

Il est important de garder à l'esprit, tout au long de cette démarche, que cette crise est exceptionnelle pour tout le monde et qu'elle est temporaire. Toutes les décisions qui sont prises devraient l'être dans le plus grand respect des individus, en tenant compte de la situation particulière de chacun. On veut maintenir une bonne relation avec tous les membres de l'équipe pour favoriser la rétention de notre personnel et faciliter la reprise des opérations, le temps venu.

Les questions suivantes vous sont proposées pour vous guider dans la prise de décisions.

1. Quels sont les employés qui sont toujours disponibles?
  - Sont exclus les employés qui sont malades, qui doivent prendre soin d'une personne malade, qui sont en isolement obligatoire ou volontaire, qui doivent prendre soin des enfants, etc. – *Pour eux, on envisage une mise à pied temporaire et on les réfère à l'assurance-emploi ou à la prestation canadienne d'urgence (PCU)*
2. Quelles tâches doivent être faites obligatoirement à cette étape-ci?
  - Pour assurer les opérations courantes
  - Pour préparer la relance
3. Qui dans ce groupe a les compétences nécessaires pour assumer les tâches prioritaires ?
  - Titulaires des postes ou autres personnes dans l'équipe – *On tente de les garder en poste.*
  - Pour les autres, *on envisage une mise à pied temporaire et on les réfère à l'assurance-emploi ou à la prestation canadienne d'urgence (PCU)*
4. Est-ce qu'on dispose de tout ce qu'il faut pour permettre à tous les employés qui se qualifient pour les tâches prioritaires de faire du télétravail?
  - De leur côté : Espace de travail adéquat à la maison, réseau Internet, compétences technologiques de base, etc.
  - Du côté de l'entreprise : ordinateurs, téléphones portables, système de téléconférence, formation, politiques de télétravail, compétences de gestion à distance, etc.
5. Sinon, quelles sont les options disponibles?
  - Achat d'équipements, abonnements à des plateformes en ligne, etc.
  - Ressources et formations en ligne
  - *Si les liquidités ne le permettent pas ou pas pour tout le monde, on envisage des mises à pied temporaires et on réfère les employés concernés à l'assurance-emploi ou à la prestation canadienne d'urgence (PCU)*

6. Pour les employés qui pourront faire du télétravail, quelles sont les *programmes d'aide financière* disponibles pour me permettre d'en conserver le plus grand nombre possible en emploi?
  - *Temps plein - Subvention fédérale aux salaires -75 % du salaire* (Voir information sommaire ci-après)
  - *Temps partiel - Programme de travail partagé* (Voir information sommaire ci-après)
7. Une fois qu'on sait qui va rester, comment peut-on distribuer les tâches de façon optimale au sein de l'équipe? Quels seront les rôles et responsabilités de chacun?
8. Si l'un d'eux tombe malade ou doit s'absenter pour prendre soin d'une personne malade ou des enfants, qui le remplacera? Idéalement, on prévoit à l'avance un système de « *back-up* » pour éviter les bris de services.
9. Quelles mesures on prévoit mettre en place pour rester en contact et soutenir les employés pendant cette crise? Ça s'applique autant pour ceux qui sont mis à pied que pour ceux qui restent en poste et qui pourraient vivre à la fois une surcharge de travail et une certaine culpabilité à l'égard de leurs collègues mis à pied.

Comme on travaille dans un contexte qui évolue sans cesse, les mêmes questions peuvent se poser d'une semaine à l'autre, voire même d'une journée à l'autre. Vérifier sur une base régulière si nos réponses sont toujours appropriées au contexte nous permettra de nous adapter aux revirements de cette crise exceptionnelle et aux mesures mises en place par les différents paliers de gouvernements.

## **Subvention fédérale au salaire<sup>1</sup>**

Ottawa subventionnera 75 % de la première tranche de 58 700 \$ de chaque salaire. Le gouvernement fédéral pourrait ainsi assurer jusqu'à 847 \$ par semaine, par employé. Ottawa veut ainsi assurer le maintien du lien d'emploi pour autant de Canadiens que possible. Ce programme permet de réembaucher des travailleurs qui ont été mis à pied.

### **Admissibilité**

La subvention s'appliquera aux organismes à but non lucratif, aux organismes de bienfaisance, ainsi qu'aux entreprises de toute taille. Le but, c'est que les gens puissent continuer à recevoir un salaire, peu importe le nombre d'employés de l'entreprise.

Une entreprise devra avoir perdu au moins 30 % de son revenu en raison de la COVID-19 pour être admissible à la subvention.

La mesure est rétroactive au 15 mars 2020.

Ottawa ne peut pas encore dire à quel moment l'argent sera versé aux entreprises. Le premier ministre conseille aux employeurs d'utiliser le crédit offert par son gouvernement pour continuer à verser les salaires en attendant la subvention.

**Des informations supplémentaires devraient être rendues disponibles sous peu.**

---

<sup>1</sup> Information sommaire disponible au 30 mars 2020

## Programme de Travail partagé<sup>2</sup>

Le Travail partagé est un programme (*mesure temporaire*) soutenu par l'assurance-emploi qui permet à l'employeur de conserver tous les membres d'une équipe pendant une semaine de travail réduite, plutôt que de mettre à pied une partie des employés. Ce programme permet aux travailleurs admissibles à l'assurance-emploi de toucher des prestations d'assurance-emploi pour compléter leur salaire. Le programme existait déjà, mais il a été bonifié et simplifié dans le contexte de la pandémie du Codiv19.

### Admissibilité :

#### L'employeur doit:

- Être une entreprise en activité toute l'année au Canada depuis au moins un an;
- Être une entreprise privée, une société publique ou un organisme sans but lucratif; **et**
- Avoir au moins deux employés dans l'unité de Travail partagé.

#### Les employés doivent:

- Occuper un poste permanent, à temps plein ou à temps partiel, nécessaire à l'exercice des fonctions quotidiennes de l'entreprise ("personnel de base");
- Être admissibles aux prestations d'assurance-emploi; les conditions d'admissibilité pour le Travail partagé sont les mêmes que pour les prestations régulières d'assurance-emploi; **et**
- Accepter de réduire leurs heures de travail normales du même pourcentage et de partager le travail disponible.

#### **Ne sont pas admissibles:**

- *Les employés saisonniers et les étudiants embauchés pour l'été ou dans le cadre d'un programme coopératif;*
- *Les employés embauchés sur une base occasionnelle ou sur appel, ou par l'intermédiaire d'une agence d'aide temporaire;*
- *Les employés qui sont nécessaires pour aider à générer du travail et/ou qui sont essentiels au redressement de l'entreprise (Ex : cadres supérieurs, direction de marketing et de vente, représentants commerciaux externes, développement de produits, etc.)*
- *Les salariés qui détiennent plus de 40 % des actions avec droit de vote de l'entreprise.*

### Les unités de travail partagé :

- Incluent généralement tous les employés possédant la même description de travail ou tous les employés qui exécutent des *tâches similaires*.
- Peuvent inclure des employés qui ont des *tâches différentes*, dans la mesure où :
  - Ces tâches sont interdépendantes (par exemple, une baisse des activités de l'entreprise affecte un poste en particulier, ce qui affecte ensuite les postes liés), **et**
  - Tous les employés peuvent réduire leurs heures de travail de la même façon.

---

<sup>2</sup> L'information contenue dans ce document se limite aux grandes lignes du programme en date du 27 mars 2020. Merci de vous référer au site web de Service Canada pour une information complète et à jour.

- Un accord de Travail partagé peut viser plus d'une unité de Travail partagé.

**Le travail :**

- Le travail disponible est redistribué par le biais d'une réduction volontaire des heures travaillées par tous les employés au sein d'une ou de plusieurs unités de travail.
- La réduction du travail de chaque employé doit être de 10 % à 60 %. Elle ne peut pas dépasser 60 %.
- L'employeur doit maintenir tous les avantages sociaux des employés (Ex : assurance maladie ou dentaire, prestations de retraite, vacances, assurance invalidité collective, etc.) pendant la période visée par l'entente de Travail partagé. Un prorata des heures travaillées peut cependant s'appliquer.

**La durée :**

- De 6 à 76 semaines pour les entreprises directement ou indirectement visées par le ralentissement des affaires dû au COVID-19

**Modalités :**

- Pour présenter une demande de travail partagé, les employeurs doivent soumettre les documents suivants:
  - [Formulaire révisé : Demande de participation à un accord de Travail partagé \(EMP5100\)](#)
  - [Formulaire – Annexe A révisée : Unité de Travail partagé \(EMP5101\)](#)
- Comme les bureaux de service Canada sont temporairement fermés, toutes les demandes doivent être adressées à Services Canada par courriel au : [QC-DPMTDS-LMSDPB-TP-WS-GD@servicecanada.gc.ca](mailto:QC-DPMTDS-LMSDPB-TP-WS-GD@servicecanada.gc.ca) .

**Pour plus d'informations sur le Programme de travail partagé :**

Appelez sans frais : 1-800-367-5693

Visitez <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/avis/coronavirus.html#h4.03>