



## Prévenir les RPS : Obligations et leviers pour les milieux de travail

Présenté par : **Mario Messier**

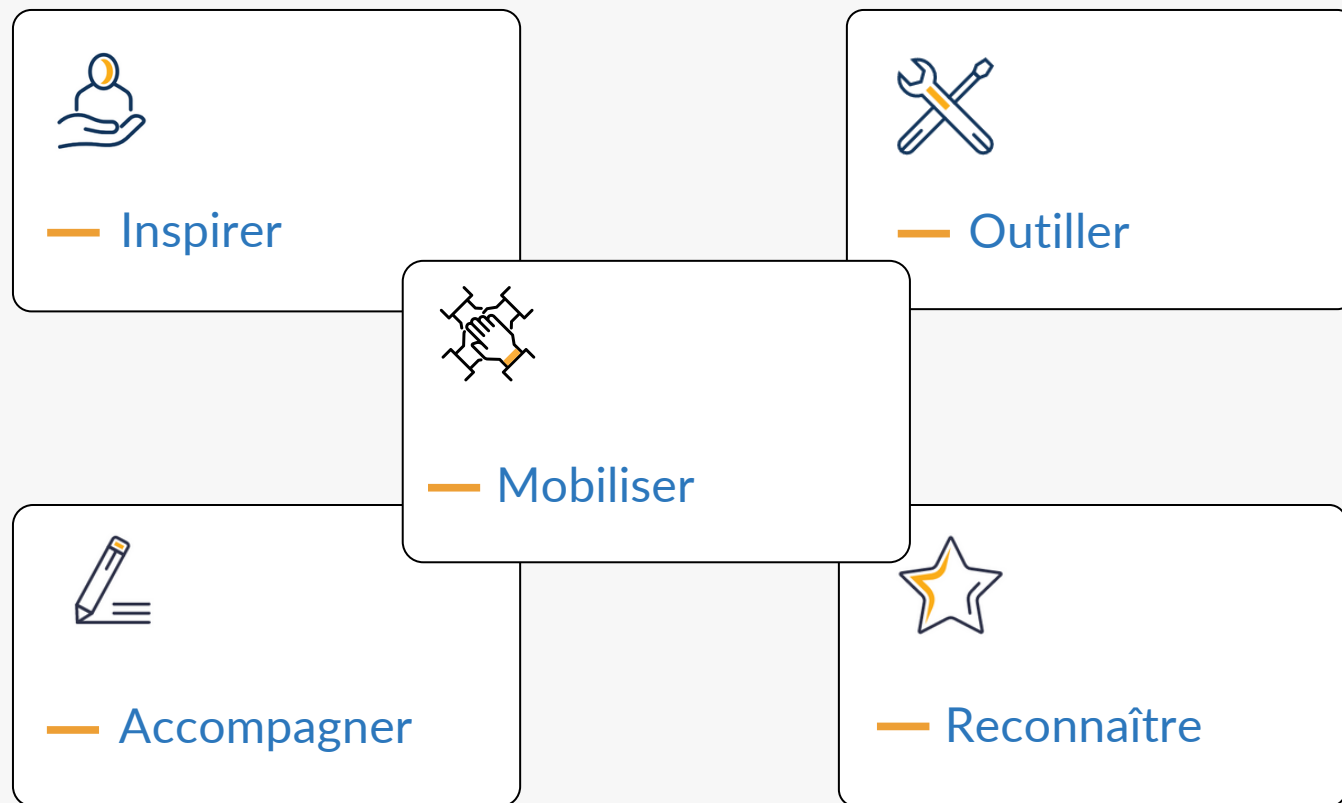
- Directeur scientifique du Groupe entreprises en santé
- Chargé de cours, Promotion de la santé en milieu de travail, Faculté d'éducation permanente, Université de Montréal

# À propos du Groupe entreprises en santé



## Notre mission

*Soutenir les leaders à construire  
des environnements de travail  
favorables à une culture de santé  
et mieux-être au travail.*



# Modernisation du régime de SST

---

- **Tous les milieux de travail** doivent mettre en place un **programme ou un plan de prévention**
- Ce programme devra inclure **les risques psychosociaux (RPS)**



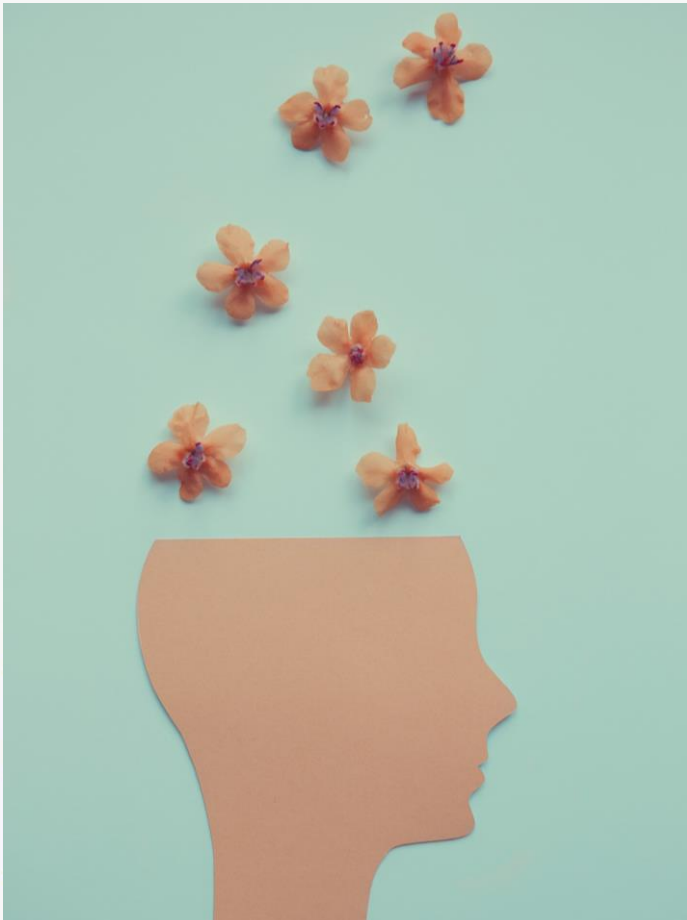
# Sommaire

---

- 1. Santé globale et mentale en milieu de travail**
- 2. Nouvelles obligations en matière de RPS**
- 3. Facteurs de succès**
- 4. Histoires de cas inspirants**
- 5. Quelques ressources**

**Le Grand Rendez-vous CNESTT**

**8 mai 2024**



## **Partie 1 : Santé globale et mentale en milieu de travail**

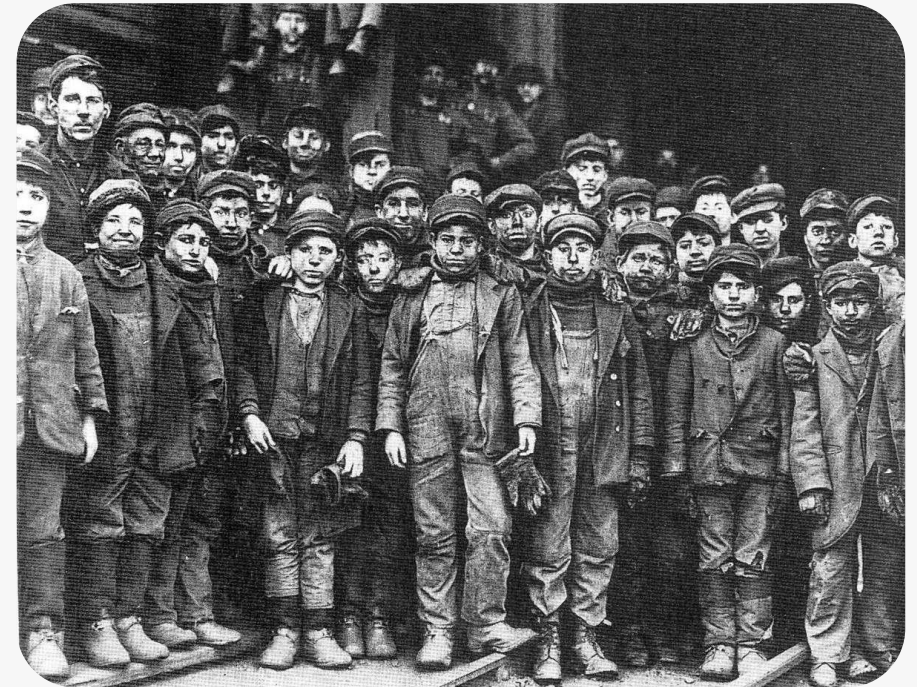
---

# Santé en milieu de travail

---

## Début du 20e siècle

- **Motivation des employés :**  
**La survie**
- **Santé et sécurité du personnel :**  
**Peu ou pas une préoccupation**



Inspiré d'une présentation de Nadège Gousse, Directrice principale Succès Client, Québec, Solutions Mieux-être Life Works lors de l'événement « Réseau Employeur 2022 »

# Santé en milieu de travail

---

## Seconde moitié du 20e siècle

- **Motivations des employés :**  
**Niveau de vie et statut social**
- **La santé et sécurité :**  
**Une responsabilité partagée**
- **La santé globale du personnel :**  
**Une responsabilité individuelle**



Inspiré d'une présentation de Nadège Gousse, Directrice principale Succès Client, Québec, Solutions Mieux-être Life Works lors de l'événement « Réseau Employeur 2022 »

# Santé en milieu de travail

---

## Début du 21e siècle

- **Motivations des employés :**  
**Épanouissement et plaisir**
- **La santé du personnel :**  
**Un enjeu et une responsabilité partagée**



Inspiré d'une présentation de Nadège Gousse, Directrice principale Succès Client, Québec, Solutions Mieux-être Life Works lors de l'événement « Réseau Employeur 2022 »



# La COVID 19

---

## Développements récents

La santé est devenue un enjeu majeur pour toutes les entreprises

- Impacts importants
  - Sur l'organisation du travail
  - Sur la santé psychologique du personnel



# Pénurie de main d'œuvre

## Développements récents



## Ce que les jeunes travailleurs recherchent pour leur travail

1. Plaisir et épanouissement
2. Équilibre travail/vie personnelle
3. Défis stimulants
4. Impact positif sur la communauté
5. Revenu suffisant

Source: Enquêtes Academos Gen Z 2022 et 2024.

La pénurie de main-d'œuvre touche  
**86 %** des entreprises du Québec

# Santé mentale en milieu de travail

---

- Mon expérience personnelle\*\*\*
- L'expérience d'un employeur québécois bien connu
- Problèmes de santé mentale
  - 30% et + des absences
  - 50-70% des coûts
- Patrons et gestionnaires sont aussi touchés <sup>(1)</sup>



(1) Référence : When Bosses Are Burned Out: Psychosocial Safety Climate and Its Effect on Managerial Quality, International Journal of Stress Management, 29(3), April 2022, Annick Parent-Lamarche, UQTR, Caroline Biron, UL

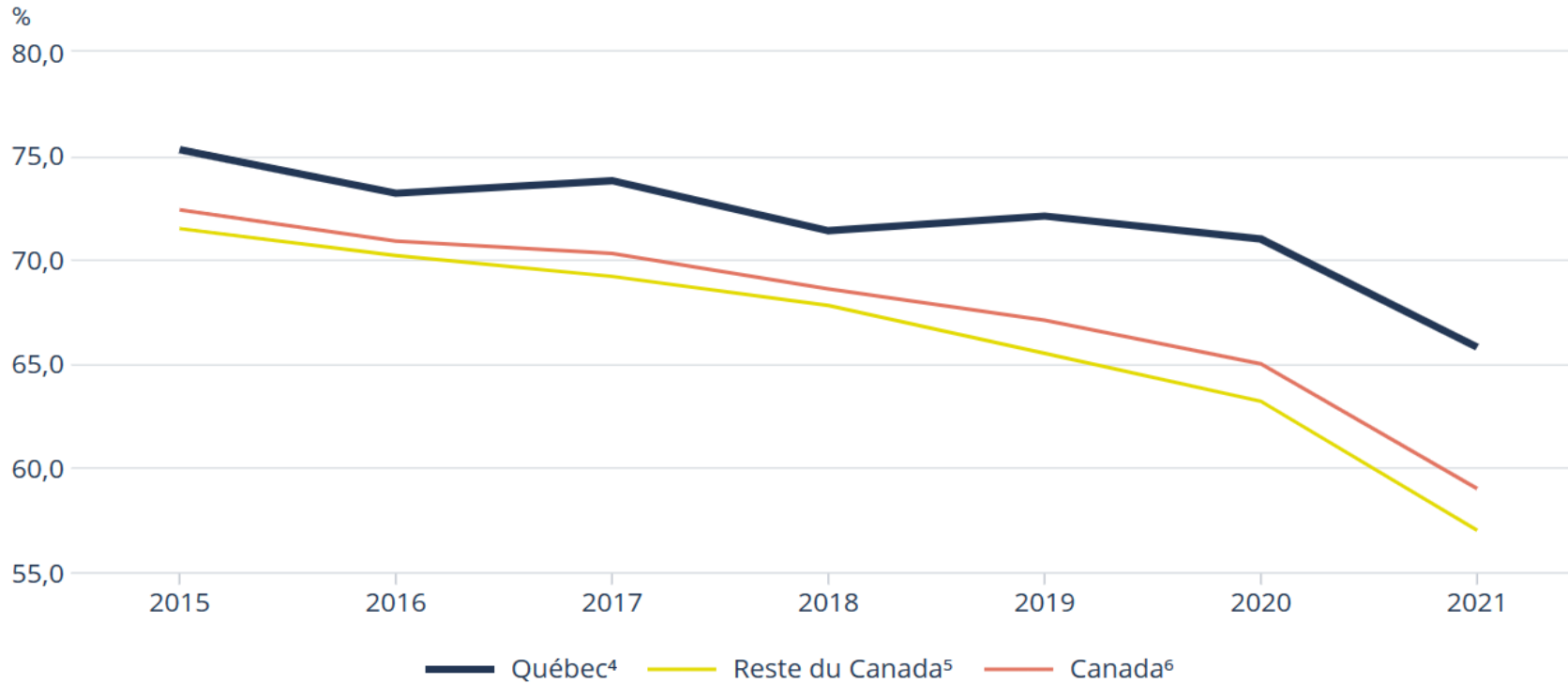
## Prévalence des troubles mentaux au Canada en 2022

	2012	2022
Dépression majeure	4,8 %	7,05 %
Trouble bipolaire	1,6 %	2,0 %
Trouble d'anxiété généralisée	2,8 %	5,1 %
Phobie sociale	3,0 %	7,0 %

➤ **Une personne sur cinq doit vivre avec un problème de santé mentale**

Source: Infographie publiée par Statistique Canada le 23 sept 2023,  
[Les troubles mentaux au Canada, 2022 \(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-625-x/2023001/article/00001-eng.htm)

## Proportion de la population de 12 ans et plus percevant sa santé mentale comme très bonne ou excellente, Québec, reste du Canada et Canada, 2015-2021<sup>1,2,3</sup>



### Notes

Toutes les estimations ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

1. Toutes les estimations dans ce tableau excluent les catégories de non-réponse (« refus », « ne sait pas » et « sans objet ») au dénominateur.

2. Les estimations exprimées en pourcentage sont arrondies au dixième près.

3. La pandémie de COVID-19 a eu de grandes répercussions sur la collecte de données pour l'ESCC, tant en 2020 qu'en 2021, ce qui a entraîné une baisse significative des taux de réponse. De plus, le taux de réponse observé en 2021 a également été affecté en raison de contraintes opérationnelles liées au Recensement de 2021. Bien que des efforts aient été déployés afin de minimiser tout biais dû à la non-réponse, l'interprétation de ces données doit être faite avec prudence, en particulier lors de l'analyse de l'évolution du phénomène ou d'estimations pour de petites sous-populations.

4. Exclut les régions du Nunavik et des Terres-Cries-de-la-Baie-James.

5. Le reste du Canada représente l'ensemble des provinces du Canada, à l'exception du Québec. Les territoires sont exclus.

6. Exclut les territoires.

### Sources

Statistique Canada, *Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes*, 2015 à 2021, fichiers maîtres – composante annuelle. Compilé par l'Institut de la statistique du Québec.

## Milieus de travail au Québec

---

- **30 travailleurs sur 1000 absents chaque semaine pour un problème de santé mentale**
  - Jean Boulet, Ministre du travail, 15 août 2023
- **132 000 travailleurs absents chaque semaine**
  - Calcul basé sur 4 400 000 travailleurs au Québec

Source: Ministère du travail

Source: CNESST, Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail, Février 2023 [portrait-violence-stress-harcelement-2018-2021.pdf \(gouv.qc.ca\)](#)

# Santé mentale au travail

---

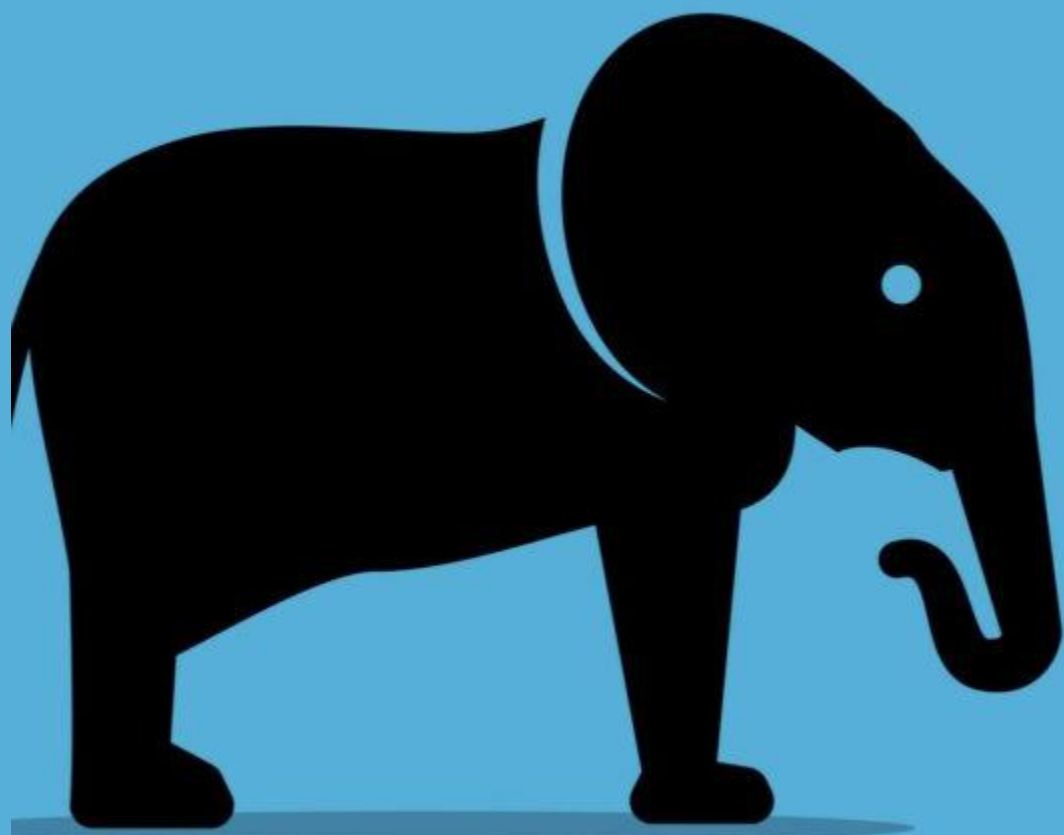
On en parle de plus en plus et on agit

## Quelques exemples récents d'actions dans des milieux de travail que je connais:

- Des cadres supérieurs qui parlent de leurs enjeux personnels avec la santé mentale
- Formations « obligatoires » en santé mentale pour les gestionnaires
- Réseaux de « sentinelles » en milieu de travail
- Ateliers sur le respect et la civilité
- Démarches organisationnelles sérieuses et structurées pour évaluer et agir sur les RPS

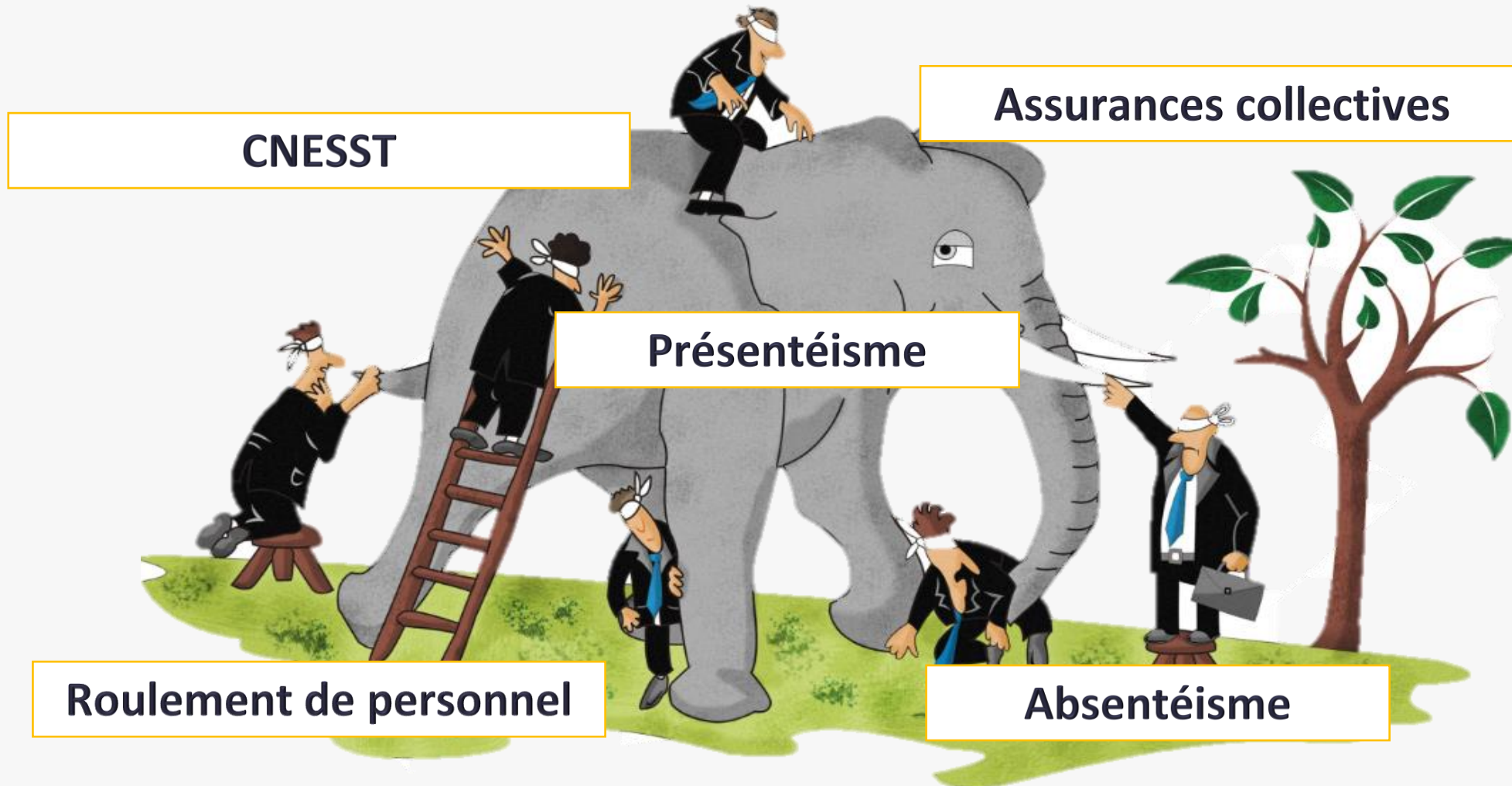


**Pourquoi les milieux de travail devraient-ils agir ?**





# Santé globale et mentale au travail



# Pourquoi promouvoir la santé mentale et globale en milieu de travail ?

---



Un endroit propice pour agir



C'est gagnant, gagnant, gagnant ...

# Les 6G de la santé/mieux-être au travail

---

1. Gagnant pour ..... l'employé
2. Gagnant pour ..... la famille de l'employé
3. Gagnant pour ..... le gestionnaire
4. Gagnant pour ..... pour le client
5. Gagnant pour ..... pour l'état
6. Gagnant pour ..... l'entreprise





## Partie 2 : Nouvelles obligations en matière de risques psychosociaux

# Un brin d'histoire

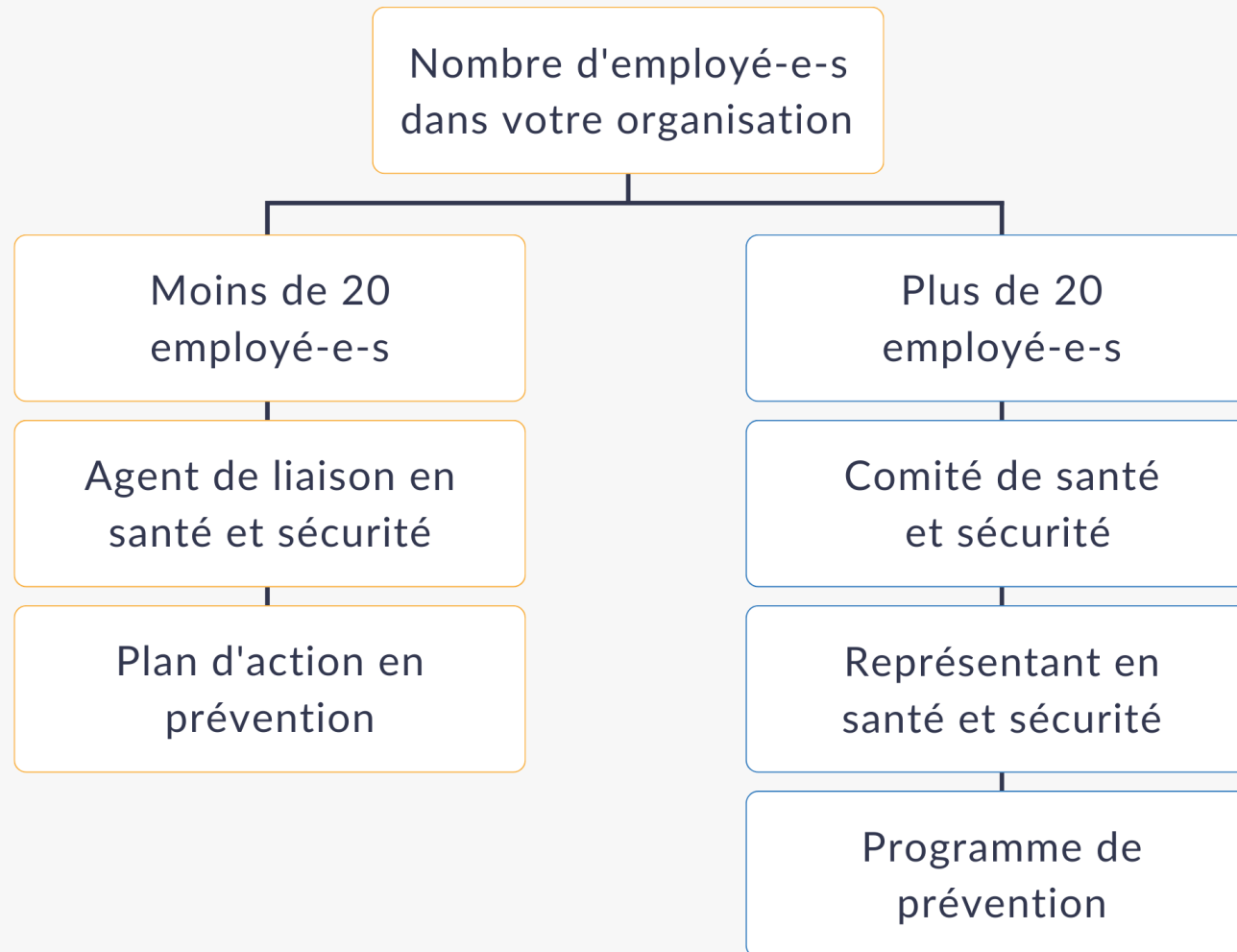
---

- **1979** : Loi sur la santé et la sécurité du travail
  - Vise l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs
- **1980** : Création de la CSST
- **1996** : Loi sur l'équité salariale
- **2004** : Dispositions sur le harcèlement psychologique au travail
- **2015** : Création de la CNESST regroupant :
  - Commission de l'équité salariale (CES),
  - Commission des normes du travail (CNT)
  - Commission de la santé et sécurité du travail (CSST)
- **2021** : Loi modernisant le régime SST



# Nouvelles obligations pour tous les milieux de travail

## Plan d'action ou programme de prévention



# Les RPS doivent faire partie de la démarche de prévention

---

## Nouvelle obligation

- L'employeur doit désormais inclure dans son programme de prévention, ou dans son plan d'action, les risques psychosociaux (RPS) liés au travail pouvant avoir une incidence sur la santé.

## Ancienne disposition

- Il n'était pas précisé que les risques psychosociaux liés au travail devaient être inclus dans le programme de prévention.

# Risques psychosociaux

---

- Facteurs liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales qui **augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique** des personnes exposées.

Source: INSPQ





# Conséquences des risques psychosociaux

---

## Pour les travailleurs

- Psychologique : anxiété, dépression, épuisement professionnel...
- Physique : TMS, maladies cardio-vasculaires...

## Pour l'entreprise

- Absentéisme, présentéisme, roulement de personnel, SST, baisse d'engagement, de productivité, de créativité, dégradation de l'ambiance de travail, image de l'entreprise...

# Risques psychosociaux

---

(identifiés par la CNESST)

- **Harcèlement au travail** (psychologique, sexuel, cyberharcèlement)
- **Violence en milieu de travail** (physique ou psychologique)
  - Violence interne
  - Violence externe
- **Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel**
- **Exposition à des événements traumatiques**

Source: Site web de la CNESST, « Identifier les risques en milieu de travail », consulté le 25 avril 2024

# Facteurs de risques psychosociaux

---

(identifiés par la CNESST)

- **Autonomie décisionnelle**
- **Charge de travail**
- **Justice organisationnelle**
- **Reconnaissance au travail**
- **Soutien au travail**

Source: Site web de la CNESST, « Identifier les risques en milieu de travail », consulté le 17 octobre 2024

# Harcèlement psychologique ou sexuel

---

## De quoi s'agit-il?

Conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui:

- Sont répétés
  - Sont hostiles (agressifs ou menaçants) ou non désirés
  - Portent atteinte à la dignité ou l'intégrité (physique, psychologique ou émotionnelle)
  - Rendent le milieu de travail néfaste pour la personne
- **Un cas vécu** : Le travailleur souffre-douleur
  - **Exemples** sur le site web de la CNESST de ce qui est et ce qui n'est pas du harcèlement

[Exemples de situation de harcèlement au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)



Source: CNESST

# Autonomie décisionnelle

---

## De quoi s'agit-il?

L'autonomie décisionnelle réfère à la possibilité pour la travailleuse ou le travailleur de prendre des décisions au sujet de son travail. Elle encourage l'initiative et la créativité et la satisfaction.

## Quelques facteurs de risque

- Aucune marge de manœuvre pour adapter les méthodes de travail
- Interdiction de prendre des initiatives
- Pas de la participation lors d'un changement organisationnel important
- Mesures de contrôle abusives
- Ordres trop fréquents du gestionnaire, sans possibilité de discussion



Source: CNESST

# Charge de travail

---

## De quoi s'agit-il?

- La charge de travail est en lien avec les tâches demandées et le temps alloué
- Elle comporte une dimension subjective importante
- Une charge de travail adéquate est un équilibre entre tous les éléments de la charge

## Quelques facteurs de risque

- **Exigences élevées (physiques, intellectuelles ou émotionnelles)**
  - Trop de responsabilités
  - Trop de travail ou de réunions
  - Des interruptions fréquentes
- **Manque de ressources**
  - Temps ou personnel insuffisant
  - Soutien insuffisant des collègues et gestionnaires
  - Manque de connaissances ou d'informations



Source: CNESST

# Justice organisationnelle

---

## De quoi s'agit-il?

La justice organisationnelle concerne l'évaluation par les travailleuses et travailleurs du caractère juste des politiques, des procédures et des décisions qui les concernent.

## Quelques facteurs de risque

- Non-respect des droits
- Décisions injustes ou teintées de forts préjugés
- Inégalité dans la distribution des reconnaissances et/ou l'application des décisions



Source: CNESST

# Soutien au travail

---

## De quoi s'agit-il?

Le soutien au travail, c'est l'esprit d'équipe, la cohésion de groupe et la collaboration de la part des collègues et des gestionnaires dans la réalisation des tâches.

## Quelques facteurs de risque

- Pas de soutien ou d'écoute lors de difficultés liées au travail
- Manque de ressources matérielles
- Manque de clarté dans les attentes du gestionnaire



Source: CNESST



# Reconnaissance

---

## De quoi s'agit-il?

- Reconnaissance des efforts et des réalisations du personnel
- Elle peut provenir des collègues et des gestionnaires

## Formes de reconnaissance

- **Sociale** (respect, rétroactions positives, appréciation pour l'effort)
- **Organisationnelle** (sécurité d'emploi, promotions, responsabilités)
- **Économique** (salaire, primes, avantages autres)

## Quelques facteurs de risque

- Peu ou pas de rencontre avec le gestionnaire
- Iniquités salariales
- Évaluations de rendement uniquement négatives
- Critiques publiques par le gestionnaire ou un collègue



Source: CNESTT

# Sécurité psychologique

---

## Facteur psychosocial émergent

### De quoi s'agit-il?

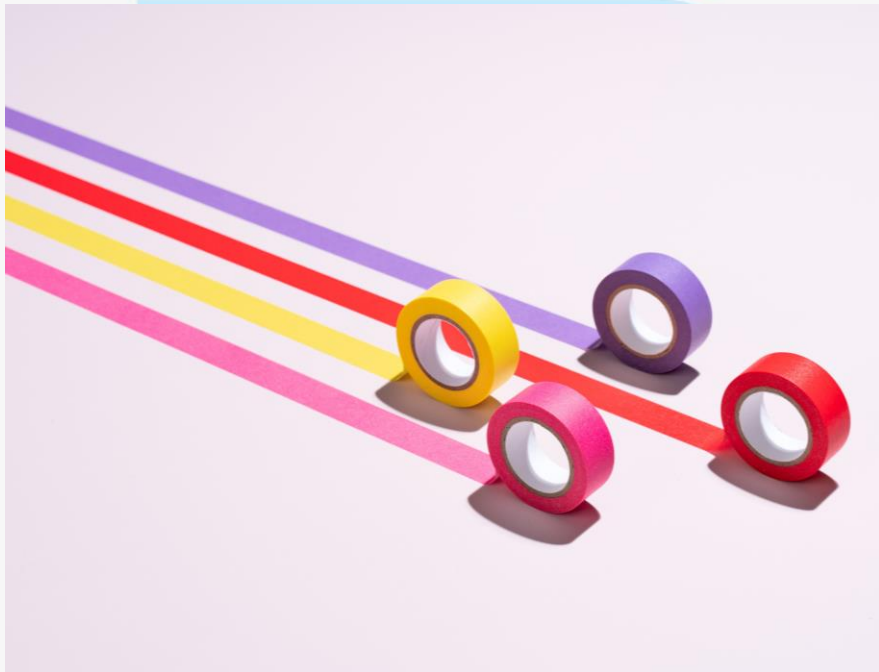
Un milieu de travail favorable à la sécurité psychologique est un milieu de travail au sein duquel les employé-e-s ont le sentiment de pouvoir :

- poser des questions
- faire valoir leurs intérêts
- proposer de nouvelles idées
- signaler des erreurs et des problèmes

sans craindre de conséquences néfastes pour eux/elles, leur emploi ou leur carrière.



Source: CNESST



## Partie 3 : Facteurs de succès pour une démarche de santé/mieux-être

## Principaux facteurs de succès

---

1



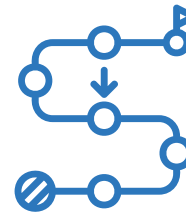
Engagement de la  
direction

2



Une démarche  
participative

3



Une démarche  
structurée

4



Une démarche  
intégrée

# Principaux facteurs de succès

---

## 1 L'engagement de la direction



### Comment ça se manifeste ?

- Discussions en équipe de direction
- Argent et ressources humaines
- Communications claires et fréquentes
- Engagement oral et écrit
  - Politique SMET / SST
- Participation aux initiatives
- Exemplarité

## Principaux facteurs de succès

---

### 2 Une démarche participative

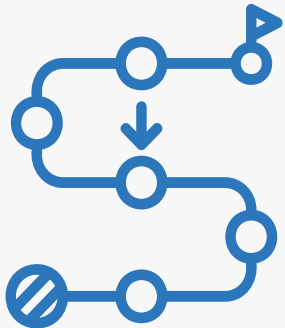


- Il faut **impliquer** les gestionnaires, syndicat(s), employés à toutes les étapes de la démarche
- Notion de **responsabilité partagée** :
  - Il faut les sensibiliser, les convaincre\*, et les former
  - Il faut communiquer les responsabilités de chacun

## Principaux facteurs de succès

---

### 3 Une démarche structurée



- Identifier les besoins du personnel **avec** le personnel **avant** de choisir les interventions
- **Plan d'action** avec :
  - Responsable
  - Objectifs
  - Budget
  - Plan de communications
  - Plan de réalisation
  - Plan d'évaluation

## Principaux facteurs de succès

### 4 Une démarche intégrée



Actions au niveau individuel et organisationnel





## La norme Entreprise en santé

---

- **Une norme québécoise (2008) - canadienne(2020)** qui vise le maintien et l'amélioration durable **de la santé globale\*** des personnes en milieu de travail par:
  - L'intégration de la santé globale des personnes dans les processus de gestion
  - La création de conditions favorables à la responsabilisation de la direction et du personnel
  - La certification par le Bureau de normalisation du Québec (BNQ)
- Plus de 170 milieux de travail certifiés
- Une des exigences de la norme: mettre en place **une méthode pour identifier et corriger les risques physiques et psychologiques au travail**



## La Reconnaissance Entreprise en santé

---

- **Approche simplifiée** qui intègre les facteurs de succès
- Peut servir **d’amorce** pour une certification à la norme ES
- Une **Reconnaissance** par le Groupe entreprises en santé pour chaque niveau



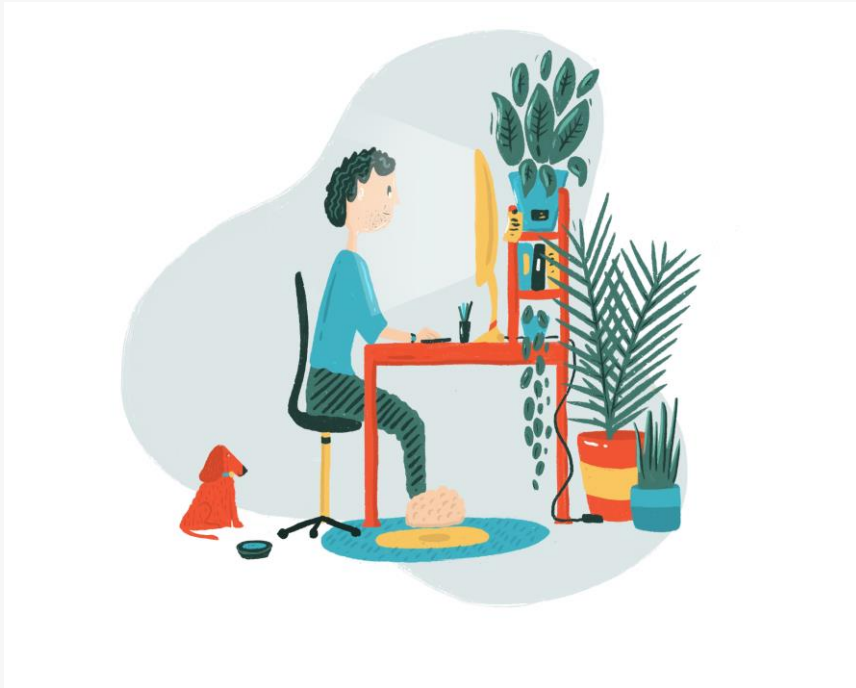
(7 étapes)



(7 étapes)



(7 étapes)



## Partie 4 : Histoires de cas inspirants

# iA Groupe financier

## Prix Distinction 2022\*



### Assurances et services financiers : 8500 employés

- **2011** : Création d'un programme SMET qui englobe :
  - Santé physique, psychologique, sociale et financière, l'équilibre travail/vie personnelle et conscience de soi
- **2018** : Création d'une direction dédiée à la santé globale
- **2021-2022** : Accent sur la **santé mentale** avec plusieurs interventions :
  - Projet « Focus » pour identifier et corriger les risques psychosociaux ;
  - Déploiement d'un vaste réseau d'ambassadeurs SMET ;
  - Large bonification du programme d'avantages sociaux incluant l'ajout de cinq (5) journées de congés « Bien-être » à la banque de congés existants ;
  - Programme « Travailler de n'importe où »

# Ministère des Transports et de la Mobilité durable

## Prix Distinction 2022 et certification pour la norme ES



### Plan d'action 2022 avec 39 actions telles que :

- **Habitudes de vie**
  - 4 mois thématiques chaque année
  - Défi entreprise
  - Campagne sur la prévention du suicide
- **Pratiques de gestion (facteurs psychosociaux)**
  - Activités de codéveloppement pour les gestionnaires
  - Allègement des processus administratifs
  - Reconnaissance au quotidien
- **Environnement de travail**
  - Interventions selon les besoins locaux
- **Conciliation travail/vie personnelle**
  - Charte de la déconnexion

# Centre de services scolaire Chemin-du-Roy

## Prix Distinction 2022 et Reconnaissance ES – Niveau 1



- 4000 employés, milieu de l'éducation, en Mauricie
- Problèmes de respect et de civilité identifiés dans les services de garde
  - Climat de travail altéré, conflits, départs, arrêts de travail, etc.
- **Intervention** en partenariat avec le syndicat :
  - Comité paritaire pour élaborer **un atelier sur la civilité et le respect**
  - Pour les employés des 28 services de garde
    - Durée de 2 heures sur le thème de la civilité et incivilité, respect et harcèlement ;
    - Animé par un représentant syndical et un représentant RH ;
    - Mises en situation réalistes pour illustrer des comportements déviants.
- Adaptation de la trousse pour les équipes-écoles

# Énergir

---

## Prix Distinction 2022



- Entreprise de 1600 employés œuvrant dans le domaine de l'énergie
- Engagement ferme de la direction avec implication des parties prenantes envers la santé globale et psychologique du personnel
- Démarche systématique sur plusieurs mois, impliquant 150 personnes, visant **l'évaluation et la correction des risques psychosociaux (RPS)**
  - Grille d'identification des RPS proposée par l'INSPQ
  - Enjeu prioritaire : la charge de travail avec plusieurs actions prises
- Impacts positifs sur divers indicateurs organisationnels

# Ville de Beaconsfield

## Prix Distinction 2021 et 2022 et Reconnaissance ES – Niveau 3



- Municipalité de 20 000 habitants et 150 employés
- Une ville où l'on est fier d'habiter et pour laquelle on est fier de travailler
  - Reconnaissance entreprise en santé depuis 2018
  - Démarche qui implique direction, gestionnaires, syndicats, employés et le conseil municipal
  - S'appuie sur la notion que la santé est une responsabilité partagée
- La politique SMET explique la responsabilité de chacun
  - **Comité ES** : planifier et mettre en place des activités
  - **Service RH** : encadrer la démarche Entreprise en santé et diriger les activités
  - **Gestionnaires** : incarner le rôle d'ambassadeurs du programme ES et répondre aux besoins de leurs équipes
  - **Syndicats** : collaborer aux pratiques visant un environnement de travail sain
  - **Employés** : participer aux activités, aux sondages et faire des suggestions



# Ville de Beaconsfield

## Prix Distinction 2021 et 2022 et Reconnaissance ES – Niveau 3



**La violence conjugale**  
**ZÉRO tolérance**

**La violence conjugale ne s'arrête pas au seuil de la maison**

Employeur & collègues, vous pouvez faire la différence dans la vie des victimes: « Les maisons d'aide et d'hébergement du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale » offrent plus de 40 maisons d'aide et d'hébergement à travers le Québec.

Services avec ou sans hébergement, **gratuits et confidentiels** :  
24 heures sur 24 / 7 jours sur 7

- Services d'aides téléphoniques ou en personne
- Information ou référence
- Hébergement sécuritaire
- Soutien individuel ou de groupe
- Prévention et sensibilisation dans la communauté... etc.

REGROUPEMENT DES MAISONS POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE 40 ans

Les maisons offrent plus que de l'hébergement! Pour en savoir plus, consultez leur site web : [maisons-femmes.qc.ca](http://maisons-femmes.qc.ca) / 514-620-4845

- Municipalité de 20 000 habitants et 150 employés
- Une ville où l'on est fier d'habiter et pour laquelle on est fier de travailler
  - Reconnaissance entreprise en santé depuis 2018
  - Démarche implique direction, gestionnaires, syndicats, employés, conseil municipal
  - S'appuie sur la notion que la santé est une responsabilité partagée
- Des outils pour valider les besoins du personnel
  - Sondages de besoins, application Office Vibe
- Plusieurs interventions visant la santé mentale
  - Surtout les **pratiques de gestion (FRPS)** et les habitudes de vie
- Le jury séduit par une intervention innovante:
  - Intégration de la **violence conjugale** à la politique sur la non-violence au travail
    - Activités de sensibilisation pour le personnel ;
    - Démarche pour devenir un milieu de travail allié contre la violence conjugale.

# Tootelo

## Prix Distinction 2018, 2020 et 2022 et certification à la norme ES – Élite +



- Entreprises de ± 300 employés avec plusieurs filiales
  - Bonjour santé, Telmatik, Immocontact, Cliniques médicales ...
- **Mantra** : « Aime ton travail. Profite de ta vie »
- **Mission** : *Tootelo aspire à devenir une entreprise modèle qui passionne ses employés, impressionne ses clients et enthousiasme ses actionnaires tout en conservant un souci profond de la planète sur laquelle elle opère.*

# Tootelo

## Prix Distinction 2018, 2020 et 2022 et certification à la norme ES – Élite +



- Concept de la tribu
- Flexibilité et conciliation travail/vie personnelle
  - Fond « Tout à moi »
    - 8-11 semaines de vacances par année
    - Horaires flexibles (horaire et temps de travail)
    - Télétravail et géo-flexibilité
- Haut taux de rétention et une forte rentabilité\*
- Concept IKIGAI
  - Tâches assignées selon le talent, l'intérêt et les besoins de l'entreprise

# Ikigai

Un concept japonais pour "une raison d'être"



SOURCE: dreamstime



## Partie 5 : Quelques ressources

# CNESST



## Sur leur site web :

- Des outils pour une démarche structurée
- [Des aide-mémoires sur le site web pour chacun des facteurs de risques psychosociaux](#)
- [Un accès à des conseillers en santé psychologique au travail](#)

# Groupe entreprises en santé



## À retrouver sur le site web :

- [Centre de références](#)
- [Magazine](#) (dossier spécial RPS dans le magazine #14)
- [Outils et inspiration \(histoires de cas\)](#)

# Outils pour l'identification des risques psychosociaux

---

## **INSPQ - Institut national de santé publique du Québec (6 RPS)**

- Grille d'identification de risques psychosociaux du travail (Entrevue avec des personnes clés)
- Questionnaire d'évaluation de risques psychosociaux du travail (30 questions) (bientôt disponible)

## **Groupe entreprises en santé – (8 FPS)**

- Sondage dans les 4 sphères incluant 8 pratiques de gestion (60 questions)



## À retrouver sur le site de la FTQ

ÇA VA MAL À'SHOP

Voir les épisodes Risques psychosociaux Les intervenants Évaluer mes risques ✓

ÇA VA MAL À'SHOP

La série qui parle sans tabou des maux silencieux causés par l'organisation du travail.

▶ Voir la websérie

# En bref

---

## La mauvaise santé coûte cher!

- Des impacts importants pour le personnel et pour l'employeur
- Les problèmes de santé mentale de plus en plus présents

## La prévention des RPS

- Une obligation d'agir pour les employeurs
- Certains n'ont pas attendu la loi pour le faire
- C'est gagnant pour tous (Les 6 G)



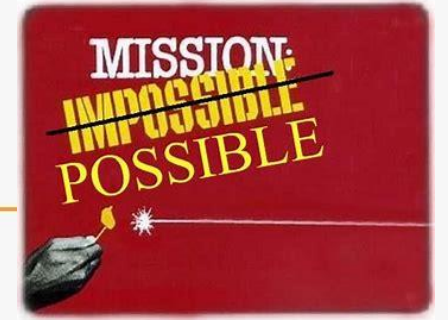
## Questions ou commentaires ?

---

*Avis: Les opinions qui sont exprimées dans le cadre de cette présentation sont celles du conférencier et elles ne sauraient remplacer les lois et les règlements en vigueur.*

## Mot de la fin

---



### **Vous le savez:**

La plupart des entreprises ont compris depuis longtemps qu'investir dans l'entretien préventif de leurs équipements, c'est rentable.

### **Votre mission, si vous l'acceptez, la voici:**

Faites comprendre à votre organisation qu'investir pour l'entretien préventif de son personnel, c'est non seulement une bonne décision d'affaires mais c'est aussi et surtout la bonne chose à faire.



Groupe entreprises en santé



groupe\_entreprises\_en\_sante



Groupe entreprises en santé



info@groupeentreprisesensante.com



514 787-0180