
5.6 Concertation pour l'emploi

3. Aménagement et réduction du temps de travail

NOTES

TABLE DES MATIÈRES

3. AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (CPRT).....	3
3.1. Description.....	3
3.2. Objectif spécifique	3
3.3. Effets escomptés	4
3.4. Employeurs admissibles	4
3.5. Problématiques traitées	5
3.6. Modalités admissibles	6
3.7. Étapes opérationnelles	7
3.8. Frais admissibles	8
3.9. Aide financière	8
3.10. Durée des ententes.....	9
3.11. Gestion de la mesure.....	10
3.11.1. Prestation de services aux entreprises.....	10

3.1 Description

NOTE**3. AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (CPRT)****3.1. Description**

L'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) est une intervention par laquelle des employés conviennent, en accord avec l'employeur, de réduire, pour un temps déterminé, leurs heures de travail au profit d'autres travailleurs qui maintiendront leur emploi grâce à cette mesure. Un plan d'ARTT s'élabore généralement dans le cadre d'un comité de concertation en entreprise.

Cette intervention peut s'avérer intéressante pour les entreprises qui subissent ou initient des changements majeurs ayant un impact durable sur le niveau d'emploi. Ces changements peuvent être liés notamment à une transformation du marché des produits et services, à une fusion d'entreprises, à l'implantation de changements technologiques ou à la nécessité de mieux gérer le vieillissement des ressources humaines.

Élaborer un plan d'aménagement et de réduction du temps de travail est une démarche exigeante qui requiert un engagement autant de la part de l'employeur que de la part des employés. C'est une démarche qui vise à éviter des licenciements et à engager des chercheurs d'emploi en réduisant le temps de travail des travailleurs déjà en emploi.

Notons toutefois que si la mise en œuvre du plan ARTT comporte comme modalité uniquement la retraite anticipée, le Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTESS) devrait justifier son intervention.

Aussi, l'ARTT se distingue du **Programme de travail partagé** du gouvernement fédéral, qui vise à éviter des licenciements temporaires au sein d'entreprises en difficultés passagères. Enfin, si l'entreprise est en situation financière précaire, un plan de redressement serait *prioritaire* à une intervention ARTT.

3.2. Objectif spécifique

L'ARTT vise à maintenir en emploi les personnes menacées de licenciement ou favoriser l'embauche de chercheurs d'emploi grâce à une nouvelle répartition du temps de travail. Elle vise également à inciter les milieux de travail à innover en expérimentant divers moyens de réduction de temps de travail, dans une perspective de flexibilité et de gestion prévisionnelle.

3.3. Effets escomptés

Pour les employeurs :

- conserver ses ressources humaines suite à une modification **durable** du niveau d'activité;
- mieux gérer le renouvellement des ressources humaines;
- réduire la masse salariale reliée au paiement des heures en temps supplémentaire;
- conserver et attirer des employés qui désirent réduire leur temps de travail;
- prévenir la fatigue professionnelle des employés et réduire les risques d'accidents du travail;
- développer une expertise pour une gestion plus flexible des ressources humaines.

Pour les employés :

La participation à un plan d'ARTT est libre et volontaire. Le choix du moyen de réduction de temps de travail est personnel de même que les avantages que chacun peut en retirer. Outre l'avantage majeur que représente le maintien en emploi pour les travailleuses ou les travailleurs concernés, les principaux avantages pour ceux qui réduisent leur temps de travail sont les suivants :

- mieux concilier travail et responsabilités familiales;
- accroître son temps de loisir;
- prévenir la fatigue professionnelle;
- parfaire sa formation générale ou professionnelle;
- élaborer un projet d'entreprise;
- assurer une meilleure transition vers la retraite;
- devancer l'âge de la retraite.

Note : Dans un contexte de vieillissement et de rareté de main d'œuvre, la modalité « retraite anticipée » doit être associée à d'autres modalités dans un plan d'ARTT.

3.4. Employeurs admissibles

De façon générale, tous les employeurs admissibles à la mesure Concertation pour l'emploi, et ce, sans égard au nombre d'employés, sont admissibles à l'ARTT. Ce volet vise prioritairement les moyennes et grandes entreprises (100 employés et plus); et l'aide accordée est de nature technique, financière et/ou aide-conseil.

3.3 Effets escomptés

NOTE

La priorité est donnée aux entreprises qui prévoient s'engager dans un processus d'abolition de postes et qui démontrent de bonnes perspectives d'affaires une fois la phase de restructuration terminée.

3.5. Problématiques traitées

L'intervention en ARTT s'adresse aux entreprises qui envisagent des changements structurels à long terme. Un plan ARTT peut aussi être envisagé dans un contexte de vieillissement de la main d'œuvre lorsque l'entreprise veut développer une stratégie pour conserver l'expertise de ses travailleuses ou ses travailleurs plus âgés. Un plan ARTT permet de modifier l'organisation du travail dans une entreprise en assouplissant les horaires et en redéfinissant les tâches

3.6. Modalités admissibles

Il y a plusieurs moyens d'aménager ou de réduire le temps de travail, notamment par :

- la réduction de la durée hebdomadaire de travail;
- le travail à temps partiel;
- le partage de poste;
- la réduction du temps supplémentaire;
- le congé compensatoire;
- le congé sans solde;
- le congé sabbatique à traitement différé;
- l'accumulation de congés;
- la retraite progressive;
- le congé pour études;
- le congé parental;
- la retraite anticipée.

Toutes les modalités devraient normalement être présentées aux employés désirant participer au plan et une combinaison de plusieurs modalités peut finalement être retenue. **Si le plan ne comporte que la modalité « retraite anticipée », le MTESS devrait évaluer sérieusement la pertinence d'intervenir et être en mesure de la justifier.** Pour venir en aide à l'industrie forestière, et bien qu'on insiste pour que cette modalité ne soit pas la seule retenue, le MTESS fera preuve de souplesse dans l'application de cette orientation.

Dans le cadre d'un plan ARTT impliquant la modalité « Retraite anticipée », l'entente de subvention **devra obligatoirement prévoir que les sommes convenues à être versées à la ou au travailleur** (toute somme qu'elle soit payée à partir de la contribution du subventionné ou de la contribution du MTESS) **soient acquittées en entier à la date de départ du salarié à la retraite.**

Le libellé suivant sera inscrit à l'entente : « Tout travailleur se prévalant de la modalité « Retraite anticipée » recevra, **au moment de son départ**, toutes les sommes dues et convenues entre les parties à titre d'indemnité de départ.

Les employés qui choisissent de participer au plan ARTT s'engagent par écrit au moyen du *Contrat d'engagement personnel*. Une copie de ce dernier doit être versée au dossier physique.

3.7. Étapes opérationnelles

Lorsqu'un employeur envisage le recours à un plan d'ARTT pour solutionner une problématique de surplus de main d'œuvre, de restructuration ou de gestion prévisionnelle, un comité de concertation en entreprise est mis en place où patrons et employés collaborent à la recherche de solutions. La ou le représentant du MTESS participe à la démarche et agit à titre de personne ressource auprès du comité. Dans le cas où il s'agit d'une petite entreprise avec un plan simple et ne touchant que peu de modalités, un comité interne formé de représentants de l'employeur et des travailleurs sans recours à une ou un spécialiste externe pourrait s'avérer suffisant.

Les étapes préparatoires et nécessaires pour l'élaboration d'un projet d'ARTT sont énumérées ici :

- la mise sur pied d'un comité de concertation en entreprise, ou dans le cas d'une petite entreprise ayant un plan ARTT simple, la mise sur pied d'un comité interne employeur/travailleur;
- la présentation d'ARTT et des diverses modalités au comité;
- la conciliation des intérêts de l'employeur et des travailleuses ou des travailleurs et le choix des modalités qui seront proposées à tous les employés;
- l'élaboration d'une proposition;
- la présentation de la proposition aux employés et l'élaboration de la liste de ceux qui désirent participer au plan;
- le calcul du nombre de travailleuses ou de travailleurs que le plan permet d'embaucher ou de maintenir en emploi;
- la rédaction du plan;
- la signature d'une entente de subvention entre l'entreprise et le MTESS;
- les rapports d'étapes et ajustements à l'entente, si nécessaire;
- le rapport final.

3.8. Frais admissibles

NOTE

3.8. Frais admissibles

Les frais admissibles sont les mêmes que pour tout autre Comité de concertation en entreprise de la mesure *Concertation pour l'emploi*.

Tel que spécifié à la partie Généralités*, les dépenses liées aux activités de formation et au transfert de connaissances des employés visés par le plan ARTT; peuvent être comptabilisées à titre de dépenses admissibles au plan ARTT si elles n'ont fait l'objet d'aucune autre entente avec le MTESS (MFOR, par exemple). Un plan de formation doit faire état des activités considérées. Ces dépenses doivent exclure l'investissement du montant minimum requis par la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi du 1 %).

Les dépenses pouvant être retenues dans le cadre des activités de formation imputées au plan ARTT, sont celles prévues aux modalités du volet entreprises de la Mesure de formation de la main-d'œuvre. Ces dépenses ne pourront excéder **50 %** du budget total de mise en oeuvre du plan ARTT.

* Généralités : [Frais admissibles](#)

3.9. Aide financière

La subvention à l'employeur est établie en fonction de la nature du projet, de la capacité financière de l'employeur, des besoins des employeurs, des besoins des travailleuses ou des travailleurs s'il y a lieu, des résultats escomptés et des disponibilités budgétaires.

Les entreprises assument généralement au moins 50 % des dépenses admissibles. Cette contribution est également demandée lorsque la subvention est versée à un mandataire lors d'un regroupement d'entreprises ou à un organisme délégué.

Le MTESS contribue au plan ARTT en versant à l'entreprise des **incitatifs financiers** selon les modalités retenues dont l'utilisation est discutée et décidée par le Comité. Ainsi, une contribution maximale de 6 000 \$ peut être versée annuellement (maximum trois ans) pour chaque « équivalent à temps complet » (ETC) libéré par des travailleuses ou les travailleurs qui ont réduit leur temps de travail **et** qui a été récupéré par une ou un autre travailleur menacé de licenciement ou à la recherche d'un emploi (c'est ce qui s'appelle un ETC *libéré et redistribué*). La subvention peut s'élever à 4 000 \$ lorsque c'est la modalité « retraite anticipée » qui est en cause et à 10 000 \$ lorsque c'est la modalité « retraite progressive » qui est retenue.

3.8. Frais admissibles

NOTE

Puisque la réduction du temps de travail peut avoir des incidences soit sur la retraite, soit sur d'éventuelles prestations de l'assurance emploi, les travailleuses ou les travailleurs doivent avoir une juste compréhension avant de s'engager dans une démarche de réduction de temps de travail. Une ou un représentant d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) doit être invité par le Comité et présenter les conséquences possibles liées au cumul de versements de prestations d'assurance emploi et d'avantages monnayables reçus dans le cadre d'un plan ARTT.

3.10. Durée des ententes

L'aide financière accordée par le MTESS pour un plan ARTT peut s'étendre sur une période allant jusqu'à 36 mois. Cette politique est justifiée par le souci de ne créer une dépendance aux subventions pour solutionner une problématique de surplus ou de rareté de main d'oeuvre. L'entente de subvention (EQ-6317), signée pour **un an à la fois**, est renouvelable deux fois.

Dans le cadre d'un plan ARTT – Secteur forestier, où le plan développé est généralement pour trois ans et où les sommes engagées sont importantes, une exception sera faite afin que les engagements financiers puissent être consignés sur trois ans dans MSE, ce qui aura pour impact l'impression, à partir de MSE, d'une entente de subvention d'une durée de trois ans. Seuls les plans d'ARTT secteur forestier pourront faire l'objet de cette règle d'exception.

NOTE

3.11. Gestion de la mesure

3.11.1. Prestation de services aux entreprises

Le volet Aménagement et réduction du temps de travail de la mesure *Concertation pour l'emploi* s'inscrit dans le cadre de la *Prestation de services aux entreprises* et du cheminement opérationnel prévu à cet égard. Basé sur un processus de résolution de problème, la démarche comporte les phases suivantes :

- l'établissement de la relation professionnelle ;
- l'analyse de la situation et identification des besoins ;
- la planification de l'action et élaboration du plan d'intervention;
- la mise en œuvre et le suivi;
- l'évaluation et la rétroaction.