail : employés (suite)

## Retrait préventif

- Pas de solution pour cela, car même l'assignation temporaire est impossible durant la COVID-19.
- Exemple d'une période de SSUC :
  - semaine 1 : toujours sur mise à pied
  - semaine 2 : paie à 100 % selon l'obligation de la CNESST
  - semaine 3 : paie à 90 % qui sera remboursée par la CNESST
  - semaine 4 : paie à 90 % qui sera remboursée par la CNESST
- Malheureusement, il n'est pas possible de réclamer la SSUC pour la semaine 2 payée à 100 %.



# Retour au travail : employés (suite)

## **Employés immunosupprimés ou à conditions à risque (diabétique, cardiaque, etc.)**

- Loi : condition médicale, un employé peut être absent pour maladie jusqu'à 26 semaines.
- L'employé pourra recevoir de l'A-E.
- Assurez-vous d'avoir un billet médical et de suivre le dossier.



# Retour au travail : employés (suite)

## Employés ayant des enfants sans garderie, école ou camp de jour

- Analyser chaque cas individuellement.
- Être de bonne foi de part et d'autre.
- Offrir une flexibilité de plage horaire (soir, weekend, etc.).
- Loi : droit à 10 jours par année pour obligations familiales.



# Retour au travail : employés (suite)

## Dans tous ces cas

- Analyser chaque cas individuellement.
- Possibilité de rappeler au travail avec une lettre à l'employé avec une date de retour, à défaut de se présenter, l'employé sera présumé avoir démissionné.
- Assurez-vous d'envoyer une lettre de retour au travail pour ne pas se retrouver avec un cas à gérer dans plusieurs mois. (Voir exemple de lettre)
- Assurez-vous de documenter chaque décision et entente faites avec les employés.



# Retour au travail : employés (suite)

## Lignes directrices pour les employés qui reviennent au travail

- Voici diverses possibilités :
  1. Réembauche de tous les employés à 75 % de leur temps et les payer 75 % de leur salaire moyen du 1<sup>er</sup> janvier au 15 mars 2020.
  2. Réembauche de 100 % des employés à 100 % de leur salaire – pour ceux qui ont les moyens.
  3. Formule par palier :
    - ceux travaillant moins de 50 % du temps, les payer 50 % de leur salaire habituel (gardez à l'esprit la PCU si le revenu est moins de 1 000 \$ pour la période)
    - ceux travaillant entre 50 % et 75 % du temps, les payer 75 % de leur salaire habituel
    - ceux travaillant plus de 75 % du temps, payer les heures effectuées au salaire habituel



# Retour au travail : employés (suite)

## Lignes directrices pour les employés qui reviennent au travail (suite)

- La ligne directrice devrait être :
  - avantager l'employé autant que possible
  - éviter d'être une incitation à rester à la maison
  - éviter d'affecter indûment les liquidités de la clinique
  - tenir compte de la situation financière de la clinique



# Retour au travail : employés (suite)

## Diverses autres questions

- Vacances :
  - au choix de l'employeur
  - possibilité d'entente entre l'employé et l'employeur de verser chaque semaine des jours de vacances pour combler la rémunération normale
  - admissible à la SSUC
- Heures bancaquées.
- Augmentation salariale.
- Diminution salariale.





# Retour au travail : organisation



# Retour au travail : organisation

## S'organiser

- Au niveau des employés.
- Au niveau des horaires.
- Au niveau physique de la clinique. (Voir document)
- Au niveau des protocoles. (Voir document)

