

MESURES SPÉCIALES POUR LES EMPLOYEURS EN RÉPONSE AUX TARIFS AMÉRICAINS

Publié le 4 avril, 2025

Catégories: [Perspectives](#), [Publications](#)

Le gouvernement fédéral a récemment introduit des [mesures spéciales](#) pour le programme de Travail partagé afin d'atténuer les conséquences des tarifs américains sur les employeurs et les employés.

Dans le cadre du programme de Travail partagé, un employeur et un groupe d'employés peuvent conclure un accord avec Service Canada (« **Accord de Travail partagé** »), dans le cadre duquel des employés dont la charge de travail est réduite en raison de facteurs indépendants de la volonté de l'employeur reçoivent un soutien du revenu au moyen de prestations d'assurance-emploi. Ce soutien diffère de celui offert par l'assurance-emploi habituelle, qui prévoit qu'un employé doit être entièrement dépourvu de revenus pendant au moins sept jours avant de pouvoir en demander des prestations.

Dans le cadre d'un Accord de Travail partagé, les employés acceptent de réduire leurs heures de travail et de se partager équitablement le travail disponible pendant toute la durée de l'accord. L'employeur est également tenu de mettre en place des mesures de rétablissement afin que les employés reprennent leurs heures de travail normales au plus tard à la fin de l'Accord de Travail partagé.

Habituellement, un Accord de Travail partagé dure au moins 6 semaines consécutives, jusqu'à un maximum de 26 semaines. Une prolongation de 12 semaines supplémentaires est possible dans certains cas, pour un total de 38 semaines.

Les employeurs qui subissent un ralentissement temporaire de leurs activités commerciales dû à la menace ou à la réalisation potentielle des tarifs américains peuvent être admissibles aux mesures spéciales du programme de Travail partagé (« **Mesures spéciales** ») s'ils :

- ont été en activité au Canada depuis au moins un an;
- ont au minimum deux employés admissibles à l'assurance-emploi qui acceptent de participer à l'Accord de Travail partagé;

Les Mesures spéciales améliorent le programme de Travail partagé en augmentant la durée des prestations et leur champ d'application, notamment :

- la prolongation de la durée maximale de l'Accord de Travail partagé jusqu'à 76 semaines;
- la suppression de la période d'attente obligatoire pour les employeurs entre deux Accords de Travail partagé successifs;
- le recours au travail partagé peut être supérieur à 60 % des heures que les employés auraient travaillées;
- l'admissibilité des employés est élargie pour inclure les employés qui ne sont pas permanents, à temps plein ou à temps partiel à l'année (y compris les employés saisonniers et cycliques), ainsi que les employés qui contribuent aux efforts de relance de l'employeur;
- L'admissibilité des employeurs est élargie :
 - aux organisations à but non lucratif et caritatives subissant une réduction de leurs revenus en raison des tarifs;
 - aux employeurs saisonniers et cycliques;
 - aux employeurs qui subissent une diminution de l'activité de travail au cours des six derniers mois de moins de 10 %.

Les Mesures spéciales sont en vigueur jusqu'au 6 mars 2026.

Points principaux à retenir

Les employeurs des secteurs touchés devraient se demander si profiter des Mesures spéciales pourrait aider à éviter des mises à pied temporaires en cette période d'incertitude. Comme nous l'avons mentionné dans notre [bulletin précédent](#) (en anglais), les mises à pied temporaires comportent des risques juridiques (potentiellement coûteux) que les employeurs doivent dûment prendre en compte.

Les équipes de McMillan spécialisées dans l'[Emploi et relations de travail](#) et le [Commerce international](#) sont à votre disposition pour aider votre entreprise à composer avec les tarifs américains.

par [Ricki-Lee Williams](#) et [Kyle Lambert](#)

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt obtenir des conseils juridiques précis.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2025