

Les bénéfices du mieux-être

Ou comment faire pour que le coût élevé des mauvaises habitudes de vie devienne profitable



Un autre **Dossier de réflexion** offert par la division des Garanties collectives de la Financière Sun Life.

Mai 2011.

Sommaire

L'indice de mieux-être des Canadiens Sun LifeSM permet de conclure que les attitudes, les perceptions et les comportements des Canadiens en ce qui a trait à la santé ne sont pas à la hauteur. En outre, les Canadiens n'adoptent pas les mesures préventives qui assureraient leur santé future.

UN CHANGEMENT FONDAMENTAL, QUI PERMETTRAIT D'ACCORDER UNE IMPORTANCE ACCRUE À LA PRÉVENTION PLUTÔT QU'AUX MODÈLES ACTUELS AXÉS SUR LES TRAITEMENTS, DOIT SE PRODUIRE. LES EMPLOYEURS SONT EN EXCELLENTE POSITION POUR PRENDRE LA TÊTE DE CE CHANGEMENT EN ADOPTANT DES PROGRAMMES DE MIEUX-ÊTRE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL ET, CE FAISANT, EN RETIRER DES AVANTAGES CONSIDÉRABLES.

L'incidence de ces attitudes sur les employeurs sera importante. L'augmentation des frais de santé des employés exerce déjà une pression sur les résultats financiers des employeurs et rend de nombreux régimes d'avantages intenable, étant donné la spirale des coûts des médicaments, le vieillissement de la

population et le transfert de nombreux frais de santé du secteur public au secteur privé. La combinaison de ce qui précède aux coûts associés à une main-d'œuvre en mauvaise santé, donc à l'absentéisme et à la perte de productivité, est suffisante pour faire perdre le sommeil à tout dirigeant d'entreprise.

L'indice de mieux-être des Canadiens montre que la pression exercée par ces coûts ne fera qu'augmenter à moins que des changements importants ne soient apportés. Par ailleurs, les données tirées du sondage donnent une idée de ce que pourraient être ces changements, notamment des façons de balayer les obstacles à une vie plus saine, et font comprendre comment les encourager.

Un changement fondamental des mentalités et des politiques, c'est-à-dire une importance accrue accordée à la prévention plutôt qu'aux modèles actuels axés sur les traitements, doit se produire. Pour les employeurs, la bonne nouvelle, c'est qu'ils sont en excellente position pour prendre la tête de ce changement en adoptant des programmes de mieux-être sur les lieux de travail et, ce faisant, en retirant des avantages considérables.

L'amélioration de la santé des employés, qui entraînera des économies mesurables, une meilleure productivité et une compétitivité accrue, peut avoir une incidence beaucoup plus grande sur une entreprise que le capital de sympathie qu'elle procure.



L'étude

L'indice de mieux-être des Canadiens Sun Life^{MC}, fondé sur une étude nationale historique sur la santé commandée par la Sun Life et réalisée par Ipsos Reid en octobre 2010, a permis d'obtenir une image complète des attitudes, des perceptions et des comportements des Canadiens en ce qui a trait à leur santé.

Un échantillon de 3 989 Canadiens âgés de 18 à 80 ans tiré du panel en ligne canadien d'Ipsos Reid a été interviewé en ligne. Les personnes interrogées devaient répondre à 45 questions. Ipsos Reid a établi l'échantillon selon la méthode des quotas afin de faire en sorte que sa composition reflète celle de la population adulte selon les données du recensement de 2006 et de fournir un échantillon probabiliste approximatif.

Les coûts d'une mauvaise santé sont assumés par tous, soit par les particuliers, les employeurs et les gouvernements, et l'amélioration de la santé de la population peut apporter d'énormes avantages. L'analyse des données tirées du sondage fait comprendre quels sont les obstacles à un bon état de santé futur ainsi que les aides dont les Canadiens pourraient avoir besoin pour vivre en meilleure santé dès aujourd'hui.

Combinées aux recherches sur l'incidence des mauvaises habitudes de vie et sur leur coût pour les employeurs, les conclusions tirées du sondage incitent fortement les particuliers

et les entreprises à réagir pour améliorer l'état de santé général et en retirer les avantages.

La majorité des Canadiens sont à la merci de problèmes de santé

Un des objectifs du sondage consistait à estimer le nombre de Canadiens affichant l'une ou l'autre de six mauvaises habitudes de vie, dont trois – le manque d'exercice, le tabagisme et une mauvaise alimentation – constituent des facteurs de risque importants de maladie chronique.

UN DES OBJECTIFS DU SONDRAGE CONSISTAIT À ESTIMER LE NOMBRE DE CANADIENS AFFICHANT L'UNE OU L'AUTRE DE SIX MAUVAISES HABITUDES DE VIE, DONT TROIS – LE MANQUE D'EXERCICE, LE TABAGISME ET UNE MAUVAISE ALIMENTATION – CONSTITUENT DES FACTEURS DE RISQUE IMPORTANTS DE MALADIE CHRONIQUE.

Un changement de comportement par rapport à ces trois habitudes pourrait améliorer de beaucoup l'état de santé général des Canadiens. Des études montrent qu'en réduisant les risques qu'ils courent dans ces trois aspects de leur mode de vie (tabagisme, alimentation et exercice), les Canadiens peuvent réduire de 80 % leur risque de souffrir d'une maladie cardiaque, d'un accident vasculaire cérébral ou de diabète de type 2, et de 40 % le risque d'être atteints d'un cancer. Enfin, un peu d'exercice peut réduire de 58 % le risque de souffrir d'un des états de santé dont la croissance est la plus rapide au Canada, le diabète.¹

Indice de mieux-être final :

C+ pour la santé

Le sondage ayant permis d'établir l'indice de mieux-être des Canadiens Sun Life^{MC} comprenait 45 questions permettant d'évaluer les attitudes, les perceptions et les comportements des Canadiens pour ce qui est de leur santé. Ces résultats ont été analysés et utilisés pour calculer un indice global de mieux-être sur 100 parmi les Canadiens.

Globalement, les Canadiens ont obtenu une note de

69

sur 100 – soit un score situé entre la moyenne et au-dessous de la moyenne, qui ne peut nous rendre fiers.

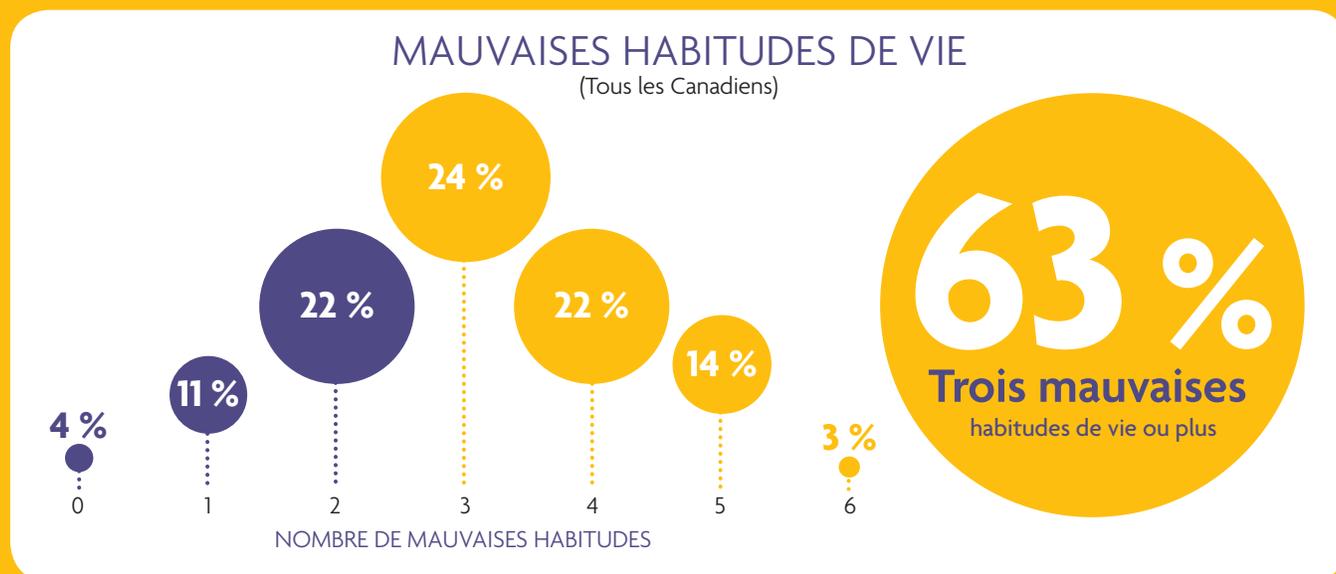
Comme la main-d'œuvre vieillit et que les coûts des soins de santé augmentent pour les employeurs, les particuliers et les gouvernements, il y a vraiment place à amélioration.

Le sondage

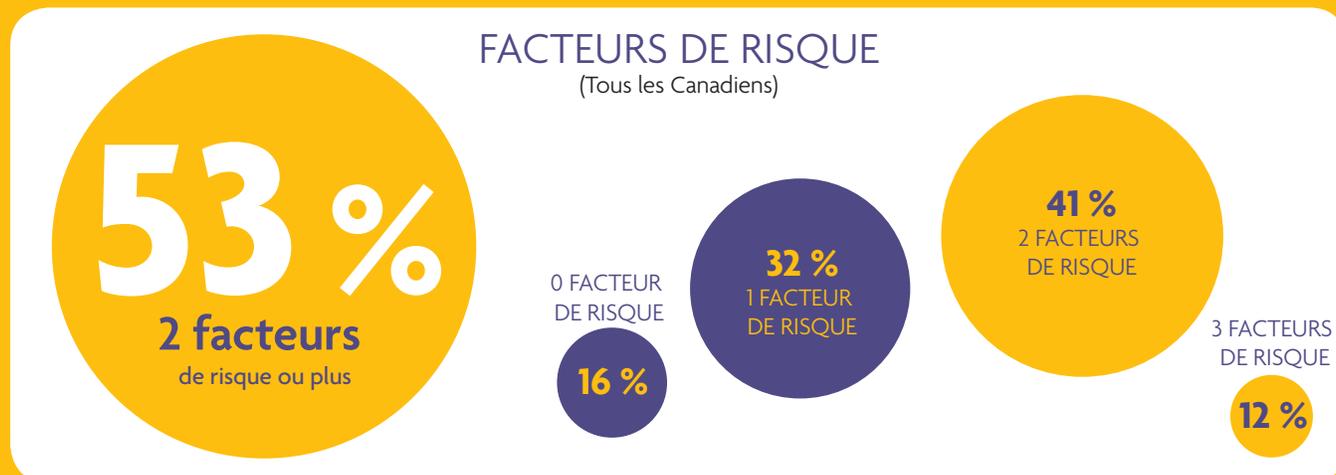
Le sondage évaluait l'incidence des mauvaises habitudes de vie en demandant aux participants à quelle fréquence ils s'adonnent aux activités suivantes :

- 1 Faire des activités physiques pendant au moins 30 minutes par jour
- 2 Ne pas fumer
- 3 Consommer entre sept et dix portions de fruits et de légumes tous les jours
- 4 Dormir au moins sept heures toutes les nuits
- 5 Contrôler ou bien supporter le stress
- 6 Boire entre six et huit verres d'eau au moins par jour

Les participants qui déclaraient ne pas s'adonner régulièrement (c.-à-d. qui n'ont pas répondu « habituellement » ou « toujours » aux énoncés ci-dessus) à l'une ou l'autre de ces activités ont été vus comme ayant de mauvaises habitudes de vie. Le sondage a permis de découvrir que la majorité des Canadiens (63 %) manifestent trois mauvaises habitudes de vie ou plus.



Le nombre de Canadiens qui affichent des facteurs de risque de maladie chronique (manque d'exercice, fumer, mauvaise alimentation) est inquiétant. Plus de la moitié (53 %) des Canadiens présentent deux facteurs de risque de maladie chronique ou plus, et, dans 11 % des cas, les trois facteurs de risque sont présents.



Voilà des statistiques alarmantes pour les employeurs, déjà confrontés au vieillissement de leur main-d'œuvre et à l'augmentation des coûts des soins de santé. Puisque dans la main d'œuvre canadienne, composée de 14 millions de personnes, ou des trois quarts (76 %) des Canadiens âgés de 25 à 64 ans,¹ la majorité affiche deux facteurs de risque ou plus de maladie chronique, les employeurs devront assumer pendant longtemps les coûts directs et indirects associés à ces mauvaises habitudes.

Employés à la santé précaire et les résultats financiers

L'Agence de la santé publique du Canada relève que 70 % des coûts en garanties collectives assumés par une entreprise sont associés à six catégories de maladies (cardiovasculaires, musculo-squelettiques, respiratoires, digestives, cancer et stress). Toutes ces maladies sont évitables, ou encore leurs facteurs de risque peuvent être modifiés, grâce à des changements de comportements.²

Lorsque des employés souffrent de maladies chroniques, l'employeur enregistre une perte de productivité et rate des occasions puisque :

- l'absentéisme des employés augmente;
- le taux d'invalidité augmente;
- le nombre d'accidents augmente;
- l'efficacité sur les lieux de travail diminue; et
- la qualité du travail et des services à la clientèle en souffre.

Par exemple, les coûts associés aux employés obèses (personnes dont l'indice de masse corporelle est supérieur à 40) sont sensiblement plus élevés. Une étude réalisée récemment par

l'université Duke a permis de découvrir que, en moyenne, les employés obèses perdent 13 fois plus de jours de travail que les autres employés et que, pour eux, les coûts en règlements de frais médicaux sont sept fois plus élevés que ceux des employés non obèses.⁴ De plus, le coût annuel additionnel total pour chaque employé fumeur est de 3 396 \$ à cause de l'absentéisme, de la diminution de sa productivité associée aux pauses cigarette et des coûts liés aux locaux pour fumeurs.³

PUISQUE TANT DE CANADIENS RISQUENT DE VOIR LEUR SANTÉ SE DÉGRADER – ET PUISQUE DES EMPLOYÉS EN SANTÉ PEUVENT AVOIR UNE INCIDENCE POSITIVE SUR LE BÉNÉFICE D'UNE ENTREPRISE – LA CAUSE PLAIDANT EN FAVEUR DE PROGRAMMES DE MIEUX-ÊTRE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL EST ENTENDUE.

Les mauvaises habitudes ont aussi un impact sur la productivité. Le Journal of Occupational and Environmental Medicine a publié une recherche qui démontre que de s'adonner à une activité physique moins d'une fois par semaine entraîne une diminution de la productivité sur le lieu de travail d'approximativement trois heures par semaine comparativement à un employé physiquement actif.⁵

Le stress est un autre problème coûteux. Une étude publiée par le Journal de l'Association médicale canadienne a permis de découvrir que les dépenses en soins de santé sont près de 50 % supérieures pour les employés qui déclarent sentir beaucoup de stress comparativement à ceux qui ne sentent pas de stress, et que les absences liées au stress coûtent quelque 3,5 milliards de dollars par année aux entreprises canadiennes. Chaque employé qui améliore son niveau de résistance au stress peut faire économiser quelque 925 \$ par année à son employeur.⁶

Les coûts étant si élevés, et la prévention des maladies étant elle-même une mesure tout à fait réalisable, les employeurs qui comprennent les obstacles qui se dressent à l'amélioration de la santé de leurs employés et qui étudient les solutions qui les aideraient à surmonter ces obstacles seront en bonne position pour en tirer les bénéfices.

Puisqu'il a été démontré que tant de maladies sont évitables – y compris 80 % des maladies cardiaques, des accidents vasculaires cérébraux et des diabètes de type 2 et 40 % des cancers⁷ – et que les coûts de ces maladies sont si élevés pour les employeurs, la cause est entendue : les employeurs qui se soucient de la santé de leurs employés ont beaucoup à gagner et, le plus tôt ils adopteront des mesures, plus grandes seront les économies probables.

Le coût des employés en mauvaise santé

- Les employés obèses sont absents, en moyenne, 13 fois plus souvent que les employés non obèses et entraînent des frais médicaux de près de 7 fois supérieurs.⁴
- Les fumeurs coûtent aux employeurs 3 396 \$ de plus que les autres employés à cause d'un absentéisme plus important, d'une productivité moindre et des coûts associés aux locaux pour fumeurs.³
- Les employés très stressés coûtent près de 50 % de plus en dépenses de soins de santé, tandis que l'absentéisme lié au stress entraîne des coûts additionnels annuels de 3,5 milliards de dollars pour les entreprises canadiennes.⁶

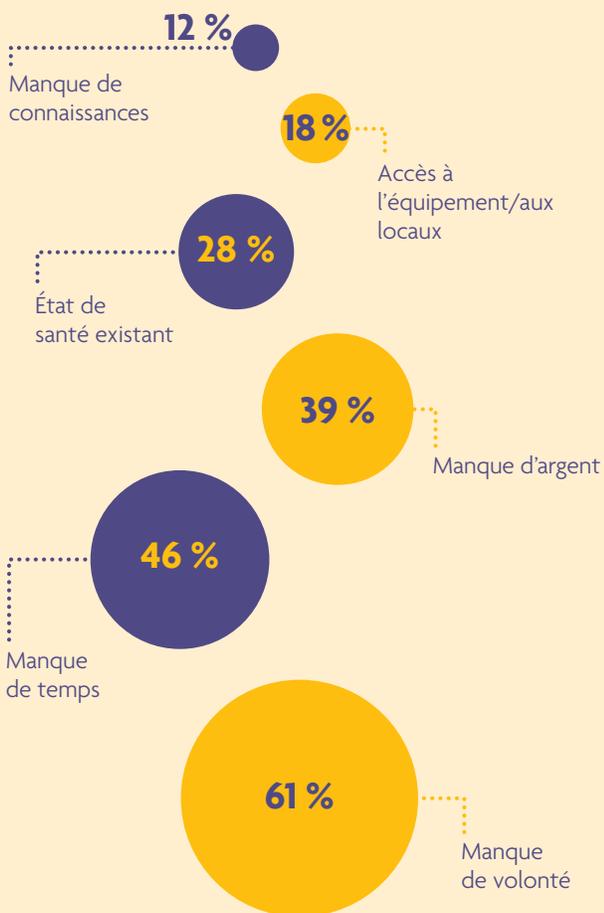
Les obstacles à une meilleure santé

Le sondage de l'indice du mieux-être des Canadiens Sun LifeSM a montré que bien que la plupart des gens assument la responsabilité de leur santé, nombreux sont ceux qui ne prennent pas de mesures pour se débarrasser de leurs mauvaises habitudes de vie et en adopter de meilleures. Selon le sondage, sur la liste de leurs priorités, près de la moitié des Canadiens (45 %) ne placent pas la santé au sommet et, dans certains cas, ne l'y incluent pas du tout.



LES PRINCIPAUX OBSTACLES À UN MODE DE VIE SAIN

(Tous les Canadiens)



Le total de ces pourcentages est supérieur à 100 % puisque de nombreux participants ont noté plus d'un obstacle à un mode de vie sain.

L'obstacle le plus courant à l'acquisition d'habitudes saines est le manque de volonté, comme l'admettent 61 % des Canadiens, mais les principaux obstacles ne sont pas tous liés à la volonté personnelle. Le manque de temps, d'argent, d'accès à des équipements et de connaissances ont aussi souvent été cités comme des obstacles sur la voie d'une bonne santé.

Malgré ces obstacles, il y a lieu d'être optimiste quant à l'élimination des mauvaises habitudes de vie. Il est clair que les Canadiens comprennent le lien entre l'incidence de maladies et leurs gestes, puisque 81 % des répondants croient que les maladies sont en bonne partie ou complètement évitables. Même les répondants présentant les plus hauts risques, ceux qui affichent trois mauvaises habitudes de vie ou plus, voient ce lien et 79 % d'entre eux croient fermement que les maladies sont évitables.

Bien que presque tous les Canadiens (96 % dans ce sondage) reconnaissent détenir une certaine responsabilité sur leur propre santé, le cercle de responsabilité en ce qui a trait à celle-ci est plutôt large. On trouve en effet dans ce cercle les employeurs, qui contrôlent en partie le temps et le niveau de stress de leurs employés, comme le confirment 60 % des personnes qui sentaient que leur employeur détenait une part de responsabilité dans leur santé personnelle.

Les programmes de mieux-être : gagner sur tous les tableaux

Comme les obstacles les plus difficiles à franchir pour de nombreux Canadiens sont le temps, l'argent et la motivation, le lieu de travail – avec l'adoption de programmes de santé et de mieux-être pour les employés – est le lieu idéal pour

Les cinq profils de santé

des Canadiens

Selon l'analyse des réponses au sondage sur l'indice de mieux-être des Canadiens Sun Life,^{MC} on constate que les Canadiens se répartissent en cinq grandes catégories qui reflètent leurs comportements et leurs perceptions en ce qui a trait à leur santé.

1 Présomptueux 23 %

Les gens de ce groupe s'estiment en très bonne santé et ne s'inquiètent pas encore de leur état de santé futur. Cependant, leurs comportements et leur motivation ne correspondent pas nécessairement à cette vision optimiste. Ils risquent de négliger de prendre des habitudes saines qui leur permettraient de rester en bonne santé au fur et à mesure qu'ils vieilliront.

2 Débordé 22 %

Pour nombre de personnes de ce groupe, l'adoption de comportements sains se trouve à la toute fin d'une longue liste de priorités, notamment les obligations professionnelles et familiales. Les principaux obstacles invoqués pour expliquer pourquoi il est difficile d'acquérir des habitudes plus saines sont le manque de connaissances, de temps et d'argent.

3 Champion santé 22 %

Les champions en santé accordent une grande importance au maintien d'un mode de vie sain. Ils assument l'entière responsabilité de leur santé et font le nécessaire pour adopter les comportements appropriés. Il est important de noter que ces gens disent qu'ils « ne sont pas des loups solitaires » et signalent qu'ils peuvent compter sur du soutien pour adopter les comportements appropriés.

4 Résilient 18 %

Les résilients considèrent qu'il est important d'avoir un style de vie sain et se montrent motivés à adopter des comportements sains. Toutefois, en raison d'un problème de santé existant, il leur est difficile de mener le style de vie qu'ils privilégient. Même s'ils semblent vouloir prendre les mesures adéquates, ils ont de la difficulté à le faire en raison de leur problème de santé existant.

5 Intimidé 16 %

Les comportements déclarés par le groupe des intimidés indiquent qu'ils sont en moins bonne santé que la moyenne, mais la différence est minime. Cependant, ils ont une perception de leur état de santé beaucoup plus négative. Ils ont le sentiment que leur santé repose non seulement sur eux, mais aussi sur un soutien externe. Les membres de ce groupe aimeraient obtenir de l'aide, mais ne se résolvent pas toujours à la demander.

On retrouve ces groupes dans toutes les entreprises et organisations, et les fournisseurs de services de mieux-être peuvent aider les employeurs à comprendre quelle est leur importance numérique au sein de leur main-d'œuvre. Ces renseignements peuvent être utilisés pour élaborer sur mesure les éléments d'un programme de santé et de mieux-être, pour que celui-ci soit le plus efficace possible et qu'il génère plus d'économies pour l'employeur.

Le total n'est pas égal à 100 %, les résultats ayant été arrondis.

lancer des initiatives qui apporteraient les améliorations si nécessaires à la santé des Canadiens.

Les employés peuvent trouver dans ces programmes des messages santé ciblés, un accès pratique, un environnement favorable ou des programmes subventionnés par leur employeur qui les aideront à modifier leurs habitudes. Ces programmes peuvent être structurés autour des besoins de chaque entreprise pour inclure des éléments comme un encadrement relatif au mode de vie, des défis santé, des cliniques de dépistage, des évaluations des risques pour la santé, des sessions de formation et plus encore.

Il en résultera une population et des lieux de travail plus sains, ainsi que des dividendes potentiellement substantiels pour les employeurs. Une recherche à l'échelle de l'Amérique du Nord menée par la firme d'experts-conseils Towers Watson²¹ montre que les entreprises proposant les programmes de santé et de productivité les plus efficaces peuvent se targuer d'un capital humain et de résultats financiers supérieurs avec :

- des produits d'exploitation supérieurs de 11 % par employé
- 1,8 jour d'absence de moins par employé par année
- un rendement pour les actionnaires de 28 % plus élevé

Les bénéfiques du mieux-être

Les programmes de mieux-être sur le lieu de travail sont associés à des bénéfices importants en ce qui a trait aux résultats financiers

- des produits d'exploitation supérieurs de 11 % par employé¹²
- 1,8 jour d'absence de moins par employé par année¹²
- un rendement pour les actionnaires de 28 % plus élevé¹²
- Pour chaque dollar dépensé sur des programmes de mieux-être, les frais médicaux chutent de quelque 3,27 \$ et les coûts de l'absentéisme, de quelque 2,73 \$.¹³

Une recherche réalisée par l'université Harvard aux États-Unis a permis de découvrir que les programmes de mieux-être génèrent en outre d'importantes économies pour les employeurs. Pour chaque dollar dépensé dans des programmes de mieux-être, les frais médicaux chutent de quelque 3,27 \$ et les coûts de l'absentéisme, de quelque 2,73 \$.¹³

Puisque tant de Canadiens risquent d'être aux prises avec des problèmes de santé – et puisque des employés en santé peuvent avoir une incidence positive sur le bénéfice d'une entreprise – la cause plaidant en faveur des programmes de mieux-être sur les lieux de travail est entendue. En intégrant des ressources sur le lieu de travail même, ces programmes, commodes, peuvent fournir aux employés qui en ont besoin la motivation nécessaire pour prendre des mesures visant l'amélioration de leur santé et fournir à l'entreprise d'importants avantages mesurables.

En savoir plus...

auprès de la Financière Sun Life

Fournisseurs de premier plan de solutions en assurance individuelle, de régimes de garanties collectives et de programmes de santé et de mieux-être pour les employés, nous avons acquis une grande expertise dans la relation entre des choix de mode de vie sain et la prévention ou la réduction de la gravité des maladies.

C'est pourquoi l'indice de mieux-être des Canadiens Sun Life^{MC} insiste sur la prévention, qui ne contribue pas seulement à la santé optimale, à la productivité et à l'épanouissement des Canadiens, mais qui garantit aussi l'abordabilité future des soins de santé pour les gouvernements, les employeurs et la population en général.

La Financière Sun Life et l'indice de mieux-être des Canadiens Sun Life^{MC} continueront de jouer un rôle en :

- préconisant de meilleures politiques de prévention
- intéressant les Canadiens à l'amélioration de leur état de santé
- encourageant une meilleure compréhension du rôle que chacun doit jouer pour optimiser et protéger sa santé

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'indice de mieux-être des Canadiens Sun Life^{MC}, sur les avantages des programmes de mieux-être sur le lieu de travail et sur notre gamme de produits Retour **EN FORCE**, rendez-vous sur le site www.sunlife.ca/institutdumieux-etre ou communiquez avec votre représentant groupe Financière Sun Life.

Étude de cas : Le Groupe d'assurance Economical (Le Groupe)

Éliminer les obstacles pour profiter des avantages que procure un milieu de travail favorisant la santé

Tel que le fait ressortir l'indice de mieux-être des Canadiens Sun Life, les trois plus grands obstacles qui nuisent à l'adoption de saines habitudes de vie sont le manque de **MOTIVATION**, le manque de **TEMPS** et le manque **d'ARGENT**. Le programme de promotion de la santé et du mieux-être Retour **EN FORCE** adopté par Le Groupe a aidé les employés à surmonter ces obstacles, ce qui, du coup a permis aux participants d'améliorer leur santé et à l'entreprise de réaliser des économies considérables sur les coûts liés aux médicaments, aux absences et aux prestations d'invalidité. Voici comment ils y sont parvenus.



Leadership

Du leadership solide et visible : un élément crucial. Les membres de la haute direction du Groupe ont accueilli le programme chaleureusement dès le départ et ils ont donné l'exemple, procurant ainsi des bases solides au programme.

Champions du mieux-être

L'entreprise a désigné 25 employés de tous les niveaux de l'organisation pour être des «champions du mieux-être». Agissant comme représentants du programme Retour **EN FORCE**, ces bénévoles ont aidé à maintenir la motivation, et ils ont fourni du soutien et des encouragements à leurs collègues.

Communications

Des communications claires et persuasives sont essentielles. Parmi les communications clés utilisées lors du lancement du programme, mentionnons les messages de la haute direction, les affiches et les documents distribués sur les bureaux. De plus, la stratégie a misé sur une nouvelle image de marque qui facilite grandement d'une part, l'identification du programme Retour **EN FORCE** et, d'autre part, l'intégration du programme à la culture d'entreprise.



Évaluation

Les employés du Groupe ont participé à des séances d'évaluation et à des campagnes sur le Questionnaire santé organisées à 18 endroits au Canada. L'entreprise a connu un taux de participation de 70 %, ce qui témoigne de la pertinence de sa stratégie et de l'accessibilité du programme pour les employés.

Défis santé

Cet élément du programme est amusant et il suscite la participation des employés, qui forment des équipes et rivalisent pour remporter des points associés à l'activité physique. L'esprit d'équipe et la compétition amicale sont deux facteurs de motivation très efficaces. L'affichage de messages d'encouragement – qui s'inscrit dans la composante du réseautage social – aide à maintenir les équipes motivées et le niveau de participation élevé.



Mesures incitatives

Chaque initiative de promotion du mieux-être offre de l'argent aux participants afin de les encourager. Les employés peuvent accumuler chaque année dans leur compte jusqu'à 300 \$, qu'ils peuvent utiliser pour effectuer des achats liés à l'amélioration de la santé.

Coûts évités

par les participants qui sont passés dans la zone des personnes en santé. Économies réalisées entre 2008 et 2010 :

343,198 \$*

Usage du tabac :	57 732 \$
Taux de cholestérol total :	106 962 \$
Glycémie aléatoire :	102 258 \$
Tension artérielle :	42 437 \$
Indice de masse corporelle :	33 808 \$

* Rapport de fin d'année du client, produit par la Financière Sun Life

Notes

Notes



À propos de la Financière Sun Life

La Financière Sun Life, qui compte parmi les chefs de file du domaine des garanties collectives, sert plus d'un Canadien sur six, dans plus de 12 000 entreprises, associations, groupes d'affinités et groupes liés à l'assurance créances au Canada.

Nos valeurs fondamentales, soit l'intégrité, l'excellence en matière de service, l'orientation client et l'accroissement de la valeur offerte, nous définissent et déterminent notre manière d'exercer nos activités.

Avec ses partenaires, la Financière Sun Life exerce son activité dans 22 importants marchés du monde, notamment au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, à Hong Kong, aux Philippines, au Japon, en Indonésie, en Inde, en Chine et aux Bermudes.

- 1 OMS, "Preventing Chronic Disease: A Vital Investment", 2005
- 2 Statistique Canada, "L'emploi selon le groupe d'âge, sexe, genre de travail, catégorie de travailleur par province", février 2011
- 3 Agence de santé publique du Canada – « Tendances et retombées - Pour des investissements judicieux », 2007
- 4 Archives of Internal Medicine, "Obesity and Workers' Compensation – Results from the Duke Health and Safety Surveillance System", vol. 167, no 8, avril 2007
- 5 Le Conference Board du Canada, "Smoking and the Bottomline: Updating the Costs of Smoking in the Workplace", 2006
- 6 Ostbye et. Coll., Archives of Internal Medicine, "Obesity and Workers' Compensation – Results from the Duke Health and Safety Surveillance System", avril 2007
- 7 Le Conference Board du Canada, "Smoking and the Bottomline: Updating the Costs of Smoking in the Workplace", 2006
- 8 Watt, Verna, Flynn, Canadian Medical Association Journal, "Wellness Programs: A Review of the Evidence", vol. 158, 1998
- 9 Goetz, Anderson et. Coll., Journal of Occupational and Environmental Medicine, "The Relationship Between Modified Health Risks and Healthcare Expenditures: An Analysis of the Multi-Employee HERO Health Risk and Cost Database", 40 (10), 1998
- 10 Watt, Verna, Flynn, Canadian Medical Association Journal, "Wellness Programs: A Review of the Evidence", vol. 158, 1998
- 11 OMS, "Preventing Chronic Disease: A Vital Investment", 2005
- 12 TowersWatson, "Staying@Work", 2009
- 13 Harvard University: Health Affairs. "Workplace Wellness Programs Can Generate Savings", février 2010
- 14 Harvard University: Health Affairs. "Workplace Wellness Programs Can Generate Savings", février 2010

LA VIE EST PLUS RADIEUSE *sous le soleil*

Les garanties collectives sont offertes par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Financière Sun Life.

GRP1691-F 06-11 pd-mp