

# INFO-CADRE

DEPUIS PLUS DE 50 ANS



## SOMMAIRE

MOT DU PRÉSIDENT	2
MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL	3
MOT DE LA PERMANENCE	4
DOSSIER RT	5
DOSSIER COLLECTIF	6
DOSSIER VEILLE	8
VIE ASSOCIATIVE : VOS PRIVILÈGES APER	9

Une édition lucide et ancrée dans la réalité des cadres : pendant que le “mammouth” débat (gouvernance, budgets, TI), le terrain continue de livrer et la capacité d’absorption a ses limites.

Cette édition de juin fait le point sur les mutualisations et leurs impacts concrets, puis vous propose des repères utiles (RRPE, équité salariale, SST), une touche de veille... et vos privilèges membres.

---

Vous n’êtes pas encore membre ?  
[Cliquez ici pour le devenir.](#)



**JOE VIEIRA**  
Président

## LE MOT DU PRÉSIDENT

Votre adhésion à l'APER : profitez-en pleinement!

**En octobre prochain, le Québec choisira son nouveau gouvernement.** La création de Santé Québec est un héritage de la CAQ et, nous ne savons pas trop ce que les autres partis politiques comptent faire de cette société d'état s'ils sont au pouvoir.

Par conséquent, dans les 10 dernières années, nous avons traversé la réforme Barette, une pandémie, des cliniques de vaccination massive, des grèves, la réforme Dubé qui a permis de créer Santé Québec et là, nous sommes à l'ère des mutualisations qui sont, en fait, plein de petites réformes qui changeront vos façons de faire complètement et dans quelques mois, nous aurons possiblement un nouveau gouvernement qui va sans doute vouloir apporter son grain de sel au réseau de la santé et des services sociaux.

**Dans toute cette instabilité, une seule chose reste très stable et ce sont les services offerts par l'APER !** Au fil des ans, l'APER a su se réinventer et adapter son offre de services afin de répondre à VOS besoins. Toute cette instabilité rend l'ensemble du personnel plus anxieux et nous observons une hausse des plaintes de harcèlement psychologique à l'égard des cadres. Toute cette instabilité vous isole de plus en plus comme cadre car vous ne savez pas si vous pouvez faire confiance à votre collègue, votre supérieur immédiat, vos employés...

Heureusement, nous pouvons constater une hausse marquée dans la demande de séances de coaching. Cette demande à la hausse nous confirme que le choix de développer ce service en était un très judicieux! **Le nombre de consultations est également en hausse significative** ce qui démontre toute l'incertitude et le manque de connaissances que nous avons tous à l'égard de nos conditions de travail.

Comme l'équipe de la permanence le répète souvent, ce n'est pas le temps de faire cavalier seul! La grande offre de service fournie par NOTRE association jumelée aux nombreux rabais chez les partenaires fait en sorte que vous bénéficiez de conseils judicieux d'experts pratiquement sans aucuns frais!

**En mon nom personnel, je vous invite à parler avec vos collègues qui ne sont pas membres de l'APER, de l'importance d'adhérer rapidement et partagez vos expériences positives.** N'hésitez pas à partager les publications des réseaux sociaux et de les commenter afin d'augmenter la visibilité des publications faite par l'APER! C'est le temps de manifester votre fierté d'être membre de la seule association à offrir tous ces services! Nous, les membres, sommes les meilleurs ambassadeurs de l'APER!

**Sur ce, je vous remercie pour votre loyauté à l'APER et vous souhaite un magnifique été auprès de vos proches. Profitez pleinement du soleil!**



## ÉDITORIAL DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Quel est le réel mandat de Santé Québec ?

Lors du dernier Info-cadre, je vous ai parlé des fameuses mutualisations que Santé Québec souhaite mettre en place.

Leur souhait initial était d'aller de l'avant avec une mutualisation par trimestre en commençant par la gestion de la présence au travail suivi d'autres services des ressources humaines.

### PATRICK ECCLES

Directeur général

Lors de l'écriture de cet article, la première mutualisation de la liste n'est toujours pas complétée. Pourquoi les plans n'avancent pas tel que prévu ? **Parce qu'on avait sous-estimé la capacité du réseau à procéder à plusieurs mutualisations (qu'on peut également appeler réformes) !**

En même temps qu'on parle de mutualisations, nous entendons souvent via nos membres qu'il faut encore procéder à des coupures! Si nous analysons le tout un peu plus en détail, ça nous permet de nous poser la question suivante : Quel est le réel mandat de Santé Québec?

Selon leur planification stratégique, le rôle de Santé Québec est : Offrir des services de santé et des services sociaux accessibles, de qualité et adaptés aux besoins de la population. Cependant, selon nos constats, nous avons plutôt l'impression que Santé Québec est plus centré sur le budget du gouvernement du Québec. **L'objectif derrière la création de Santé Québec devait être d'éloigner le réseau de la santé et des services sociaux de la politique mais, clairement, c'est loin d'être le cas !**

On veut faire des mutualisations dans le but de sauver des coûts. On demande à des CHU d'avoir le même niveau de performance que des CISSS ou CIUSSS; a-t-on oublié la mission des CHU (soigner les patients nécessitant des soins tertiaires et quaternaires) ? Il est insensé de comparer la performance d'un CHU à tout autre établissement. Par définition, tous les secteurs d'un CHU vont demander plus de ressources, plus de temps... Lors de nos rencontres avec nos homologues de Santé Québec, on se fait constamment rappeler que le Québec est en déficit; pourquoi c'est si important de nous le rappeler si Santé Québec a été créé pour s'éloigner de la politique ?

Il faut préciser que je ne suis pas en train de dire qu'il n'est pas important de bien gérer l'argent des contribuables! **Ce que je veux dire par ce texte, c'est que j'apprécierais davantage entendre parler de qualité des soins, d'innovation et d'efficacité... que de déficits, de coupures et de répartir la misère!**

C'est pour ces raisons que l'APER souhaite rencontrer les porte-paroles en matière de santé des partis d'opposition. D'ailleurs, des demandes formelles de rencontre ont déjà été envoyées et, nous sommes en attente de retours de leur part.

En conclusion, nous ne connaissons toujours pas le réel mandat de Santé Québec mais, celui de l'APER est bien clair. Nous sommes là pour défendre vos intérêts et pour tout faire afin pour que notre réseau se porte un peu mieux!

**Sur ce, je vous souhaite une très belle période estivale avec des vacances plus que méritées!**



## MOT DE LA PERMANENCE

Validation à la chaîne : quand la lenteur devient un risque

Santé Québec a un rôle clair : assurer des soins de santé et des services sociaux accessibles, de qualité et adaptés aux besoins de la population. Sur papier, tout le monde est d'accord.

Sur le terrain, toutefois, une tendance commence à se faire sentir : celle du "tout doit être validé", souvent plus loin, souvent plus longtemps, **et malheureusement sans valeur ajoutée proportionnelle.**

### Me ANNE-MARIE CHIQUETTE

Je le dis d'autant plus simplement que je l'ai vécu moi-même : nous tentons de conclure des ententes avec des directions des ressources humaines, dans une logique de clarification et de cohérence... et ces ententes doivent désormais être validées par Santé Québec. Résultat : des délais, des allers-retours, des temps d'attente qui n'existaient pas avant. Ce n'est pas un débat théorique : **quand un ajustement qui se réglait rapidement devient un circuit de validation, c'est du temps perdu**, de l'énergie gaspillée, et une capacité de gestion qui s'érode, alors que, pendant ce temps, les équipes et les services continuent.

Patrick Lagacé a récemment raconté une de ces "fables" du mammoth : une situation absurde, mais révélatrice, où les règles et les mécanismes finissent par créer plus de complications que de solutions. L'intérêt de ce type d'histoire n'est pas l'anecdote : c'est ce qu'elle met à nu. **Quand on ajoute une couche de validations et de procédures, on ne contrôle pas mieux : on ralentit, on décourage, et on déresponsabilise le terrain.**

Et ce n'est pas nouveau. Depuis la réforme Barrette, par exemple, les révisions de classification salariale des cadres passaient par un processus d'approbation ministériel. Un processus excessivement long (on parle de plus de 6 mois) alors que l'enjeu, au fond, n'est pas de multiplier les signatures, mais de s'assurer que les personnes qui prennent la décision ont les bons repères, les bonnes compétences et les bonnes balises. On pourrait faire autrement : outiller davantage les établissements, clarifier les critères, soutenir l'analyse, auditer au besoin... mais laisser les décisions se prendre plus près du terrain, plus vite, plus simplement ... **comme ça se faisait avant cette réforme. D'ailleurs, petite anecdote, les équipes en place étaient tellement compétentes que ce sont les gens du MSSS qui les consultaient et non l'inverse!**

Il existe d'ailleurs des modèles ailleurs dans l'appareil public où l'on mise davantage sur l'autonomie encadrée : des organisations prennent leurs décisions dans un cadre clair, sans devoir remonter chaque cas "au ministère". **L'idée n'est pas d'abolir la gouvernance : c'est de la rendre utile.** La gouvernance devrait servir à fixer des balises, à assurer la cohérence et à corriger les écarts, pas à transformer les gestionnaires en agents de suivi administratif.

Le test est simple : si une action qui se réglait facilement devient maintenant une attente interminable parce qu'elle doit être validée plus haut, on ne modernise pas. On ralentit. Et quand on ralentit dans un réseau déjà sous tension, on ne gagne pas en qualité : on augmente le risque de désorganisation, de frustration et de dérapages... qui finissent par coûter cher en temps, en climat et en continuité de services.

Si Santé Québec veut réussir sa mission de qualité et d'accès, il faudra un principe de base : décider au bon niveau, avec une expertise accessible, des trajectoires claires, et des délais raisonnables. Sinon, on aura beau promettre l'efficacité, on fabriquera surtout de la lourdeur.



**DOMINIQUE FORTIER** CRIA  
Directrice des services  
professionnels

## DOSSIER RT

Quand nous appeler : vaut mieux tôt que tard

Dans les dossiers sensibles, le bon moment pour contacter l'APER, c'est rarement quand tout est déjà enclenché.

Plus on vous accompagne tôt, plus on peut clarifier le processus, préparer vos échanges, éviter les faux pas et réduire l'isolement. Voici des situations où on vous recommande de nous appeler rapidement.



### Contactez-nous dès que ...

- **Plainte de harcèlement psychologique (HP)** : dépôt d'une plainte envers vous, convocation, remise d'allégations, rencontre de "version des faits", témoin dans le cadre d'une enquête sur une plainte visant votre employé, gestion d'équipe pendant le processus, etc.
- **Enquête / démarche liée au climat de travail** : rencontre de "version des faits", enquête administrative, demandes de documents, etc.
- **Plainte ou démarche liée à votre ordre professionnel ou plainte au protecteur du citoyen** : avis d'enquête, demandes d'information, questions sur votre rôle et vos communications, rencontre de "version des faits"
- **Plan de développement / plan d'amélioration** : plan remis, plan annoncé "à venir", attentes soudaines, objectifs flous, impression de messages contradictoires (apprécié hier, remis en question aujourd'hui).
- **Crainte de réorganisation / abolition de poste** : rumeurs persistantes, signaux de fusion/mutualisation, discussions sur la "pertinence" ou la disparition d'une fonction, etc.
- **Autres** : fin d'affectation, retrait de responsabilités, changement de rôle, perte de prime, récupération salariale importante, etc.

### Pourquoi nous appeler ou nous écrire tôt ?

- Pour valider vos droits et le cadre applicable (processus, délais, documentation attendue).
- Pour préparer votre version des faits et vos communications (sans vous exposer inutilement).
- Pour vous accompagner lors de rencontres ou démarches qui deviennent lourdes.

**Un réflexe simple :**

**Un doute = un appel**

**Il vaut mieux clarifier tôt que réparer après.**

## DOSSIER COLLECTIF

### L'ESSENTIEL SUR LA RETRAITE, LES ASSURANCES, L'ÉQUITÉ SALARIALE ET LA SST

Même lorsque les avancées sont limitées, ces dossiers méritent une vigilance continue.

#### RAPPORT DU COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ STRATÉGIQUE DE SANTÉ QUÉBEC



Le comité stratégique santé et sécurité au travail (SST) de Santé Québec a poursuivi ses travaux le 17 avril dernier, dans la continuité de la première rencontre tenue en février. Les échanges réunissent des représentants syndicaux, des associations de cadres (dont l'APER), des directions d'établissements et différents acteurs du réseau impliqués en SST.

L'APER a exprimé des préoccupations importantes à l'égard de l'approche actuellement privilégiée dans les documents de travail de Santé Québec, notamment en lien avec le projet de Politique sur la santé des personnes au travail. **Plusieurs éléments demeurent très centrés sur la gestion de la présence au travail, les indicateurs et les comportements individuels, alors que les obligations concrètes de Santé Québec en prévention apparaissent moins présentes voir absentes.**

L'APER constate également que certains éléments du projet semblent déplacer une partie importante de la responsabilité de la prévention vers les travailleurs et les gestionnaires de proximité, ce qui risque d'ajouter de la pression dans un contexte déjà marqué par les transformations organisationnelles, les mutualisations, les pénuries de personnel et la complexification des responsabilités.

Les partenaires syndicaux ont également formulé plusieurs préoccupations importantes concernant notamment le déplacement des responsabilités de prévention vers les travailleurs, les enjeux de protection des renseignements personnels et certaines attentes envers les mécanismes paritaires en SST.

Plusieurs partenaires autour de la table partagent d'ailleurs des préoccupations similaires quant au risque d'une approche trop théorique ou déconnectée des réalités terrain. **Devant les nombreux commentaires formulés, Santé Québec a choisi de reporter à l'automne l'adoption de sa politique nationale en SST afin de poursuivre les travaux et revoir certains éléments.** L'APER considère cette décision comme essentielle dans les circonstances.

#### **Pourquoi une politique de prévention en santé et sécurité est importante ?**

Une politique en santé et sécurité du travail (SST) ne sert pas uniquement à définir des orientations administratives. Elle établit les priorités de l'organisation en matière de prévention et de protection de la santé physique et psychologique du personnel.

Dans le RSSS, certains établissements disposaient déjà de différentes politiques et mécanismes liés à la SST.

Dans un contexte d'employeur unique, l'élaboration d'une politique nationale apparaît toutefois pertinente afin d'assurer une plus grande cohérence des pratiques à l'échelle du réseau.

Depuis l'adoption de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST), les obligations des employeurs ont également été élargies, notamment en ce qui concerne les risques psychosociaux liés au travail. Cela inclut, entre autres, la charge de travail, le climat organisationnel, la violence, le harcèlement psychologique et les impacts de certaines pratiques de gestion sur la santé psychologique du personnel.

Même si la loi n'oblige pas explicitement les employeurs à adopter une « politique SST » formelle, la LSST et la LMRSST exigent la mise en place de mécanismes structurés de prévention et de prise en charge des risques.

## DOSSIER COLLECTIF (SUITE)

### L'ESSENTIEL SUR LA RETRAITE, LES ASSURANCES, L'ÉQUITÉ SALARIALE ET LA SST

Même lorsque les avancées sont limitées, ces dossiers méritent une vigilance continue.

#### VOTRE RELEVÉ ANNUEL RRPE : LE BON POINT DE DÉPART



La retraite, ça arrive souvent plus vite qu'on pense... et le RRPE n'est pas un sujet qu'on veut découvrir "quand il est trop tard". Avant de prendre des décisions (congé, changement de poste, rachat, date visée pour la retraite, etc.), le plus utile est de valider vos bases : **vos années de service reconnues**, votre **participation**, et ce que votre **relevé annuel** indique réellement sur votre rente projetée.

Pour y voir clair, nous vous invitons à consulter votre relevé annuel du RRPE sur [Mon dossier sur le site de Retraite Québec](#). Ce document est fort utile pour nous permettre de vous conseiller lors d'une consultation. D'ailleurs, n'hésitez pas à nous faire signe pour y voir plus clair ([association@aper.qc.ca](mailto:association@aper.qc.ca)).

## MICHELLE BOURGET

Conseillère en évaluation, en équité salariale et RT



## RAPPORT DU COMITÉ SUR L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2021

Depuis le dernier INFO-CADRE, il y a eu que 2 rencontres du Comité sur le maintien de l'équité salariale et deux rencontres entre les Associations.

Dans un premier temps, suite au dépôt par l'employeur d'un tableau présentant les prédominances sexuelles qu'il a identifiées, des analyses en profondeur de ce tableau ont été réalisées par les Associations. **Les analyses des Associations ont révélé des divergences importantes entre la vision de l'employeur et celle des Associations ce, pour plusieurs catégories d'emplois pour les Associations de gestionnaires.**

Les désaccords traitaient, entre autres, du nombre important de catégories mixtes (ni féminines ou masculines) que comportait le tableau patronal et sur l'identification des prédominances sexuelles des nouvelles catégories d'emplois. Un premier scénario, développé par les Associations, a donc été présenté par celles-ci. Suite à ce dépôt des Associations, l'employeur a maintenu sa position.

Deux scénarios supplémentaires ont été présentés par les Associations et lors de la dernière rencontre du Comité, l'employeur est revenu sur le premier scénario en disant qu'il était prêt à entendre les Associations sur l'identification des prédominances des nouvelles catégories. Également, cette ouverture doit porter sur les catégories essentielles qui ne font pas partie des nouvelles catégories mais pour un nombre limité de catégories, soit pour un maximum de dix catégories.

**Les Associations doivent se rencontrer le 2 juin pour préparer une réponse à la proposition patronale et une rencontre du Comité est prévue pour le 9 juin.** Nous espérons pouvoir respecter le dernier calendrier qui fixe la fin de l'exercice au mois d'août prochain mais permettons-nous d'en douter.

Comme toujours, vous serez informés des développements qui surviendront.



## DOSSIER VEILLE

### LES REPÈRES DE L'APER

Dans un contexte exigeant, quelques lectures et/ou outils simples pour nourrir votre réflexion !

Juin, c'est souvent le mois où tout se termine... et où tout commence en même temps : fins de dossiers, remplacements, camps de jour, imprévus familiaux, réservation des vacances, etc. Bref, ça roule vite.

**DOMINIQUE FORTIER** CRIA  
Directrice des services professionnels

Pour ne pas en rajouter, je vous offre un contenu léger (ou en tout cas, en partie !)

## 2 lectures ou balados qui ont attirés mon attention

### Une absurdité du mammouth de la Santé (parmi mille)

**Patrick Lagacé (La Presse)**

Dans cette chronique, Patrick Lagacé raconte une situation vécue dans la clinique de chirurgie orthopédique pédiatrique du CHU de Québec pour illustrer, de façon très concrète, comment le "mammouth" de la santé peut devenir inefficace. Le message de fond : ce type d'absurdité n'est pas exceptionnel; il peut se produire partout dans le réseau.

### Le stress du retour au camp de jour

**Mélanie Bilodeau**

L'article et l'extrait de la chronique radio expliquent que le retour au camp de jour peut générer de grosses émotions (pleurs, résistance, anxiété), même chez un enfant qui « aimait ça » l'an dernier, et que c'est normal : redémarrer implique un nouveau groupe, une nouvelle routine et une période d'adaptation. Des trucs pour les cadres avec des enfants d'âge scolaire !

### Bonne nuit quand même

**Maude Landry, Ohdio**

Ce balado vulgarise avec humour comment fonctionne le sommeil et rappelle, très concrètement, que pour garder du jugement et de l'énergie, bien dormir n'est pas un luxe.

## Sondage Express (3 minutes max)

Votre réalité nous intéresse : sondage rapide sur l'intelligence artificielle !



**C'est ici.**



## Outil du mois : Ton coach de conversation difficile



Certaines rencontres sont plus difficiles que d'autres. Parfois, on manque d'inspiration et de temps pour se préparer.

Faites travailler l'IA un peu. Demandez à Copilot ou un autre outil, sans nommer de nom et prénom : *"Prépare-moi 3 phrases d'ouverture pour une conversation difficile sur [sujet] et aussi des phrases/questions clés à insérer. Objectif : être clair, calme, factuel."*

## Micro-défi du mois : (((SOS))) La check-list SOS

Chaque semaine, fais un mini check-in sur 3 voyants :

- S-Sommeil : est-ce que je récupère vraiment?
- O-Oxygène : est-ce que je bouge / je sors un peu de la pression?
- S-Soutien : est-ce que je parle à quelqu'un / je me fais aider?

Ensuite, choisis 1 seule action pour la semaine (ex. "coucher 20 min plus tôt 2 soirs", "1 marche 15 min", "1 appel à X"). Rien de complexe !

## DOSSIER VIE ASSOCIATIVE VOS PRIVILEGES APER

Plus de valeur pour nos membres : formations, rabais et accompagnement

Les avantages membres ne sont pas que des "extras" : ce sont des leviers concrets pour s'outiller, progresser et souffler un peu.

### Formations

Nous observons une hausse des cadres qui reçoivent des plaintes d'harcèlement psychologique. La formation en ligne « Harcèlement, diversité et inclusion : des défis de gestion à votre portée » a été conçue par l'APER pour outiller concrètement les gestionnaires à prévenir le harcèlement et à savoir agir lorsqu'une situation ou une plainte survient.

- La formation dure **40 minutes seulement** et il est possible de visionner les vidéos à votre rythme.
- Elle couvre la reconnaissance du harcèlement psychologique et sexuel, le rôle et les limites du gestionnaire dans le cheminement d'une plainte, puis des pratiques et stratégies pour instaurer un climat sain et inclusif.

### SUIVEZ LA FORMATION ICI.



### Plus d'infos sur CIBC

Le programme collectif de services bancaires CIBC pour l'APER est une offre exclusive de conseils et de solutions bancaires d'une valeur de plus de 2 900 \$ par membre.

Pour en savoir plus, visitez ce site :  
<https://www.cibc.com/fr/group-banking/members.html>



## DOSSIER VIE ASSOCIATIVE VOS PRIVILEGES APER

Plus de valeur pour nos membres : formations, rabais et accompagnement

Les avantages membres ne sont pas un "extra" : ce sont des leviers concrets pour s'outiller, progresser et souffler un peu. Voici les nouveautés et rappels du moment.

### Nos partenariats

Plusieurs avantages et rabais sont disponibles aux membres.

Retrouvez la liste complète sur ce lien qui sera régulièrement mis à jour : <https://partenariataper.my.canva.site/> **Sauvegardez le lien dans vos favoris !**



[English version](#)

### Nos partenariats



Nos partenariats vous donnent accès à des rabais exclusifs négociés pour vous.

Profitez-en pleinement et merci de garder ces avantages dans la communauté : ils sont réservés aux membres et ne doivent pas être partagés.

Dernière mise à jour : 26 février 2026

GERMAIN  
HÔTELS



ESCAD

LE GERMAIN

Grâce à notre partenariat avec Hôtels Germain, les membres de l'APER peuvent profiter de conditions préférentielles pour leurs séjours. Pour connaître les modalités et savoir comment en bénéficier, consultez le micro-site sur nos partenariats.



En vacances, on se gâte, on va davantage au restaurant ! Consultez la page Restauration du micro-site pour voir les rabais disponibles.

### Offre de service de coaching

Parce que les réalités des cadres sont multiples, l'APER fait grandir son offre de coaching pour mieux s'adapter à vos besoins.

Deux approches complémentaires sont proposées. **Patrick Eccles**, directeur général, offre un accompagnement concret et pragmatique, à la frontière du coaching et du conseil, particulièrement utile pour des enjeux liés au fonctionnement du réseau et à la gestion du quotidien. **Dominique Fortier**, directrice des services professionnels, propose une approche davantage orientée vers le développement du gestionnaire, notamment en matière de leadership, de communication, de posture et d'équilibre.

L'offre est **incluse dans les services aux membres, sans frais supplémentaires, sans durée maximale prédéterminée et sans fréquence obligatoire**. Les demandes peuvent être adressées à l'APER ([association@aper.qc.ca](mailto:association@aper.qc.ca)), et une première rencontre exploratoire permettra de vous orienter vers l'accompagnement le plus approprié.

# Programme collectif de services bancaires CIBC : une valeur pouvant aller jusqu'à 2 900 \$<sup>1</sup>

Dans le cadre du partenariat de votre organisation avec la Banque CIBC, vous êtes admissible à des avantages bancaires exclusifs et à de précieuses économies.



## Compte Intelli CIBC<sup>MC</sup>

Une valeur pouvant aller jusqu'à 800 \$ Ne payez aucuns frais mensuels pendant 1 an<sup>†</sup> et obtenez jusqu'à 600 \$<sup>‡</sup>. Des conditions d'admissibilité s'appliquent.



## Notre carte de crédit vedette assortie de primes voyages

## Cartes de crédit CIBC

Une valeur pouvant aller jusqu'à 1 500 \$<sup>◇</sup> Receive a 2-year annual fee rebate and up to 35K Aventura Points.<sup>◇</sup>



## Pro-Investisseurs CIBC

Une valeur pouvant aller jusqu'à 695 \$<sup>1</sup> Obtenez 100 opérations sur actions en ligne sans commission pendant 2 ans grâce à Pro-Investisseurs CIBC.<sup>2</sup>



## Prêts et marges de crédit

Économies de 0,5 % grâce aux taux privilégiés Profitez d'un accès aux fonds dont vous avez besoin pour consolider des dettes assorties d'intérêt, et plus encore<sup>3</sup>



## Conseils et planification

Accès aux conseillers CIBC Des conseils d'experts de spécialistes en services financiers attirés et des taux exclusifs sur les solutions d'épargne et de placement.

## Comment profiter de cette offre?

Faites une demande pour votre Compte Intelli CIBC<sup>MC</sup>, votre carte de crédit CIBC et plus encore.

Vous pouvez aussi prendre un rendez-vous au centre bancaire CIBC le plus près et demander l'offre de Programme collectif de services bancaires.

Faites une demande dès maintenant

Rencontrez-nous

Membres de l'APER

## Profitez de rabais exclusifs

Demandez une soumission  
[beneva.ca/sante](https://beneva.ca/sante) 1 855 441-6015



### C'est gratuit :

- assistance routière, en combinant l'assurance auto et habitation
- assistance juridique, incluant un accompagnement lors d'un vol d'identité
- assistance psychologique en cas de sinistre

# beneva

ASSURANCES AUTO, HABITATION  
ET VÉHICULES DE LOISIRS

Les gens qui protègent des gens

Les assurances de dommages sont souscrites par Société d'assurance Beneva Inc. et distribuées par Beneva Inc., agence en assurances de dommages et ses partenaires autorisés. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. Certaines conditions et exclusions s'appliquent. | © Beneva Inc. 2024. Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva Inc. utilisées sous licence.



**On fait partie de votre équipe. On en a vu d'autres et on est là pour vous aider.**

Contactez-nous : [association@aper.qc.ca](mailto:association@aper.qc.ca)  
(514) 933-4118