

Rendre le programme Travail partagé plus efficace

Le programme Travail partagé est un programme d'adaptation destiné à aider les employeurs et les travailleurs à éviter les licenciements temporaires s'il y a une diminution du niveau d'activité normale de l'entreprise qui est indépendante de la volonté de l'employeur. La mesure offre un soutien de revenu aux travailleurs admissibles aux prestations d'assurance-emploi (AE) qui acceptent de réduire temporairement leur semaine de travail. Aux termes d'un accord Travail partagé, l'employeur réduit la semaine de travail d'un à trois jours (de 20 à 60 %) et verse un salaire réduit en conséquence. Pour les heures, jours ou quarts non travaillés, Service Canada fait verser des prestations aux travailleurs admissibles à l'AE, ce qui compense le salaire réduit qu'ils reçoivent de l'employeur.

Le programme est une solution gagnante pour les employeurs et les employés participants. Il permet aux employeurs de réduire leurs charges sociales tout en conservant des employés qualifiés qu'ils seraient obligés de licencier et d'éviter les démarches coûteuses reliées au recrutement et à la formation de nouveaux employés lorsque le niveau d'activité de leur entreprise revient à la normale. Il permet aux employés de conserver leurs emplois et d'éviter les problèmes associés aux licenciements par le versement d'une rémunération pour les heures travaillées et d'un supplément à leur salaire sous forme de prestations d'assurance-emploi pour les journées non travaillées. Le gouvernement fédéral obtient le maintien des emplois et une réduction des prestations d'AE qui seraient autrement versées à la suite des licenciements.

Dans le budget de 2009, le gouvernement fédéral a mis en œuvre des changements positifs temporaires au programme Travail partagé qui resteront en vigueur jusqu'au 3 avril 2010. La durée maximale des accords de Travail partagé pour les demandes reçues en date du 1er février 2009 a été portée de 14 à 52 semaines. On estime que cette mesure coûtera 200 millions de dollars sur deux ans (100 millions de dollars par an). En outre, les employeurs qui auront des accords de Travail partagé actifs pourront, au moment de l'expiration, demander immédiatement un nouvel accord pour 52 semaines.

Bon nombre d'employeurs mentionnent que Travail partagé est un programme clé leur permettant de survivre à une récession et à conserver des employés qualifiés. Cependant, malgré les aspects favorables du programme, on pourrait apporter des améliorations au profit des employeurs en vue de le rendre plus clair, souple et moins coûteux sur le plan administratif et d'encourager un niveau plus élevé de participation – pour hausser le niveau d'emploi durable.

Les employeurs ne maîtrisent plus leurs décisions opérationnelles courantes

Les lignes directrices et les critères du programme donnent la mauvaise impression que la participation au programme empêche les employeurs de prendre les décisions nécessaires à la promotion des intérêts de l'entreprise.

Certains critères limitent la prise de décisions opérationnelles efficaces. Décisions d'embauche : le programme scrute les intentions d'embauche des employeurs participants. Établissement des horaires : le programme scrute les heures de travail des employés participants qui pourraient devoir travailler à temps plein par suite d'une

augmentation temporaire des activités et mettront fin à l'accord si elles durent plus de six semaines. En outre, le programme autorise uniquement une réduction des journées de travail et non des heures de travail qui, dans une journée de travail, répondraient davantage aux besoins de l'entreprise.

L'admissibilité à la participation des employeurs est inutilement lourde

Les employeurs qui souhaitent participer au programme Travail partagé doivent soumettre une demande très détaillée comprenant des données financières historiques (trimestrielles ou mensuelles) pour deux ans et démontrant un ralentissement des activités et l'existence de difficultés. En outre, ils doivent présenter un plan de relance détaillé de douze mois décrivant les stratégies que l'entreprise mettra en œuvre pour se remettre à flot. L'élaboration et la production de ces critères sont coûteuses, lourdes et exigent beaucoup de temps et, étant donné le climat économique actuel, il n'est certainement pas nécessaire que chaque entreprise les présente. Les critères découragent la participation des employeurs. Ils seraient plus utiles s'ils étaient assouplis pour que les demandeurs puissent simplement décrire dans une soumission écrite leurs difficultés actuelles et les mesures prises pour permettre à l'entreprise de survivre. On doit s'efforcer sérieusement de simplifier les critères pour permettre aux employeurs de mettre en œuvre et de gérer le programme plus facilement.

La période d'attente pour obtenir l'approbation est censée être de 30 jours, mais divers employeurs ont signalé qu'ils ont dû attendre entre six et huit semaines et attribuaient le délai en partie au temps additionnel requis pour répondre adéquatement aux exigences poussées. Ce délai est trop long.

Élargir les critères relatifs aux postes admissibles à la participation

Les critères relatifs aux postes admissibles ne sont pas très clairs et considérés comme restrictifs. À l'heure actuelle, les personnes qui affectent les charges de travail, c.-à-d. les gestionnaires, ne sont généralement pas admissibles à la participation. Le programme devrait autoriser l'employeur à décider quels postes au sein de l'organisme sont admissibles à la participation. Il est souvent plus viable pour l'entreprise de réduire les heures des employés mieux rémunérés, y compris des cadres, plutôt que celles des titulaires de postes de premier échelon; les récessions peuvent également contribuer à réduire la charge de travail des cadres; et, pour maintenir le moral des employés, la direction peut vouloir démontrer que les cadres sont également visés par des mesures semblables.

Sensibiliser les employeurs et mieux promouvoir le programme

Bien que Travail partagé puisse être inestimable pour les employeurs, il y a une profonde méconnaissance du programme. Service Canada consacre une page Web au programme comprenant un lien vers le Guide du demandeur et un formulaire de demande imprimable. Il n'y a pas de promotion active du programme.

Recommandations

Que le gouvernement fédéral :

1. Accorde aux employeurs qui participent au programme Travail partagé la capacité, la souplesse et la discrétion voulues pour prendre des décisions opérationnelles

solides sans limiter les décisions nécessaires relatives à l'embauche et aux horaires (en dépit du fait que l'employeur est affecté par un ralentissement global particulièrement dû à la récession nationale).

2. Simplifie et assouplisse les normes d'admissibilité à la participation, en particulier la démonstration des difficultés de l'entreprise et la présentation de données financières historiques et d'un plan de relance, et diminue le délai d'approbation.
3. Élargisse les critères qui déterminent quels postes sont admissibles à la participation au programme Travail partagé.
4. Promotionne activement le programme Travail partagé auprès des employeurs de même que la facilité avec laquelle les employeurs peuvent présenter une demande et gérer le programme.
5. D'ici au 31 décembre 2009, réévalue les mesures temporaires incluses dans le budget de 2009 à la lumière d'un éventuel prolongement au-delà du 3 avril 2010, afin que les employeurs puissent anticiper les futures exigences du programme.