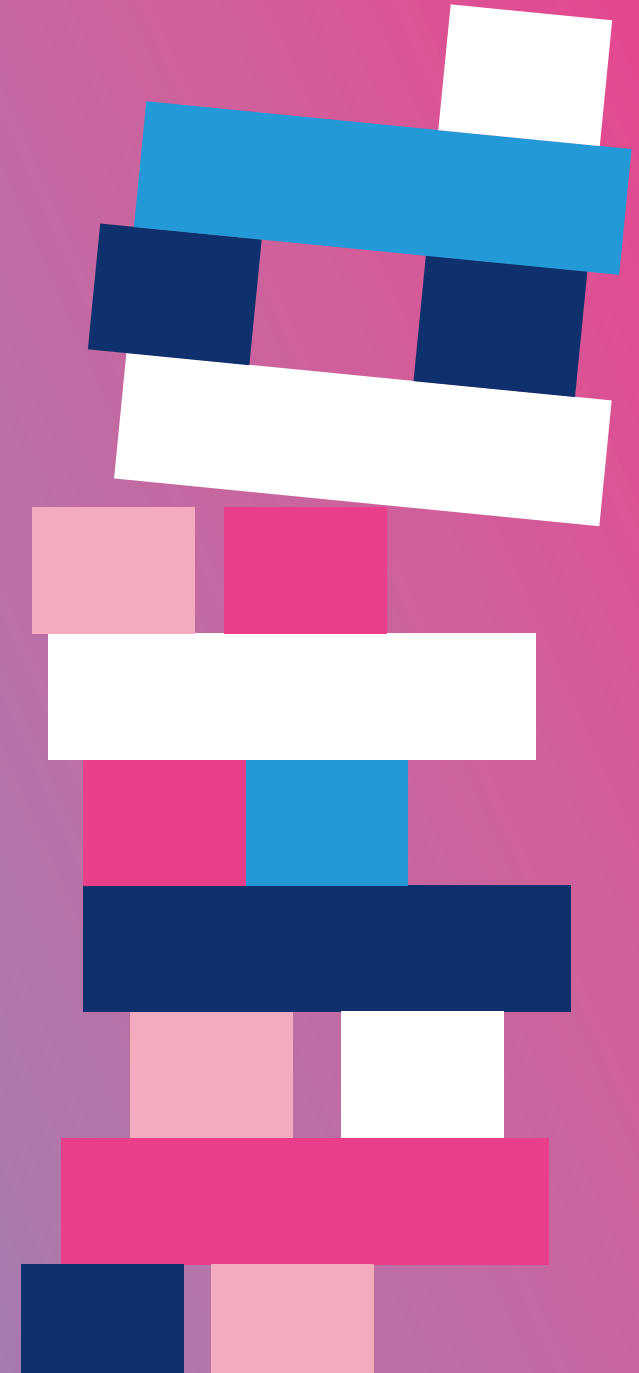


Canada

Risques RH

Redéfinir les priorités
afin de gérer les risques
de façon à assurer la résilience
des effectifs et de l'entreprise

des avantages à votre avantage



Sommaire des résultats

La santé et la résilience de vos employés contribuent à la santé et à la résilience de votre entreprise.

Pourtant, lorsqu'il s'agit de risques liés aux ressources humaines, les risques courus par votre entreprise et qui sont générés par la façon dont vous recrutez, gérez, outillez, motivez et fidélisez votre actif le plus important – vos responsables de domaine, et en particulier les gestionnaires des risques et les professionnels en ressources humaines (RH) – ne sont pas toujours en phase. Par conséquent, plus de la moitié des organisations ne traitent pas efficacement chaque risque.

Lorsqu'on leur a demandé, dans le cadre du deuxième rapport de Mercer Marsh Avantages Sociaux^{MC} sur les risques liés aux ressources humaines, de classer chacun des 25 risques liés aux ressources humaines en fonction de leur niveau de gravité et de la probabilité qu'ils se matérialisent, les organisations canadiennes se sont démarquées de leurs pairs à l'échelle mondiale en reconnaissant la gravité du risque couru par l'entreprise que l'on appelle la « Grande Démission ».

Le recrutement, la fidélisation et la mobilisation des talents sont classés au deuxième rang des risques au Canada cette année (comparativement au dixième rang à l'échelle mondiale) et ne sont devancés que par la cybersécurité et la confidentialité des données (la principale menace à l'échelle mondiale).

Cependant, bien que les professionnels des RH aient classé le risque lié au recrutement, à la fidélisation et à la

mobilisation des talents au quatrième rang, seuls 47 % d'entre eux croient que ce risque aura des répercussions importantes sur l'entreprise, comparativement aux gestionnaires des risques qui l'ont classé au deuxième rang, 66 % d'entre eux affirmant que le risque est grave. Il y a un décalage similaire entre ces deux groupes en ce qui concerne les autres risques (seulement la moitié des dix principaux risques sont reconnus à la fois par les professionnels des RH et les gestionnaires des risques).

Fait inquiétant, seule une organisation sur quatre (25 %) a actuellement une proposition de valeur aux employés qui est concurrentielle, ce qui constitue une importante omission involontaire, compte tenu de la plus sévère pénurie de main-d'œuvre dont on puisse se souvenir.

Cette constatation donne à penser que les professionnels des RH et les gestionnaires des risques doivent travailler ensemble pour harmoniser leurs points de vue à propos de chaque risque et élaborer des stratégies communes pour y faire face. Cela sera essentiel à l'avenir, car la détérioration de la situation économique se traduira inévitablement par un examen plus minutieux des budgets consacrés aux ressources humaines (la hausse des coûts constitue la cinquième menace en importance), à un moment où les organisations doivent être encore plus efficaces dans la gestion des risques liés aux ressources humaines.



La cybersécurité est un sujet d'actualité pour le Canada, mais pas le plus brûlant

Il existe un risque qui constitue une menace sérieuse et croissante, de l'avis de toutes les régions du monde : la cybersécurité et la confidentialité des données. Ce risque, compte tenu des conséquences potentielles d'un piratage ou d'une violation des données pour les organisations, figure inévitablement parmi les priorités des entreprises.

Cependant, les points de vue divergent lorsqu'il s'agit d'évaluer la menace et de prendre des mesures pour l'atténuer.

Étonnamment, seules 68 % des organisations canadiennes s'attendent à ce que cela ait des répercussions pour elles au cours des trois prochaines années, soit moins que les organisations à l'échelle mondiale (74 %) et nettement moins qu'aux États-Unis (81 %).

Mis à part cette menace qui vient au premier rang, le classement des risques établi par les organisations canadiennes illustre l'importance accordée à la santé mentale et aux talents (au détriment des événements catastrophiques de la vie personnelle, de la pandémie et de l'environnement), mais ce n'est qu'une partie du portrait global.

Il est surprenant de constater que, même si les organisations canadiennes perçoivent ces risques comme une menace plus importante que leurs

homologues américaines, elles semblent faire moins d'efforts pour faire face à chacun de ces risques :

- Seules 63 % des organisations canadiennes traitent adéquatement les risques liés à la santé mentale (classés au troisième rang en importance), comparativement à 72 % des organisations américaines (qui les classent au 17^e rang).
- Il existe un décalage similaire en ce qui concerne les talents. Seules 61 % des organisations canadiennes gèrent adéquatement les risques liés au recrutement, à la fidélisation et à la mobilisation des talents (classés au deuxième rang), comparativement à 72 % des organisations américaines (risques classés au troisième rang).

Les organisations canadiennes classent leurs dix principaux risques liés aux ressources humaines différemment de celles des États-Unis et du reste du monde.

	Monde	Canada	États-Unis
1	Cybersécurité et confidentialité des données	Cybersécurité et confidentialité des données	Cybersécurité et confidentialité des données
2	Administration et obligation fiduciaire	Recrutement, fidélisation et mobilisation des talents	Administration et obligation fiduciaire
3	Événements catastrophiques de la vie personnelle	Santé mentale	Recrutement, fidélisation et mobilisation des talents
4	Pandémies et autres situations de maladies transmissibles	Pratiques suivies sur le plan juridique, financier et de la conformité	Événements catastrophiques de la vie personnelle
5	Changement de la nature du travail	Augmentation des coûts liés à la santé, à la protection contre les risques et au bien-être	Changement de la nature du travail
6	Augmentation des coûts liés à la santé, à la protection contre les risques et au bien-être	Changement de la nature du travail	Prise de décision et imputabilité en matière d'avantages sociaux, de politiques et de rémunération
7	Prise de décision et imputabilité en matière d'avantages sociaux, de politiques et de rémunération	Effets de l'automatisation et de l'IA	Santé et bien-être des employés
8	Environnement	Prise de décision et imputabilité en matière d'avantages sociaux, de politiques et de rémunération	Pratiques suivies sur le plan juridique, financier ou de la conformité
9	Effets de l'automatisation et de l'IA	Administration et obligation fiduciaire	Pandémies et autres situations de maladies transmissibles
10	Recrutement, fidélisation et mobilisation des talents	Conduite et culture	Augmentation des coûts liés à la santé, à la protection contre les risques et au bien-être

Catégories de risque

■ Santé et sécurité
 ■ Gouvernance et finances
 ■ Numérisation accélérée
 ■ Pratiques en matière de talents
 ■ Environnement et cadre social

Les risques sont classés selon la cote de classement des risques, soit le produit de la probabilité qu'un risque survienne et de la gravité de ses conséquences.

Les risques auxquels les employeurs canadiens doivent faire attention :

1. Santé et sécurité



Aperçu

Seules 55 % des organisations canadiennes s'attendent à ce que les risques liés à la santé et à la sécurité aient des répercussions sur leurs activités au cours des trois prochaines années, contre 69 % des organisations à l'échelle mondiale et 74 % aux États-Unis. Cette situation reflète la maturité de la réglementation canadienne en matière de sécurité dans un environnement moins litigieux, ainsi que l'importance du soutien gouvernemental.

La **santé mentale** fait exception, puisqu'elle est classée au troisième rang. Cette préoccupation est justifiée, car plus d'un tiers des demandes de règlement dans le cadre des régimes d'invalidité d'employeurs concernent des maladies mentales. Cependant, seules 63 % des organisations traitent ce risque de manière efficace.

Toutefois, il se peut que les organisations ne fassent pas le lien : compte tenu du fait que **l'épuisement de la main-d'œuvre** (risque classé au 16^e rang) contribue aux problèmes de santé mentale, seules 56 % des organisations canadiennes gèrent actuellement ce risque.

Étonnamment, les organisations canadiennes n'ont classé les **pandémies et autres situations de maladies transmissibles** qu'au 14^e rang, alors que ce risque se classe au quatrième rang à l'échelle mondiale.

Répercussions

L'incapacité à s'attaquer de manière adéquate aux problèmes croissants de santé mentale (qui devraient augmenter en raison de la pandémie, de la guerre en Ukraine, de l'incidence du changement climatique, des fractures sociales, etc.) aura des répercussions sur les coûts (finances) et la fidélisation des employés (talents). L'épuisement de la main-d'œuvre ne doit pas être ignoré, car il mène à de nombreux autres risques liés aux ressources humaines, depuis les accidents du travail jusqu'aux risques d'atteinte à la réputation. Les entreprises qui s'attaquent à ces risques dès le début (et d'une manière globale) s'en sortiront mieux.

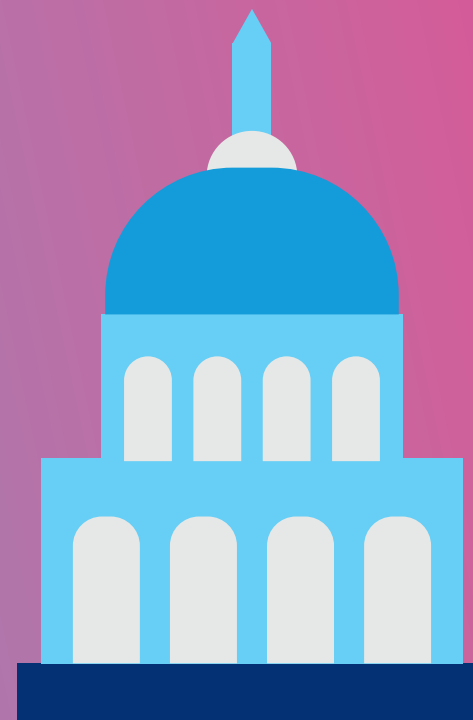
Facteurs à prendre en compte

- Procédez à un **examen approfondi de tous les programmes et de toutes les politiques et pratiques en matière de santé et sécurité** pour vous assurer qu'ils sont adaptés à une définition du « lieu de travail » incluant le travail à distance.
- **Évaluez régulièrement les soutiens en matière de santé mentale** afin de garantir une approche proactive, comme une couverture plus élevée pour les soins fournis par des psychologues ainsi que des ressources numériques de thérapie et de coaching en matière de santé mentale, etc.
- Bien que le risque perçu à propos de la pandémie s'estompe, il est important de ne pas sous-estimer les futures vagues, de tirer les leçons de l'expérience et de **se préparer aux événements futurs** en élaborant un plan de gestion de crise.



Les risques auxquels les employeurs canadiens doivent faire attention :

2. Gouvernance et finances



Aperçu

Seules 65 % des organisations canadiennes reconnaissent que les risques liés à la gouvernance et aux finances constituent une menace sérieuse (nettement moins que les 79 % des organisations américaines), même si quatre des dix principaux risques liés aux ressources humaines relèvent de cette catégorie.

Les **pratiques suivies sur le plan juridique, financier et de la conformité** (classées au quatrième rang des risques) font leur apparition parmi les dix principaux risques, reflétant les préoccupations relatives à la conformité des programmes de ressources humaines par rapport à la législation.

L'**augmentation des coûts liés à la santé, à la protection contre les risques et au bien-être** (risque classé au cinquième rang) est également une priorité en raison de l'augmentation des primes d'assurance. Pourtant, seules 31 % des organisations canadiennes ont actuellement « une stratégie efficace et bien définie de limitation des coûts qui englobe la conception du régime, la gestion des risques pour la santé et la souscription d'assurance pour gérer le coût des prestations ».

Les organisations canadiennes sont également à la traîne lorsqu'il s'agit de reconnaître le risque lié à **l'administration et à l'obligation fiduciaire** (classé au neuvième rang au Canada, comparativement au deuxième rang à l'échelle mondiale). La multiplication des fournisseurs d'avantages sociaux, des fournisseurs de [solutions numériques de bien-être](#), des systèmes d'administration basés sur la technologie et des administrateurs tiers augmente la marge d'erreur et les risques de violation des données.

Répercussions

La sous-estimation de ces risques peut créer des angles morts face à la surveillance accrue de toutes les parties prenantes, y compris les syndicats et les investisseurs : un manquement à la gouvernance pourrait entraîner des amendes et nuire à votre marque. En l'absence d'une stratégie de limitation des coûts, les organisations peuvent être contraintes de prendre des mesures moins attrayantes, comme la réduction des avantages sociaux, ce qui a des répercussions sur les risques pour la santé et la sécurité ainsi que sur la capacité de l'organisation à recruter et à fidéliser les talents.

Facteurs à prendre en compte

- **Effectuez des diagnostics périodiques** pour garantir une bonne gouvernance. Il peut s'agir d'une analyse comparative des frais de votre assureur et d'une évaluation de vos modalités de financement, ainsi que d'audits ciblés (comme des audits de l'admissibilité et des demandes de règlement) pour éliminer les coûts inutiles.
- Assurez-vous d'être au courant des changements dans **les prestations et la législation gouvernementales** – et de leur incidence sur vos programmes – en faisant appel à un conseiller expérimenté et efficace.
- Élaborez une **stratégie sur trois à cinq ans**, y compris une refonte des programmes axée sur la valeur (ce qui signifie rediriger les fonds vers les avantages que les employés apprécient le plus et vers la prestation numérique pour réduire les coûts). Assurez-vous de disposer des outils et de l'expertise en matière de modélisation des avantages-coûts/tendances qui sont nécessaires pour gérer ce risque.



Les risques auxquels les employeurs canadiens doivent faire attention :

3. Numérisation accélérée



Aperçu

La cybersécurité et la confidentialité des données constituent le principal risque dans tous les pays, y compris au Canada, où les gestionnaires des risques (80 %) sont beaucoup plus susceptibles que les professionnels des RH (57 %) de s'attendre à ce que ce risque ait des répercussions sur leur organisation.

L'accent mis sur la cybersécurité peut se faire au détriment de l'amélioration d'autres technologies RH existantes. Seules 56 % des organisations canadiennes s'attendent à ce que l'**obsolescence des technologies RH** ait des répercussions sur leurs activités au cours des trois prochaines années.

Seules 30 % d'entre elles disposent actuellement d'outils efficaces pour l'**administration des avantages sociaux** et d'autres processus de **gestion des talents** axés sur le numérique (ce qui signifie que sept sur dix d'entre elles n'en ont pas).

Répercussions

En ne s'attaquant pas à l'obsolescence des technologies et en n'investissant pas suffisamment dans une stratégie de RH et d'avantages sociaux axée sur le numérique, les organisations risquent, au mieux, de prendre du retard dans l'expérience qu'elles offrent à leurs employés et, au pire, de s'exposer à des violations de données à l'avenir. Six employés sur dix qui ont estimé que leur expérience s'était détériorée pendant la pandémie n'avaient pas accès aux avantages sociaux au moyen d'outils technologiques. L'offre d'avantages sociaux de qualité dignes d'une expérience consommateur est à présent en train de devenir un enjeu de taille; elle peut être plus rentable (à une époque où l'augmentation du coût des avantages sociaux constitue un risque qui arrive au cinquième rang en importance).

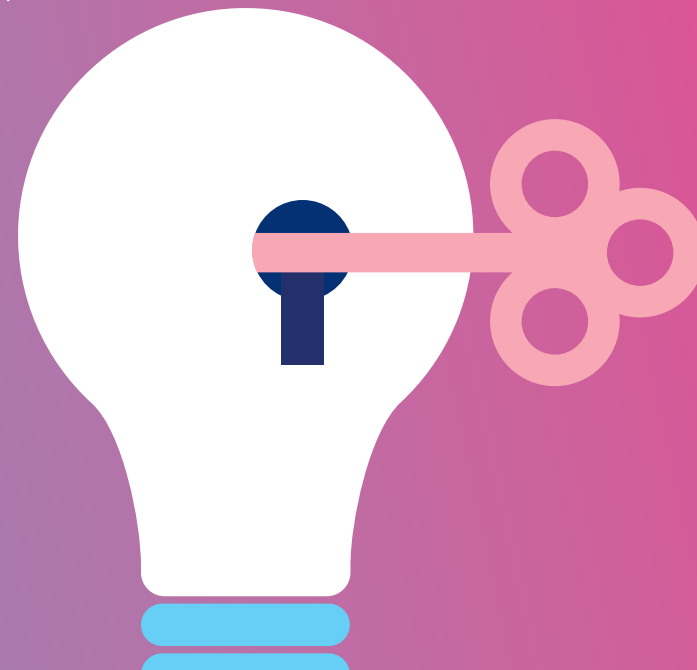
Facteurs à prendre en compte

- **Effectuez une analyse des lacunes** de vos processus et systèmes pour en cerner les faiblesses en ce qui a trait à la cybersécurité et réduire la probabilité d'une violation des données. Deux problèmes liés aux ressources humaines aggravent les risques : la forte rotation du personnel (deux employés sur trois emporteraient avec eux des dossiers lorsqu'ils quittent leur employeur) et le travail à distance (qui rend plus difficile la sécurisation des systèmes). La gestion des talents doit donc être un élément essentiel de la lutte contre ce risque.
- **Évaluez la façon dont les avantages sociaux sont offerts** aux employés. À une époque où le degré de dispersion des employés dépasse tout ce qui avait été vu à ce jour, les entreprises n'ont jamais eu autant besoin d'uniformiser l'expérience employé.



Les risques auxquels les employeurs canadiens doivent faire attention :

4. Pratiques en matière de talents



Aperçu

Alors que le recrutement, la fidélisation et la mobilisation des talents se sont hissés au deuxième rang des risques cette année, il arrive souvent que les organisations canadiennes ne disposent pas des outils, de l'expertise et de la stratégie nécessaires pour gérer ce risque de manière efficace.

Seule une entreprise sur quatre (25 %) dispose actuellement d'une proposition de valeur aux employés concurrentielle (contre 36 % aux États-Unis) et moins des deux tiers d'entre elles possèdent les données et les outils d'analyse nécessaires pour surveiller les risques liés aux **pratiques en matière de talents**.

Les risques liés au **changement de la nature du travail** arrivent au troisième rang pour les responsables des RH (mais seulement au douzième rang pour les gestionnaires des risques), ce qui n'est pas surprenant étant donné que le passage au travail à distance peut nécessiter de nouvelles approches en matière de **recrutement et de fidélisation** des employés.

Le **risque lié à la relève et à la dépendance à une personne clé** constitue un angle mort : classé au cinquième rang l'an dernier par les professionnels des RH, probablement en raison du départ à la retraite des baby-boomers, il est tombé au 19^e rang. En revanche, les gestionnaires des risques classent ce risque au septième rang. Les RH doivent s'aligner sur cette perspective, d'autant plus que seules 55 % des organisations canadiennes gèrent actuellement ce risque.

Répercussions

Comme trois organisations sur quatre n'ont pas de proposition de valeur aux employés concurrentielle, cela aura des répercussions sur la capacité d'une organisation à recruter et à fidéliser des talents, ce qui pourrait limiter sa croissance, affecter sa productivité et peut-être même nuire au respect de ses obligations contractuelles. Ignorer la planification de la relève pour les rôles clés pourrait également avoir des conséquences négatives à long terme sur la productivité et la continuité de l'entreprise.

Facteurs à prendre en compte

- **Développez une proposition de valeur aux employés concurrentielle** en priorité et assurez-vous que les politiques et les avantages sont en phase avec le travail à distance et les attentes des employés en matière de flexibilité, ainsi qu'avec leur besoin de soutien financier en raison de l'augmentation du coût de la vie.
- Comme les gestionnaires des risques attribuent encore plus d'importance aux risques liés au recrutement et à la fidélisation que leurs homologues des RH, ils devraient tous se réunir avec les **conseillers en avantages sociaux** pour planifier « la suite des choses » et se préparer à un repositionnement en cas de changement (par exemple, un ralentissement économique).
- **Veillez à ce que le risque lié aux déplacements et à la mobilité ne constitue pas un angle mort** : les nouveaux employés venant de l'étranger auront besoin d'une couverture pour impatrié adéquate, tandis que l'instabilité géopolitique pourrait présenter plus de risques pour ceux qui recommencent à voyager.



Les risques auxquels les employeurs canadiens doivent faire attention :

5. Environnement et cadre social

Aperçu

Le Canada est la seule région dont la liste des dix principaux risques n'inclut pas de risques environnementaux et sociaux.

Étonnamment, seules 51 % des organisations canadiennes estiment que « des risques liés à l'**environnement** sont susceptibles d'avoir des répercussions sur leur organisation au cours des trois prochaines années », le chiffre le plus bas de toutes les régions, y compris les États-Unis (62 %).

Alors que les **événements catastrophiques de la vie personnelle** constituent le troisième risque en importance à l'échelle mondiale, il est tombé au 17^e rang au Canada. Bien que ce risque se classe au septième rang pour les RH (en raison de leur vision plus étroite des conséquences humaines des risques liés aux événements catastrophiques de la vie personnelle), les gestionnaires des risques le classent au 22^e rang (peut-être parce qu'ils tiennent compte des risques à l'échelle de l'entreprise).

Le risque lié à la **diversité, à l'équité et à l'inclusion (DEI)** a été classé au bas de l'échelle, tant par les professionnels des RH (15^e rang) que par les gestionnaires des risques (23^e rang), alors que seules 51 % des organisations canadiennes gèrent actuellement cette menace, ce qui est nettement moins qu'aux États-Unis (76 %).

Répercussions

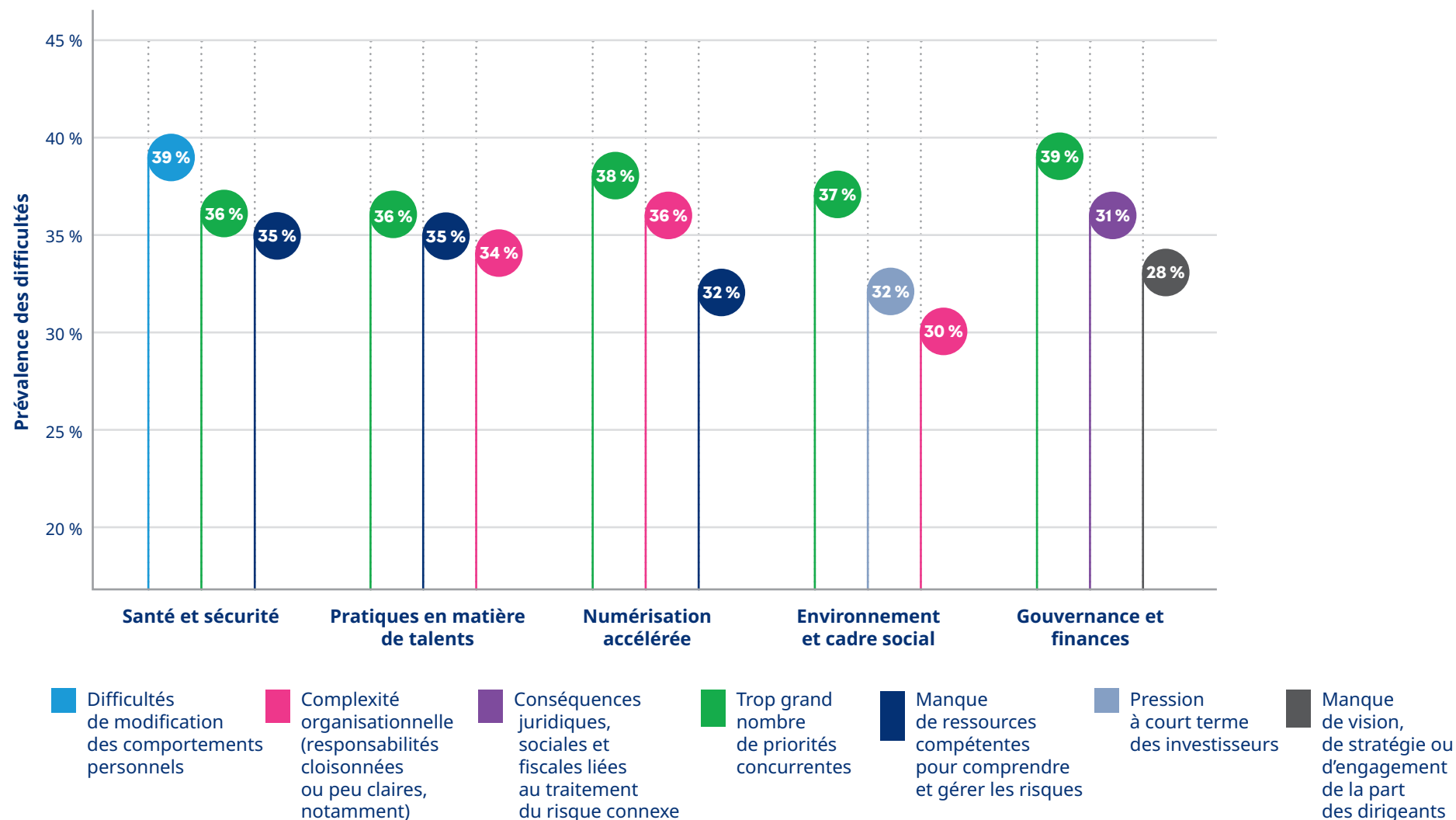
Le fait de sous-estimer la nécessité de gérer le risque environnemental constitue un angle mort. Les employés attendent de leurs employeurs qu'ils aient un programme de durabilité, mais seul un professionnel des RH sur quatre dispose d'un plan clairement établi pour lutter contre le changement climatique. Ne pas prendre en compte les parties prenantes externes pourrait faire perdre aux organisations des investissements et des clients, et également nuire à leur réputation : les clients, les investisseurs et les fournisseurs veulent tous s'associer à des organisations qui ont une position formalisée à l'égard des enjeux environnementaux, de société et de gouvernance (ESG), y compris la DEI.

Facteurs à prendre en compte

- **Remédiez à l'absence de priorité accordée à la DEI.** Lors de la mise à jour des programmes des RH et des avantages sociaux, « inversez la pyramide » pour concevoir sciemment des programmes qui répondent aux besoins des groupes défavorisés en matière de santé, de protection contre les risques et de bien-être.
- **Utilisez la conception de scénarios** pour anticiper et planifier les moments (petits et grands) qui comptent pour la main-d'œuvre aujourd'hui et dans le futur.
- Enfin, **tenez compte du rythme du changement climatique et de la place qu'il occupe** lorsque vous mettez à jour les politiques, les avantages sociaux et les protections d'assurance. Une vision plus large est nécessaire pour s'assurer que les employés sont protégés contre les événements climatiques et pour lier la politique environnementale au recrutement des talents et à l'« image de marque ».



Obstacles à l'atténuation des risques liés aux ressources humaines au Canada



Le trop grand nombre de priorités concurrentes – ce qui n'est pas surprenant compte tenu de la pandémie et des défis en matière de gestion des talents – a été identifié comme un obstacle à la lutte contre les cinq piliers du risque lié aux ressources humaines.

Le fait d'être trop sollicité signifie que le temps et les ressources nécessaires ne sont pas alloués pour faire face aux risques clés comme la cybersécurité, l'analyse des données et la planification de la relève. Le manque de ressources qualifiées pour s'attaquer aux domaines

où il y a eu le plus de changements et d'innovations – la santé et la sécurité, la gestion des talents et la numérisation – s'avère également un problème et doit être traité en priorité.

Ces angles morts se traduiront à terme par une perte de compétitivité.

Étonnamment, l'insuffisance des ressources budgétaires ne figure pas parmi les principaux obstacles cette année. À titre d'exemple, l'insuffisance des ressources budgétaires pour traiter l'élément humain du risque lié à la santé et à la sécurité était classée au deuxième rang des obstacles l'année dernière. Le fait que ce facteur ne soit plus considéré comme un obstacle suggère que les

organisations comprennent désormais l'importance de la gestion des risques en matière de santé et de sécurité et en ont fait une priorité. En fait, plus d'un tiers des cadres supérieurs ont constaté un rendement mesurable de leur investissement dans la santé et le bien-être.

Les cadres supérieurs apportent également un soutien important. En réalité, le manque de vision, de stratégie ou d'engagement de la part de la haute direction ne constitue l'un des trois principaux obstacles que lorsqu'il s'agit de gouvernance et de finances, et même dans ce cas, le pourcentage d'organisations affirmant que cela a représenté un défi est relativement faible.



Des espoirs pour l'avenir

L'année à venir sera difficile et les risques liés aux ressources humaines doivent être gérés sur le plan opérationnel. Nous souhaitons vous offrir l'avantage concurrentiel visant à prévoir les risques et travailler avec vous pour atténuer ces risques. Notre dernier rapport offrira à votre entreprise et à vos employés les outils nécessaires pour prospérer et pour préserver la confiance que vous avez générée par vos actions.

Les résultats du rapport Risques liés aux RH de cette année offrent de précieux renseignements à propos des opinions des professionnels des RH et des gestionnaires des risques. Les professionnels des RH et les gestionnaires des risques ont des objectifs très différents : sur les 25 risques abordés dans le rapport, seuls cinq sont communs aux deux groupes dans leur classement des dix principaux risques auxquels leur organisation est confrontée. Bien que certains de ces risques soient critiques, comme le recrutement et la fidélisation des talents, ces résultats suggèrent que les RH et les gestionnaires des risques doivent collaborer plus étroitement pour se mettre d'accord sur les priorités et la planification en matière de gestion des risques. Ce n'est qu'en collaborant qu'ils pourront repérer les angles morts.

Si vous ne faites que trois choses...

Compte tenu de la nature des risques liés aux ressources humaines auxquels les employeurs canadiens sont confrontés, il convient d'envisager trois priorités immédiates :

- 1** **Passez en revue votre régime d'avantages sociaux** pour vous assurer qu'il soutient votre proposition de valeur aux employés et, si nécessaire, faites-en une refonte axée sur la valeur en réorientant vos dépenses vers des domaines à forte valeur ajoutée comme le soutien à la santé mentale et les avantages respectueux de la DEI.
- 2** **Envisagez une prestation de vos avantages sociaux axée sur le numérique** pour l'adapter au changement de la nature du travail, et travaillez avec vos conseillers pour choisir les bons fournisseurs de solutions numériques de bien-être.
- 3** **Évaluez vos programmes de RH et d'avantages sociaux** du point de vue du risque lié à la gouvernance et au financement, et de la viabilité financière.

Les RH et les gestionnaires des risques doivent travailler ensemble pour faire face aux risques actuels liés aux ressources humaines. Commencez par vous réunir avec vos conseillers en RH et en avantages sociaux pour vous assurer que vous êtes tous d'accord sur les décisions clés.

[Pour démarrer, téléchargez le rapport Risques liés aux RH 2022 au Canada.](#)

Repenser l'avenir.

À propos de Mercer

Chez Mercer, nous travaillons à façonner un brillant avenir.

Ensemble, nous transformons le monde du travail, nous redéfinissons les perspectives de retraite et de placement, et nous optimisons la santé et le mieux-être de tous. Pour ce faire, nous répondons aux besoins d'aujourd'hui et de demain. En comprenant et en exploitant les données avec une approche humaine. Et en mettant des idées en pratique pour enclencher des changements positifs.

Depuis 75 ans, nous offrons des conseils fiables et des solutions afin de façonner un avenir sain et durable pour nos clients, employés et collectivités.

Bienvenue dans un monde où l'empathie et l'économie changent la vie des gens.

Ensemble pour un brillant avenir.

Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.mercer.ca

Prenez part à la conversation

 @MercerCanada

 Mercer Canada



Ce que Mercer Marsh Avantages Sociaux peut faire pour vous

Le fait de redéfinir continuellement les raisons d'être et les priorités favorise la transformation des RH. Façonner l'avenir du travail exige de meilleures stratégies en matière de placement et de retraite, de protections de soins de santé et de mieux-être, de talents et de communications. Nous valorisons l'investissement dans l'avenir pour bâtir la résilience de votre entreprise et celle de vos employés.

Dans le cadre de notre approche avant-gardiste, nous offrons des stratégies qui favorisent l'adoption d'un mode de vie sain, grâce à des protections de soins de santé et de mieux-être novatrices. Les conseillers de Mercer Marsh Avantages Sociaux vous aident à offrir des options personnalisées en matière d'avantages sociaux qui répondent à un large éventail de besoins chez les employés. Nous comprenons que la main-d'œuvre d'aujourd'hui est multigénérationnelle et diversifiée. Nous sommes prêts à concevoir des solutions avec vous pour soutenir vos employés, peu importe d'où ils travaillent.