

Nouvelles et opinions

Volume 15 | numéro 10
Octobre 2018



Dans ce numéro

- 1 Enquête sur la rémunération et les tendances en ressources humaines
- 3 Grâce au partenariat entre Maple et Morneau Shepell, employeurs et employés ont accès à la télémédecine
- 5 Le Tribunal des droits de la personne du Québec juge que les étudiants ont droit à un salaire équivalent à celui des autres employés qui remplissent le même rôle
- 7 Suivi de la situation financière des régimes de retraite au 30 septembre 2018
- 9 Impact de la dépense des régimes de retraite selon la comptabilisation internationale au 30 septembre 2018

Enquête sur la rémunération et les tendances en ressources humaines

Afin d'aider les employeurs dans la planification annuelle de leurs ressources humaines, Morneau Shepell mène l'enquête annuelle *Tendances en ressources humaines* dans le but de sonder les employeurs canadiens sur leurs priorités pour l'année à venir et de solliciter l'opinion des dirigeants des RH sur leurs possibilités et leurs difficultés. De plus, l'enquête se penche sur les changements prévus en ce qui concerne la rémunération et les enjeux émergents qui pourraient avoir des répercussions sur les milieux de travail canadiens en 2019. Certains points saillants des résultats sont présentés ici, et d'autres sont abordés plus en détail dans le rapport sommaire.

Les salaires devraient augmenter de 2,6 % en 2019

Les employeurs canadiens prévoient une augmentation salariale moyenne de 2,6 % en 2019. Cette augmentation demeure stable par rapport à l'augmentation salariale moyenne de 2,6 % connue en 2018. La prévision nationale concernant l'augmentation du budget des salaires en 2019 tient compte des gels des salaires prévus, 4,6 % des répondants s'attendant à n'avoir aucune telle augmentation en 2019.

L'enquête montre que certains secteurs d'activité prévoient des augmentations salariales plus élevées en 2019. Il s'agit notamment des services immobiliers et des services de location et de location à bail, à 3,8 %, des services professionnels, scientifiques et techniques, à 3,0 %, des services d'éducation, à 3,0 %, et des administrations publiques, à 2,8 %.

En revanche, certains secteurs d'activité prévoient des augmentations salariales inférieures à la moyenne. Les augmentations salariales dans les secteurs de l'information et de la culture figurent parmi les plus faibles, à 1,5 %. Dans les secteurs des soins de santé et des services sociaux, les employeurs comptent accorder des augmentations moyennes de 1,7 % l'an prochain, alors que le secteur des arts, des spectacles et des loisirs compte octroyer des augmentations légèrement plus importantes, à 2,1 %.

L'enquête souligne que certaines provinces s'attendent à des augmentations salariales supérieures à la moyenne en 2019, notamment la Colombie-Britannique, à 2,8 %, et l'Alberta, à 2,7 %. Le Québec et l'Ontario prévoient des augmentations salariales de 2,6 % et de 2,5 % respectivement, alors que les augmentations salariales dans les autres provinces varieront entre 2,3 % et 2,6 %.

L'augmentation salariale prévue de 2,6 % en 2019 est conforme au taux d'inflation actuel. En juillet, la Banque du Canada indiquait que l'inflation de l'indice des prix à la consommation devrait atteindre 2,5 %, avant de revenir à 2,0 % d'ici la seconde moitié de 2019.

Principales priorités en ressources humaines pour 2019

L'amélioration de l'engagement des employés demeure une priorité

En ce qui concerne 2019, plus des deux tiers des dirigeants des RH (67 %) ont déclaré qu'améliorer l'engagement des employés était leur grande priorité, alors que 59 % ont indiqué que leur priorité consistait plutôt à attirer et à fidéliser des employés possédant les bonnes compétences. Ces priorités n'ont pas changé par rapport à l'an dernier.

L'amélioration de la santé mentale des employés a gagné en importance

L'amélioration de la santé mentale des employés (48 %) a pris le pas sur l'amélioration de la santé physique et du mieux-être des employés (47 %) en ce qui concerne les cinq grandes priorités pour 2019. Ce mouvement n'est pas surprenant puisque le lien entre la santé mentale des employés et les objectifs commerciaux est de plus en plus connu.

Le roulement de personnel compte aussi parmi les grandes préoccupations

En ce qui a trait aux moyens utilisés pour réduire les coûts organisationnels et améliorer l'efficacité, près de la moitié (43 %) des dirigeants des RH ont dit que la réduction du roulement de personnel compte parmi leurs priorités en 2019.

La priorité accordée à l'engagement, à l'attraction et à la rétention d'employés, ainsi qu'à la réduction du taux de roulement, est corrélée à un marché de l'emploi serré. Il est important que les entreprises cernent les facteurs qui préservent la motivation et l'engagement des employés envers leur organisation.

Quatre nouveaux enjeux pour les dirigeants des RH

Effets de la légalisation du cannabis

La légalisation du cannabis récréatif met en lumière la nécessité d'aborder des enjeux fondamentaux quant aux politiques et pratiques en milieu de travail. À cela s'ajoute le besoin de revoir et de mettre à jour celles qui sont déjà en place, afin d'assurer qu'elles traitent des aspects particuliers liés au cannabis.

En outre, les organisations doivent tenir compte de questions comme l'affaiblissement des facultés, la sécurité, la santé des employés et les problèmes de dépendance, sans oublier d'offrir des accommodements en matière d'usage médical.

En ce qui a trait à la légalisation du cannabis prévue en octobre, 52 % des dirigeants des RH ont déclaré qu'ils prévoient mettre à jour leurs politiques relatives à la consommation de drogues et d'alcool afin de gérer l'usage du cannabis au travail, dans un horizon de 12 à 18 mois. Trente-quatre pour cent (34 %) des répondants ont affirmé avoir déjà mis ces politiques en place.

Gestion de l'augmentation des coûts de santé

Le prix élevé des médicaments de spécialité demeure un risque important en ce qui concerne l'augmentation du coût des régimes d'assurance maladie. Les médicaments biologiques et même les médicaments biosimilaires (qui sont similaires aux médicaments biologiques de référence ou d'origine, mais pas des copies exactes) entraînent des hausses de coût importantes. L'usage des médicaments biologiques ou biosimilaires connaît une hausse rapide et devrait compter pour le quart du marché pharmaceutique d'ici 2020.

En raison du prix élevé des médicaments de spécialité, les personnes qui en font usage voient souvent leurs frais médicaux atteindre le montant maximum viager. De plus, la courbe de coût des médicaments en général risque d'augmenter au même rythme que la hausse de l'usage des médicaments biologiques et biosimilaires et de la multiplication des pathologies contre lesquelles ils sont utilisés.

Réponse au mouvement #Moiaussi

L'autre enjeu qui a pris de l'ampleur est le mouvement #Moiaussi et toutes les questions relatives aux inconduites sexuelles en milieu de travail. La majorité des employeurs ont déjà des processus en place pour composer avec ces situations. Presque tous les dirigeants des RH (84 %) ont dit qu'ils ont actuellement des politiques de tolérance zéro en matière de harcèlement au travail. Soixante pour cent (60 %) des employeurs

fournissaient effectivement à leurs gestionnaires des ressources et des outils pour contrer les comportements négatifs au travail, et un quart (25 %) d'entre eux avaient l'intention de mettre des processus en œuvre dans les 12 à 18 prochains mois.

Optimisation des régimes de retraite

Conformément à la tendance dégagée l'an dernier, la majorité des dirigeants des RH (73 %) se sont dits inquiets de l'état de préparation financière des employés en vue de leur retraite, et près du tiers (32 %) s'inquiètent de la compréhension qu'ont leurs employés du processus de décaissement à la retraite et de la façon dont ils le géreront.

Commentaire

Les participants à l'enquête *Tendances en ressources humaines* reçoivent un rapport gratuit renfermant les conclusions détaillées de l'enquête, des données comparatives pour leur organisation ainsi que des renseignements supplémentaires sur les principales tendances en ressources humaines. Si vous désirez participer à l'enquête l'an prochain, veuillez nous en informer en nous écrivant à l'adresse hrtrends@morneaushepell.com.

Grâce au partenariat entre Maple et Morneau Shepell, employeurs et employés ont accès à la télémédecine

Alors que le domaine de la santé numérique est en constante évolution, Morneau Shepell s'est alliée à Maple, un fournisseur de télémédecine dont la mission consiste à aider les employeurs à gérer les coûts liés à l'invalidité et les employés, à minimiser leurs périodes d'absence du travail.

La télémédecine au Canada

Actuellement, on estime que les employés qui s'absentent du travail en raison d'une maladie coûtent à l'économie 16,6 milliards de dollars par

année, et que les employés qui se présentent au travail en étant stressés par des problèmes de santé personnels ou familiaux coûtent jusqu'à trois fois plus que cela¹. En permettant aux employés d'accéder à des soins de santé au téléphone plutôt qu'en personne, la télémédecine a le pouvoir d'améliorer cet état de fait. Ce service peut entraîner une réduction du nombre de séjours à l'hôpital et de leur durée, de la fréquence des ordonnances, des frais d'exécution d'ordonnance ainsi que de l'absentéisme au travail, et permettre aux utilisateurs d'obtenir des soins en tapant simplement sur un bouton.

Voici Maple

Maple offre les avantages suivants par rapport aux autres fournisseurs privés de télémédecine au Canada :

Accès à des médecins : Maple est actuellement le seul fournisseur de télémédecine au Canada à mettre chaque patient en contact avec un médecin immédiatement, même si certains concurrents offrent une consultation avec une infirmière autorisée ou une infirmière praticienne. Lorsqu'un patient communique avec Maple, il est mis en contact avec un médecin canadien détenant un permis d'exercice dans sa province de résidence. Ce modèle produit un taux de résolution au premier essai de 90 % avec Maple, et prévient réellement les absences du travail en donnant aux employés l'accès aux soins dont ils ont besoin dès qu'ils en ont besoin.

Couverture nationale 24 heures sur 24 : Maple est le seul fournisseur de télémédecine à offrir une couverture nationale en tout temps et peut ainsi résoudre plus adéquatement les problèmes de santé à mesure qu'ils surviennent. En outre, Maple permet au patient de créer et de gérer son dossier médical numérique mobile.

Expérience patient : 98 % des patients de Maple accordent cinq étoiles sur cinq à leur expérience.

D'importants services de soins de santé sont offerts : Il est possible de traiter plusieurs problèmes de santé sans consulter un médecin en personne. De plus, la technologie de Maple permet également la transmission de documents et de rapports entre les patients et d'autres médecins, et donne la possibilité aux patients de saisir et de transmettre des données, comme leur tension artérielle. Maple peut également aider les patients atteints de maladies chroniques à obtenir une surveillance et de l'encadrement de la santé à distance.

Avantages pour les employeurs

Bien des Canadiens doivent attendre de longues heures dans les cliniques sans rendez-vous ou les salles d'urgence, et Maple peut leur économiser un temps précieux et empêcher qu'ils soient exposés à des maladies contagieuses dans ces endroits. Elle peut également améliorer l'accès aux soins de santé pour les patients dont la mobilité est limitée, les parents de jeunes enfants et les personnes vivant en régions éloignées.

Dans le cadre de la gamme de solutions de soutien aux employés que Morneau Shepell propose, Maple permet aux employeurs d'offrir un avantage considérable aux employés et de résoudre les problèmes de santé au moment et à l'endroit où ils apparaissent.

Plus précisément, Maple peut procurer les avantages suivants aux employeurs.

- Maple peut réduire les absences évitables et minimiser le temps pendant lequel les employés doivent s'absenter du travail pour consulter des professionnels de la santé. Plus de 60 % des consultations auprès de Maple préviennent une visite en personne à la clinique.
- Un accès rapide à un médecin et à un plan de traitement dès le début de la maladie peut potentiellement améliorer l'issue pour les patients et réduire les coûts liés à l'invalidité.

¹ Reportez-vous à notre rapport publié en 2015 et intitulé *Le vrai visage de l'absentéisme au travail* : <https://www.morneaushepell.com/ca-fr/Publications/le-vrai-visage-de-l-absentéisme-au-travail>

- En rendant Maple accessible comme mode d'orientation transparent à partir d'un programme d'aide aux employés, les employeurs peuvent aider leurs effectifs à trouver le bon fournisseur de soin de santé au bon moment.
- Une gestion de dossier plus précoce, assortie d'un repérage proactif des employés dont l'état ne s'améliore pas comme prévu, peut réduire les coûts liés aux absences et à l'invalidité pour l'employeur et améliorer l'issue pour les employés.
- Maple peut contribuer à la gestion des maladies et de l'invalidité des employés en congé de maladie, et faire en sorte qu'un soutien aux soins de santé soit accessible rapidement si des complications ou des problèmes surviennent.

Comment offrir Maple aux employés?

Les soins de santé numériques, y compris la télémédecine et Maple, constituent une priorité stratégique pour Morneau Shepell. Maple fait actuellement partie de la gamme de services intégrée de nos secteurs des Solutions en gestion des absences et LifeWorks. Le coût de Maple est actuellement couvert par l'employeur qui a souscrit un contrat pour ce service à l'intention de ses employés. Les modalités d'accès à Maple sont déterminées en fonction de la gamme de services intégrés que l'employeur a choisie.

Morneau Shepell travaille étroitement avec Maple pour étendre cette collaboration et offrir des solutions flexibles aux employeurs et aux employés. En outre, Maple offre une intégration simplifiée des employés, des communications claires et prêtes à l'emploi pour présenter le service Maple aux employés, et des programmes d'adhésion personnalisables.

Afin d'obtenir de plus amples renseignements sur ce service, communiquez avec votre équipe de gestion de comptes des Solutions en gestion des absences ou de LifeWorks.

Le Tribunal des droits de la personne du Québec juge que les étudiants ont droit à un salaire équivalent à celui des autres employés qui remplissent le même rôle

Le fait d'offrir aux employés étudiants un taux de salaire inférieur à celui des employés occasionnels et réguliers effectuant le même travail a récemment été jugé discriminatoire par le Tribunal des droits de la personne du Québec (le « Tribunal »)¹.

Le Tribunal précise que les étudiants sont protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec (la « Charte ») à l'égard d'une pratique discriminatoire fondée, dans ce cas, sur la condition sociale et l'âge. Selon le Tribunal, le fait d'être étudiant est une condition sociale – les étudiants sont généralement reconnus comme faisant partie d'une « classe inférieure de travailleurs » – et leur condition sociale a été un facteur de distinction en vertu de la Charte étant donné qu'ils sont minoritaires parmi les salariés syndiqués, que les négociations se déroulent en dehors de leur période d'embauche et qu'ils n'ont jamais été appelés à voter sur leurs conditions salariales. L'âge a également été un facteur de distinction en vertu de la Charte puisque les étudiants sont plus jeunes que la majorité des salariés occasionnels à l'embauche.

Soulignons que selon la Charte, il n'y a pas de discrimination lorsqu'une différence de salaire ou de traitement est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel. Il faut toutefois pouvoir en faire la preuve.

Après avoir effectué une analyse détaillée de la preuve, le Tribunal conclut que les étudiants visés effectuent un travail équivalent à celui des employés

¹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (*Beaudry et autres*) c. *Aluminerie de Bécancour inc.*, 2018 QCTDP 12

occasionnels et réguliers de l'entreprise. De plus, il n'a pas été démontré au Tribunal que la différence de salaire applicable aux étudiants était justifiée selon la Charte, notamment par le niveau d'expérience ou d'ancienneté ou l'évaluation au mérite.

Le Tribunal souligne entre autres que :

- les étudiants évoluent dans le même environnement dangereux et potentiellement toxique que les salariés réguliers et occasionnels;
- les étudiants sont aussi compétents que les salariés réguliers ou occasionnels;
- dès leur première journée de travail, les salariés occasionnels gagnent plus que les étudiants qui en sont à leur quatrième période d'emploi estival et qui ont peut-être travaillé à autant de reprises durant la période des Fêtes;
- les étudiants sont payés au tarif des salariés occasionnels lorsqu'ils travaillent des heures supplémentaires.

Analyse

Les employeurs du Québec assujettis à la Charte devraient se montrer prudents dans l'établissement des conditions salariales de leurs employés. Notons que seules les conditions salariales étaient visées par cette décision. Selon la Charte, les mots « traitement » et « salaire » incluent les compensations ou avantages à valeur pécuniaire se rapportant à l'emploi. Il reste à voir si cette décision peut être appliquée aux régimes de retraite et d'assurance collective.

En ce qui concerne les régimes de retraite, rappelons que la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (LRCR) du Québec prévoit déjà que les travailleurs qui exécutent un travail similaire ou identique à celui exécuté par les participants appartenant à la catégorie de travailleurs en faveur de laquelle le régime est établi et qui satisfont aux conditions d'adhésion minimales prévues par la LRCR (c'est-à-dire 700 heures ou 35 % du maximum des gains admissibles) ont le droit d'adhérer au régime, aux mêmes conditions que ces participants (à moins que soit établi un autre régime prévoyant des droits équivalents).

Si un régime de retraite permet d'y adhérer dès l'embauche, il ne serait pas permis d'empêcher les étudiants et les employés temporaires et occasionnels de participer au régime s'ils effectuent un travail similaire ou identique à celui des autres participants visés par le régime.

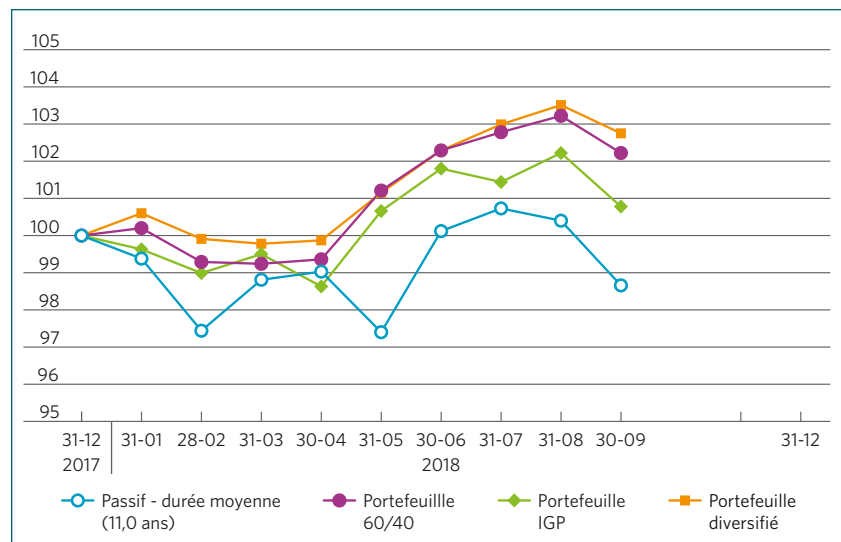
Soulignons également que la *Loi sur les normes du travail* du Québec interdit désormais, à l'égard des régimes de retraite ou d'autres avantages sociaux, les clauses « orphelins », soit les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement. Pour plus de détails à ce sujet, veuillez vous reporter à notre bulletin *Nouvelles et opinions* du mois de [juillet 2018](#).

Cette décision fait l'objet d'une demande de permission d'en appeler devant la Cour d'appel du Québec. Considérant les enjeux importants soulevés par cette décision, il sera intéressant de suivre cette affaire.

Suivi de la situation financière des régimes de retraite au 30 septembre 2018

Le graphique montre l'évolution de la situation financière d'un régime de retraite à prestations déterminées typique de moyenne durée depuis le 31 décembre 2017. L'actif et le passif sont arbitrairement présumés égaux, à 100 millions de dollars, au 31 décembre 2017. L'estimation du passif reflète la plus récente note éducative publiée par l'ICA et applicable aux évaluations à compter du 30 juin 2018. Le graphique montre l'évolution de l'actif selon trois portefeuilles illustratifs et l'impact des changements du taux d'intérêt sur le passif de solvabilité à moyenne durée.

Évolution de la situation financière depuis le 31 décembre 2017



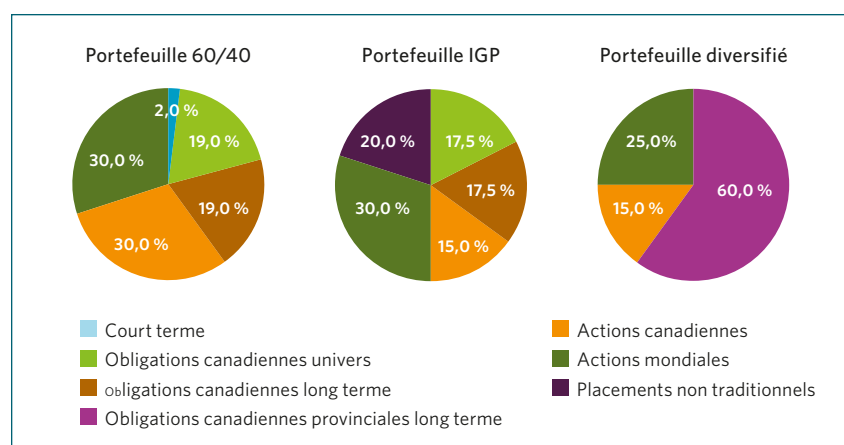
Au cours du mois de septembre, les placements non traditionnels ont obtenu des rendements positifs tandis que le marché boursier canadien, les marchés boursiers mondiaux (\$ CA), les obligations universelles canadiennes, les obligations à long terme canadiennes ainsi que les obligations provinciales à long terme canadiennes ont obtenu des rendements négatifs. Avec un rendement de -0,7 %, le portefeuille à diversification élevée (DÉ) a obtenu un rendement supérieur à celui du portefeuille 60/40 (-1,0 %) et du portefeuille à faible volatilité (IGP¹) (-1,4 %).

La surperformance relative du portefeuille DÉ est principalement attribuable à son allocation dans les placements non traditionnels. Les taux d'achats de rente prescrits par l'ICA ainsi que les taux servant au calcul du passif de solvabilité ont augmenté, diminuant ainsi le passif de 1,7 % pour un régime de moyenne durée. L'effet combiné a augmenté le ratio de solvabilité pour un régime de moyenne durée pour les portefeuilles 60/40, IGP et DÉ.

¹ Investissement guidé par le passif

Le tableau illustre l'évolution de la situation financière d'un régime de moyenne durée, en fonction du ratio de solvabilité initial au 31 décembre 2017. Le graphique illustre la répartition d'actif des portefeuilles illustratifs.

Ratio de solvabilité initial au 31 décembre 2017	Évolution du ratio de solvabilité au 30 septembre 2018 selon les trois portefeuilles différents		
	Portefeuille 60/40	Portefeuille à faible volatilité (IGP)	Portefeuille à diversification élevée
100 %	103,6 %	102,2 %	104,1 %
90 %	93,2 %	91,9 %	93,7 %
80 %	82,9 %	81,7 %	83,3 %
70 %	72,5 %	71,5 %	72,9 %
60 %	62,2 %	61,3 %	62,5 %



Depuis le début de l'année, menés par une performance positive du marché boursier canadien, des marchés boursiers mondiaux (\$ CA) ainsi que les placements non traditionnels, les portefeuilles 60/40, IGP et DÉ ont obtenu des rendements de 2,2 %, 0,8 % et 2,7 % respectivement. Le passif de solvabilité a quant à lui fluctué entre -1,3 % et -1,1 %, selon la durée du groupe des retraités. La variation du ratio de solvabilité au 30 septembre 2018 se situe entre 1,3 % et 4,1 %.

Pour obtenir une analyse personnalisée de votre régime de retraite, communiquez avec votre conseiller de Morneau Shepell.

Remarques

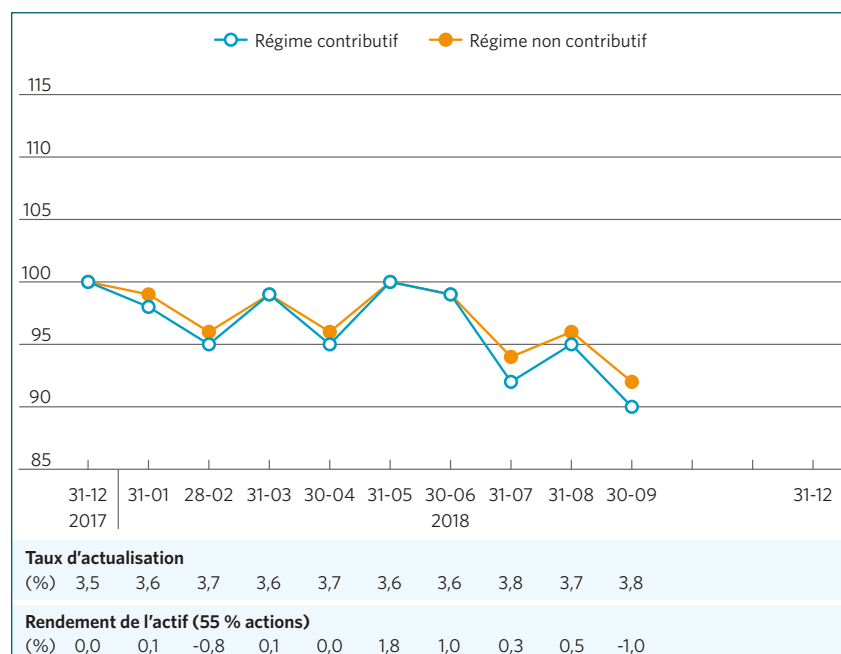
1. La projection financière ne tient compte ni des cotisations versées au régime ni des prestations versées par le régime.
2. Le passif de solvabilité est projeté en utilisant les taux prescrits par l'ICA concernant la détermination des valeurs actualisées des rentes.
3. Le régime typique utilisé ici est un régime de type salaire moyen de fin de carrière, sans indexation, dont les participants actifs et inactifs représentent respectivement 60 % et 40 % du passif.
4. L'actif est affiché à sa pleine valeur marchande. Les rendements de l'actif correspondent aux rendements de trois portefeuilles de référence typiques.

Impact de la dépense des régimes de retraite selon la comptabilisation internationale au 30 septembre 2018

Chaque année, les entreprises doivent établir une dépense pour leurs régimes de retraite à prestations déterminées.

Le graphique ci-contre montre l'impact de la dépense pour un régime de retraite typique dont la valeur de début d'année est fixée arbitrairement à 100 (indice de dépense). Cette dépense est influencée par l'évolution du taux d'actualisation basé sur les obligations de sociétés et les obligations provinciales (ajustées) de qualité supérieure, ainsi que le rendement médian obtenu sur l'actif de la caisse de retraite.

Indice de dépense depuis le 31 décembre 2017



Le tableau suivant présente les taux d'actualisation pour diverses périodes et leur variation depuis le début de l'année. La durée d'un régime varie généralement de 10 (régime mature) à 20 (régime jeune).

Taux d'actualisation

Durée	Décembre 2017	Septembre 2018	Change in 2018
11	3,39 %	3,75 %	+36 pdb
14	3,48 %	3,82 %	+34 pdb
17	3,53 %	3,87 %	+34 pdb
20	3,57 %	3,90 %	+33 pdb

Depuis le début de l'année, la dépense a diminué de 10 % (pour un régime contributif) en raison de la hausse des taux d'actualisation et ce, malgré les faibles rendements sur l'actif (par rapport au taux d'actualisation).

Pour obtenir une analyse personnalisée de votre régime de retraite, communiquez avec votre conseiller de Morneau Shepell.

Remarques

1. La dépense est établie au 31 décembre 2017 à partir de la situation financière moyenne des régimes de retraite faisant l'objet de notre *Enquête de 2017 sur les hypothèses économiques aux fins de la comptabilisation des prestations de retraite et autres avantages sociaux postérieurs à l'emploi* (soit un ratio de l'actif par rapport à la valeur de l'obligation de 93 % au 31 décembre 2016).
2. Le rendement de l'actif correspond au rendement du portefeuille de référence Morneau Shepell (55 % actions et 45 % titres à revenu fixe), qui reflète la composition moyenne de l'actif dans notre Enquête de 2017.
3. La valeur de l'obligation est celle d'un régime de type salaire moyen de fin de carrière, sans indexation (deux scénarios : avec et sans cotisations salariales).

Équipe de rédaction

RÉDACTEUR EN CHEF :

Andrew Zur, LL.B.

Services-conseils en régimes de retraite

RÉDACTRICES EN ACTUARIAT :

Sonia Trudeau, FICA

Services-conseils en régimes de retraite

Emily Tryssenaar, FICA

Services-conseils en régimes de retraite

RÉDACTEUR EN ASSURANCE COLLECTIVE :

David White, CEBS

Services-conseils en assurance collective

RÉDACTRICE POUR LIFEWORKS :

Kathryn Goodwin, M.A., RCC

LifeWorks par Morneau Shepell

TRADUCTION :

Paule Mercier, trad. a.

Gestionnaire principale, service de Traduction

Auteurs

Sébastien Éthier, FICA, FSA

Services-conseils en régimes de retraite

Omid Afshari Niko

Gestion d'actif et des risques

Anand Parsan

Services-conseils en rémunération

Alexandra Sonnenwirth

Services-conseils en régimes de retraite

Ross Taylor

LifeWorks par Morneau Shepell

Julie Vandal-Lemoyne, LL.B.

Groupe juridique des régimes de retraite

À propos de Morneau Shepell

Morneau Shepell est la seule société offrant des services-conseils et des technologies en ressources humaines à adopter une approche intégrative aux besoins des employés en matière de bien-être, de santé, d'assurance collective et de retraite. Elle est également le principal administrateur de régimes de retraite et d'assurance collective et le principal fournisseur de solutions intégrées en gestion des absences au Canada. LifeWorks par Morneau Shepell est la principale solution de bien-être global alliant des programmes d'aide aux employés, de bien-être, de reconnaissance et de récompenses. En tant que chef de file dans les domaines des services-conseils stratégiques en RH et de la conception de régimes de retraite avant-gardistes, la société aide aussi ses clients à résoudre des problèmes complexes liés à la main-d'œuvre et offre des solutions intégrées en matière de productivité, de santé et de retraite.

Fondée en 1966, Morneau Shepell sert environ 24 000 organisations de toutes tailles, des plus petites entreprises à certaines des plus grandes sociétés et associations en Amérique du Nord. Comptant plus de 4 500 employés répartis dans ses bureaux en Amérique du Nord, au Royaume-Uni et en Australie, Morneau Shepell offre ses services à des organisations partout dans le monde. Morneau Shepell inc. est une société cotée à la Bourse de Toronto (TSX : MSI). Pour de plus amples renseignements, visitez le site morneaushepell.com.



@Morneau_Shepell



Morneau Shepell