

LES 2 BORDS DU FLEUVE

Volume 26, numéro 3 / 30 janvier 2023

La mobilisation pour la négociation débute

Les textes de la convention collective 2020-2023 ont été signés en novembre 2021. Celle-ci arrivera ainsi à échéance le 31 mars prochain. Collectivement, nous étions habitués à une durée de cinq ans. L'avantage d'un contrat de travail ayant une durée de trois ans réside dans la possibilité de négocier plus fréquemment afin de s'attaquer aux enjeux prioritaires et actuels. Impérativement, collectivement, nous devons atteindre l'objectif de rendre la tâche moins lourde. Pour reprendre l'adage bien connu en négociation, l'atteinte d'un objectif ambitieux implique une mobilisation conséquente. Graduellement, les membres de l'ensemble de la CSQ seront invités à démontrer leur visibilité, leur détermination et leur solidarité. En ce sens, les déléguées et les délégués reçoivent présentement des objets rendant manifeste notre mobilisation. Ainsi, chaque membre pourra **apposer un autocollant sur le couvercle de son ordinateur portable**. En plus de pouvoir s'enlever facilement, celui-ci est constitué d'un adhésif qui ne tache pas et ne laisse pas de résidus.

Dans le même envoi, **tous les membres recevront également un brassard**. Les détails quant aux moments où les membres seront conviés à porter leur brassard ne sont pas encore finement déterminés. Les informations seront transmises à cet effet dans les meilleurs délais.



En décembre dernier, les déléguées et les délégués ont procédé à la cueillette des besoins en matière de tailles pour les t-shirts. Ceux-ci sont présentement en production chez un fournisseur québécois. Les syndicats affiliés qui se sont regroupés pour obtenir de meilleurs tarifs, dont le nôtre, devraient recevoir les t-shirts au début du mois de mars. Ceux-ci seront ensuite redistribués rapidement dans les établissements scolaires.

Par ailleurs, toujours au chapitre de la visibilité, l'utilisation d'une imagerie accompagnant la signature d'un courriel est préconisée. **La jurisprudence a reconnu le droit des salariés syndiqués d'utiliser une signature contenant une imagerie en période de négociation**. Vous êtes donc **invités à utiliser dès maintenant l'imagerie** téléchargeable en cliquant sur le lien suivant : https://sedrcsq.org/wp-content/uploads/2023/01/CSQ_NÉGO_Signature-courriel_FR_verticale-FSE.png.

Cordiales salutations,
Martin Hogue, président


On est là!
NÉGO 2023

 **FÉDÉRATION
DES SYNDICATS
DE L'ENSEIGNEMENT
CSQ**

 **CSQ**
Centre des syndicats
du Québec

Taux de cotisation en vigueur au 1^{er} janvier 2023

Vous trouverez dans les tableaux suivants les nouveaux taux de cotisation, maximums annuels assurables et les taux de prestation maximaux applicables pour les quatre plus importantes déductions salariales applicables en 2023. À des fins de comparaison, vous trouverez également les taux qui étaient applicables en 2022.

Assurance-emploi (AE)

	2022	2023
Taux de cotisation	1,20 %	1,27 % ¹
Maximum annuel assurable	60 300 \$	61 500 \$
Cotisation maximale annuelle	724 \$	781 \$
Taux de prestation maximal	638 \$	650 \$

Régie des rentes du Québec (RRQ)

	2022	2023
Taux	6,15 % ²	6,40 % ³
Salaires cotisables**	61 400 \$	66 600 \$
Cotisations maximales	3 777 \$	4 039 \$

¹ Pour les personnes résidant au Québec, le taux de cotisation est fixé différemment, car les prestations versées par le RQAP remplacent complètement les prestations spéciales de maternité et parentales du régime de l'assurance-emploi. Le taux pour 2023 sera donc de 1,27 \$ par tranche de 100 \$ (pour le reste du Canada, le taux sera plutôt de 1,63 \$ / 100 \$).

** Le salaire cotisable = entre 3 500 \$ et un maximum de 61 400 \$ en 2022

** Le salaire cotisable = entre 3 500 \$ et un maximum de 66 600 \$ en 2023

² Pour 2022, le taux de cotisation comprend le taux de cotisation de base (5,40 %) et le taux de première cotisation supplémentaire (0,75 %).

³ Pour 2023, le taux de cotisation comprend le taux de cotisation de base (5,40 %) et le taux de première cotisation supplémentaire (1,00 %).

Jérôme Marcoux, avocat et conseiller syndical

Régime de retraite des enseignants (RREGOP)

	2022	2023
Taux de cotisation	10,04 %	9,69 %

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

	2022	2023
Taux de cotisation	0,494 %	0,494 %
Maximum annuel assurable	88 000 \$	91 000 \$
Cotisation maximale annuelle	435 \$	450 \$
Taux de prestation maximal¹		
55 %	930 \$	962 \$
70 %	1 184 \$	1 225 \$
75 %	1 269 \$	1 312 \$

¹ Nous vous rappelons que le taux de prestation maximal est déterminé par la date de début de la période de prestations et ne varie pas par la suite, et ce, même si les prestations chevauchent deux années. Par exemple, au RQAP, le taux de prestation maximal applicable à une période de prestations débutant le dimanche 25 décembre 2022 sera celui de 2022 pour toute la période, même si les prestations continuent à être versées en 2023. Le taux de prestation maximal de 2023 ne s'applique, quant à lui, qu'aux périodes de prestations commençant le dimanche 1^{er} janvier 2023 ou après.

Conférences en éducation financière

Vous veillez à l'éducation de la société, la Caisse Desjardins de l'Éducation veille sur votre éducation financière! Vous souhaitez acquérir plus d'autonomie financière? Vous aspirez à mieux gérer vos finances afin de prendre des décisions éclairées et faire des choix durables pour votre avenir financier? La Caisse Desjardins de l'Éducation est fière de vous offrir gratuitement une série de conférences virtuelles riches en solutions sur des sujets financiers variés.

- ☑ 7 février, 18 h 30, *Planifier votre retraite : il n'est jamais trop tôt!*
- ☑ 16 février, 18 h 30, *Acheter sa première propriété*
- ☑ 14 mars, 18 h 30, *Sécurité de l'information – Prévenez la fraude!*

Pour vous y inscrire, rendez-vous sur le site www.caisseeducation.ca/conferences. Vous recevrez par courriel le lien de la conférence quelques jours avant sa diffusion. Si vous ne pouvez assister aux conférences, un lien de rediffusion sera envoyé à tous les participants inscrits et sera actif dans les sept jours suivant la conférence.



Taux de cotisation et résultats de l'évaluation actuarielle du RREGOP

Le 17 octobre dernier, le Comité de retraite du RREGOP recevait les résultats de l'évaluation actuarielle du RREGOP, qui présente le portrait de la situation financière en date du 31 décembre 2020 à l'égard des prestations à la charge des personnes participantes.

Diminution du taux de cotisation

Cette évaluation actuarielle établit le taux de cotisation applicable pour les trois prochaines années (2023 à 2025). La diminution du taux de cotisation s'explique par la situation de surplus qui permet un ajustement à la baisse de la cotisation (voir les sections suivantes à cet effet).

Taux de cotisation sur l'excédent de 25 % du MGA*			
2022	2023	2024	2025
10,04 %	9,69 %	9,39 %	9,09 %

* Maximum des gains admissibles

Amélioration de la situation financière

La situation financière s'est à nouveau améliorée, passant d'un surplus de 6,1 milliards à un surplus de 10,6 milliards de dollars, comme l'indique le tableau suivant :

	2017	2020
1- Valeur actuarielle	66,0 G\$	80,9 G\$
2- Passif	59,9 G\$	70,3 G\$
3- Surplus (déficit) (lignes 1 - 2)	6,1 G\$	10,6 G\$
4- Taux de capitalisation (lignes 1/2 x 100)	110,2 %	115,1 %

Allocation des surplus

5- Fonds de stabilisation (10% de la ligne 2)	6,0 G\$	7,0 G\$
6- Ajustement au taux de cotisation (lignes 3 - 5)	0,1 G\$ ¹	3,6 G\$ ¹

(En milliards de dollars)

¹ Une partie de ce montant (1/15e par année) a été utilisée pour les trois prochaines années afin de réduire le taux de cotisation (tel que prévu à la politique de financement du régime).

Pour en savoir plus

Afin d'amoindrir les fluctuations dans la situation financière du régime, les gains et les pertes de rendement de chaque année sont reconnus graduellement sur une période de cinq ans (valeur actuarielle dans le tableau ci-dessous). L'amélioration de la situation financière est principalement attribuable aux rendements supérieurs aux attentes pour les trois années (gains sur l'hypothèse de rendement long terme) :

	2019	2020	2021
Attendu	6,2 %	6,2 %	6,2 %
Réel	10,4 %	8,8 %	12,7 %

Il est à noter que le rendement réel de l'année 2018 était déjà pris en compte dans les résultats de la dernière évaluation actuarielle et, de la même façon, le rendement réel de l'année 2021 est pris en compte dans la présente évaluation actuarielle du 31 décembre 2020.

Les surplus

La politique de financement prévoit que les surplus jusqu'à hauteur de 10 % du passif, soit près de 7 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 du fonds de stabilisation, représentant près de 3,6 G\$, sert à réduire en partie (1/15e par année) le taux de cotisation pour les trois prochaines années. Notons qu'en cas de situation de déficit constaté lors d'une évaluation actuarielle, à l'inverse, le taux de cotisation serait haussé pour remédier au déficit sur une période de quinze ans (comme ce fut le cas pour les années 2014 à 2019).

En conclusion

La prudence demeure de mise compte tenu de l'incertitude des marchés financiers. Pour ce qui est de l'année 2022, elle se terminera vraisemblablement en territoire négatif concernant le rendement de la caisse du RREGOP. Rappelons ici que les rendements attendus du régime sont de 6,2 % par année afin de ne pas créer de pertes. Cependant, les surplus au fonds de stabilisation nous aiderons à affronter d'éventuelles turbulences.

Programme *Pour une maternité sans danger* pour les enseignantes

L'application actuelle du programme *Pour une maternité sans danger* dans les centres de services scolaires comporte toujours des failles importantes malgré les nombreuses interventions et suivis effectués par la CSQ et la FSE à différents niveaux. Trois problématiques demeurent chez les personnes affiliées à la FSE :

1. Les règles concernant la réaffectation et le retrait préventif sont appliquées à géométrie variable dans les milieux, et ce, selon les critères utilisés par :
 - ☞ les directions régionales de santé publique;
 - ☞ les directions des établissements scolaires;
 - ☞ les centres de services scolaires;
 - ☞ les médecins traitants ou celles et ceux des directions régionales.
 - ☞ les personnes inspectrices de la CNESST;
2. Les critères pour déterminer la réaffectation ou le retrait préventif sont méconnus dans les milieux en plus de varier selon les spécificités des maladies impliquées (COVID-19, Parvovirus, rougeole, coqueluche, etc.). Tout est confondu. Par exemple, les règles pour la COVID-19 peuvent être appliquées pour le Parvovirus.
3. L'absence d'obligation de tester les enfants, de porter le masque ou de déclarer de quoi l'enfant ou l'élève est malade avant de le retourner à l'école rend impossible l'identification des éclosions, notamment en lien avec la COVID-19. Comment agit-on pour savoir s'il y a plus d'un élève atteint de la COVID-19 dans la classe (et réaffecter l'enseignante au besoin)? Comment peut-on identifier une éclosion dans un milieu si nous ne détenons aucun moyen de traçabilité ou qu'aucune obligation de déclaration ne nous permet de connaître les cas?

En conséquence, le SEDR-CSQ recommande aux femmes enceintes de tous les milieux :

- ☞ de **contester leur réaffectation**;
- ☞ de **recourir systématiquement** à des **personnes inspectrices de la CNESST**;
- ☞ d'**envisager l'exercice de leur droit de refus** prévu à la LSST (nous vous recommandons fortement de nous contacter au préalable afin d'analyser le contexte et d'évaluer les chances de succès d'un tel recours).

De plus, nous dénonçons la situation auprès des centres de services scolaires. Vous pouvez également consulter le lien suivant pour plus d'information : [Recours pour une maternité sans danger](#).

Maude Lamontagne, Jérôme Marcoux et l'équipe des relations de travail de la FSE

Le « reclassement » de sa scolarité : les dates à ne pas oublier!

Comme vous le savez peut-être, notre convention collective permet la reconnaissance de la scolarité additionnelle même lorsque l'année scolaire est bien amorcée. Cette pratique se nomme le « reclassement » de sa scolarité (clause 6-3.00 de l'Entente nationale) et peut se faire une fois par année.

Fait important, le « reclassement » pourrait vous permettre d'obtenir une rémunération plus avantageuse par le biais d'un avancement d'échelon au sein de l'échelle de traitement annuel (pour les enseignantes et les enseignants à temps plein, à temps partiel ou en situation de suppléance « plus de 20 jours ») et par l'octroi d'un taux horaire plus élevé si vous bénéficiez d'un contrat à la leçon (clauses 6-5.03 et 6-7.02 B de l'EN). Dans tous les cas, les deux conditions suivantes doivent être respectées afin de bénéficier d'un « reclassement » de sa scolarité :

1. **avoir complété les nouveaux cours académiques en date du 31 janvier 2023;**
2. **avoir transmis au CSS** les documents requis pour démontrer la réussite de ces cours **AVANT** le 1^{er} avril 2023.

Il est à noter qu'il est primordial de transmettre au CSS tous les relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets et autres documents officiels qui attestent la scolarité que vous avez acquise (clause 6-1.04 de l'EN). De plus, ces documents doivent être certifiés par l'organisme d'où ils proviennent. Si, à la suite de l'évaluation de votre dossier effectué par le CSS, la réussite de ces nouveaux cours vous permet de vous voir reconnaître une ou des années de scolarité additionnelles, vous pourriez obtenir un rajustement de traitement rétroactif à la 101^e journée de l'année de travail en cours. Pour l'année scolaire 2022-2023, la 101^e journée de travail correspond au 27 janvier pour le secteur des Découvreurs et au 26 janvier pour le secteur des Navigateurs.

Pour toute question à ce sujet, je vous invite à me contacter au 418 832-1449, poste 110.

Michaël Badeau, conseiller syndical

Échelle salariale du personnel enseignant : dites adieu à l'échelon 17!

Saviez-vous qu'une nouvelle structure salariale entrera en vigueur à compter du 139^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023? De ce fait, à partir du 28 mars pour le secteur des Navigateurs et du 29 mars pour celui des Découvreurs, l'échelon 17 disparaîtra tout simplement de l'échelle salariale. Il est à noter que si vous êtes une enseignante ou un enseignant de la formation professionnelle, ces dates pourraient varier en fonction du calendrier de travail de votre spécialité.

	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023
Échelon	Augmentation de 2 % + majoration	Élimination d'un échelon
1	46 527 \$	1 46 527 \$
2	49 636 \$	2 49 636 \$
3	52 954 \$	3 53 541 \$
4	54 127 \$	4 55 326 \$
5	55 326 \$	5 56 550 \$
6	56 550 \$	6 57 801 \$
7	57 801 \$	7 60 259 \$
8	60 259 \$	8 62 820 \$
9	62 820 \$	9 65 489 \$
10	65 489 \$	10 68 273 \$
11	68 273 \$	11 71 174 \$
12	71 174 \$	12 74 199 \$
13	74 199 \$	13 77 353 \$
14	77 353 \$	14 80 640 \$
15	80 640 \$	15 84 066 \$
16	84 066 \$	16 92 027 \$
17	92 027 \$	

Ce changement permettra au personnel enseignant d'atteindre dorénavant plus rapidement le sommet de l'échelle salariale, ce qui représente un avantage financier non négligeable. De plus, pour beaucoup d'enseignantes et d'enseignants, cette nouvelle structure salariale permettra de bénéficier des avantages associés à l'avancement d'un échelon supplémentaire avant même le début de la prochaine année scolaire.

Selon l'échelon que vous détenez présentement, voici comment l'intégration de la nouvelle échelle salariale se traduira pour vous :

Échelons 1 et 2	Échelon 3
Vous ne vivrez aucun impact associé à l'intégration de la nouvelle structure salariale. Votre échelon demeurera le même et vous pourrez toujours bénéficier, le cas échéant, d'un avancement d'échelon au début de l'année scolaire 2023-2024 (si l'expérience acquise pendant l'année scolaire 2022-2023 vous le permet en vertu des dispositions applicables de la convention collective).	<p>Votre échelon demeurera le même. Toutefois, vous bénéficierez d'une augmentation de votre rémunération (voir tableau ci-haut).</p> <p>En contrepartie, vous ne pourrez pas bénéficier d'un avancement d'échelon associé à l'expérience acquise pendant l'année scolaire 2022-2023 (clause 6-4.01 D de l'Entente nationale).</p>

Échelons 4 à 16	Échelon 17
<p>Votre échelon demeurera le même. Cependant, vous bénéficierez d'une augmentation de rémunération correspondant à l'échelon supérieur de l'échelle de traitement qui était en vigueur avant le 139e jour de l'année scolaire 2022-2023 (voir tableau ci-haut).</p> <p>En contrepartie, vous ne pourrez pas bénéficier d'un avancement d'échelon associé à l'expérience acquise pendant l'année scolaire 2022-2023 (clause 6-4.01 D de l'Entente nationale).</p>	<p>Vous serez automatiquement intégré, sans perte de rémunération, à l'échelon 16 de la nouvelle échelle salariale.</p>

Les deux exemples concrets suivants illustrent également les impacts possibles de l'intégration de la nouvelle échelle salariale :

Exemple 1 : Marie-Pier est une enseignante non légalement qualifiée qui détient 16 ans de scolarité et qui ne possède aucune expérience de travail. En raison de la pénurie, celle-ci obtient un contrat à temps partiel à 100 % au début de l'année scolaire 2022-2023. Celle-ci est alors rémunérée à l'échelon 1 de l'échelle salariale des enseignants (46 527 \$). À la 139e journée de travail de l'année scolaire 2022-2023, la rémunération attribuée à Marie-Pier demeure inchangée contrairement à celle de certains de ses collègues. Lorsqu'elle questionne la déléguée de son école à ce sujet, celle-ci lui explique que la nouvelle structure de l'échelle de traitement n'a, dans les faits, aucun impact pour le personnel enseignant rémunéré à l'échelon 1 et 2. En contrepartie, si elle obtient un nouveau contrat pour l'année scolaire 2023-2024, l'expérience acquise en 2022-2023 sera évaluée par le CSS au début de son contrat afin de déterminer si elle a atteint le nombre de jours d'expérience nécessaires aux fins d'avancement d'un échelon.

Exemple 2 : Richard est un enseignant permanent qui détient de nombreuses années d'expérience. Au début de l'année scolaire 2022-2023, celui-ci est rémunéré à l'échelon 14 de l'échelle salariale des enseignants (77 353 \$). À la 139e journée de travail de l'année scolaire 2022-2023, la rémunération attribuée à ce dernier augmente pour atteindre 80 640 \$, et ce, même si son échelon demeure inchangé. Croyant à une erreur, celui-ci contacte le SEDR-CSQ. Un conseiller syndical lui explique alors que cette augmentation salariale est occasionnée par la disparition de l'échelon 17 au sein de la nouvelle structure de l'échelle de traitement. Concrètement, cette augmentation salariale correspond au salaire versé à l'échelon 15 de l'ancienne structure salariale. Puisque celui-ci a, dans les faits, bénéficié des effets d'une augmentation d'échelon, en plus de celle attribuée au début de l'année scolaire 2022-2023, l'Entente nationale prévoit que l'expérience acquise en 2022-2023 ne permettra aucun avancement d'échelon pour l'année scolaire 2023-2024. Par conséquent, Richard demeurera à l'échelon 14 (80 640 \$) au début de l'année scolaire 2023-2024 peu importe le nombre de jours d'expérience qu'il aura acquis pendant l'année scolaire précédente.

Pour toute question à ce sujet, nous vous invitons à communiquer avec Michaël Badeau, conseiller syndical.

Une ristourne de 30 \$ ou 50 \$ aux membres assurés avec La Personnelle

Le saviez-vous? En 2023, près de 5,5 M\$ seront partagés, en ristournes, entre les participants du régime d'assurance de groupe auto et habitation de la CSQ. Vous pourriez vous aussi bénéficier de cet avantage en changeant pour La Personnelle! En effet, une ristourne de 50 \$ sera versée en mars 2023 aux assurés qui détiennent déjà un contrat d'assurance auto ou habitation en vigueur au 1^{er} janvier 2023. Pour les assurés qui détiendront un nouveau contrat d'assurance auto ou habitation en vigueur entre le 2 janvier et le 31 décembre 2023, une ristourne de 30 \$ par police sera versée, soit au mois de mai, septembre ou novembre 2023, ou encore en février 2024. La ristourne sera versée conformément au mode de paiement du client pour chaque police d'assurance auto ou habitation admissible. Demandez une soumission : <https://bit.ly/3VfsHZt>.

Les ristournes, un avantage concret d'être membre de la CSQ!

Changez pour La Personnelle et recevez une ristourne de 30 \$ par police auto ou habitation*.

Obtenir une soumission

En savoir plus

Tableau des primes d'assurance payables par 14 jours

Vous trouverez ci-dessous le tableau des primes d'assurance payables par quatorze jours pour chacune des garanties. Dans le cas de l'assurance salaire de longue durée et du régime d'assurance vie, les montants des primes demeurent identiques à ceux qui étaient en vigueur en 2022. Au chapitre du régime d'assurance maladie et des soins dentaires, les montants reflètent le niveau de consommation et les coûts remboursés des deux années précédentes. En d'autres termes, si nous avons une diminution des réclamations, les primes diminueraient. Par ailleurs, la contribution patronale aux assurances collectives est infinitésimale. Essentiellement, les salariés assument la quasi-totalité du montant des primes. C'est la raison pour laquelle le Front commun porte la revendication de la contribution patronale aux assurances collectives à la table centrale à l'occasion de la négociation 2023.

TABLEAU DES PRIMES PAR 14 JOURS			
TAUX AU 2023-01-01			
	Individuel	Monoparental	Familial
RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE			
Base obligatoire	54,41 \$	81,63 \$	136,03 \$
Facultatif 1	3,40 \$	5,11 \$	8,51 \$
Facultatif 2	6,36 \$	9,53 \$	15,89 \$
Facultatif 3	16,46 \$	24,69 \$	41,15 \$
Facultatif 4	3,76 \$	5,65 \$	9,42 \$
Personne adhérente exemptée	0,00 \$	0,00 \$	0,00 \$
RÉGIME DE SOINS DENTAIRES	14,21 \$	21,60 \$	35,82 \$
RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE DE LONGUE DURÉE	1,114 % du traitement		
RÉGIME D'ASSURANCE VIE			
Vie de base de la personne adhérente			
10 000 \$ de protection		0,37 \$	
25 000 \$ de protection		1,48 \$	
Vie additionnelle de la personne adhérente et de la personne conjointe			
(par 1 000 \$ de protection, selon l'âge de la personne adhérente)			
Moins de 30 ans		0,013 \$	
30 à 34 ans		0,014 \$	
35 à 39 ans		0,019 \$	
40 à 44 ans		0,026 \$	
45 à 49 ans		0,041 \$	
50 à 54 ans		0,068 \$	
55 à 59 ans		0,119 \$	
60 à 64 ans		0,166 \$	
65 à 69 ans		0,235 \$	
70 à 74 ans		0,293 \$	
75 ans ou plus		0,632 \$	
Vie de base de la personne conjointe			
10 000 \$ de protection		0,56 \$	
20 000 \$ de protection		1,12 \$	
Vie de base des enfants à charge			
5 000 \$ de protection		0,24 \$	
10 000 \$ de protection		0,48 \$	
Notes :			
1) La prime indiquée pour le régime d'assurance maladie de base obligatoire comprend, s'il y a lieu, la part employeur. La prime payée par la personne adhérente correspond donc à la prime indiquée réduite, s'il y a lieu, de la part employeur.			
2) Pour le régime d'assurance maladie, la prime de chacun des régimes facultatifs choisi par la personne adhérente doit être ajoutée à la prime du régime de base obligatoire afin de déterminer la prime totale payée par la personne adhérente.			
3) Il n'y a aucun congé de primes applicable.			
4) Lorsque la tarification est établie en fonction de l'âge, le taux qui s'applique pour toute la durée d'une année civile est déterminé à partir de l'âge atteint par la personne adhérente au 1 ^{er} janvier de cette année civile.			
5) La taxe de vente de 9 % doit être ajoutée à ces primes.			

Nouveau partenariat exclusif aux membres

C'est avec enthousiasme que la CSQ a annoncé un nouveau partenariat lors du dernier conseil général d'octobre. Les membres de la CSQ bénéficient désormais de rabais chez **RénoAssistance**, **ProAssistance** et **DuProprio** pour rénover, entretenir ou vendre leur propriété.



RÉNOASSISTANCE vous accompagne dans la sélection d'un entrepreneur de confiance.

Que ce soit en rénovation résidentielle ou commerciale, RénoAssistance facilite votre choix grâce à son réseau de plus de 1500 entrepreneurs vérifiés en 53 points. Un conseiller expérimenté assure le suivi des travaux du début à la fin.

Les membres profitent d'une remise en argent de 1 %, pouvant aller jusqu'à 5 000 \$, sur tout projet de rénovation initié chez RénoAssistance*.

Les régions actuellement desservies sont celles du Grand Montréal, de la ville de Québec et du Grand Toronto.

<https://www.renoassistance.ca/lp/csq/>



PROASSISTANCE vous réfère à des professionnels vérifiés pour tout besoin d'entretien urgent ou régulier.

À la maison ou au bureau, les services offerts répondent à des demandes diverses : plomberie, électricité, peinture, climatisation, chauffage, et bien d'autres.

Les membres bénéficient d'un rabais de 30 \$ applicable sur toutes les demandes.*

Les régions actuellement desservies sont celles du Grand Montréal (de Saint-Jérôme Nord à Saint-Jean-sur-Richelieu Sud et de Lavaltrie Est à Valleyfield Ouest), de la ville de Québec et de Lévis (distance de 30 minutes de ces deux villes).

<https://services.proassistance.ca/csq/>



DUPROPRIO est un service de vente immobilière, sans intermédiaire, dont le site Web cumule plus de 6 millions de visiteurs par mois. Une équipe dévouée accompagne les clients dans leur projet : coachs en immobilier, photographes, évaluateurs et notaires.

DuProprio offre aux membres 15 % de rabais sur tous les forfaits et 20 % aux clients de RénoAssistance*.

<https://services.duproprio.com/csq/>

Capsule linguistique - Nouvelle année, nouveaux mots

Parmi les termes qui ont émergé depuis peu en français pour dépeindre de nouveaux maux, on trouve :

Fantomisation

Ce néologisme vise à remplacer son équivalent anglais : *ghosting*. Lorsqu'une personne ne répond plus à nos textos, à nos appels et à nos tentatives de la joindre par Facebook ou autre, nous sommes victimes de ce phénomène. Elle utilise alors une technique de rupture qui consiste littéralement à se transformer en fantôme et qui permet de mettre fin à une relation amoureuse ou amicale tout en évitant la confrontation. Il est à remarquer que l'accent circonflexe sur le *o* de *fantôme* n'apparaît pas sur les mots *fantomisation* et *fantomiser*, puisque la syllabe qui suit cette lettre ne contient pas de *e* muet.

Infobésité

Mot-valise formé, on le devine bien, à partir d'*information* et d'*obésité*, cette invention purement québécoise s'utilise pour faire référence à la surcharge d'information générée par les réseaux sociaux, les technologies numériques et les chaînes d'information continue, notamment. Cette trop grande quantité d'information peut être difficile, voire impossible à traiter, amener perte de temps, fatigue mentale, isolement et même nuire à une prise de décision rationnelle. *Surinformation* en est un synonyme.

Naviguerrance

Cette tendance a un lien avec l'infobésité, car il s'agit du labyrinthe dans lequel on s'engouffre lors d'une recherche sur le Web. On reconnaît ici les termes *naviguer* et *errance* ayant servi à former ce mot-valise qui s'emploie lorsque, au fil de notre navigation, on aboutit sur un site n'ayant aucun lien avec notre sujet de départ, sujet dont on ne souvient plus. Il remplace le terme anglais *wilfing*, acronyme de « *What was I looking for?* » (Qu'est-ce que je cherchais déjà?), qui illustre bien cette forme de vagabondage. On peut parler aussi de *cybererrance* et de *cyberdérive*.

Saviez-vous que...?

Le mot *inéquité* est une impropriété pour décrire le contraire d'équité. C'est sous l'influence de l'anglais *inequity* que cette erreur s'est propagée. *Iniquité* est le nom à employer pour désigner l'« absence d'équité, de justice ».

Martine Lauzon, réviseure à la CSQ