



Centrale des syndicats
du Québec

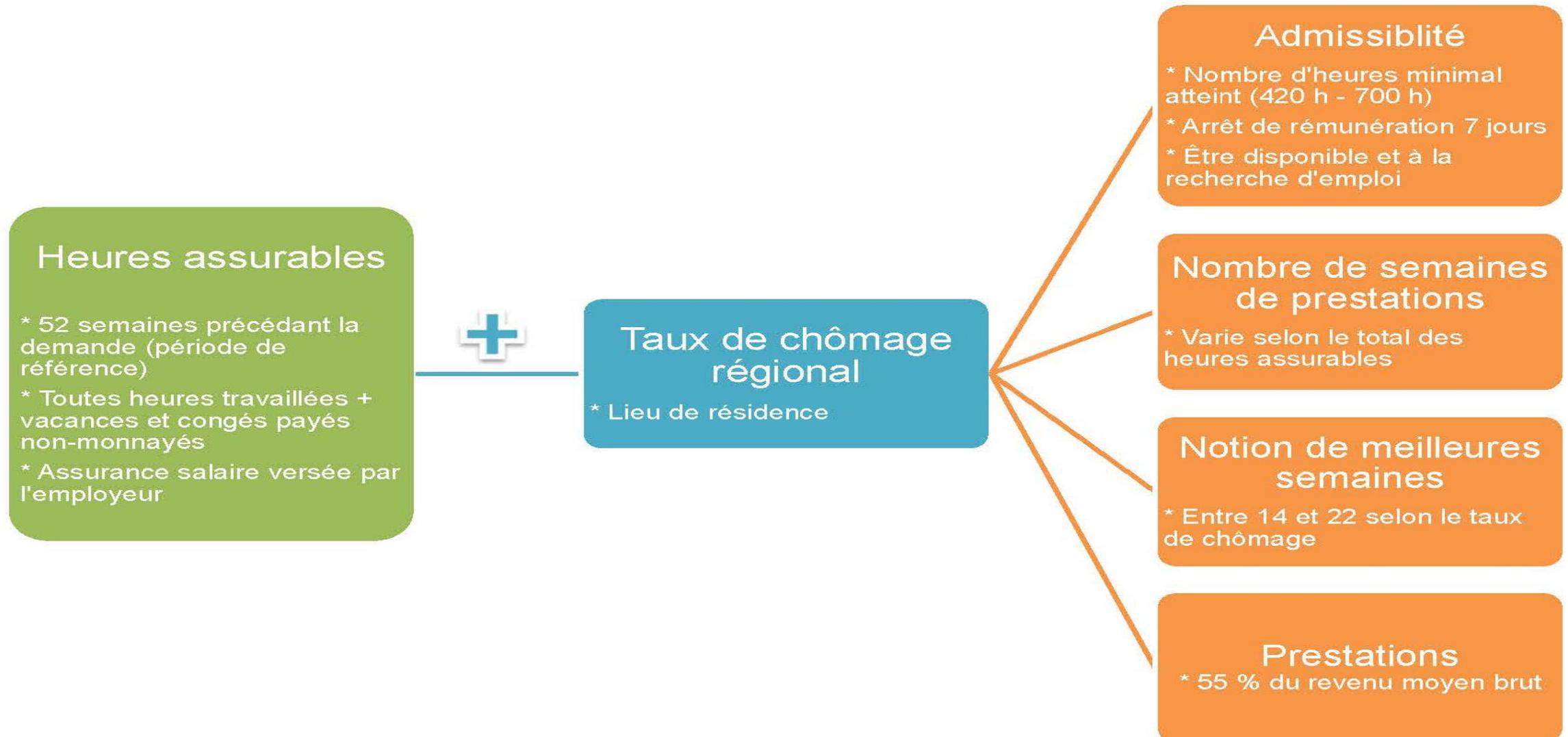
Session d'information sur l'assurance-emploi FSE-CSQ

Mélanie Michaud, conseillère
Mario Labbé, conseiller
Sécurité sociale (CSQ)

Juin 2024

1- Les prestations régulières

Admissibilité, durée et calcul de prestations d'assurance-emploi



Conditions d'admissibilité

- ④ N'avoir ni travaillé ni reçu de salaire de son employeur pendant au moins 7 jours consécutifs. Un seul arrêt de rémunération suffit (si plusieurs employeurs)
- ④ Avoir travaillé un nombre d'heures assurables suffisant
- ④ Ne pas être responsable de la fin de l'emploi (définitive, temporaire ou cyclique)
- ④ Chercher activement du travail, avoir la capacité et être disponible pour travailler

Période de référence (calcul des heures assurables)

- ➔ Période de 52 semaines précédant la demande, sans dépasser le début d'une précédente période de prestations
- ➔ C'est le nombre d'heures d'emploi assurables durant la période de référence qui déterminera si une personne a droit à des prestations et durant combien de semaines

Prolongation de la période de référence

- ➔ Prolongation possible jusqu'à 104 semaines si :
 - Accident ou maladie (sauf si assurance salaire versée par l'employeur)
 - Retrait préventif (si aucune prestation payable)
- ➔ Impossible de reculer plus loin que le début d'une précédente demande de prestations d'assurance-emploi
- ➔ Impossible aussi de reculer avant une période de prestations du RQAP
- ➔ Recours du Mouvement Action-Chômage de Montréal

Heures assurables

- ④ Congés fériés, semaine de relâche et période des Fêtes = heures et rémunération assurables (8 h/jour ou 40 h/semaine si contrat à 100 %)
- ④ Assurance salaire versée par l'employeur = heures assurables comme si la personne était au travail et rémunération assurable réellement reçue
- ④ Retrait préventif ≠ heures assurables

Calcul des heures assurables – Personnel enseignant

- ➔ Personnel enseignant préscolaire, primaire, secondaire, FP et EDA
 - Principe de base : on multiplie par 2 chaque heure de tâche éducative (maximum 40 heures/semaine)
 - Si contrat à 100 % + suppléance (ou taux horaire) : heures de suppléance x 2 s'ajoutent aux 40 heures

Calcul des heures assurables – Personnel enseignant (suite)

	Heures de tâche éducative	% de tâche (contrat)	Nombre d'heures reconnues
Préscolaire et primaire	23 h/semaine	100 %	40 h (max)
Exemple	11,5 h/semaine	50 %	23 h
Secondaire	20 h/semaine	100 %	40 h (max)
Exemple	10 h/semaine	50 %	20 h
Suppléance occasionnelle, taux horaire, à la leçon	Période de temps réelle		Minutes réelles divisées par 60 X 2
Exemple	4 périodes de 75 minutes		10 heures (4 x 75 min ÷ 60 x 2)

Nombre d'heures d'emploi assurables requis pour avoir droit aux prestations

Taux régional de chômage	Nombre d'heures d'emploi assurables requis au cours des 52 dernières semaines
6 % ou moins	700 heures
de 6,1 % à 7 %	665 heures
de 7,1 % à 8 %	630 heures
de 8,1 % à 9 %	595 heures
de 9,1 % à 10 %	560 heures
de 10,1 % à 11 %	525 heures
de 11,1 % à 12 %	490 heures
de 12,1 % à 13 %	455 heures
13,1 % et plus	420 heures

Calcul du taux de prestations

➔ Taux de prestations

- 55 % du revenu brut moyen
- Maximum assurable en 2024 : 63 200 \$
- Taux de prestations maximal : 668 \$ / semaine

➔ Meilleures semaines de rémunération

- Moyenne des 14 à 22 **meilleures** semaines de la période de référence (selon le taux régional de chômage) x 55 % = taux de prestations
- Si plusieurs emplois simultanés, total des salaires pour chaque semaine

Dénominateur utilisé pour le calcul des prestations selon le taux régional de chômage

Taux régional de chômage	Dénominateur (nombre de meilleures semaines)
6 % ou moins	22
de 6,1 % à 7 %	21
de 7,1 % à 8 %	20
de 8,1 % à 9 %	19
de 9,1 % à 10 %	18
de 10,1 % à 11 %	17
de 11,1 % à 12 %	16
de 12,1 % à 13 %	15
13,1 % et plus	14

Période de prestations

- ➔ Période de 52 semaines au cours de laquelle des prestations sont payables
- ➔ Débute par un délai de carence d'**une** semaine (sans prestations)
- ➔ 14 à 45 semaines de prestations payables, selon le nombre d'heures assurables et le taux régional de chômage
- ➔ Pour l'enseignante enceinte, droit aux prestations jusqu'à la semaine précédant l'accouchement

Tableau des semaines de prestations

Nombre d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence	Équivalent semaines de 35 heures entre	Taux régional de chômage						Taux régional de chômage					
		6 % et moins	Plus de 6 % jusqu'à 7 %	Plus de 7 % jusqu'à 8 %	Plus de 8 % jusqu'à 9 %	Plus de 9 % jusqu'à 10 %	Plus de 10 % jusqu'à 11 %	Plus de 11 % jusqu'à 12 %	Plus de 12 % jusqu'à 13 %	Plus de 13 % jusqu'à 14 %	Plus de 14 % jusqu'à 15 %	Plus de 15 % jusqu'à 16 %	Plus de 16 %
420 – 454	12 – 13									26	28	30	32
455 – 489	13 – 14									24	26	28	30
490 – 524	14 – 15							23	25	27	29	31	33
525 – 559	15 – 16						21	23	25	27	29	31	33
560 – 594	16 – 17					20	22	24	26	28	30	32	34
595 – 629	17 – 18				18	20	22	24	26	28	30	32	34
630 – 664	18 – 19			17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
665 – 699	19 – 20		15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
700 – 734	20 – 21	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
735 – 769	21 – 22	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
770 – 804	22 – 23	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
805 – 839	23 – 24	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
840 – 874	24 – 25	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
875 – 909	25 – 26	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
910 – 944	26 – 27	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
945 – 979	27 – 28	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
980 – 1014	28 – 29	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1015 – 1049	29 – 30	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1050 – 1084	30 – 31	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1085 – 1119	31 – 32	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1120 – 1154	32 – 33	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1155 – 1189	33 – 34	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1190 – 1224	34 – 35	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1225 – 1259	35 – 36	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1260 – 1294	36 – 37	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1295 – 1329	37 – 38	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1330 – 1364	38 – 39	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1365 – 1399	39 – 40	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1400 – 1434	40 – 41	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45
1435 – 1469	41 – 42	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45
1470 – 1504	42 – 43	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45
1505 – 1539	43 – 44	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45
1540 – 1574	44 – 45	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45
1575 – 1609	45 – 46	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45
1610 – 1644	46 – 47	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45
1645 – 1679	47 – 48	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45
1680 – 1714	48 – 49	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45
1715 – 1749	49 – 50	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45
1750 – 1784	50 – 51	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45
1785 – 1819	51 – 52	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45	45
1820 – ...	52 – ...	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45	45

La demande : à quel moment?

- ➔ Doit être transmise à Service Canada le plus rapidement possible à partir du moment où il y a arrêt de rémunération. Si plus d'un employeur, un seul arrêt de rémunération suffit pour faire une demande
- ➔ Délai maximal de 4 semaines civiles suivant la semaine de l'arrêt de rémunération pour faire une demande de prestations
- ➔ Déposer la demande même si le relevé d'emploi (RE) n'a pas encore été émis (l'employeur doit le produire dans les 5 jours suivant la fin de la période de paie où survient l'arrêt de rémunération)

La demande : comment?

- ➔ La demande peut se faire en ligne et prend environ 60 minutes
- ➔ Vous aurez besoin :
 - D'informations personnelles : numéro d'assurance sociale (NAS), adresse postale et domiciliaire et informations bancaires
 - Du nom de jeune fille de votre mère
 - De votre relevé d'emploi
 - Secteur public : électronique
 - Autres emplois : électronique ou papier
 - Des relevés de paie si vos revenus ont fluctué
 - De votre version des faits en cas de départ volontaire ou de congédiement

La demande : le relevé d'emploi

- ➔ Employeurs du secteur public : RE électronique (consulter son dossier en ligne)
- ➔ Si autre employeur : demander un RE, même si l'emploi n'est pas terminé
- ➔ Au besoin, fournir les relevés de paie pour un calcul provisoire

Réactiver une demande ou en faire une nouvelle?

➞ Réactiver sa demande en cours (pas de délai de carence)

OU

➞ Mettre fin à la demande en cours et en déposer une nouvelle (initiale), si elle a accumulé suffisamment d'heures assurables depuis le début de la période en cours (nouveau délai de carence)

Réactiver une demande ou en faire une nouvelle? (suite)

Avant de prendre une décision :

- ➔ Compter les semaines de prestations restantes dans la période en cours
- ➔ Comparer les montants de prestations de la période en cours avec ceux d'une nouvelle demande initiale
- ➔ Tenir compte des probabilités et des modalités de retour au travail (temps plein, temps partiel, occasionnel) dans un avenir rapproché ou non

Déclaration des gains aux 2 semaines

- ➔ À ne pas déclarer : ajustement de fin de contrat (« rajustement 10 mois »)
- ➔ Déclarer les montants bruts de :
 - Revenus d'emploi si travail à temps partiel ou occasionnel
 - Règle générale : déclaration sur les semaines où les « services ont été fournis » (art. 36 (4) du *Règlement sur l'assurance-emploi*)
 - Congés de maladie monnayés (peuvent retarder ou réduire le premier chèque)
 - Indemnités de la CNESST pour retrait préventif
 - Rétroactivité à 1 / 200 après 20 jours de suppléance (à déclarer la semaine où elle est reçue)
 - Compensation pour dépassement d'élèves (sur les semaines où les services ont été fournis)

Déclaration des gains aux 2 semaines : contrats à temps partiel ou à la leçon

- ➔ La rémunération doit être répartie uniformément sur toute la durée du contrat (incluant les jours fériés, la période des fêtes et la relâche)
- ➔ Inadmissible aux prestations à la relâche et à la période des fêtes (sauf si la personne s'est qualifiée comme suppléante ou avec un emploi autre qu'enseignante ou enseignant)

Déclaration des gains aux 2 semaines : contrats à temps partiel ou à la leçon (suite)

➔ Contrat à temps partiel :

Traitement annuel X % de tâche X (nombre de jours de travail / 200)
Nombre de jours contenus au contrat (lundi au vendredi)

- Moyenne quotidienne
- Multipliée par nombre de jours dans la semaine (lundi au vendredi), peu importe le nombre de jours travaillés dans cette semaine

Déclaration des gains aux 2 semaines : contrats à temps partiel ou à la leçon (suite)

Exemple :

- ➔ Traitement annuel à l'échelle : 60 000 \$
- ➔ Contrat à 40 % du 22 août 2024 au 30 juin 2025 (200 jours)
- ➔ Nombre de jours (lundi au vendredi) : 223

Déclaration des gains aux 2 semaines : contrats à temps partiel ou à la leçon (suite)

Exemple (suite) :

$$\frac{60\ 000 \$ \times 40 \% \times (200/200)}{223} = 107,62 \$$$

Déclaration 1^{re} semaine :

$$2 \text{ jours} \times 107,62 \$ = 215,24 \$$$

Déclaration dernière semaine :

$$1 \text{ jour} \times 107,62 \$ = 107,62 \$$$

Déclaration toutes les autres semaines :

$$5 \text{ jours} \times 107,62 \$ = 538,10 \$$$

Déclaration des gains aux 2 semaines : contrats à temps partiel ou à la leçon (suite)

- ➔ Appliquer la formule de répartition pour chaque contrat
- ➔ Si changement au % ou augmentation de salaire : recalculer à partir du moment du changement
- ➔ Ajouter les suppléances occasionnelles, s'il y a lieu

Déclaration des gains aux 2 semaines : contrats à temps partiel ou à la leçon (suite)

➔ À la leçon :

Nombre de leçons X taux par leçon

Nombre de jours contenus au contrat (lundi au vendredi)

- Moyenne quotidienne
- Multipliée par nombre de jours dans la semaine (lundi au vendredi), peu importe le nombre de jours travaillés dans cette semaine

Déclaration des gains aux 2 semaines : suppléance occasionnelle ou taux horaire

- ➔ Les gains doivent être déclarés pour la semaine où le travail a été effectué
- ➔ + 4 % ou 6 % pour vacances (sauf si à la fin du contrat)
- ➔ Droit aux prestations à la période des fêtes et à la relâche

Déclaration de gains aux 2 semaines : déduction des prestations régulières

➔ Règle de rémunération

- Jusqu'à concurrence de 90 % de la rémunération assurable ayant servi au calcul du taux de prestations : déduction de 50 % des gains déclarés
- Au-delà de ce seuil : déduction de 100 % des gains déclarés

Exemple de déduction des prestations avec la règle du 50 %

Rémunération hebdomadaire ayant servi au calcul du taux de prestations	1 200 \$
Seuil de rémunération à 90 %	$1\,200 \$ \times 90 \% = 1\,080 \$$
Taux de prestations	$1\,200 \$ \times 55 \% = 660 \$$
Gains à déclarer pour une semaine donnée	1 000 \$
Gains déduits à 50 %	$1\,000 \$ \times 50 \% = 500 \$$
Prestations payables	$660 \$ - 500 \$ = 160 \$$

Déduction des prestations

- ➔ Pour des gains du même montant que la rémunération ayant servi au calcul du taux de prestations ou plus (1 200 \$ dans l'exemple précédent), la prestation sera de 0 \$
- ➔ Une semaine de travail de 35 heures ou plus n'est pas considérée comme une semaine de chômage, peu importe le salaire, et aucune prestation n'est payable
- ➔ Si les prestations résiduelles sont minimales, il est possible d'y renoncer pour garder des prestations complètes pour plus tard (en appelant Service Canada)

2- Les exclusions ou les inadmissibilités

Statuts d'emploi et droit aux prestations

Statut d'emploi	Période estivale : juillet août	Période des fêtes, relâche
Temps plein (poste)	Non	Non
Temps partiel (contrat ou taux horaires sur base régulière)	Oui	Non
À la leçon	Oui	Non
Suppléance occasionnelle et taux horaire sur base occasionnelle (FP-EDA)	Oui	Oui

Droit aux prestations pendant l'été

- ➔ Article 33 du *Règlement sur l'assurance-emploi*
- ➔ Si contrat offert fin juin ou début juillet, même verbalement : inadmissible aux prestations pour l'été (sauf les centres où il n'y a que de l'éducation aux adultes)
- ➔ Obtention d'un poste en août (incluant nouveau statut E2) : les prestations de l'été pourraient être réclamées, mais pas toujours (!)
- ➔ FP et EDA : inadmissible si tâche connue fin juin ou début juillet, même si conditionnelle aux inscriptions

Départ volontaire

- ➔ Règle générale : exclusion complète du droit aux prestations **régulières**
- ➔ Exceptions : seule solution raisonnable et motif valable au sens de la loi
 - Harcèlement (sexuel, psychologique ou autre)
 - Accompagner sa conjointe, son conjoint ou son enfant dans une autre région (même en congé sans solde)
 - Raisons de santé
 - Relation conflictuelle dont la personne n'est pas essentiellement la cause
 - Etc.

Départ volontaire (suite)

- ④ Quitter volontairement un 2^e emploi à temps partiel (emploi étudiant par exemple) peut priver du droit aux prestations dans les mois suivants :
 - Toutes les heures **de tous les emplois** précédant un départ volontaire ne comptent plus
- ④ Solution : quitter l'emploi assez tôt pour avoir le temps d'accumuler suffisamment de nouvelles heures assurables

Autres exclusions ou inadmissibilités temporaires

- ④ Congédiement pour inconduite
- ④ Non-disponibilité (voyage à l'étranger, études à temps plein, contraintes non justifiées, etc.)
- ④ Refus d'un emploi jugé convenable
- ④ Négligence à postuler pour un emploi vacant jugé convenable
- ④ Démarches de recherche d'emploi jugées insuffisantes

Démarches raisonnables de recherche d'emploi

- ➔ Éléments inscrits à l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* :
 - (i) l'évaluation des possibilités d'emploi
 - (ii) la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation
 - (iii) l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement
 - (iv) la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi
 - (v) le réseautage
 - (vi) la communication avec des employeurs éventuels
 - (vii) la présentation de demandes d'emploi
 - (viii) la participation à des entrevues
 - (ix) la participation à des évaluations des compétences

Démarches raisonnables de recherche d'emploi (suite)

- ④ Il est important de conserver les preuves de sa recherche pendant toute la durée de la période de prestations
 - Inscriptions à des sites de recherche d'emploi, nom des employeurs contactés, échanges de courriels, messages textes, appels téléphoniques, date des communications, entrevue, etc.
- ④ Il faut se rappeler que l'obligation de chercher un emploi convenable en est une de moyens et non de résultats

3- Les prestations spéciales

Prestations spéciales

➔ Quatre types de prestations spéciales

1. Maladie (26 semaines)
2. Proches aidants d'enfant (35 semaines)
3. Proches aidants d'adulte (15 semaines)
4. Compassion (26 semaines)

➔ Principales caractéristiques

- 600 heures assurables nécessaires pour y avoir accès
- Délai de carence d'une semaine
- La personne doit fournir billet médical selon la situation
- Prestations de proches aidants et compassion peuvent se partager
- Définition de parents et de proches aidants élargie

4- Les recours

Les recours

1. Révision administrative dans les 30 jours de la décision
 2. Tribunal de la sécurité sociale (TSS) dans les 30 jours de la décision en révision
- ➡ La personne peut se représenter elle-même, se faire représenter par son syndicat, par un groupe de défense des chômeuses et chômeurs ou par une avocate ou un avocat

*Retournerez-vous au travail chez votre employeur?

- Oui
- Non
- Inconnu

Page précédente

Page suivante

Renseignements sur les raisons de la cessation d'emploi

Les réponses aux questions et aux champs accompagnés d'un astérisque (*) sont obligatoires.

Employeur :

Nom CSQ

Numéro de téléphone

Premier jour travaillé 25/08/2021

Dernier jour travaillé 23/06/2022

*Pourquoi avez-vous cessé de travailler? 

- Il y a eu un manque de travail (ceci inclut fermeture en raison de COVID-19, une mise à pied, une fin d'un contrat ou fin de saison et une fermeture de bureau).
- J'ai quitté mon emploi (ceci inclut une retraite, des raisons de santé, un déménagement pour accompagner un conjoint ou une personne à charge).
- J'ai été congédié(e) ou suspendu(e) (ceci inclut la fin d'emploi d'une personne ne convenant pas aux exigences du poste, dont l'emploi s'est terminé avant la fin de la période de probation, ou dont l'emploi s'est terminé sans motif).
- Je suis en congé de maladie (ceci inclut une maladie, une blessure, quarantaine, une chirurgie, une convalescence et un congé médical autorisé).

Taux salarial

Quel était votre taux horaire ou salaire annuel (avant déductions)?

Rémunération par

Ce renseignement est sollicité afin d'obtenir des données pour l'information sur le marché du travail. La section suivante peut être remplie sur une base volontaire.

[Page précédente](#)

[Page suivante](#)

*Quel était votre statut dans l'enseignement durant les 2 dernières années? 

L'enseignement exercé "sur une base occasionnelle" désigne l'enseignement sur une courte période et à des fins limitées, intermittentes et temporaires.

Il y a "suppléance" lorsqu'une personne est sur appel ou qu'elle peut remplir les fonctions d'un autre enseignant temporairement, durant par exemple, les congés sans solde, les vacances ou les congés de maladie.

Permanence : contrat valide pour une période de temps indéterminée.

- Occasionnel sur appel
- Suppléant
- Contrat de 10 mois
- Contrat permanent d'une durée indéterminée
- Contrat temporaire
- Combinaison de contrats occasionnels et suppléances, avec quelques périodes sous contrat

*Avez-vous reçu une offre d'emploi verbale ou écrite pour la prochaine période d'enseignement?

- Oui
- Non

Avis d'enseignement

Employeur :

Nom CSQ

Numéro de téléphone

Premier jour travaillé 25/08/2021

Dernier jour travaillé 23/06/2022

Les réponses aux questions et aux champs accompagnés d'un astérisque (*) sont obligatoires.

*Vous devez nous aviser si un contrat d'emploi vous est offert durant la période de cette demande car cela pourrait affecter votre admissibilité aux prestations.

J'ai lu la déclaration ci-dessus

[Page précédente](#)

[Page suivante](#)

Renseignements sur le relevé d'emploi - Dernier employeur

Les réponses aux questions et aux champs accompagnés d'un astérisque (*) sont obligatoires.

Employeur :

Nom CSQ

Numéro de téléphone

Premier jour travaillé 25/08/2021

Dernier jour travaillé 23/06/2022

*Nous avons besoin d'un relevé d'emploi (RE) couvrant cette période de travail pour traiter votre demande. Si votre employeur vous a remis un relevé d'emploi avec un numéro de série commençant par « S », « W » ou « Y », Service Canada l'a déjà reçu.

Sélectionnez l'une des options suivantes : 

- J'ai en ma possession le relevé d'emploi papier et le soumettrai ou l'ai déjà soumis à Service Canada, ou mon employeur l'a transmis par voie électronique.
- Le relevé d'emploi a été ou sera demandé à mon employeur et sera soumis prochainement.
- Le relevé d'emploi n'a pas été produit par mon employeur puisque celui-ci est soit en faillite, soit retiré des affaires, ou déménagé.
- Le relevé d'emploi ne sera pas émis, car mon emploi n'est pas assurable (exemples : je suis un travailleur autonome, je contrôle plus de 40 % des actions avec droit de vote de la compagnie pour laquelle je travaille, etc.).

[Page précédente](#)

[Page suivante](#)

Coordonnées utiles

- ➔ Accueil assurance-emploi
www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html ou
1 800 808-6352
- ➔ Pour communiquer avec l'assurance-emploi
<https://eservices.canada.ca/fr/service/>
- ➔ Accès à votre dossier en ligne (relevé d'emploi)
www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/mon-dossier.html
- ➔ Taux régional de chômage
http://srv129.services.gc.ca/eiregions/fra/taux_act.aspx

Coordonnées utiles (suite)

- ④ Conseil national des chômeurs et chômeuses
<http://lecnc.com/>
- ④ Petit guide de survie des chômeurs et chômeuses
lecnc.com/petit-guide-de-survie
- ④ Mouvement Action-Chômage de Montréal
<http://macmtl.qc.ca/>
- ④ Conseils pratiques aux chômeurs et chômeuses
<https://macmtl.qc.ca/wp-content/uploads/2024/02/Conseils-pratiques-aux-chomeurs-et-chomeuses-2024.pdf>

Période de questions

Merci de votre attention!