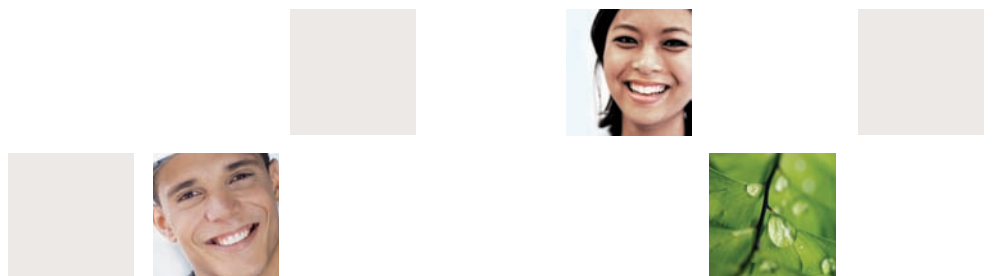
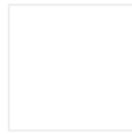
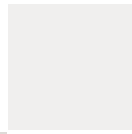
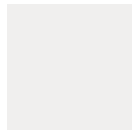
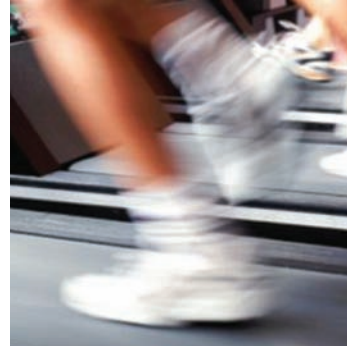


## La perception des programmes de mieux-être en milieu de travail :

Une enquête auprès des 100  
meilleurs employeurs au Canada







## RÉSUMÉ

S'il est évident que les programmes de mieux-être ne sont pas près de disparaître, il ressort aussi que les entreprises en retirent des bénéfices proportionnels à leur investissement.

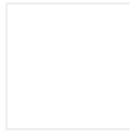
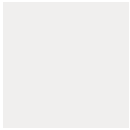
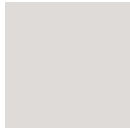
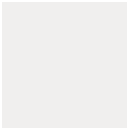
**Au Canada, avec le vieillissement de la population et l'augmentation du nombre de travailleurs âgés, les effets de l'état de santé et de l'invalidité sur la productivité et le coût des prestations iront en augmentant au nombre des problématiques auxquelles les employeurs font face.**

Les programmes de mieux-être en milieu de travail font partie des solutions à ces problématiques. D'après la dernière enquête triennale d'envergure nationale de Buffett & Company au sujet du mieux-être, 90 % des répondants possédaient un programme de mieux-être en 2006, soit une augmentation marquée par rapport à seulement 44 % en 1997. Les programmes de mieux-être en milieu de travail répondent-ils aux besoins des employeurs canadiens? Chez Medisys, nous avons entrepris de répondre à cette question en enquêtant auprès des gestionnaires d'entreprises se trouvant dans le palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada en 2008.

Nous avons donc sondé des décideurs de 58 % des entreprises tirées du palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada et reconnues comme offrant les meilleurs milieux de travail. Nous avons exploré ce qui incite les employeurs à investir dans des programmes de santé et mieux-être, afin de saisir les particularités des membres de ce groupe sélect, de mesurer l'importance du rôle de la haute direction dans la mise en œuvre de mesures à l'intention du personnel et d'observer la façon dont ils évaluent le succès de leur investissement dans les programmes de mieux-être. Voici les principales conclusions de l'enquête :

- Généralement, les employeurs se montrent très satisfaits de leur programme de mieux-être – les deux tiers d'entre eux affirment être extrêmement satisfaits ou très satisfaits de leur programme sous au moins un aspect, tandis qu'un tiers d'entre eux affirme qu'il est fort probable qu'ils augmentent leur investissement dans le mieux-être en milieu de travail au cours de la prochaine année.
- Si l'engagement des employeurs envers leur programme de mieux-être est clair, il n'est toutefois pas accompagné de mesures rigoureuses des résultats.
- Les employeurs semblent satisfaits de mettre en œuvre un programme de mieux-être tout en s'attendant à la participation de moins de la moitié de leur personnel. Par contre, la majorité de ceux qui font activement la promotion de leur programme avec le concours de la haute direction voit le taux de participation augmenter de façon significative.
- Au fil du temps, les entreprises semblent augmenter la fréquence de la promotion à l'interne du programme, et l'investissement dans le programme. De plus, les entreprises offrant un programme de santé pour cadres ont tendance à investir plus que les autres dans le programme de santé et mieux-être de leur personnel.

S'il est évident que les programmes de mieux-être ne sont pas près de disparaître, il ressort aussi que les entreprises en retirent des bénéfices proportionnels à leur investissement. Par conséquent, il appert que les entreprises canadiennes auraient la possibilité de tirer parti de leur programme de mieux-être de façon plus importante et plus tangible qu'à l'heure actuelle.





# RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

## INTRODUCTION

Les programmes de mieux-être en milieu de travail en sont venus à jouer un rôle important dans les entreprises canadiennes au cours de la dernière décennie. D'après l'enquête triennale d'envergure nationale de Buffett & Company au sujet du mieux-être<sup>1</sup>, 90 % des répondants s'étaient dotés d'un programme de mieux-être en 2006, par rapport à seulement 44 % en 1997.

Quels sont les facteurs responsables de la popularité croissante des programmes de mieux-être en milieu de travail? À quels résultats positifs s'attendent les employeurs quand ils mettent en œuvre de tels programmes? Leurs attentes sont-elles comblées? Chez Medisys, nous avons entrepris de répondre à cette question en sondant des décideurs au sein des entreprises et organismes se trouvant dans le palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada en 2008<sup>2</sup>.

Notre enquête révèle que 77 % des 100 meilleurs employeurs offrent un programme de mieux-être et presque tous les autres tentent actuellement d'en mettre un en œuvre. Parmi les employeurs ayant déjà mis en œuvre un programme de mieux-être, plus de la moitié, soit 55 %, affirme prévoir augmenter la portée du programme actuel, tandis que seulement 15 % songe à réduire son investissement dans le programme. Aucun répondant n'a affirmé vouloir mettre fin à son programme.

Il est évident que les programmes de mieux-être ne sont pas près de disparaître. Mais qu'est-ce qui incite les employeurs à les offrir?

Les quatre éléments ci-dessous ressortent de notre examen des programmes de mieux-être des 100 meilleurs employeurs :

1. Les 100 meilleurs employeurs affirment que leur motivation première quand ils mettent en œuvre leur programme de mieux-être est d'augmenter le taux de satisfaction du personnel et la productivité plutôt que de réduire les coûts tangibles relatifs à la santé.
2. La participation soutenue de la direction est essentielle à l'obtention des résultats souhaités d'un programme de mieux-être en milieu de travail.
3. L'engagement des employeurs dans la mise en œuvre et la continuation de programmes de mieux-être ne repose pas sur la nécessité d'en tirer des avantages quantifiables. Il est d'ailleurs surprenant de constater qu'une bonne proportion des employeurs ne mesurent pas du tout l'efficacité de leur programme de mieux-être. Cependant, ceux qui évaluent les résultats remarquent qu'habituellement leurs attentes sont comblées, voire surpassées.
4. Les employeurs entreprennent des programmes de mieux-être même s'ils s'attendent à un taux de participation de moins de la moitié de leurs employés. Par contre, les employeurs qui font activement la promotion de leur programme affichent un taux de participation significativement plus élevé que ceux qui ne le font pas, ce qui révèle une tendance générale à sous-estimer les effets possibles des programmes de mieux-être. Non seulement est-il probable que le taux de participation aux programmes de mieux-être augmente, mais les employeurs pourraient en tirer parti de façon plus importante qu'ils ne le croient.

Nous examinons de près ces principaux éléments dans les pages suivantes.

<sup>1</sup> Buffett & Company Wellness Ltd, *National Wellness Survey Report 2006*, [en ligne], [www.buffettandcompany.com](http://www.buffettandcompany.com)

<sup>2</sup> *Canada's Top 100 Employers* est une compétition annuelle qui souligne les meilleurs employeurs au pays. Mediacorp Canada Inc. organise la compétition et le choix des candidats. [en ligne] [www.canadastop100.com](http://www.canadastop100.com)

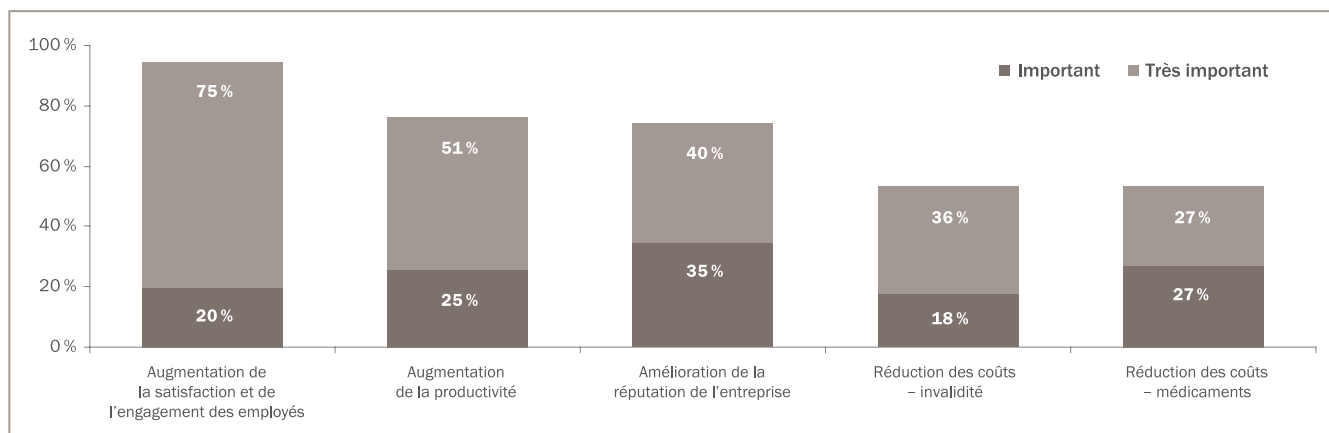
## LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE MOTIVATION : L'AUGMENTATION DE L'ENGAGEMENT ET DE LA PRODUCTIVITÉ DU PERSONNEL

Les répondants révèlent que les principaux facteurs de motivation pour la mise en œuvre d'un programme de mieux-être sont l'augmentation de l'engagement et de la productivité du personnel, tandis que la réduction des coûts relatifs aux médicaments et à l'invalidité semble être un facteur secondaire.

Selon les 100 meilleurs employeurs au Canada, les trois motifs principaux de la mise en œuvre d'un programme de mieux-être sont : l'augmentation de la satisfaction et de l'engagement du personnel (95 %), l'amélioration de la réputation de l'entreprise (75 %) et l'augmentation de la productivité (75 %). Les entreprises semblent déterminées à augmenter l'engagement du personnel, car 75 % des répondants ont donné une note de 5/5 pour l'importance de ce facteur.

Seulement 54 % des répondants ont indiqué que la réduction des coûts relatifs aux médicaments était un facteur important dans la mise en œuvre d'un programme de mieux-être et 50 % ont fait de même à propos des coûts relatifs à l'invalidité.

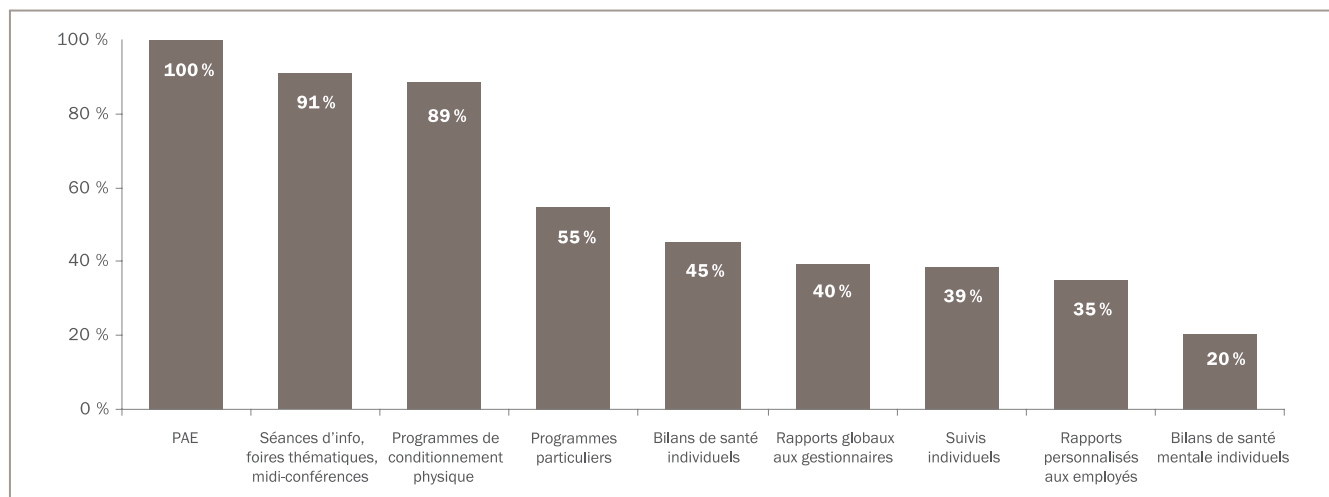
### Motivations dans la mise en œuvre d'un programme de mieux-être en milieu de travail



La grande majorité des 100 meilleurs employeurs possède un programme de mieux-être, mais tous les programmes ne sont pas égaux.

Toutes les entreprises possédant un programme de mieux-être offrent aussi un programme d'aide aux employés (PAE). Il est à souligner que 91 % des entreprises offrent aussi des séances d'information et que 89 % d'entre elles offrent des programmes de conditionnement physique. Par contre, les outils d'évaluation individuelle et les rapports à la direction sur l'état de santé du personnel sont beaucoup moins courants, comme le démontre le diagramme ci-dessous :

### Éléments les plus courants d'un programme de mieux-être en milieu de travail



Notons que peu de programmes de mieux-être comprennent des mesures en matière de santé mentale. Il est connu que les problématiques de santé mentale comptent parmi les causes principales des réclamations en invalidité de longue ou de courte durée. Ceci nous aurait laissé croire que les programmes de mieux-être des entreprises accordant de l'importance à la productivité mettent l'accent sur les mesures relatives à la santé mentale. Même si ce n'est pas encore le cas, il semble que de plus en plus d'entreprises reconnaissent l'importance de la santé mentale, car, parmi les répondants, 55 % des entreprises qui évaluent déjà leur programme de mieux-être affirment que la santé mentale est importante ou très importante dans leur évaluation des mesures offertes en matière de mieux-être.

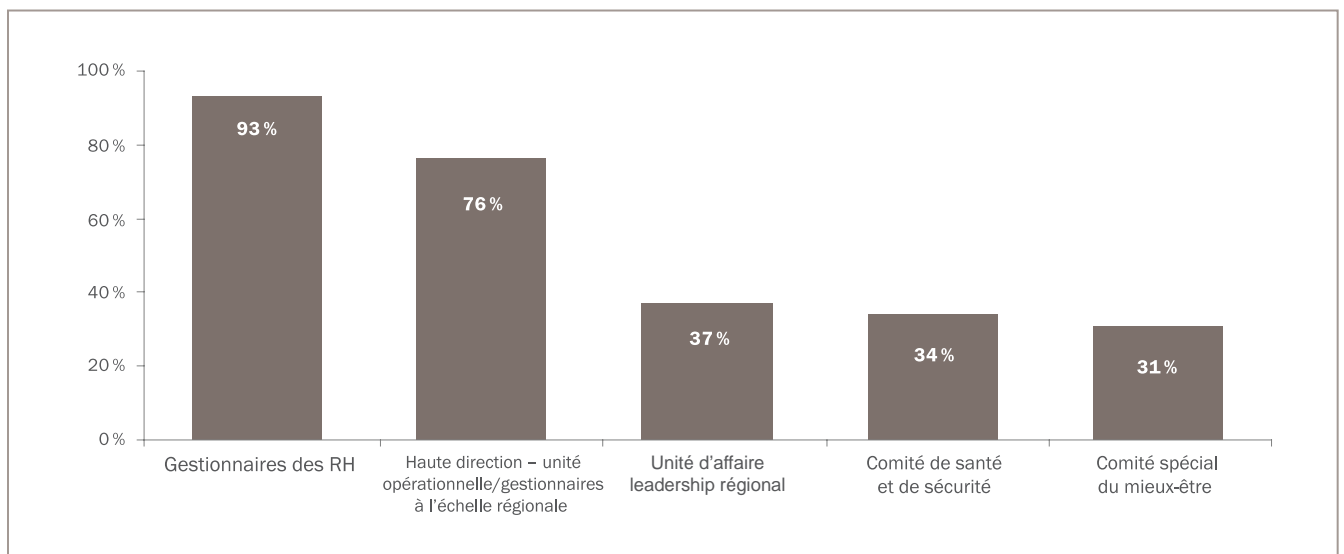
Comme il fallait s'y attendre, les coûts des programmes varient énormément, car les éléments des programmes varient aussi beaucoup. 60 % des répondants affirment dépenser plus de 100 \$ par employé par année pour leur programme, et plus de la moitié d'entre eux dépensent plus de 200 \$. Fait à noter, il semble y avoir une corrélation entre d'une part le montant investi et d'autre part l'ancienneté du programme et l'engagement de la haute direction envers la santé ; 41 % des entreprises possédant un programme de mieux-être depuis plus de trois ans affirment dépenser plus de 200 \$ par employé par année, tandis que cette proportion tombe à 0 % pour les entreprises ayant récemment mis en œuvre leur programme. Par ailleurs, 39 % des entreprises offrant des bilans de santé à leurs cadres affirment dépenser pour leur programme de mieux-être plus de 200 \$ par employé par année, tandis que seulement 8 % des entreprises n'offrant pas de bilans de santé pour cadres dépensent autant.

## LE SUCCÈS COMMENCE AU SOMMET

Les trois quarts des répondants affirment que le leadership au sein de la haute direction sert de fer de lance aux initiatives en matière de mieux-être. Le taux de participation grimpe dans les cas où les cadres supérieurs participent activement à la promotion du programme.

Il n'est pas surprenant que les répondants, à raison de 93 %, mentionnent d'abord le leadership des ressources humaines comme élément moteur de leur programme de mieux-être. La haute direction a été reconnue comme étant l'élément moteur de la mise en œuvre du programme de mieux-être chez 76 % des répondants.

### Intervenants clés dans la mise en œuvre du programme de mieux-être en milieu de travail

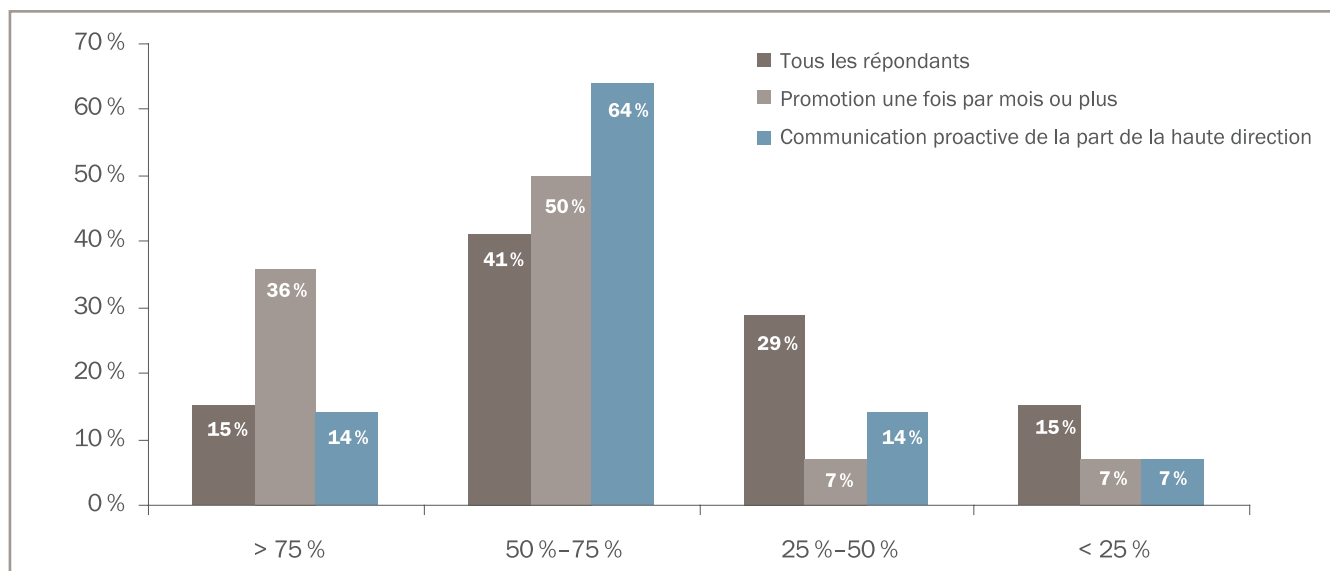


Fait intéressant, le concours de la haute direction est étroitement lié au taux de participation des employés. Au sein des entreprises dont la haute direction prend les rênes de la mise en œuvre du programme de mieux-être, 17 % ont atteint des taux de participation de plus de 75 %. Aucun des participants ayant mis en œuvre un programme de mieux-être sans le concours de la haute direction n'a atteint une telle participation.

L'engagement soutenu de la haute direction dans la promotion du programme de mieux-être auprès des employés semble aussi avoir un effet bénéfique sur le taux de participation. 79 % des entreprises ayant fait la promotion de leur programme par le biais de la haute direction ont connu un taux de participation de plus de 50 %, contre 33 % des entreprises n'ayant pas eu recours à la haute direction dans la promotion de leur programme.

Parmi les rares entreprises faisant intervenir la haute direction dans tous les aspects du programme et communiquant à propos du programme au moins une fois par mois, toutes ont atteint un taux de participation de plus de 75 %.

### Taux de participation selon la fréquence de la promotion et l'engagement de la haute direction



Malgré les effets bénéfiques du concours de la haute direction, seulement 34 % des entreprises possédant un programme de mieux-être font appel à la haute direction dans la promotion de celui-ci. Cependant, la tendance semble vouloir se renverser, car 75 % des employeurs prévoyant mettre en œuvre un programme de mieux-être affirment qu'ils ont l'intention d'en faire la promotion par le biais de la haute direction.

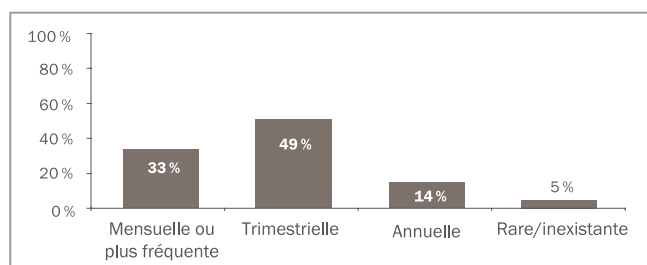
### QUAND « MISE EN ŒUVRE ET PROMOTION » RIMENT AVEC « PARTICIPATION »... AU-DELÀ DES ATTENTES

Les employeurs qui décident de mettre en œuvre un programme de mieux-être s'attendent à ce que moins de la moitié des employés y fassent appel. Par contre, les employeurs qui font activement la promotion de leur programme affichent un taux de participation significativement plus élevé que ceux qui ne le font pas. En d'autres mots, ce que les entreprises en retirent est proportionnel à leur investissement.

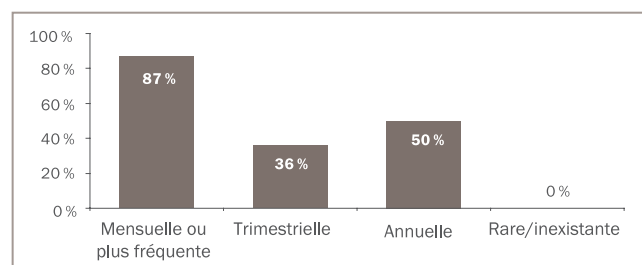
Quand les employeurs s'engagent à offrir à leurs employés un programme de mieux-être, quelles stratégies de communication privilégient-ils? Quel taux de participation s'attendent-ils à obtenir? Quelle est la participation réellement obtenue?

Les communications trimestrielles portant sur les programmes de mieux-être sont fréquentes parmi les répondants, mais un tiers d'entre eux font la promotion de leur programme auprès de leurs employés au moins chaque mois.

#### Fréquence de la promotion du programme



#### Entreprises ayant un taux de participation de plus de 50 % selon la fréquence de la promotion du programme



Les entreprises qui s'apprêtent à mettre en œuvre un programme de mieux-être ont des attentes étonnamment modestes. Quand on leur demande le taux de participation prévu, seulement 20 % d'entre elles prévoient que plus de la moitié des employés y participera. Malgré ces attentes modestes, plus de 56 % des entreprises ayant mis en œuvre un programme de mieux-être obtiennent des taux de participation de plus de 50 %. Des entreprises faisant la promotion de leur programme au moins une fois par mois, près de 90 % atteignent un tel taux de participation. Il en ressort que les employeurs auraient la possibilité de tirer parti de leur programme de mieux-être de façon plus importante qu'à l'heure actuelle.

Même si 82 % des entreprises affirment faire une promotion trimestrielle, ou plus fréquente, de leur programme de mieux-être, quand on y regarde de plus près, on remarque que 86 % des entreprises ayant mis en œuvre leur programme il y a plus de trois ans diffusent de l'information relative au mieux-être de façon trimestrielle ou plus, tandis que seulement 57 % des entreprises ayant récemment mis en œuvre leur programme font de même. Ceci donne à entendre que, plus un programme mûrit et plus ses forces deviennent évidentes, les employeurs augmentent la fréquence des communications relatives au programme.

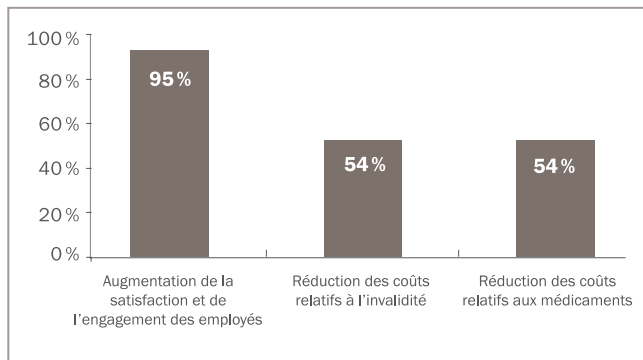
## LES PROGRAMMES DE MIEUX-ÊTRE : UN SUCCÈS SANS MESURE

La mise en œuvre et le maintien d'un programme de mieux-être ne semblent pas liés au fait d'en mesurer les avantages chiffrables. Une proportion étonnamment élevée des employeurs ne mesurent pas du tout l'efficacité de leur programme de mieux-être.

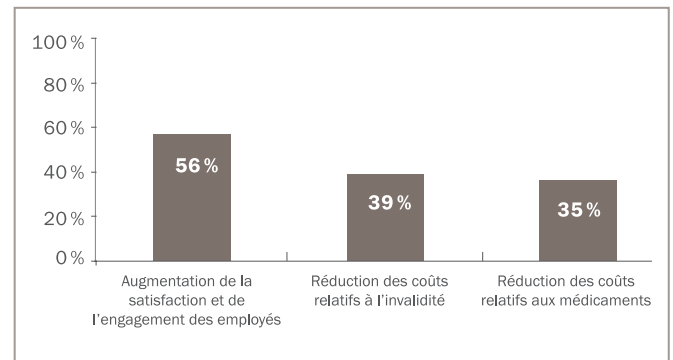
Comme souligné précédemment, les motivations principales de la mise en œuvre d'un programme de mieux-être en milieu de travail sont l'augmentation de la satisfaction et de l'engagement des employés, l'amélioration de la réputation de l'entreprise et l'augmentation de la productivité. La réduction des coûts relatifs aux médicaments et à l'invalidité semblent être des motifs secondaires.

Dans cet esprit, nous avons demandé aux répondants quels étaient les moyens utilisés pour mesurer avec quel taux de réussite leur programme répondait aux objectifs. Étonnamment, il ressort que 25 % d'entre eux ne mesurent pas les effets de leur programme.

Motivation principale de la mise en œuvre du programme

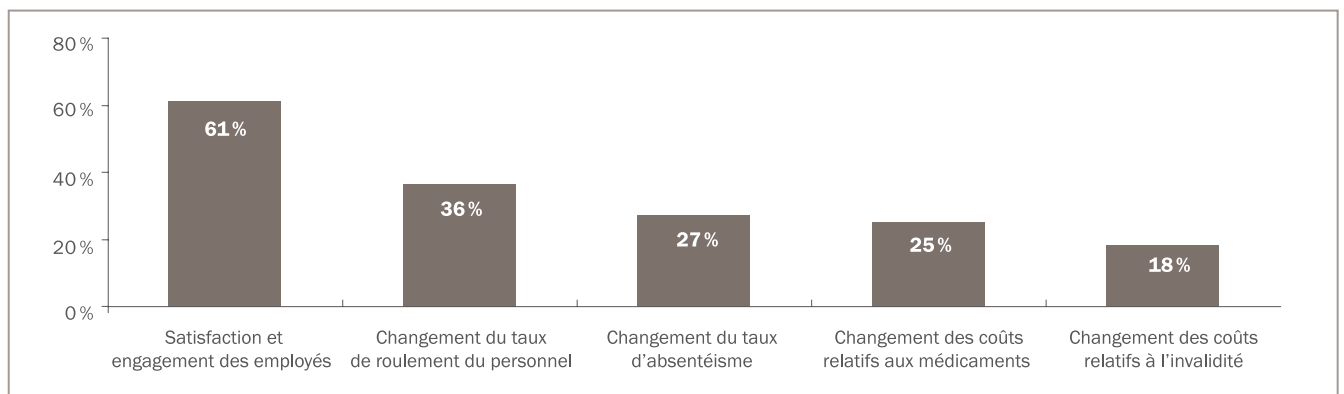


Entreprises mesurant chaque facteur de motivation



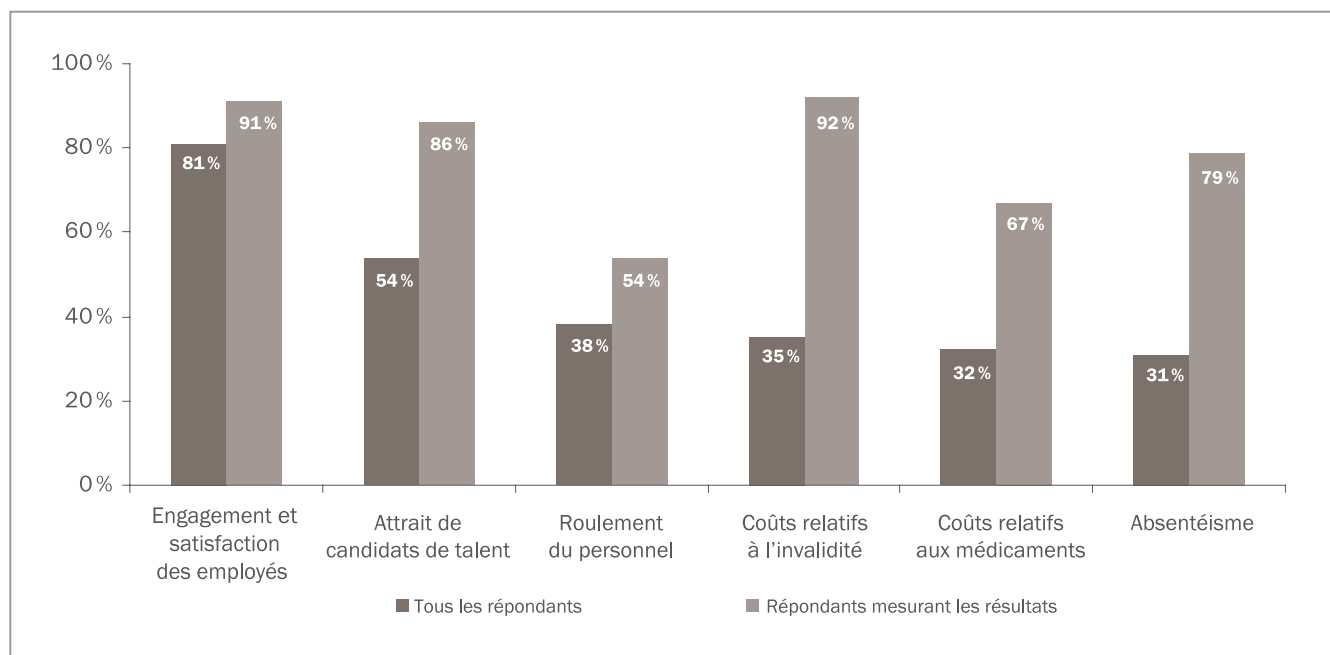
Quand les répondants évaluent leur programme de mieux-être, sur une échelle de 1 à 5, d'après les objectifs les plus fréquemment relevés, seuls les résultats en matière d'engagement des employés se démarquent et répondent à leurs attentes :

Proportion des répondants ayant un taux de satisfaction élevé, pour les facteurs suivants :



Mais surtout, en comparant les réponses de la somme des répondants à celles des répondants assurant un suivi des résultats de leur programme, on remarque qu'une plus grande proportion des seconds affirment que leur programme répond à leurs attentes. Ceci laisse croire que les programmes de mieux-être sont plus efficaces que les employeurs ne le croient.

### Entreprises ayant déclaré que leur programme répondait aux attentes selon les motivations



## TENDANCES

La question du mieux-être n'est pas près de disparaître. Presque tous les employeurs ont déjà un programme de mieux-être ou ont l'intention d'en mettre un en œuvre, et plusieurs d'entre eux prévoient étendre leur programme.

Il est évident que l'investissement global dans le mieux-être en milieu de travail continuera de croître à l'avenir. Plus de la moitié des répondants à notre enquête affirment qu'il est probable qu'ils étendent la portée de leur programme de mieux-être actuel, tandis que seulement 15 % affirment songer à réduire leur investissement.

Nous pouvons aussi prévoir que les programmes mettront de plus en plus l'accent sur la santé mentale. Même si seulement 20 % des répondants possédant un programme de mieux-être affirment que celui-ci comprend des bilans de santé mentale, 55 % des répondants qui envisagent d'instaurer un programme de mieux-être déclarent que la santé mentale est importante ou très importante dans leur choix.

Les employeurs affichent aussi un intérêt croissant envers des mesures à l'intention des employés telles que des suivis individuels par un professionnel de la santé : 64 % des répondants ayant l'intention de mettre en œuvre un programme de mieux-être placent cette mesure en priorité. Par contre, seulement 39 % des employeurs offrant déjà un programme de mieux-être ont choisi d'y inclure cette mesure.

Les entreprises semblent réagir à l'importance d'obtenir le concours de la haute direction lors de la mise en œuvre d'un programme et d'en faire la promotion soutenue en vue d'augmenter le taux de participation. 75 % des employeurs ayant l'intention de mettre en œuvre un programme de mieux-être répondent vouloir inclure la haute direction dans les communications relatives au programme, tandis que seulement 37 % des employeurs ayant mis en œuvre leur programme il y a plus de trois ans font de même.



## CONCLUSION

Si les intentions et les résultats ne sont pas harmonisés, c'est que les employeurs attendent moins de leur programme de mieux-être que les résultats réellement obtenus.

**Nous nous attendons à ce que, très bientôt, rares soient les employeurs canadiens n'offrant pas de programme de mieux-être.** Notre enquête révèle que les employeurs croient que ces programmes jouent un rôle crucial dans l'engagement du personnel, et remarquent un lien important entre le mieux-être et la productivité.

Par contre, la définition du mieux-être est en continuelle évolution, car il n'existe pas de caractéristiques normalisées particulières aux programmes de mieux-être. Naturellement, comme les éléments des programmes varient grandement d'une entreprise à l'autre, des différences importantes entre les entreprises se remarquent pour ce qui est de l'investissement dans le programme de mieux-être. Avec la croissance du marché, il est à prévoir que les programmes de mieux-être devront tenir compte de la santé mentale et y apporter des solutions.

Au départ, nombre d'entreprises s'attendent à ce que moins de la moitié de leurs employés participent à leur programme de mieux-être. Pourtant, la plupart du temps, cette attente est largement en deçà de la réalité. De plus, notre enquête suggère que la promotion répétée et la participation de la haute direction dans le programme contribuent à une augmentation substantielle du taux de participation.

L'élément le plus inattendu de notre enquête est le peu d'efforts que consacrent les employeurs à mesurer les effets de leur programme de mieux-être. Les entreprises qui, elles, évaluent l'efficacité de leur programme remarquent que leurs attentes sont habituellement comblées, voire surpassées. Ceci semble indiquer que les employeurs qui ne mesurent pas l'efficacité de leur programme pourraient déjà en tirer parti de façon plus importante qu'ils ne le croient.

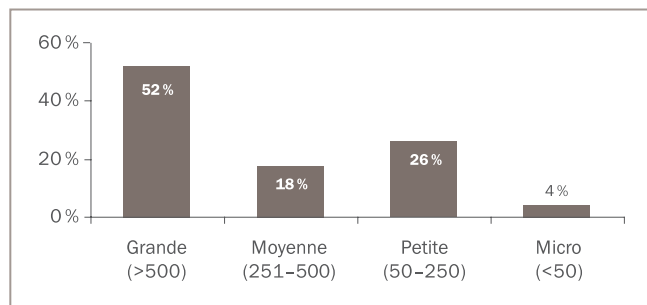
Si les intentions et les résultats ne sont pas harmonisés, c'est que les employeurs attendent moins de leur programme de mieux-être que les résultats réellement obtenus. Un programme de mieux-être soigneusement mis en œuvre a un effet nettement bénéfique sur de nombreux aspects du fonctionnement de l'entreprise, ce qui incite les employeurs à mettre l'accent sur l'orientation du programme et ses objectifs afin de s'assurer de tirer le meilleur parti possible de leur investissement.



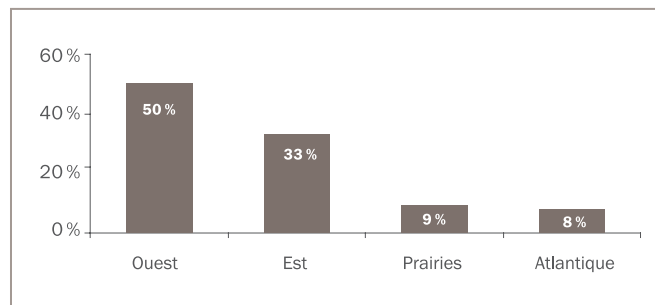
## ANNEXE

L'enquête téléphonique a été menée au cours de la semaine du 26 mai 2008 et 58 des 100 meilleurs employeurs au Canada ont répondu au sondage. Le profil des répondants se trouve dans les tableaux ci-dessous :

Taille des entreprises ayant répondu au sondage

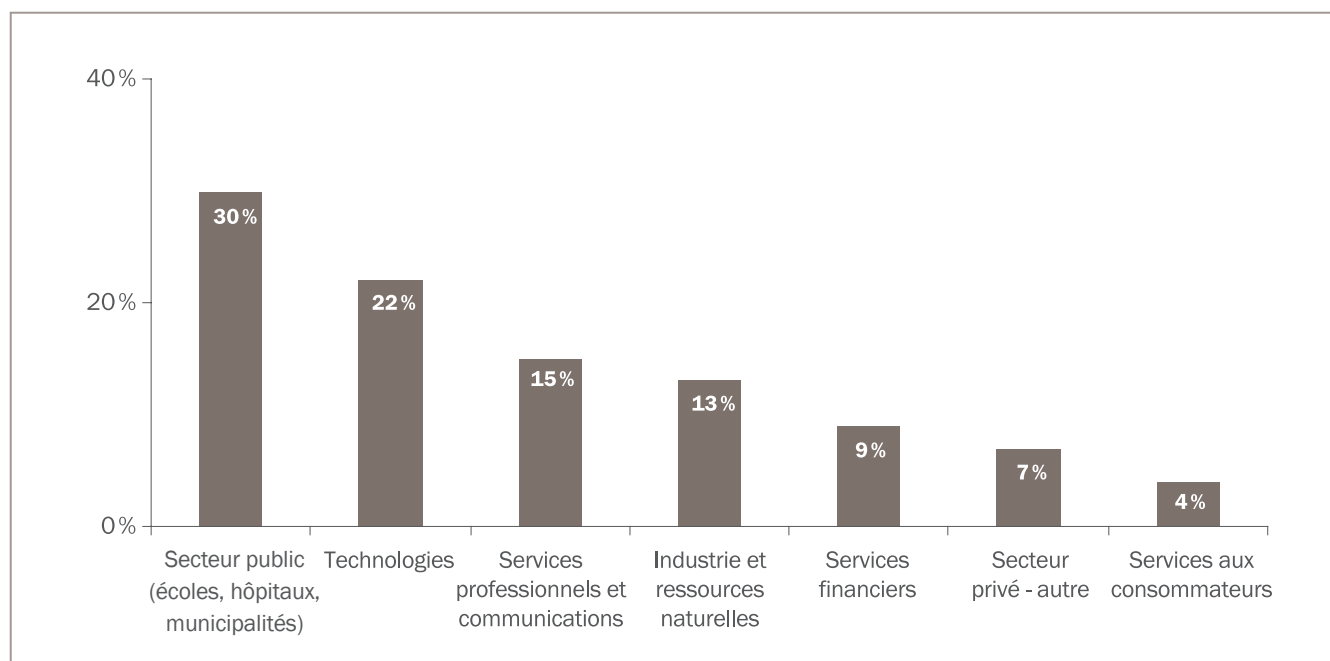


Répartition géographique des répondants

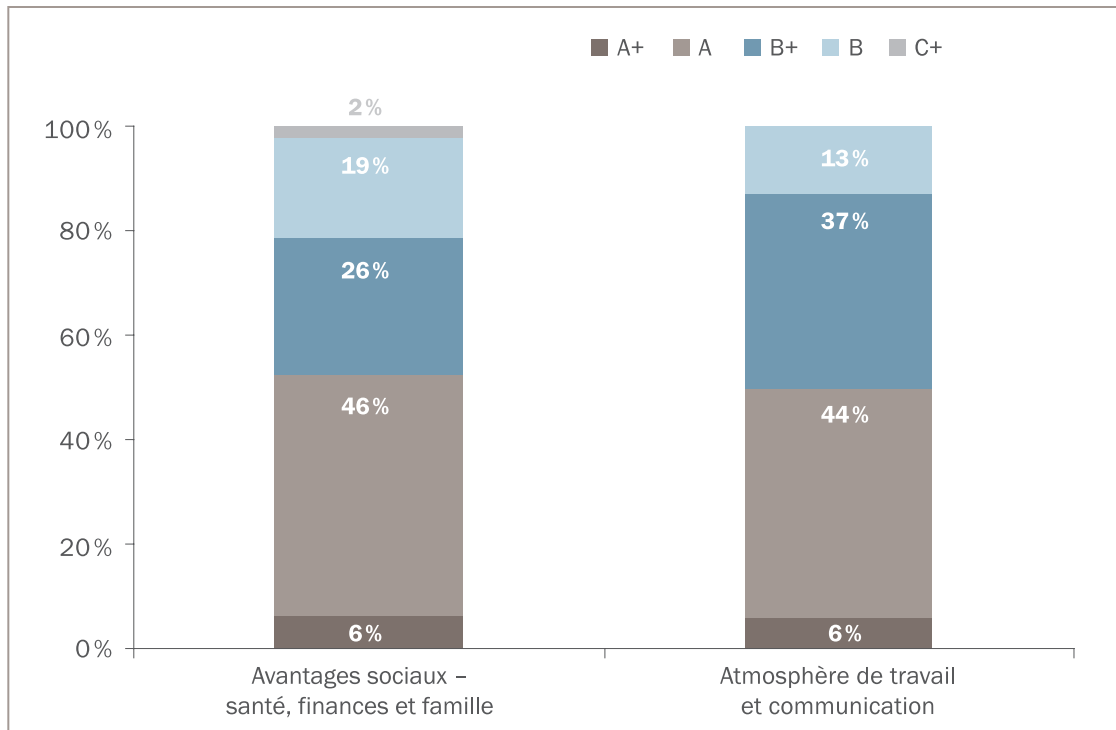


Note : 65 % des répondants ont des succursales à l'étranger.

Proportion de répondants selon le secteur d'activité

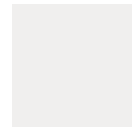


Répartition des notes accordées par le comité d'évaluation de *Canada's Top 100 Employers* (palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada) aux répondants



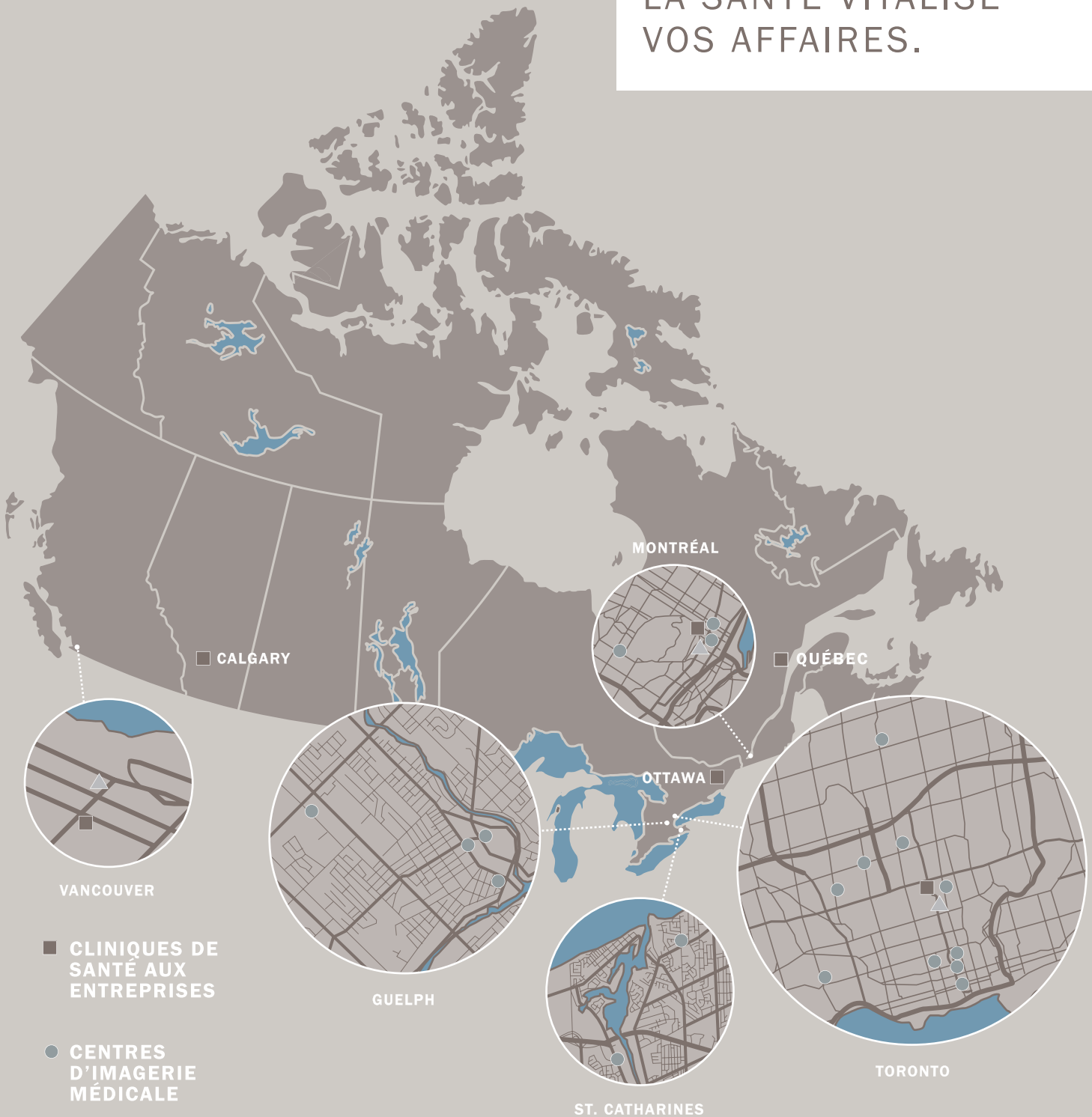
Palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada en 2008

- |   |                                       |  |   |
|---|---------------------------------------|--|---|
| AbeBooks Inc.   | Centre universitaire de santé McGill  | Keane Canada, Inc.                             | Saskatchewan Government Insurance             |
| Alberta-Pacific Forest Industries Inc.  | Ceridian Canada Ltd.                  | KPMG LLP                                       | SaskTel                                       |
| AltaGas Ltd.  | Christie Digital Systems Canada, Inc. | L'Oréal Canada Inc.                            | Shell Canada Limitée                          |
| Appleby College   | Contrôles Laurentide Itée             | Manitoba Liquor Control Commission             | Sierra Systems Group Inc.                     |
| Arcis Corporation   | Deloitte & Touche s.r.l.              | Mars Canada Inc.                               | Simon Fraser University                       |
| Assiniboine Credit Union Limited  | Diagnostic Chemicals Limited          | Marsh Canada Limitée                           | Société canadienne des postes                 |
| Association des comptables généraux accrédités du Canada                              | Service de police régionale de Durham | Microsoft Canada Co.                           | Spruceland Millworks Inc.                     |
| Association of Management, Administrative and Professional Crown Employees of Ontario | Emergis Inc.                          | Mintz & Partners LLP                           | Suncor Energy Inc.                            |
| Banque de développement Canada  | Enbridge Inc.                         | Monnaie royale canadienne                      | Swiss Re                                      |
| Banque HSBC Canada  | Énergie NB                            | Monsanto Canada Inc.                           | Sybase iAnywhere Solutions, Inc.              |
| Banque MBNA Canada  | EPCOR Utilities Inc.                  | New Flyer Industries Canada ULC                | Syngenta Protection des Cultures Canada, Inc. |
| Bayer Inc.  | Exportation et développement Canada   | Next Level Games Inc.                          | The Great Little Box Company Ltd.             |
| BioWare Corp.   | Fidelity Investments Canada Limited   | North Atlantic Refining Ltd.                   | Toronto Hydro Corporation                     |
| BitHeads, Inc.  | Financement agricole Canada           | Nycomed Canada Inc.                            | Toronto International Film Festival Group     |
| Blake, Cassels & Graydon S.E.N.C.R.L./s.r.l.  | General Dynamics Canada               | Ontario Power Generation Inc.                  | Toyota Motor Manufacturing Canada Inc.        |
| Boeing Canada Technology Ltd., Winnipeg Division                                      | Golder Associates Ltd.                | OPSEU Pension Trust                            | Trican Well Service Ltd.                      |
| British Columbia Safety Authority   | Groupe Financier Banque TD            | Patient News Publishing Inc.                   | University Health Network                     |
| Bureau du vérificateur général du Canada  | Groupe Pages Jaunes                   | PricewaterhouseCoopers LLP/s.r.l./s.e.n.c.r.l. | University of Toronto                         |
| CAE inc.  | Halifax Herald Limited, The           | Procter & Gamble Inc.                          | Urban Systems Ltd.                            |
| Catholic Children's Aid Society of Toronto  | Hamilton Health Sciences              | Progressive Solutions Inc.                     | Vancouver City Savings Credit Union (Vancity) |
| Cementation Canada Inc.   | Hewlett-Packard (Canada) Cie          | Radical Entertainment                          | Veer Incorporated                             |
| Centre national des arts  | Hill & Knowlton Canada                | Research In Motion Limited                     | Wardrop Engineering Inc.                      |
|   | Hôtels Fairmont                       | Royal BC Museum Corporation                    | Whistler, Resort Municipality of              |
|   | I Love Rewards Inc.                   | Russell Investments Canada Limited             | York, Regional Municipality of                |
|   | IKEA Canada Limited Partnership       | Sapient Canada Inc.                            |   |
|   | Jacques Whitford                      | SAS Institute (Canada), Inc.                   |   |
|   |                                       | Saskatchewan Gaming Corporation                |   |



- **Depuis plus de 20 ans, Groupe Santé Medisys est l'un des plus importants fournisseurs de services de santé de prévention et de diagnostic.** Fort de ses 600 employés, Groupe Santé Medisys mène plus de 250 000 examens médicaux chaque année. L'entreprise dessert une clientèle à l'échelle nationale grâce à ses trois divisions : les Services de santé pour les entreprises fournissent des solutions adaptées aux besoins d'environ 4 000 entreprises clientes, dont 64 % de celles qui se trouvent sur la liste *Financial Post 500*, par le biais de cliniques multiservices et de services offerts sur les lieux de travail; l'Imagerie médicale fournit des services de tomodensitométrie, d'IRM, de médecine nucléaire, d'échographie, de mammographie, d'ostéodensitométrie et de radiologie générale à 19 sites au Québec et en Ontario; enfin, la Division de médecine d'assurance offre des services de soutien en matière de souscription à plus de 60 compagnies d'assurance-vie et d'assurance-maladie au pays.

À LA SOURCE DE  
SOLUTIONS NOVATRICES,  
LA SANTÉ VITALISE  
VOS AFFAIRES.



[www.medisys.ca](http://www.medisys.ca)

QUÉBEC MONTRÉAL OTTAWA  
TORONTO CALGARY VANCOUVER

**Pour de plus amples renseignements à propos de ce rapport, veuillez communiquer avec :**

Randy McCaig  
Directeur de produit  
Groupe Santé Medisys

Tél. : 514 499-2777, poste 3535

Courriel : randy.mccaig@medisys.ca



#### **QUÉBEC**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, bureau 380  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Tél. : 418 681-0167

#### **MONTRÉAL - Siège social**

500, rue Sherbrooke Ouest, 11<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H3A 3C6  
Tél. : 800 363-6737

#### **TORONTO**

95, St. Clair Avenue West, 12<sup>e</sup> étage  
Toronto (Ontario) M4V 1N6  
Tél. : 866 651-5318

150, King Street, 16<sup>e</sup> étage  
Toronto (Ontario) M5H 1J9  
Tél. : 416 926-2698

#### **OTTAWA**

1545, Carling Avenue, bureau 210  
Ottawa (Ontario) K1Z 8P9  
Tél. : 877 557-5550

#### **CALGARY**

321, 6<sup>th</sup> Avenue South-West, bureau 960  
Calgary (Alberta) T2P 3H3  
Tél. : 800 661-1476

#### **VANCOUVER**

1090, West Pender Street, 11<sup>e</sup> étage  
Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 2N7  
Tél. : 866 681-2400