

# Plan d'activités

2023

## Table des matières

Introduction .....	3
Retour sur l'année 2022 .....	3
Priorités en 2023 .....	5
Programmes majeurs et initiatives tierces .....	6
Mesures de rendement et piliers du <i>Plan stratégique 2019-2023</i> .....	8
Aider à faire de l'Ontario un endroit plus sécuritaire où travailler	
Améliorer les résultats de retour au travail et de rétablissement	
Satisfaire les besoins et les attentes de notre clientèle	
Assurer la pérennité de notre organisme grâce à une gestion efficace et efficiente	
Plan en matière de ressources humaines.....	12
Plan financier 2023 .....	13
Gestion du risque d'entreprise.....	14
Stratégie infotechnologique .....	12
Biens immobiliers .....	12
Annexe.....	15

## Introduction

Nous voici arrivés à la dernière année du *Plan stratégique 2019-2023* de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB). Nous avons lancé le *Plan* à un moment où l'organisme avait éliminé son passif non provisionné et atteint un niveau de viabilité financière plus élevé qu'à presque n'importe quel autre moment de son histoire. Nous avons pu ainsi nous concentrer sur le fait d'assurer les prestations futures pour les personnes blessées ou tombées malades au travail, et profiter de l'élan acquis en vue d'offrir une forte valeur publique.

En 2021, alors que beaucoup d'Ontariennes et d'Ontariens et que de nombreuses entreprises vivaient des changements en raison de la pandémie mondiale, nous avons actualisé le *Plan* en fonction du contexte mouvant et renforcé notre engagement à continuer d'offrir à la population ontarienne les services qu'elle attend de la WSIB.

En 2023, notre plan annuel met l'accent sur l'atteinte de nos objectifs stratégiques et sur la concrétisation de notre vision actuelle. Nous sommes également tournés vers l'avenir. Grâce à une nouvelle équipe de direction composée de Jeffery Lang, président-directeur général, et de Grant Walsh, président du conseil d'administration, nous sommes bien placés pour relever les nouveaux défis et saisir les nouvelles occasions qui jetteront les bases de nos futurs plans stratégiques, en commençant par celui de 2024.

Nous prévoyons de mettre en œuvre la dernière année de notre plan stratégique en concrétisant les priorités et les travaux clés aux termes de notre plan d'activités annuel.

## Retour sur l'année 2022

Nous avons le plaisir de vous indiquer que nous avons franchi des étapes importantes en faveur de la mise en œuvre du plan stratégique et en réponse à l'impact continu de la COVID-19 sur le régime d'assurance contre les lésions et les maladies professionnelles.

### Protection de la population ontarienne

Notre assurance contre les lésions et les maladies professionnelles protège plus de cinq millions de personnes dans plus de 300 000 lieux de travail.

### Raccourcissement des durées\*

Davantage de personnes ontariennes réintègrent plus rapidement un travail à temps plein ou partiel après une lésion ou maladie professionnelle.

<b>Efficacité de la résolution des contestations*</b>	Notre processus de contestation a permis de régler plus de 92 % des contestations avec promptitude, dans un délai de six mois.
<b>Émission de rabais issus du surplus aux entreprises sécuritaires de l'Ontario</b>	Pour la première fois de son histoire, la WSIB a émis des rabais issus du surplus à près de 300 000 entreprises sécuritaires de l'Ontario.
<b>Rabais doublés pour les petites entreprises</b>	Nous avons instauré une prime temporaire liée à la pandémie qui double les rabais pour les petites entreprises inscrites à notre programme Excellence en santé et sécurité.
<b>Rationalisation du système de reconnaissance des maladies professionnelles</b>	De concert avec le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, nous avons lancé un examen du système de reconnaissance des maladies professionnelles et établi une table consultative scientifique.
<b>Lancement d'une nouvelle façon permettant aux entreprises d'interagir avec nous</b>	Nous avons amélioré nos services en ligne pour permettre aux entreprises d'accéder aux renseignements sur les demandes en tout temps, de la même manière que les personnes requérantes.
<b>Prolongation des heures ouvrables</b>	Nous avons lancé notre projet pilote de prolongation des heures afin de mieux répondre aux besoins de notre clientèle en rendant les fonctions de première ligne disponibles en dehors des heures de travail traditionnelles.

\* Au T2 2022

## Priorités en 2023

En 2023, nous continuerons à nous concentrer sur notre principale priorité : offrir un service à la clientèle fiable et efficient aux personnes ontariennes qui se blessent ou tombent malades au travail ainsi qu'aux entreprises qui nous paient leurs primes.

Cette année, nous prévoyons d'enregistrer plus de 225 000 nouvelles demandes de prestations et de recevoir des primes d'assurance de la part de plus de 300 000 entreprises. Chacune de ces transactions est une priorité pour nous.

- **Versement des prestations** : En 2023, la WSIB continuera à fournir une protection d'assurance contre les lésions et maladies professionnelles à plus de cinq millions de personnes ontariennes. Nous prévoyons de dépenser plus de trois milliards de dollars en services directs et en soutien aux personnes ontariennes qui se blessent ou tombent malades au travail, dont plus de 600 millions de dollars en soins de santé de qualité et plus d'un milliard de dollars en prestations pour perte de gains, nos principales prestations. La WSIB fournira ces services tout en mettant un accent systématique sur le retour au travail. Dans le cadre de notre engagement en faveur du service à la clientèle, nous nous appuyerons sur les initiatives décrites dans ce plan, étudierons les améliorations à apporter aux prestations et examinerons toutes les occasions d'améliorer nos interactions avec les gens.
- **Services aux employeurs** : En 2023, la WSIB disposera d'une unité de service dédiée aux services aux employeurs, qui regroupera les fonctions d'assistance aux employeurs, de conformité des employeurs, et de santé et sécurité au travail. Plus de 300 000 employeurs comptent sur la WSIB pour bénéficier d'une stabilité économique en cas de lésion ou maladie professionnelle. Nous leur fournissons une protection d'assurance et une expertise en matière de santé et sécurité, afin qu'ils puissent se concentrer sur leurs activités. Dans le cadre de notre engagement en faveur du service à la clientèle, nous continuerons à faciliter les interactions des entreprises avec nous.
- **Gestion des changements économiques** : La WSIB est une compagnie d'assurance entièrement financée, mais la combinaison d'une inflation élevée et de marchés d'investissement volatils crée de nouveaux défis. Dans ce contexte, elle veillera à concrétiser ses engagements envers la population ontarienne, et s'efforcera de stabiliser raisonnablement les taux de primes en s'assurant que ses dépenses internes sont efficaces. Sa priorité en 2023 est de procurer une stabilité à sa clientèle.

- **Orientations stratégiques** : Tout au long de l'année 2023, nous élaborerons notre prochain plan stratégique. Nous prévoyons les améliorations à apporter à la technologie, au lieu de travail et aux processus afin de mieux servir notre clientèle. Nos investissements technologiques combineront des améliorations à court terme de l'expérience client et des projets à long terme pour que nous restions en phase avec les attentes de la clientèle.

## Programmes majeurs et initiatives tierces

### Programme Excellence en santé et sécurité

Le programme Excellence en santé et sécurité de la WSIB, un programme d'encouragement facultatif destiné aux entreprises de l'Ontario, est une activité clé de « La prévention, ça marche! », qui fait partie de la nouvelle stratégie de la personne directrice générale de la prévention à l'égard du système de santé et sécurité au travail. Le programme met en lien des entreprises de toutes tailles avec des prestataires agréés de la WSIB afin de les aider à élaborer leurs programmes de santé et sécurité au travail.

À la mi-2022, le programme comptait plus de 2 500 entreprises participantes, ce qui dépasse l'objectif d'inscription et représente plus de 865 000 employé(e)s.

Après qu'une entreprise membre atteint les objectifs de ses sujets de santé et sécurité, elle bénéficie de rabais sur ses primes à la WSIB. En outre, les améliorations du rendement en matière de santé et sécurité peuvent entraîner une baisse des taux de prime et d'autres économies.

### Partenariat avec l'Agence du revenu du Canada (ARC)

Fin 2020, la WSIB et l'ARC ont entamé une série de discussions exploratoires afin de trouver de nouvelles solutions apportant une valeur publique aux entreprises. Ces discussions portaient sur les améliorations à court et long terme ainsi que sur les possibilités de partenariat. Nous avons lancé une stratégie conjointe de communication et de sensibilisation, et la population ontarienne a désormais accès aux services de la WSIB par l'entremise de l'appli Entreprises Canada, gérée par le gouvernement fédéral.

En 2023, nous mettrons en œuvre l'outil de déclaration et de paiement de l'ARC, qui, à l'aide d'un numéro d'entreprise valide, permettra aux entreprises inscrites auprès de la WSIB de déclarer et de payer leurs primes par l'entremise du portail de paiement en ligne de l'ARC.

## **Accord de partage avec Service Canada**

La WSIB sera la première commission d'indemnisation au Canada à avoir conclu un accord global de partage de renseignements avec Service Canada à la fois pour l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada. La WSIB et Service Canada collaborent pour augmenter le partage de renseignements concernant les données de l'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada ainsi que d'autres données, ce qui permettra à la WSIB d'avoir des renseignements en temps réel et de prendre des décisions plus rapidement. Ce partenariat contribuera à réduire le fardeau administratif et à améliorer l'expérience client.

## Mesures de rendement et piliers du *Plan stratégique 2019-2023*

Notre plan stratégique se compose de quatre piliers et illustre notre engagement à suivre nos progrès. Nous utilisons les paramètres de rendement suivants pour nous assurer de continuer à créer de la valeur.



### Aider à faire de l'Ontario un endroit plus sécuritaire où travailler

Pour que l'Ontario soit un endroit plus sécuritaire où travailler, nous ferons ce qui suit :

- accroître l'intégration, la responsabilisation et l'efficacité du système de santé et sécurité au travail;
- promouvoir et encourager des lieux de travail sains grâce à notre programme de santé et de sécurité;
- faire de la sensibilisation aux droits, aux obligations et aux meilleures pratiques pour permettre la planification proactive de la santé et de la sécurité.

Paramètre	Niveau de référence	Cible
Mesurer l'évolution globale de la santé et de la sécurité dans les lieux de travail de l'Ontario chaque année grâce à l'indice de santé et de sécurité.	3,0 % (résultat 2022)	<b>Amélioration</b>
Faire le cumul annuel des demandes pour maladie ou lésion avec interruption de travail pour chaque 100 personnes équivalentes temps plein (ÉTP) pour l'année précisée afin d'établir le taux de lésion avec interruption de travail.	0,96 % (T2 2022)	<b>Amélioration</b>



## Améliorer les résultats de retour au travail et de rétablissement

Pour améliorer les résultats de retour au travail et de rétablissement, nous ferons ce qui suit :

- fournir des services de retour au travail personnalisés aux personnes ayant besoin du plus grand soutien;
- améliorer l'accès aux soins et leur qualité pour les personnes atteintes de lésions ou de maladies professionnelles;
- améliorer la durabilité des résultats en matière d'emploi.

Paramètre	Niveau de référence	Cible
Déterminer la durée d'une demande à différents intervalles (trois et six mois) en examinant le pourcentage cumulatif annuel des personnes atteintes de lésions ou de maladies professionnelles qui continuent de recevoir des prestations pour perte de gains totale ou partielle à la fin d'une durée précise (trois et six mois).	Trois mois : 14,3 % (T2 2022) Six mois : 8,5 % (T2 2022)	Maintien*
Paramètre	Niveau de référence	Cible
Déterminer le pourcentage des personnes ayant présenté une demande avec interruption de travail et étant retournées au travail sans perte de salaire dans les 12 mois suivant la date de lésion (annexe 1).	86,7 % (T2 2022)	Maintien

\* Indique un changement par rapport aux résultats de la fin de l'année 2022.



## Satisfaire les besoins et les attentes de notre clientèle

Pour satisfaire les besoins et les attentes de notre clientèle, nous ferons ce qui suit :

- créer une expérience accessible personnalisée à l'égard du service à la clientèle;
- fournir des services de qualité de manière pratique et rapide;
- veiller à ce que nos décisions soient équitables, transparentes et fondées sur les preuves.

Paramètre	Niveau de référence	Cible
Satisfaction globale :		
Personnes retournant au travail	66 % (résultat 2021)	<b>Amélioration</b>
Entreprises aidant leurs personnels à retourner au travail	82 % (résultat 2021)	<b>Maintien</b>
Entreprises demandant des renseignements liés à un compte	84 % (résultat 2021)	<b>Amélioration</b>
Programmes de santé et de sécurité	80 % (résultat 2021)	<b>Amélioration</b>



## Assurer la pérennité de notre organisme grâce à une gestion efficace et efficiente

Pour assurer l'efficacité et l'efficacités de la gestion de notre organisme, nous ferons ce qui suit :

- assurer la viabilité de notre santé financière;
- améliorer l'utilisation des données et des analyses;
- développer une base informatique plus solide donnant plus de moyens à notre organisme;
- améliorer l'implication du personnel, et assurer l'équité, la diversité et l'inclusion;
- perfectionner les techniques et les compétences du personnel en fonction de notre modèle d'exploitation futur.

Paramètre	Niveau de référence	Cible
Mesurer le rapport entre notre actif et notre passif pour établir le ratio de suffisance.	115,5 % (T2 2022)	<b>Maintien</b>
Examiner les commentaires issus de l'enquête annuelle sur l'expérience du personnel afin d'établir le niveau d'implication du personnel.	72 % (résultat 2022)	<b>Amélioration</b>
Examiner les commentaires sur les efforts déployés pour accroître la diversité et l'inclusion afin de favoriser une culture inclusive.	57 % (résultat 2022)	<b>Amélioration</b>

## Plan en matière de ressources humaines

En 2023, nous continuerons à mettre l'accent sur le perfectionnement des compétences du personnel et sur l'accroissement de son implication dans le but de favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion. Il s'agira de faire ce qui suit :

- établir, surveiller et perfectionner les compétences nécessaires pour respecter les priorités organisationnelles;
- maintenir et améliorer notre efficacité à recruter de nouveaux talents tout en stimulant notre main-d'œuvre actuelle;
- améliorer notre capacité à soutenir la gestion moderne des talents, la conception organisationnelle et la main-d'œuvre hybride;
- améliorer continuellement les compétences de nos cadres tout en constituant une solide réserve de futures personnes dirigeantes;
- veiller à ce que notre personnel se sente inclus, motivé et capable de réussir dans une culture organisationnelle sécuritaire.

### Stratégie de rémunération

La WSIB dispose d'un programme de rémunération et d'avantages sociaux concurrentiels qui établit un équilibre entre l'équité interne et la compétitivité externe afin d'attirer, de retenir et de motiver la main-d'œuvre. La stratégie de rémunération non syndicale repose sur notre philosophie de rémunération, qui consiste à comparer les marchés public et privé. Cette stratégie reconnaît la nécessité de rivaliser pour obtenir des ressources dans les deux secteurs, et reflète le rôle de la WSIB dans le secteur public. Le marché cible correspond à un mélange équilibré d'organismes du secteur public canadien et d'organismes de taille similaire du secteur privé. La rémunération totale cible en argent équivaut au revenu médian du marché afin d'attirer et de conserver les ressources nécessaires au respect du mandat organisationnel.

### Nombre total d'employé(e)s par groupe

Emplois permanents	Emplois temporaires	Emplois syndiqués	Emplois non syndiqués	OMA*	Direction
3 890	291	3 057	1 122	2	691

\* Ontario Medical Association

## Plan financier 2023

État du résultat global (en millions de dollars)	Prévisions 2022*	Budget 2023	Budget 2024	Budget 2025
Produit tiré de l'assurance	3 252	3 396	3 522	3 640
Charges des services d'assurance	3 885	3 969	4 151	4 271
<b>Résultat des services d'assurance</b>	<b>(633)</b>	<b>(573)</b>	<b>(629)</b>	<b>(631)</b>
<b>Produit financier net tiré de l'assurance (charges)</b>	<b>5 214</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Revenu de placement	(3 012)	1 824	1 872	1 921
Frais de placement	(264)	(278)	(304)	(317)
<b>Revenu (perte) de placement net(te)</b>	<b>(3 276)</b>	<b>1 546</b>	<b>1 568</b>	<b>1 604</b>
Cotisations à la Caisse pour perte de revenu de retraite	54	56	58	60
Charges administratives et autres charges	320	303	314	372
Obligations sanctionnées par la loi et engagements de financement	289	304	298	299
Autres revenus et charges	(109)	(101)	(104)	(108)
Charges de décaissement de fonds excédentaires	1 267	0	0	0
<b>Total des charges</b>	<b>1 821</b>	<b>562</b>	<b>566</b>	<b>623</b>
<b>Excédent (insuffisance) des produits sur les charges</b>	<b>(516)</b>	<b>411</b>	<b>373</b>	<b>350</b>
<b>Total des autres éléments du résultat global</b>	<b>1 361</b>	<b>(2)</b>	<b>(2)</b>	<b>(2)</b>
<b>Total du résultat global</b>	<b>845</b>	<b>409</b>	<b>371</b>	<b>348</b>
<b>Total du résultat global attribuable aux :</b>				
Parties prenantes de la WSIB	897	409	371	348
Participations ne donnant pas le contrôle	(52)	0	0	0
	845	409	371	348
<b>Total des charges administratives</b>	<b>1 109</b>	<b>1 052</b>	<b>1 088</b>	<b>1 141</b>
<b>Rendement net des placements</b>	<b>-8,2 %</b>	<b>5,0 %</b>	<b>5,0 %</b>	<b>5,0 %</b>
<b>Actif net selon le ratio de suffisance</b>	<b>5 234</b>	<b>5 470</b>	<b>5 064</b>	<b>4 677</b>
<b>Ratio de suffisance</b>	<b>116,4 %</b>	<b>116,7 %</b>	<b>115,1 %</b>	<b>113,7 %</b>

\* Nous avons retraité les prévisions 2022 en fonction de la norme IFRS17 à des fins comparatives.

## Gestion du risque d'entreprise

Notre programme de gestion du risque d'entreprise (GRE) vise à nous aider à concrétiser les objectifs du plan stratégique et ceux du plan d'activités annuel. Nous y parvenons en cernant, en évaluant, en surveillant en permanence et en signalant les principaux risques et en y répondant efficacement.

La WSIB a prouvé sa capacité à s'adapter aux changements majeurs de son environnement opérationnel. Nous avons fait face à trois années de changements sans précédent et restons concentrés sur plusieurs risques clés, notamment financiers, opérationnels, stratégiques et réputationnels.

En 2023, notre priorité absolue sera de préserver notre stabilité financière afin de pouvoir servir au mieux les personnes atteintes de lésions ou maladies professionnelles. Nous disposons actuellement d'un financement sûr, mais gardons le risque financier à l'esprit en raison des pressions macroéconomiques, notamment les conditions actuelles du marché et les pressions inflationnistes.

## Stratégie infotechnologique

En 2023, l'équipe Technologie de l'information (TI) de la WSIB continuera à se concentrer sur la modernisation de notre infrastructure. Des investissements auront lieu pour régler la dette technologique, pour réduire les risques liés à la technologie et à la cybersécurité, ainsi que pour s'assurer que les systèmes de production de la WSIB sont solides pour répondre à ses besoins opérationnels.

En outre, l'équipe TI continuera à jeter les bases des besoins technologiques futurs en continuant d'apporter des améliorations numériques.

## Biens immobiliers

Actuellement, le portefeuille de la WSIB se compose de bureaux dans toute la province. Nous continuons à travailler avec Infrastructure Ontario à l'élaboration d'une stratégie relative aux installations qui intègre les exigences de la *Directive sur les biens immobiliers*, traite des possibilités de tirer parti des leçons de la pandémie, peaufine le modèle de travail hybride et rationalise les biens immobiliers de la WSIB. En 2022, le gouvernement de l'Ontario a modifié la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* afin de supprimer l'obligation pour la WSIB d'avoir son siège social à Toronto, lui permettant de relocaliser les fonctions de son siège social à London, dans un bureau amélioré. Nous intégrons cette nouvelle flexibilité dans notre future stratégie en matière d'installations, et nous nous efforçons de redimensionner notre empreinte physique.

## Annexe

### Mandat

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB) est un organisme fiduciaire régi par un conseil chargé de l'application de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* de l'Ontario. Son mandat exige qu'elle accomplisse ce qui suit en pratiquant une gestion financière saine assortie de l'obligation de rendre des comptes :

- promouvoir la santé et la sécurité en milieu de travail;
- faciliter le retour au travail et le rétablissement des personnes qui subissent une lésion corporelle survenant du fait et au cours de l'emploi ou qui souffrent d'une maladie professionnelle;
- faciliter la réintégration au marché du travail des personnes atteintes d'une lésion ou d'une maladie professionnelle, ou encore celle de leur conjointe ou conjoint;
- indemniser les personnes atteintes d'une lésion ou d'une maladie professionnelle ainsi que leurs survivantes ou survivants, et leur fournir d'autres prestations.

### Programme

La WSIB administre un régime d'assurance contre les accidents du travail sans égard à la responsabilité pour un peu plus de 300 000 entreprises et fournit une assurance à plus de cinq millions de personnes qui travaillent dans la province. Elle fournit des prestations aux personnes atteintes d'une lésion ou d'une maladie professionnelle et des prestations aux survivantes ou survivants de personnes mortellement blessées au travail, gère la prestation de soins de santé de haute qualité et facilite le retour au travail rapide et sécuritaire des personnes qui ont subi une lésion au travail ou qui ont contracté une maladie professionnelle.

La WSIB fonctionne selon les principes de Meredith :

- le régime d'indemnisation des travailleuses et travailleurs est un régime sans égard à la responsabilité;
- les prestations versées aux personnes atteintes d'une lésion ou d'une maladie professionnelle sont assurées;
- les entreprises financent le régime en fonction de leur responsabilité collective;
- la WSIB est indépendante du gouvernement;
- la WSIB a la compétence exclusive en matière de demandes de prestations.

La WSIB verse des fonds au ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences à des fins de prévention ainsi que pour l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, pour les associations de

santé et sécurité au travail, pour le Bureau des conseillers des travailleurs, pour le Bureau des conseillers des employeurs et pour le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

Pour assurer la responsabilisation, la Commission des pratiques équitables fournit un service neutre, indépendant et confidentiel aux personnes blessées ou malades, aux entreprises et aux prestataires de services qui désirent porter plainte concernant les services de la WSIB. Elle suit aussi les plaintes, cerne les problèmes systémiques et recommande des améliorations à la WSIB.

Le **Cadre de gouvernance organisationnelle** favorise un processus décisionnel efficace, efficient, responsable et transparent. Dans ce cadre, le mandat du conseil d'administration comprend les obligations associées à un organisme du gouvernement de l'Ontario régi par un conseil.

Le conseil d'administration et chaque comité du conseil ont leur propre mandat et leur propre plan de travail annuel. Voici ces comités :

le **comité de gouvernance**, qui fournit des conseils et de l'aide au conseil d'administration sur des questions en rapport avec la gouvernance de l'organisme, le rôle de gérance du conseil d'administration en ce qui a trait à la gestion de l'organisme et le fonctionnement du conseil d'administration en vue de faciliter l'amélioration du rendement de la WSIB;

le **comité d'audit et des finances**, qui aide le conseil d'administration à satisfaire à ses responsabilités de surveillance relativement à ce qui suit :

- l'intégrité du processus de communication de l'information financière et des états financiers de la WSIB ainsi que du régime de retraite complémentaire du personnel;
- l'efficacité des contrôles internes;
- le rendement de la fonction actuarielle;
- le rendement, l'indépendance et les compétences des fonctions d'audit internes et externes, notamment la fonction annuelle de vérification d'optimisation;
- la conformité avec les lois, les règlements et les politiques se rapportant aux finances, à la communication de l'information financière et aux états financiers annuels de la WSIB et de ses filiales ainsi que des régimes de retraite;

le **comité de santé et sécurité au travail**, qui aide le conseil d'administration à fournir une orientation et une surveillance stratégiques relativement au mandat de la WSIB afin de favoriser la santé et la sécurité ainsi que la réalisation de l'objectif stratégique consistant à faire de l'Ontario l'endroit le plus sain et sécuritaire où travailler;

le **comité des placements**, qui offre des conseils et de l'aide au conseil d'administration sur des questions relatives à l'administration des placements de la caisse d'assurance, de la caisse du régime de retraite complémentaire et de la Caisse pour perte de revenu de retraite;

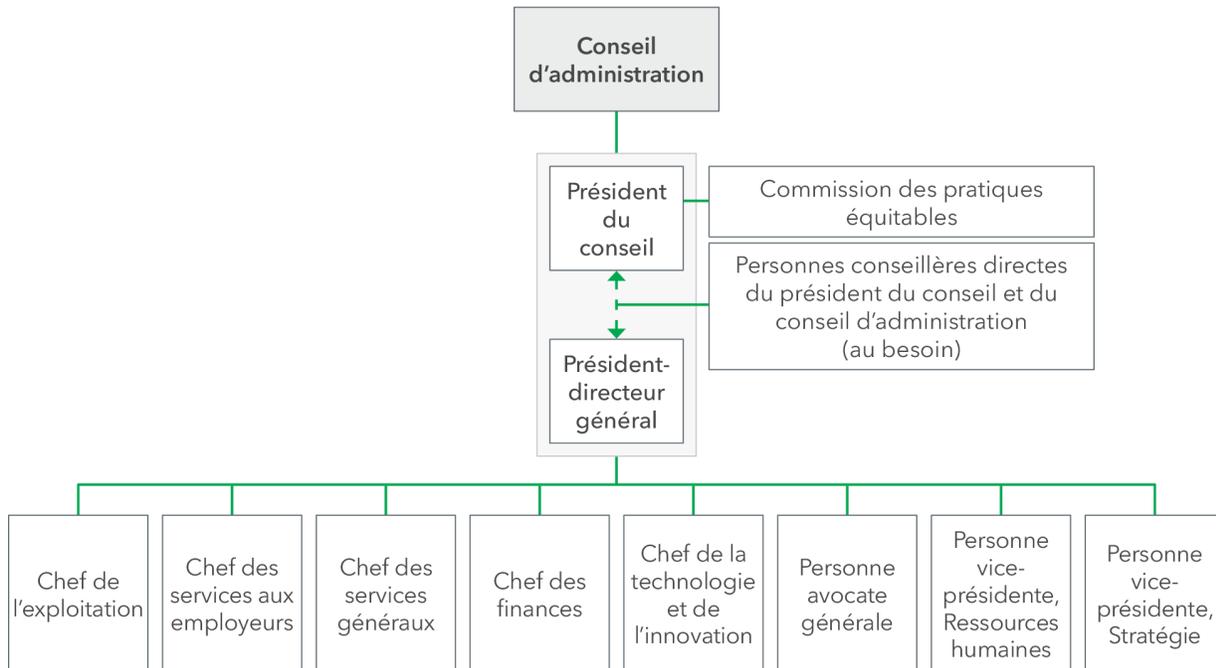
le **comité des ressources humaines et de la rémunération**, qui aide dans les domaines de la stratégie de ressources humaines, surveille la fonction des ressources humaines et appuie le conseil d'administration dans son rôle de promoteur du régime de retraite du personnel de la WSIB et dans celui de promoteur et d'administrateur du régime de retraite complémentaire;

le **groupe consultatif sur la technologie de l'information**, qui conseille et assiste le conseil d'administration en vue de remplir son devoir de diligence dans le cas de questions infotechnologiques. Il conseille la WSIB sur la stratégie infotechnologique actuelle et sur les plans existants visant à développer ou à acquérir des solutions technologiques pour favoriser la réalisation de son plan stratégique, particulièrement en ce qui concerne la souplesse et la solidité technologiques;

le **groupe consultatif sur l'excellence du service**, qui aide le conseil d'administration à surveiller l'excellence du service, et à accroître sa sensibilisation et son attention à cet égard.

Pour soutenir la volonté d'amélioration continue du conseil d'administration, une évaluation est régulièrement menée par ses membres. La WSIB examine et actualise régulièrement ses pratiques pour guider de nouvelles améliorations à la gouvernance.

## Structure organisationnelle



## Analyse environnementale

Un certain nombre de facteurs externes ont une incidence sur la WSIB et ses opérations. Aux fins de l'analyse environnementale, nous avons évalué les tendances des facteurs externes suivants : l'économie, les soins de santé, la santé et la sécurité, la technologie, les exigences des personnes consommatrices et la gouvernance. Vous trouverez ci-dessous des exemples de domaines que nous avons étudiés pour chaque facteur. Cependant, il ne s'agit pas de la liste exhaustive de tous les domaines examinés au cours du processus d'analyse. Lors de cette analyse, nous avons tenu compte de l'impact important de la pandémie de COVID-19 sur chaque facteur externe.



## **Plan de communication**

La WSIB s'est engagée à faire preuve de transparence et de responsabilité. En tant qu'organisme du gouvernement de l'Ontario, nous devons rendre nos plans stratégiques et nos plans d'affaires accessibles au public. Cela permet à toute personne, y compris le grand public, les personnes atteintes de lésions ou de maladies reliées au travail et les entreprises, de comprendre nos plans visant à concrétiser notre vision qui consiste à faire de l'Ontario l'endroit le plus sain et sécuritaire où travailler ainsi qu'à établir la norme des résultats en matière de rétablissement, de retour au travail, de soins de santé liés au travail et de décisions d'indemnisation. Nous publierons le *Plan d'activités 2023* sur notre site Web, et ce, dans les trente jours après y avoir été autorisés par le ministre du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences.