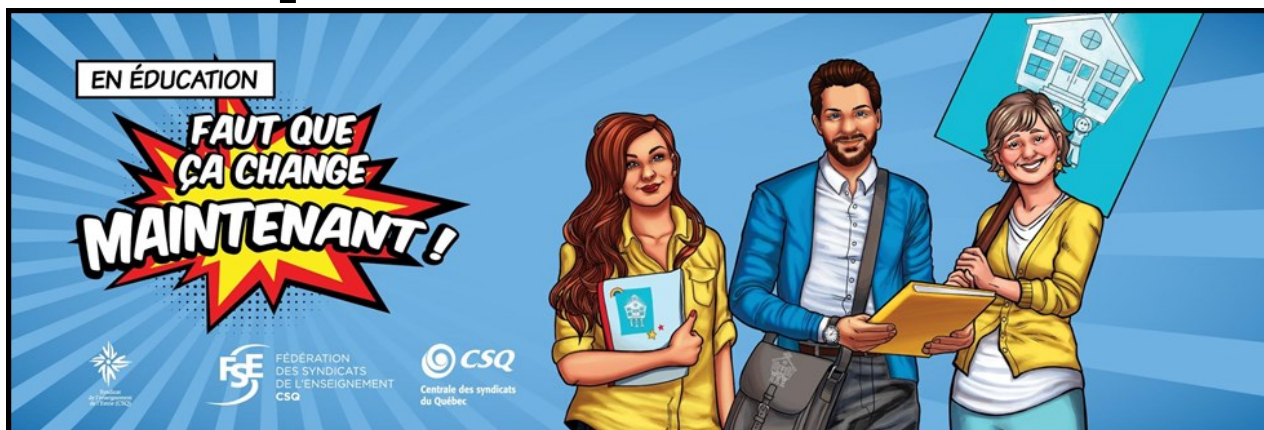




## Mot de la présidente



### Nouvelles de la FSE-CSQ

J'ai entendu et j'entends encore souvent des collègues se questionner sur la pertinence de faire partie d'une centrale syndicale (j'y reviendrai dans un prochain Lien) et sur le travail de notre fédération, la FSE. J'ai déjà eu les mêmes interrogations. Depuis les dernières années, et encore plus depuis septembre, je suis très à l'aise de vous répondre : «Toute l'équipe de la FSE travaille vraiment fort pour nous!».

Elle a eu du pain sur la planche cet automne! Je vous rappelle que notre convention collective nationale arrive à échéance en mars prochain. La FSE a donc préparé, en parallèle, les **demandes syndicales** pour notre nouvelle convention nationale et le **plan de mobilisation** pour le long marathon de négociations qui nous attend. Tout ça, je vous le rappelle, en tenant compte de vos réponses aux nombreuses **consultations** faites l'année passée.

L'automne tire à sa fin et vous n'avez pas beaucoup entendu parler de nos négociations nationales. Et pour

cause! Nous attendons toujours le dépôt patronal qui devrait se faire d'ici les Fêtes. Pendant ce temps, nos équipes de **négoçiateurs**, du côté de la CSQ et de la FSE, se préparent pour entamer les rencontres avec la partie patronale qui devraient commencer en janvier.

Et comme si ce n'était pas suffisant, notre cher ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a cru bon déposer en octobre dernier son projet de loi 40 sur la gouvernance scolaire. **Analyse de la loi, préparation d'un mémoire**, participation à la **commission parlementaire** : nos représentants syndicaux n'ont pas chômé... et ont fait bonne figure! En effet, la FSE est le seul groupe en commission à qui le ministre a ouvert la porte à la discussion et aux modifications pour son projet de loi. Nous espérons que ces représentations porteront fruit et pousseront M. Roberge à reporter la présentation finale de sa loi.

Avec sa loi 40 en plus des négociations du secteur public, le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur s'est concocté un agenda un tantinet serré. À vouloir faire vite, monsieur Roberge ne surprend



personne avec sa négligence. Si le dépôt patronal est égal aux projets de loi de la CAQ, les négociations risquent d'être ardues, longues et pénibles!

### Résumé de nos demandes sectorielles

Une amélioration tangible et significative de nos conditions d'exercice au quotidien à travers cinq enjeux :

- Une **composition de la classe** offrant des conditions propices à un enseignement et à des apprentissages de qualité;
- Des **services aux élèves correspondant à leurs besoins**;
- Une **tâche humainement supportable**;
- Une **reconnaissance de leur profession** à sa juste et pleine valeur, particulièrement quant à la **rémunération**;
- Une **réduction du niveau de précarité** et de **meilleures conditions d'insertion professionnelle** afin que la relève ne quitte pas massivement la profession et que les plus expérimentés y restent.

### Notre plan de mobilisation

Les assemblées générales pour présenter le plan de mobilisation de la FSE-CSQ ont eu lieu dans la plupart des syndicats. Suite aux commentaires des membres, certains éléments des paniers d'action ont été supprimés ou modifiés. Nous vous tiendrons au courant de l'agenda de ces moyens de pression après les vacances des Fêtes.

D'ici là, si des idées géniales pour faire connaître nos revendications mûrissent dans votre tête, il est possible de donner notre propre couleur à ce plan de mobilisation. Je vous donne des pistes qui pourraient vous

plaire : commandos surprises, actions d'éclat, *stop motion*. Faites-nous part de vos idées! Si vous avez le goût de participer plus activement, nous aurons un comité d'action-mobilisation : plus on est de fous, plus on rit!

### T-shirt

Les t-shirts ont été distribués par vos délégués. Si vous n'avez pas reçu le vôtre, appelez au bureau. Nous vous rappelons d'**attendre le mot d'ordre** pour le porter. Merci!

### En attendant...

La visibilité que nous aurons tout au long de nos négociations est vraiment importante. C'est simple et efficace : plus vous aimez et partagez, plus la population entend parler de nous.

- Aimez la page de notre syndicat SEC-CSQ sur Facebook;
- Aimez (ou abonnez-vous) à la FSE et la CSQ sur Facebook ou Instagram;
- Demandez à joindre notre groupe privé **Groupe de Syndicat de l'Enseignement de Charlevoix**;
- Aimez la page Facebook de **ED-fan des profs** et partagez ses mauvais coups;
- Changez vos photos de couverture Facebook avec les logos et images ***Il faut que ça change maintenant!*** ;
- Mettez un filtre ***Il faut que ça change maintenant!*** à votre photo de profil Facebook.

Les vacances arrivent bientôt. J'en profite pour vous souhaiter un merveilleux temps des Fêtes! Faites le plein d'énergie et d'amour... et de bonne bouffe aussi!

*Monique Brassard, présidente*

## Calendrier des activités

	Janvier		Février
10	• Rencontre du comité des spécialistes	4	• Conseil d'administration
21	• Rencontre CPC	5	• Rencontre comité SST
		10	• Conseil syndical à Baie-Saint-Paul

# Taux de cotisations et résultats de l'évaluation actuarielle du RREGOP

Le 30 octobre dernier, le Comité de retraite du RREGOP recevait les résultats de l'évaluation actuarielle de ce régime, qui dresse le portrait de la situation financière en date du 31 décembre 2017. L'embargo étant maintenant levé, nous pouvons vous informer qu'il s'agit de très bonnes nouvelles pour notre régime de retraite.

## Taux de cotisation 2020 à 2022

Cette évaluation actuarielle établit le taux de cotisation applicable pour les trois prochaines années (2020 à 2022). Le taux de cotisation au 1<sup>er</sup> janvier 2020 est de **10,63 %** du salaire admissible en excédent de 25 % du maximum des gains admissibles (MGA) au Régime de rentes du Québec (RRQ).

Taux de cotisation sur l'excédent de 25 % du MGA			
2019 (actuel)	2020	2021	2022
10,88 %	10,63 %	10,33 %	10,04 %

La diminution importante du taux de cotisation s'explique principalement par :

1. La révision à la hausse de la prévision de rendement à long terme à la caisse (hypothèse);
2. L'élimination de la cotisation spéciale présente lors de la dernière évaluation pour renflouer le déficit (amortissement sur 15 ans). La situation actuelle de surplus permet même un léger ajustement à la baisse de la cotisation (de l'ordre de 0,06 %).

## Situation financière

La situation financière s'est grandement améliorée, passant d'un **déficit de près d'un milliard** à un **surplus de 6,1 milliards de dollars**.

L'amélioration de la situation financière est notamment attribuable aux éléments suivants :

- Les rendements de 2016 (7,4 %) et de 2017 (8,9 %) supérieurs aux attentes (6,0 % pour chacune de ces années) ont contribué à l'amélioration de la situation financière. Notons que les résultats au 31 décembre 2017 tiennent compte également du rendement de 2018 (4,0 %) inférieur aux attentes de 6,2 %.
- La révision à la hausse de la prévision de rendement à long terme à la caisse (hypothèse).

## Les surplus

La politique de financement prévoit que les surplus jusqu'à hauteur de 10 % du passif, soit près de 6 milliards de dollars, doivent rester à la caisse afin de constituer le fonds de stabilisation (un coussin pour les mauvais jours).

Finalement, l'excédent du surplus (au-dessus du 6 milliards du fonds de stabilisation), qui représente de façon plus précise 149 millions de dollars, sert à réduire quelque peu la cotisation (amortissement de 15 ans), soit de l'ordre de 0,06 %. Soulignons qu'à l'inverse, le déficit de 866 millions, lors de la dernière évaluation actuarielle, avait fait augmenter la cotisation de 0,36 %.

## En conclusion

Nous pouvons dire que le régime s'est très bien remis de la crise financière de 2008. Nous nous réjouissons de ces bons résultats et des effets positifs dont nous bénéficions.

Nous demeurons cependant prudents, compte tenu de l'incertitude des marchés financiers (rappelons ici que les rendements attendus du régime sont de 6,2 % par année afin de ne pas créer de pertes), mais les surplus au fonds de stabilisation nous placent dans une meilleure position pour affronter d'éventuelles turbulences.

*Sébastien Lavergne,  
conseiller en régimes de retraite à la CSQ*



Les 21 et 22 novembre derniers avait lieu le premier réseau des jeunes de l'année scolaire 2019-2020. Plusieurs sujets chauds étaient à l'ordre du jour.

### La transformation des commissions scolaires

Dès la première conférence, on s'est mouillé avec l'analyse du projet de loi n° 40. La fébrilité des jeunes du comité se faisait sentir dans la salle par les grandes préoccupations que ce projet amène. On y voit beaucoup de pertes pour les enseignants ; un constat bien inquiétant.

Selon la CSQ, ce projet de loi ne répond pas aux priorités du réseau : pénurie de personnel, défis quant à la réussite de certains groupes d'élèves, manque d'espace, vétusté des infrastructures, intégration du numérique, etc. De plus, il ne contient rien pour améliorer la réussite des élèves. Cela a soulevé bien des appréhensions. Alors qu'en tant que membres actifs de la communauté scolaire, notre priorité numéro un est l'avenir des élèves, il est difficile de croire, avec les changements proposés, que ce soit le cas venant des instances supérieures.

Encore une fois, tout cela nous donne l'impression qu'il nous sera demandé d'en faire plus avec toujours moins, ce qui n'aide pas à diminuer les sentiments de stress et d'impuissance qui pèsent de plus en plus sur nous.

### Santé mentale au travail

D'ailleurs, lors d'une autre conférence, sur la campagne de **Santé mentale au travail**, les membres du comité du réseau ont bien fait comprendre l'importance que ce que l'on ressent n'est « Pas dans notre tête! ». Lorsqu'on est à bout de souffle et que le sentiment de tout abandonner prend le dessus, on croit souvent à tort que nous vivons un trouble d'adaptation personnelle, souvent surnommé le burn out. Or, il s'agirait plutôt d'un problème d'organisation du travail. Cette nuance, qui fait toute la différence sur un billet médical, vient démontrer que le problème viendrait du mode de gestion et non de notre tête. Cela n'est pas à prendre à la légère ; il importe réellement de faire la distinction et de la faire valoir.

Dans le même ordre d'idées, il faut également se questionner sur la santé mentale des jeunes du secondaire. Il a été rapporté que la détresse psychologique chez cette génération est en hausse depuis 2010. En fait, plus d'un tiers d'entre eux vivraient de la détresse psychologique. D'ailleurs, en 2017, on recense que 20 % des adolescents vivent avec un trouble d'anxiété ou ont vécu des épisodes de dépression. Il s'agit donc d'une génération plus vulnérable à laquelle il faudra porter attention.

### Urgence climatique

Enfin, à l'occasion d'une des dernières conférences, plusieurs membres du comité du réseau des jeunes ont souligné leurs appréhensions face aux gestes qu'il importe de poser pour réussir une transition juste de changements écologiques.

En effet, entre les « climato-sceptiques », les « climato-pas-sceptiques » et les « humano-réalistes », certaines réticences ont été soulevées. On en est venu à se questionner sur la motivation réelle des individus à vouloir réellement poser des gestes pour le changement lorsqu'en

fait, cela viendrait « déranger » certaines habitudes. En ce sens, il a été noté qu'une bonne partie d'entre nous étions allés nous procurer un café de chez *Starbucks* alors qu'une carafe de café pleine avait été préparée à notre attention dans la salle. Résultat? Un paquet de gobelets de café se retrouvera à la poubelle et tout ça pour quoi? Parce qu'on se dit que nos petites envies personnelles « sont quoi » à côté de tout ce qu'il y a à accomplir pour vivre un vrai changement.

*Jessika Gélinas, enseignante au secteur des jeunes  
Membre du comité des enseignantes et enseignants  
à statut précaire*

---

## *Ajustements à l'épreuve obligatoire de mathématique de 6<sup>e</sup> année*

Des modifications seront apportées à l'épreuve obligatoire de mathématique de 6<sup>e</sup> année du primaire :

- La réduction du nombre de situations d'application : l'épreuve en comportera quatre plutôt que six;
- Le changement à l'horaire de la session d'examen, qui se déroulera sur quatre jours plutôt que cinq, soit du 16 au 21 janvier et du 8 au 11 juin;
- L'octroi de plus de temps aux élèves pour la réalisation de chacune des tâches;
- Des précisions apportées aux outils de correction.

Il est aussi annoncé que différents travaux seront menés en cours d'année afin d'étudier plus à fond cette épreuve pour y apporter des ajustements plus importants en vue de l'année 2021. Des consultations et des mises à l'essai seront effectuées dans le milieu scolaire au cours des prochains mois, ce qui permettra au minis-

tère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur de recueillir des données qui, nous l'espérons, contribueront à réajuster le tir concernant les nombreuses problématiques soulevées depuis des années par la FSE.

Ces premiers ajustements constituent un pas dans la bonne direction vers l'aboutissement de revendications portées depuis plusieurs années par la FSE dans ce dossier. Le blitz du printemps dernier et de cet automne semblent porter leurs fruits. Il faudra cependant poursuivre le travail afin d'obtenir notamment la bonification du temps de libération pour effectuer l'administration et la correction des examens ministériels en 6<sup>e</sup> année et, à plus long terme, l'ensemble des correctifs qu'elle réclame en portant la voix des enseignantes et enseignants qu'elle représente.

*Source : FSE-CSQ*

# Santé et sécurité au travail (SST)

Stéphane Côté, conseiller technique

## Comité local SST

La première rencontre du comité santé et sécurité au travail pour l'année 2019-2020 à la commission scolaire a eu lieu le 6 novembre dernier. Vos représentants sont M. Émile G. Ouellet, enseignant à l'éducation des adultes au pavillon Les Cimes, ainsi que moi-même.

Une formation sur les mesures contraignantes a déjà eu lieu dans l'acte des Marées montantes et à l'École secondaire du Plateau. La commission scolaire va vérifier la possibilité qu'elle soit donnée dans les autres actes d'établissement.

Des statistiques pour l'année scolaire 2018-2019 au chapitre des accidents de travail rapportés ont été présentées.

Nous avons discuté de la possibilité d'effectuer une tournée de sensibilisation sur la civilité. Une formation pourrait être donnée sur le sujet.

Parmi les éléments contenus dans le plan d'action de cette année, le comité a prévu prioriser la prévention des chutes, la civilité ainsi que la surveillance dans la cour d'école en vue de limiter les risques d'accidents. De plus, afin d'en-

courager les saines habitudes de vie, un répertoire des activités que les membres du personnel pratiquent dans les écoles sera mis sur pied.

Nous vous rappelons qu'un programme d'aide aux employés confidentiel est disponible pour vous sans frais. Cinq rencontres par année scolaire sont incluses pour un membre de votre famille immédiate ou vous-même incluant une heure de services-conseils téléphoniques pour des questions légales ou financières et/ou d'entraînement physique. Pour plus d'informations, je vous invite à consulter le dépliant du programme d'aide au [www.secharlevoix.ca](http://www.secharlevoix.ca) sous l'onglet SST. De plus, si vous aviez besoin des services d'un professionnel qui ne serait pas disponible au moment de contacter le programme d'aide, vous pouvez faire vos propres démarches et être remboursé par la suite par la commission scolaire. Il est à noter que le montant qui vous sera alors remboursé correspondra à celui que la commission scolaire aurait payé pour ce spécialiste s'il avait été disponible.

Enfin, **n'oubliez pas de compléter le registre disponible au secrétariat de votre école pour tout incident ou accident de travail qui survient !**



## Laissez-nous vous aider

Votre programme d'aide aux employés (PAE) vous apporte un soutien immédiat et confidentiel pour vous aider à résoudre vos préoccupations en matière de travail, de santé ou de vie. Nous sommes à votre disposition, partout, en tout temps. Laissez-nous vous aider.

Accédez à votre PAE en tout temps par téléphone, par Internet ou en utilisant l'application mobile.

 1 800 361-2433 ATS-ATMS : 1 877 338-0275

 [travailsantevie.com](http://travailsantevie.com)

 Téléchargez Mon PAE depuis votre boutique d'applications

## Réseau des responsables en santé et sécurité du travail de la CSQ

Les 20 et 21 novembre derniers, j'ai participé au réseau de

la santé et sécurité au travail organisé par la CSQ. Deux présentations ont retenues davantage mon attention : le harcèlement psychologique et la surcharge de travail.

## **Harcèlement psychologique**

Selon la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), le harcèlement psychologique et sexuel au travail est une préoccupation de plus en plus importante d'où l'obligation pour toutes les

entreprises québécoises de se doter d'une politique de prévention et du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes. Une hausse des plaintes a d'ailleurs été observée par la CNESST. Cinq critères ont été identifiés et doivent tous être présents pour qu'un cas soit défini comme étant du harcèlement psychologique.

### **Définition du harcèlement psychologique**

- 1<sup>er</sup> critère : La présence d'une conduite vexatoire, ce qui signifie qu'une personne subit des paroles ou des gestes humiliants, offensants ou abusifs, qui la blessent dans son amour-propre et l'angoissent.
- 2<sup>e</sup> critère : Doit être fait de manière répétitive. Mais il se peut aussi qu'un seul événement de nature plutôt grave soit considéré comme du harcèlement.
- 3<sup>e</sup> critère : La personne qui subit le harcèlement doit percevoir les gestes, les paroles ou les comportements comme étant hostiles, non désirés, agressifs ou menaçants. S'ils sont à caractère sexuel, ils peuvent constituer du harcèlement même si la personne n'a pas exprimé son refus clairement.
- 4<sup>e</sup> critère : Il doit y avoir un impact négatif sur la personne; elle se sent diminuée, dévalorisée, dénigrée, tant sur le plan professionnel que sur le plan personnel. Sa santé physique et psychologique peut en souffrir.
- 5<sup>e</sup> critère : La victime trouve désormais son milieu de travail néfaste ou hostile. Elle ne s'y sent plus bien.

L'employeur a l'obligation légale d'intervenir dès qu'une situation est portée à sa connaissance. La personne qui subit du harcèlement ou qui s'en croit victime doit aviser son supérieur. Vous pouvez également contacter votre syndicat qui pourrait déposer un grief. Le délai pour porter plainte est maintenant de deux ans à partir du dernier événement. Un témoin peut aussi aviser qu'il observe autour de lui une situation de harcèlement. L'employeur doit alors prendre la plainte ou le signalement en charge

le plus vite possible. Il peut offrir une rencontre en vue de régler le problème ou avoir recours à une ressource externe. Une bonne proportion des plaintes se réglerait à l'amiable ou en médiation. La prévention demeure toutefois l'approche la plus efficace car le climat de travail peut se dégrader rapidement quand un problème n'est pas reconnu et pris en charge. Voici d'ailleurs sept clés identifiées par la CNESST pour prévenir le harcèlement au travail :

### **Sept clés pour prévenir le harcèlement au travail**

- ◆ Respecter chacune des personnes;
- ◆ Communiquer ouvertement entre direction et employés;
- ◆ Établir clairement les attentes et dissiper les malentendus rapidement;
- ◆ Faire concorder les exigences de l'emploi aux compétences des personnes;
- ◆ Définir distinctement les rôles et les tâches;
- ◆ Promouvoir la collaboration;
- ◆ Distribuer équitablement les charges de travail.

### ***Dans la mesure de l'impossible : la charge de travail dans les sombres temps***

Dans le cadre d'une conférence, M. Angelo Soares, professeur titulaire au département d'organisation et ressources humaines de l'UQAM, nous a expliqué que la précarité est le résultat d'un processus de précarisation sociale qui a débuté dans les années 80 sous la couverture positive de la flexibilisation. La précarisation sociale met en concurrence les salariés, intensifie le travail et segmente l'expérience communautaire du travail. L'individu devient un entrepreneur de lui-même, un simple prestataire de service et non un travailleur. En résumé, il est le seul responsable de tout ce qui lui arrive.

Selon M. Soares, le style de gestion « lean » (optimisation) amène l'individualisation, l'intensification du travail (on doit faire plus, mieux et plus vite avec moins), la quantification comptable, la bureaucratisation, la segmentation de l'expérience communautaire du travail (diviser pour régner), etc. Au fil du temps, le travail a changé et s'est transformé en devenant plus complexe et difficile. Au lieu de se demander ce qu'est une journée de travail ou combien d'heures il y a dans une journée de travail, on se demande maintenant combien de travail il y a dans une heure!

La charge de travail reflète les efforts, c'est-à-dire les réponses physiques, cognitives et émotionnelles de l'individu qui résultent des différentes demandes provenant des diverses composantes du travail à accomplir dans un contexte donné. La surcharge se produit lorsque ces demandes dépassent les ressources que l'individu peut mobiliser pour répondre à ces demandes. Sur une affiche datant de 1976 et provenant des principales centrales syndicales, on retrouvait déjà le slogan « Combattons la surcharge »!!!

L'accélération du rythme de vie peut s'observer à travers le raccourcissement de la durée des repas ou du sommeil, l'augmentation du nombre de tâches devant être réalisées simultanément (multitâche) et la recrudescence du sentiment d'urgence. La densification ou l'intensification du temps quotidien ont comme objectif d'effectuer plus d'ac-

tions dans une même unité de temps. Ces tâches que nous effectuons auparavant moins vite et l'une après l'autre, c'est-à-dire successivement, s'effectuent aujourd'hui plus vite et en même temps, simultanément.

Les conséquences du style de gestion « lean » sont catastrophiques à son avis. Loin d'améliorer les conditions de travail, les résultats des recherches et les statistiques de la CNESST montrent que les problèmes de santé mentale et de violence au travail augmentent. La surcharge de travail, l'effritement de la coopération au travail, le sentiment d'incohérence entre nos valeurs personnelles et éthiques et ce qu'on nous demande ou parfois même impose de faire au travail sont de plus en plus présents. Cela produit aussi le sentiment d'accomplir un travail mal fait, qui aurait dû être fait autrement, le sentiment de culpabilité sans se rendre compte que c'est l'organisation du travail et non un choix personnel.

L'organisation du travail, le style de gestion « lean » avec sa philosophie du diviser pour mieux régner et du faire plus, mieux avec moins, nous apporte l'expérience de l'excès : de travail, de l'information, etc., ce qui provoque une usure physique et mentale. Les dimensions émotionnelles ou relationnelles se trouvent, à son avis, complètement bafouées puisqu'on essaie de mesurer ce qui est incommensurable. Ce serait l'équivalent de faire la quadrature du cercle. Le résultat serait le mépris, la déconsidération d'un ensemble de dimensions fondamentales dans l'accomplissement du travail.

Le style de gestion « lean » doit comprendre que nous ne pouvons pas tout mesurer. M. Soares souligne aussi qu'il ne faut pas oublier que derrière chaque décision qui sera prise, il y a aura un être humain qui devra la subir... Il faudrait repenser l'organisation du travail, reconnaître et s'attaquer à la surcharge de travail. Il est impossible de faire plus avec moins, de dégraisser davantage notre secteur au moins en ce qui concerne les travailleuses et travailleurs. Il y a toujours une alternative selon lui! Nous cherchons en vain des solutions individuelles à ces problèmes qui ont été « organisationnellement » et socialement construits. Ce sont des problèmes collectifs et il nous faut, ensemble, chercher et trouver des solutions collectives.



## LA CAPSULE DE VOS REPRÉSENTANTS LOCAUX DU



### Les avantages du REER+

Le REER+ au Fonds vous offre deux avantages fiscaux qui, combinés, peuvent vous donner une économie d'impôt variant entre 57,5 % et 83,35 % du montant cotisé!

#### Premier avantage : les crédits d'impôt<sup>1</sup>

Le REER+ vous donne droit à des crédits d'impôt totalisant 30 % du montant cotisé. Le montant de cotisation maximal admissible aux crédits d'impôt est de 5 000 \$ par année, par personne, ce qui représente une économie d'impôt additionnelle de 1 500 \$ (750 \$ au Québec et 750 \$ au fédéral).

#### Deuxième avantage : la déduction fiscale REER<sup>2</sup>.

Vous profitez aussi de l'économie d'impôt à laquelle tous les détenteurs de REER ont droit. Cette déduction varie de 28,5 % à 53,35 % selon votre taux d'imposition marginal.

#### Pourquoi je bénéficie de crédits d'impôt lorsque je cotise au Fonds de solidarité FTQ?

Les gouvernements ont accepté d'offrir ces crédits

d'impôt dans le but d'encourager les travailleurs du Québec à épargner au Fonds de solidarité FTQ afin qu'il puisse poursuivre sa mission économique essentielle.

#### Quelle différence y-a-t-il entre le REER+ au Fonds de solidarité FTQ et les autres?

Le REER+ au Fonds vous offre 30 % d'économies d'impôt additionnelles. Mais la plus grande différence, c'est dans son impact social qu'on la retrouve. Le Fonds investit dans des entreprises selon des critères d'équité sociale et de développement durable. Il contribue aussi au développement socioéconomique du Québec en s'impliquant dans plusieurs projets de logements communautaires et d'économie sociale. Un REER au Fonds est doublement profitable : d'abord pour vous, puis pour l'ensemble des Québécois.

#### Pourquoi mon conseiller financier ne m'a-t-il jamais parlé du REER+?

Le Fonds de solidarité FTQ n'a retenu les services d'aucun courtier en valeurs mobilières pour effectuer le placement de ses actions. Les actions du Fonds sont vendues uniquement par l'entremise de son réseau de responsables locaux (RL) et de son personnel. De plus, le Fonds de solidarité FTQ ne verse aucune commission.

**Stéphane Côté**

École Laure-Gaudreault et SEC-CSQ

**Charles Hétu**

charlesh3030@gmail.com

<sup>1</sup> Les crédits d'impôt accordés aux actionnaires du Fonds de solidarité FTQ sont de 15 % au Québec et de 15 % au fédéral. Ils sont limités à 1 500 \$ par année fiscale, ce qui correspond à l'achat d'actions du Fonds de solidarité FTQ d'un montant de 5 000 \$.

<sup>2</sup> Notez que les tranches de revenu imposable ainsi que les taux d'imposition utilisés sont établis selon les règles fiscales en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Veillez lire le prospectus avant d'acheter des actions du Fonds de solidarité FTQ. Vous pouvez vous procurer un exemplaire du [prospectus](#) sur le site Web [fondsftq.com](http://fondsftq.com), auprès d'un responsable local ou aux bureaux du Fonds de solidarité FTQ. Les actions du Fonds de solidarité FTQ ne sont pas garanties, leur valeur fluctue et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.

# Tournée 2020 Fonds de solidarité FTQ et SEC~CSQ

*Stéphane Côté, conseiller technique et responsable local au Fonds FTQ*

Encore une fois cette année, une tournée du Fonds FTQ et du SEC-CSQ aura lieu dans chaque école et centre de la commission scolaire au cours de laquelle il me fera plaisir de vous inviter à préparer votre retraite ainsi que de vous informer et répondre à vos questions syndicales ou sur le Fonds de solidarité FTQ. Voici les dates retenues pour chacune de vos écoles :

Dates	Écoles visitées
Mardi 7 janvier (J4)	Notre-Dame-du-Bon-Conseil (AM) et Marie-Victorin (PM)
Mercredi 8 janvier (J5)	Saint-Pierre
Vendredi 10 janvier (J7)	Saint-François (AM) et Sir-Rodolphe-Forget (PM)
Mardi 14 janvier (J9)	Centre éducatif Saint-Aubin et CÉAFP (Pavillon Saint-Aubin)
Jeudi 16 janvier (J2)	Dominique-Savio (AM) et Marie-Reine (PM)
Lundi 20 janvier (J4)	Notre-Dame-de-Lorette (AM) et Léonce-Boivin (PM)
Jeudi 23 janvier (J7)	Fernand-Saindon (AM) et Beau-Soleil (PM)
Lundi 27 janvier (J9)	Félix-Antoine-Savard
Mercredi 29 janvier (J2)	Marguerite-d'Youville
Lundi 3 février (J4)	École secondaire du Plateau et CÉAFP (Pavillon Les Cimes)
Mardi 4 février (J5)	Laure-Gaudreault

## CONGÉ DES FÊTES



**Veillez prendre note que les bureaux du syndicat seront fermés du 21 décembre 2019 au 5 janvier 2020. Nous serons donc de retour le 6 janvier 2020.**

**JOYEUX NOËL ET  
BONNE ANNÉE 2020!**

*Monique, Pierre, Ariane, Stéphane, Marc-Antoine et Caroline*