

BUREAU DES CONSEILLERS DES EMPLOYEURS

PLAN D'ACTIVITÉS

2025-2026

À

2027-2028

Ontario 

Table des matières

Sommaire	2
Mandat, vision et mission.....	3
Orientations stratégiques	4
Mobilisation des intervenants et des partenaires du système	7
Aperçu des programmes.....	9
Détermination, évaluation et atténuation des risques	11
Mesures du rendement et objectifs annuels	13
Plan de communication	15
Intelligence artificielle	16
Ressources requises pour atteindre les buts et objectifs	16
Nombre d'employés	16
Annexe A : Ressources financières	18
Annexe B : Mesures du rendement.....	19

Plan d'activités 2025-2028

Sommaire

Le Bureau des conseillers des employeurs (le « BCE » ou l'« organisme ») s'emploie à répondre aux besoins des employeurs de l'Ontario en offrant des conseils juridiques, des services de représentation et de l'information à l'égard de questions relatives à la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT) et aux représailles illicites aux termes de l'article 50 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST).

Les conseils juridiques spécialisés fournis par le BCE dans un domaine spécialisé permettent aux employeurs de consacrer leur temps et leur argent au fonctionnement de leur entreprise. L'accessibilité des services spécialisés, prépayés et confidentiels constitue un atout pour les petits employeurs.

Au cours des exercices à venir, l'organisme veillera à mieux faire connaître aux employeurs de petites entreprises la manière dont les services qu'il offre à l'échelle de la province peuvent leur être utiles, en plus de poursuivre l'amélioration continue de ses outils.

Le BCE fait connaître ses services juridiques professionnels par l'intermédiaire de webinaires en direct, de son site Web, de bulletins d'information envoyés par courriel, de présentations, d'engagements auprès d'associations d'intervenants, de réseautage à l'échelle locale et des médias sociaux.

Les experts du BCE et leur dévouement envers l'excellence du service à la clientèle sont le fondement du succès de l'organisme. La formation continue, le mentorat et les ressources sont essentiels pour maintenir l'expertise et rester au fait des nouveautés.

Nous nous réjouissons à la perspective de servir la communauté des employeurs et les intervenants de 2025 à 2028 en donnant des conseils pratiques et spécialisés, le tout fondé sur l'excellence du service à la clientèle.

Mandat, vision et mission

Mandat

Conformément au paragraphe 176(2) de la LSPAAT, le mandat du BCE est d'éduquer, de conseiller et de représenter principalement les employeurs qui comptent moins de 100 employés dans les affaires relevant de la LSPAAT même.

Le BCE fournit des conseils juridiques, de l'information et des services de représentation devant les tribunaux décisionnels en temps opportun, spécialisés et à valeur ajoutée à l'égard d'un éventail complet de questions relatives à la sécurité professionnelle et à l'assurance contre les accidents du travail (SPAAT), et ce, à tous les employeurs qui participent au système de SPAAT.

De plus, le BCE a la responsabilité de fournir des conseils, de l'information et des services de représentation aux employeurs de l'Ontario qui comptent moins de 50 employés en ce qui a trait aux représailles illicites aux termes de l'article 50 de la LSST.

Vision

Bâtir un Ontario où les petites et moyennes entreprises exploitent des lieux de travail sécuritaires et équitables qui se prêtent à une grande productivité et contribuent à une économie dynamique et concurrentielle.

Mission

Dans le cadre de sa mission, le BCE se veut l'organisme par excellence pour ce qui est de donner de l'information et des conseils juridiques aux employeurs de l'Ontario sur les questions qui touchent la SPAAT, ainsi que les représailles associées à la santé et à la sécurité. D'autre part, dans notre travail de représentation, nous mettons l'accent sur les employeurs ayant moins de 100 employés, en vertu du mandat sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, et moins de 50 employés, en vertu du mandat de représailles illicites aux termes de la LSST.

Orientations stratégiques

1. Mieux faire connaître la manière dont les services du BCE peuvent aider les employeurs de petites entreprises.

Le BCE communique de l'information aux employeurs, aux clients et aux intervenants de l'Ontario au moyen de webinaires et de présentations en personne, de son site Web, des médias sociaux et de bulletins d'information envoyés par courriel.

a) Webinaires

Au cours de l'exercice actuel, soit l'exercice 2024-2025, le BCE a présenté 5 webinaires en avril 2024 qui ont attiré 2 500 participants. Au cours du dernier exercice, soit l'exercice 2023-2024, l'organisme a présenté 10 webinaires en novembre et décembre 2023 et 6 webinaires en février et mars 2024.

Les webinaires de chaque série sont répartis sur plusieurs semaines. Les employeurs peuvent choisir de regarder la série au complet ou d'explorer les thèmes qui les intéressent. Ces séances en direct sont axées sur des questions de fond qui touchent les employeurs et portent sur des sujets tels que la façon de remplir le formulaire 7, le retour au travail, le stress psychologique et la nouvelle méthode d'établissement des taux de primes de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB). Le contenu est à la portée des personnes nouvellement affectées à l'indemnisation des travailleurs dans leur lieu de travail et sert également de rappel à celles ayant déjà une certaine expérience dans ce domaine. Le participant à un webinar peut poser une question au moyen de la fonction de clavardage; un spécialiste du BCE prendra contact avec lui pour répondre à la question selon la situation précise de l'employeur.

Les webinaires en direct mis à l'horaire sont annoncés par l'intermédiaire de bulletins d'information envoyés par courriel, de LinkedIn et de X (anciennement Twitter).

Grâce à la technologie, le BCE optimise ses ressources et les utilise de manière rentable et efficace pour prendre contact avec les employeurs de l'Ontario et leur fournir de l'information concernant les responsabilités en ce qui touche la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, ainsi que les représailles illicites en santé et sécurité au travail. Ces webinaires visent à faire connaître les services du BCE.

b) Outils numériques et médias sociaux

L'organisme poursuivra ses efforts pour renforcer sa présence sur LinkedIn, améliorer la lisibilité et la convivialité de son site Web et étudier comment Instagram peut contribuer à joindre les petits employeurs. Nous examinerons également les liens entre les projets de réseautage locaux et la mobilisation grâce aux médias sociaux.

Ces outils numériques permettent de communiquer des renseignements à notre communauté et encouragent les employeurs à entrer en contact avec le BCE pour poser leurs questions.

c) Rétroaction des clients

À l'issue de ses webinaires, le BCE est parvenu à obtenir une rétroaction de la part des clients. Il s'emploiera maintenant à élargir l'utilisation de sondages électroniques après la prestation de conseils et la clôture de dossiers.

La rétroaction permet d'évaluer l'intérêt pour les webinaires et leur contenu. Les questions posées par les participants pendant les webinaires représentent une occasion pour l'équipe de discuter directement avec les participants, d'établir des relations et de renforcer notre réputation en tant qu'experts dans le domaine. Ces questions permettent également à notre bureau de mieux comprendre les besoins de nos clients propres à un domaine particulier afin d'améliorer les autres services que nous offrons. La rétroaction des participants offre une occasion de proposer des sujets pour les présentations futures; ces renseignements, combinés aux questions et à l'expérience des présentateurs, permettent de réviser les webinaires et d'aborder de nouveaux sujets.

2) Soutenir le personnel spécialisé

Le mandat du BCE, qui consiste à fournir des conseils, de l'information et des services de représentation, repose sur les efforts d'un personnel dévoué, spécialisé et inclusif.

Le programme interne d'éducation continue du BCE vise à maintenir un haut niveau de connaissances concernant le droit en matière de SPAAT, le système, de même que les changements touchant les politiques et les procédures de la WSIB. Le BCE offre aux membres de l'équipe suffisamment d'heures pour leur permettre de satisfaire aux exigences de perfectionnement professionnel continu du Barreau de l'Ontario (le Barreau) et de se tenir au courant des politiques de la WSIB et des changements qui y sont liés.

Dans le même ordre d'idées, conformément aux obligations de l'organisme qui découlent de l'article 50 de la LSST, le personnel se tiendra au courant des faits nouveaux quant aux droits et aux devoirs des employeurs en cas de représailles, et ce, au moyen de méthodes telles que l'autoformation, les présentations électroniques destinées aux collègues et les mises à jour de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTC).

La formation de notre équipe des services intégrés comprend la sensibilisation au numérique, la rédaction en langage clair et l'accessibilité afin de soutenir les projets stratégiques de l'organisme.

Mobilisation des intervenants et des partenaires du système

Des membres de la direction et du personnel du BCE assistent aux réunions des partenaires du système tout au long de l'année. De même, l'équipe donne des présentations à l'intention de comités d'intervenants et participe aux activités de sensibilisation appropriées avec des associations d'employeurs. Parmi les associations auprès desquelles le BCE mène des démarches de mobilisation, il y a l'Ontario Business Coalition, Manufacturiers et Exportateurs du Canada, le Council of Ontario Construction Associations et l'Ontario Mining Association.

Le BCE est un partenaire efficace et apprécié au sein du système de SPAAT. L'organisme contribue à l'amélioration du système en entretenant des relations étroites avec les intervenants, la WSIB, le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAT), de même que le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC). L'organisme collabore avec des associations de santé et de sécurité pour donner des présentations aux employeurs; à titre d'exemple, en 2024-2025, plusieurs activités de mobilisation régionales ont été organisées avec Workplace Safety and Prevention Services (WSPS). Le BCE participe également aux consultations relatives au système; au cours de l'exercice actuel, il a fait part d'une rétroaction à la WSIB dans le cadre de la deuxième phase de la consultation concernant les politiques sur l'autonomie, et au TASPAAT dans le cadre d'une consultation avec son groupe consultatif.

Le rapport final d'une étude opérationnelle portant sur la WSIB réalisée par Linda Regner Dykeman et Sean Speer a été rendu public en novembre 2020. Dans ce rapport, les auteurs notent que les intervenants sont rarement d'accord sur les affaires ayant trait à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, mais ils reconnaissent à la quasi-unanimité que le Bureau des conseillers des travailleurs et le Bureau des conseillers des employeurs fournissent des services utiles qui aident les travailleurs non syndiqués et les petits employeurs à s'orienter au sein du système décisionnel et d'appel de la WSIB, ainsi que du système général de santé et de sécurité au travail.

Pour ce qui est des questions de représailles relevant de l'article 50, l'organisme rencontre les groupes d'employeurs intéressés et assiste aux séances de la CRTO à l'intention des intervenants comme prévu. Les détails de notre mandat aux termes de l'article 50 sont présentés dans tous les exposés introductifs du BCE destinés à des groupes d'employeurs.

Dans le cadre de notre travail avec les divers employeurs et de nos activités d'information et de liaison, nous contribuons à ce que le système de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail soit accessible.

Aperçu des programmes

Le BCE contribue à une économie prospère et sécuritaire en appuyant les petites entreprises de l'Ontario au sein de l'appareil administratif et décisionnel juridique spécialisé de la WSIB.

Le programme du BCE :

- soutient les employeurs pour ce qui est des questions relatives à la WSIB, ce qui leur permet de consacrer leur temps et leur argent à la croissance de l'entreprise dont ils sont propriétaires;
- aide les employeurs à comprendre et à remplir leurs obligations permanentes envers leurs travailleurs;
- s'emploie à mieux faire connaître les responsabilités sur le lieu de travail;
- aide les employeurs à traiter les demandes associées aux représailles envers les travailleurs visées par l'article 50 de la LSST devant la CRTO.

Conseils aux employeurs

L'InfoCentre du BCE fournit des avis juridiques complets aux employeurs sur toutes les questions touchant le système de SPAAT, ainsi que des renseignements généraux sur les représailles visées par l'article 50. Les demandes sont reçues par téléphone, de même que par courriel à l'adresse askOEA@ontario.ca. Les clients peuvent également choisir d'appeler le spécialiste local des services aux employeurs pour obtenir des conseils et de l'aide.

Le site Web du BCE (www.employeradviser.ca/fr) est une source facile d'accès qui permet aux employeurs d'obtenir des réponses dans le cas de questions simples et de poser des questions précises au moyen d'un formulaire Web.

Représentation des employeurs

Le BCE représente les employeurs dans le cadre de divers appels devant la WSIB et le TASPAAT. De même, l'équipe fournit des conseils et des services de représentation aux employeurs qui comptent moins de 50 employés pour ce qui est des demandes concernant les représailles illicites aux termes de l'article 50.

Information à l'intention des employeurs

Le BCE s'emploie avant tout à donner aux employeurs de l'Ontario de l'information sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, de même que sur

les représailles illicites aux termes de l'article 50 de la LSST, et ce, par l'intermédiaire de son site Web, de webinaires, des médias sociaux, d'un bulletin d'information envoyé par courriel et de présentations régionales.

Détermination, évaluation et atténuation des risques

1) Facteurs externes

Le BCE reçoit son financement en vertu d'une obligation législative de la WSIB aux termes de la LSPAAT et il exerce ses activités au sein des structures relatives aux finances et aux ressources humaines du gouvernement de l'Ontario, ainsi qu'en vertu de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*.

Notre financement provient des primes et des droits administratifs que les employeurs versent à la WSIB. Ce modèle de financement signifie que les services juridiques et les séances éducatives de l'organisme sont prépayés; aucuns frais ne sont facturés aux employeurs au moment de fournir des conseils et des services de représentation.

a) Audiences par vidéoconférence et webinaires

Les partenaires du système sont passés à des options d'audiences virtuelles pendant la pandémie de COVID-19; le recours à des audiences par vidéoconférence et par téléphone se poursuit dans la plupart des cas.

Les webinaires en direct du BCE ont attiré un public nombreux au cours des dernières années. Ces séances Web en direct donnent l'occasion aux employeurs de poser des questions. La plupart des questions sont transmises à du personnel spécialisé, lequel prend ensuite contact avec les employeurs pour répondre à leurs besoins individuels.

i) Atténuation

L'organisme surveillera de près sa technologie pour veiller à ce que le personnel ait la capacité de participer de manière professionnelle aux audiences par vidéoconférence et aux séances de médiation organisées par les organismes partenaires et de faire des présentations par l'intermédiaire de plateformes telles que MS Teams, Zoom et WebEx.

b) Changements de processus à la WSIB et au TASPAAT

Au cours de l'exercice 2024-2025, la WSIB et le TASPAAT ont mis en œuvre des changements de processus qui avaient fait l'objet de consultations l'année précédente. Le personnel du BCE a participé aux séances de formation sur ces changements, le cas échéant. L'équipe de spécialistes du BCE aidera les petits employeurs et les intervenants à s'adapter aux changements apportés au système d'appel.

En 2024, le cadre de tarification de la WSIB a été entièrement mis en œuvre pour la plupart des employeurs de l'annexe 1. Les employeurs posent de plus en plus de questions sur le calcul de leurs taux de primes, y compris sur les taux des catégories et sous-catégories et sur les effets potentiels des coûts des demandes de prestations sur le calcul du taux de leur entreprise. De même, les employeurs ont posé des questions sur le programme de vérification de la WSIB. L'équipe du BCE est là pour les aider.

i) Atténuation

Au cours de l'exercice, l'équipe se familiarisera avec les nouveaux processus et délais d'appel, évaluera les conséquences pour les petits employeurs de l'Ontario et fera part de ses observations aux organismes partenaires lorsqu'elle aura l'occasion de le faire. Les séances à l'intention des intervenants demeurent de précieuses occasions de prendre connaissance des expériences des autres relativement aux nouveaux processus, de poser des questions et de formuler une rétroaction. En ce qui concerne le cadre de tarification, l'équipe cherche des occasions de tenir des discussions internes sur des exemples et des possibilités externes de formation, par exemple, au moyen de présentations publiques données par l'équipe d'actuaire de la WSIB.

2) Facteurs internes

Le BCE a un personnel hautement qualifié et dévoué qui fournit les meilleurs conseils et les meilleurs services de représentation possible aux employeurs. Les membres du personnel du BCE sont répartis dans toute la province, ce qui nous aide à nous acquitter de notre engagement à offrir le meilleur service à la clientèle qui soit.

a) Départs à la retraite possibles au sein du personnel du BCE

L'organisme bénéficie des compétences et de l'expertise de son personnel expérimenté. L'exercice en cours a été marqué par plusieurs départs à la retraite et autres départs. Le recrutement a été retardé par les exigences du processus, prolongeant ainsi le délai de vacance; il y aura une période intensive de renouvellement des effectifs au cours du quatrième trimestre de 2024-2025 et de la prochaine période de planification.

Lorsque les départs à la retraite auront lieu, nous nous attendons à une augmentation considérable des indemnités de départ à verser, ce qui pourrait exercer une pression financière sur notre budget.

i) Atténuation

Le recrutement et l'intégration sont les principaux facteurs d'atténuation, appuyés par la formation et le mentorat du nouveau personnel. L'équipe cherchera également des occasions de mettre en commun et de conserver les connaissances avant les départs à la retraite.

b) Prestation par voie numérique et service à la clientèle

i) Accès électronique aux dossiers par les partenaires du système

Pendant la pandémie de COVID-19, le BCE a commencé à obtenir l'accès électronique aux dossiers de la WSIB. L'organisme a donc investi dans un nouveau logiciel et une formation pour aider le personnel à passer à l'examen et à la préparation des fichiers PDF par voie électronique. Dans le cadre des changements apportés au processus d'appel, le TASPAAT a annoncé son intention d'accroître son utilisation des dossiers électroniques. Le BCE continuera d'aider le personnel à s'adapter à l'utilisation de dossiers électroniques et à se surpasser à cet égard; à titre d'exemple, en 2024-2025, il y a eu deux (2) séances spécialisées au cours desquelles les membres de l'équipe ont présenté à leurs collègues leurs conseils et leurs approches pour travailler avec les dossiers électroniques.

ii) Outils numériques

Les outils numériques tels que les sondages de rétroaction de la clientèle, le moteur de recherche optimisé de même que le contenu des sites Web et de médias sociaux sont des outils qui aident le BCE à mieux faire connaître ses services, et ce, par des moyens modernes efficaces. Nous miserons sur les outils d'apprentissage et les ressources numériques de la FPO et demanderons de l'aide extérieure, au besoin, pour soutenir nos projets et nos démarches de perfectionnement dans ce domaine.

Mesures du rendement et objectifs annuels

Notre objectif pour les années à venir est d'accroître les services de conseil et de représentation fournis aux employeurs de l'Ontario.

Mesures du rendement :

- Conseils et renseignements fournis aux employeurs
 - Pour 2025-2028, augmenter de 10 % le nombre de conseils donnés au cours de la période de planification de 3 ans.
- Travail de représentation dans les dossiers ouverts et clos

- Pour 2025-2028, augmenter de 10 % le nombre de dossiers de représentation ouverts au cours de la période de planification de 3 ans.

Au cours de la période 2025-2028, nous continuerons à faire connaître nos services.

Mesures du rendement :

- Séries de webinaires proposées aux employeurs; une à deux séries offertes par exercice.
- Contenu élaboré pour les clients et les intervenants.
 - Publier du nouveau contenu deux fois par semaine, en moyenne, sur les médias sociaux.
 - Bulletin électronique produit une (1) ou plusieurs fois par année.

Le personnel du BCE est inclusif, axé sur les clients et composé de spécialistes.

- Séances de formation pour permettre aux membres du personnel autorisés par le Barreau de l'Ontario de se conformer aux exigences en matière de formation professionnelle continue établies par le Barreau.
- Soutien à la formation du personnel.

Le BCE est un partenaire efficace et précieux du système. Nous contribuons à l'accessibilité du système et à l'amélioration de celui-ci grâce à des relations étroites avec les intervenants et les partenaires du système.

- Réunions avec les intervenants et les partenaires du système
- Demandes de présentations et collaboration

L'information et les services prépayés (gratuits), confidentiels et spécialisés qui sont fournis aux employeurs de l'Ontario au sujet de la WSIB et des représailles illicites aux termes de l'article 50 aident les petites entreprises et contribuent à une économie stable et prospère.

Plan de communication

Le plan de communication du BCE pour la période allant de 2025 à 2028 vise à alerter les clients et les intervenants lorsque des modifications sont apportées aux politiques et aux priorités relatives au système de la WSIB, ainsi qu'à mieux faire connaître les services prépayés du BCE. L'objectif est d'offrir des services à un plus grand nombre d'employeurs au cours d'un exercice donné.

Le BCE est une importante source de renseignements concernant les sujets liés à la WSIB, notamment les changements apportés aux politiques et aux procédures. Pour établir un contact avec le plus grand nombre possible d'employeurs, le BCE a recours à son site Web, aux médias sociaux (LinkedIn, X [anciennement Twitter]), à des webinaires, à des bulletins d'information envoyés par courriel et, à l'occasion, à des présentations en personne à l'échelle régionale. Le nombre d'abonnés de l'organisme sur LinkedIn a augmenté régulièrement en 2024-2025, enregistrant une hausse de 25 % pour atteindre 242 abonnés le 30 novembre 2024; au cours de la même période, l'organisme a publié du contenu 68 fois, y compris des avis de webinaires. Les webinaires sont une composante rentable de la stratégie de diffusion de l'information du BCE. On continuera à adapter le contenu des webinaires afin d'attirer des participants.

En 2025-2026, l'organisme poursuivra sa transition vers les méthodes de sondage de rétroaction électronique auprès des clients en donnant des occasions de formuler des commentaires à l'issue de la prestation de conseils et de la clôture de dossiers. L'organisme est heureux de recevoir de la rétroaction qualitative des clients comme indicateur de la valeur fournie aux employeurs et aux intervenants.

Le BCE évalue l'efficacité de ses communications en s'appuyant sur le nombre de participants à ses webinaires et à ses présentations, ainsi que sur les statistiques quant à l'information et aux conseils fournis aux employeurs.

Partenaires du système

Message du BCE

Le message le plus important, dans l'ensemble des communications du BCE, est que l'organisme fournit des services juridiques « gratuits, confidentiels et spécialisés » aux petits employeurs de l'Ontario au sujet des demandes de prestations des travailleurs et des questions relatives aux comptes, ainsi qu'au sujet des questions de représailles en vertu de la LSST.

Les activités de marketing et de liaison du BCE visent à promouvoir ses services et à sensibiliser les clients à cet égard. Le plus grand défi du BCE reste d'élargir sa notoriété et son champ d'action au sein de groupes d'employeurs ne faisant pas encore partie de ses clients. Les employeurs qui découvrent ainsi les services prépayés de l'organisme rendus possibles par les primes et les frais administratifs versés par les employeurs à la WSIB y trouvent un réel avantage.

Intelligence artificielle

L'organisme n'a aucun cas d'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) à signaler à l'heure actuelle.

Ressources requises pour atteindre les buts et objectifs

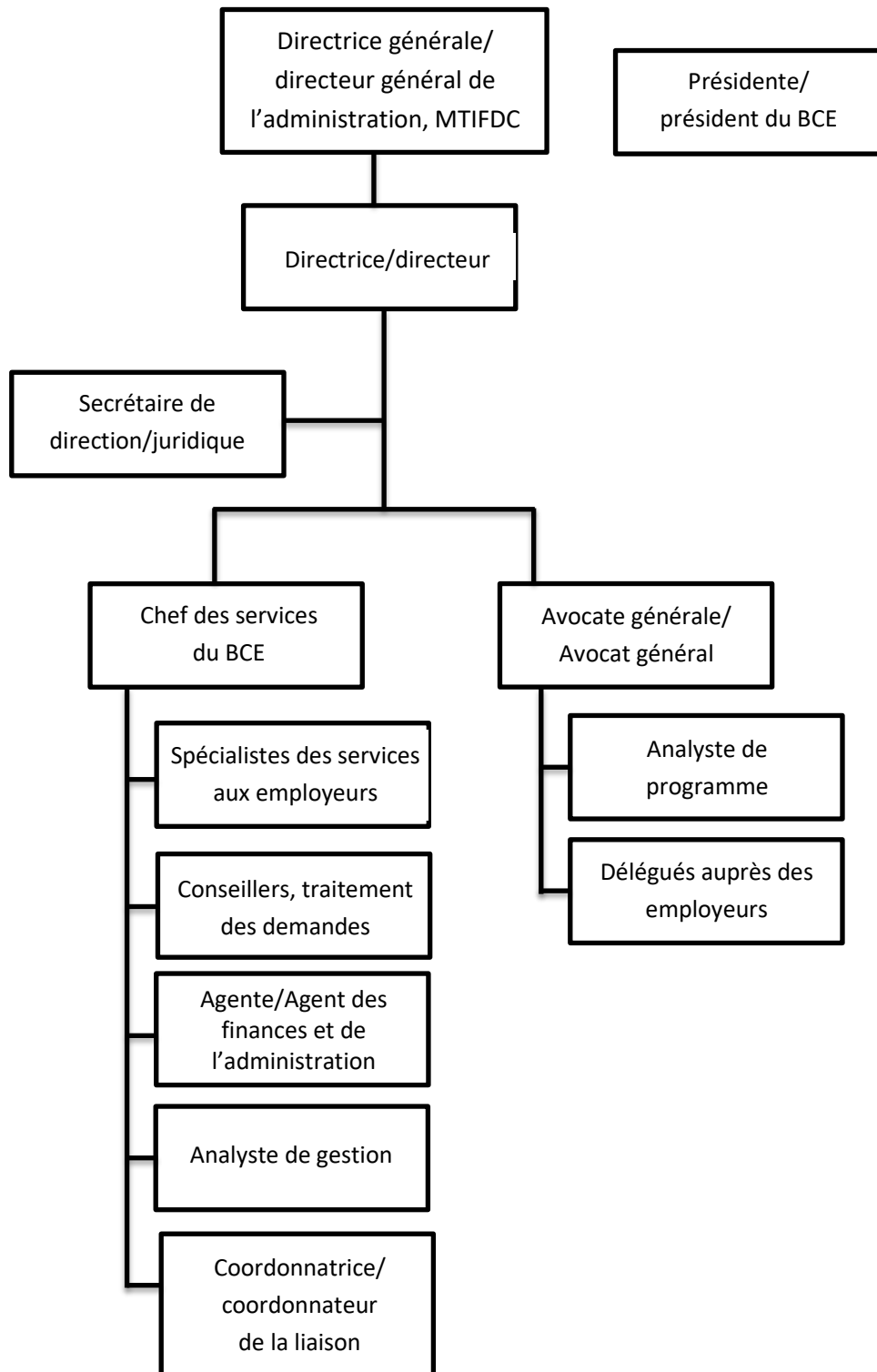
Il pourrait y avoir des pressions sur les finances de l'organisme, vu la nécessité d'absorber les coûts engendrés à mesure que surviennent les départs à la retraite. Le recrutement, l'intégration, la formation et le mentorat des nouveaux membres de l'équipe sont des tâches gratifiantes qui prennent du temps.

Le travail du BCE avec les outils numériques pendant les exercices en question permettra d'établir quelles sont les ressources nécessaires pour mieux faire connaître les services et améliorer les mesures de soutien à l'intention des employeurs de petites entreprises.

Nombre d'employés

En date du troisième trimestre de 2024-2025, le BCE s'est vu attribuer 28,0 postes équivalents temps plein (ETP) par le MTIFDC, soit une réduction par rapport à 29,6.

De même, le BCE veillera à se conformer avec les orientations et les lignes directrices de la fonction publique de l'Ontario (FPO) en matière de présence au bureau.



Annexe A : Ressources financières

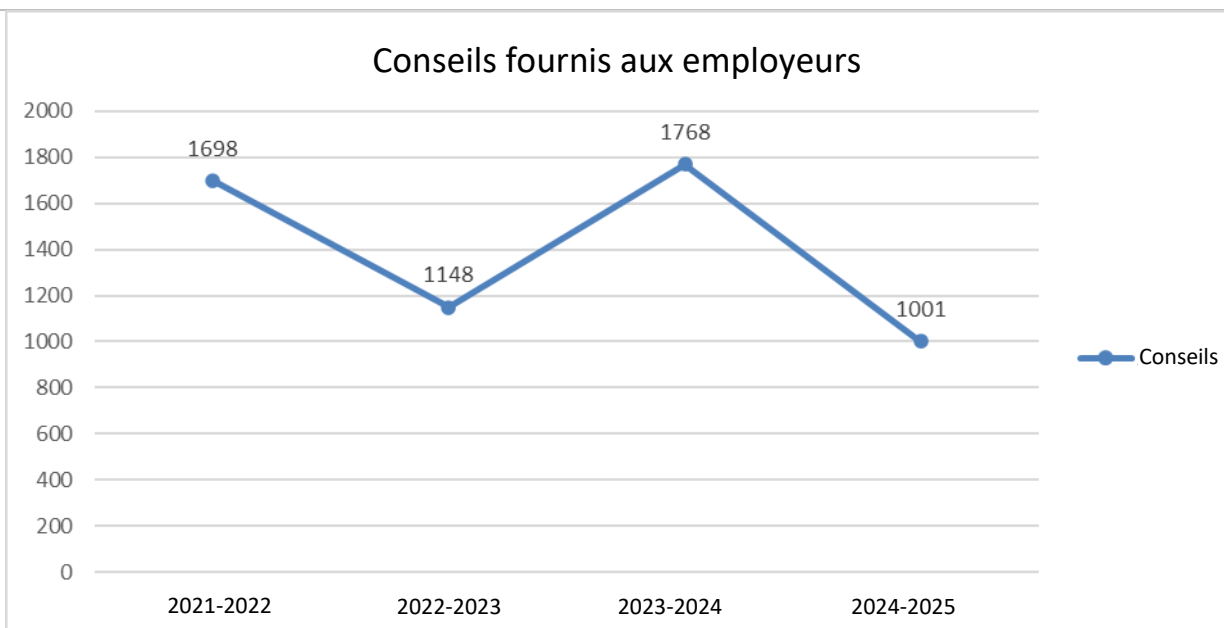
Catégorie de dépenses	Base de planification préliminaire 2025-2026	Base de planification préliminaire 2026-2027	Base de planification préliminaire 2027-2028
Traitements et salaires	2 753 600	2 753 600	2 753 600
Avantages sociaux	734 200	734 200	734 200
<i>Total – Traitements, salaires et avantages sociaux</i>	3 487 800	3 487 800	3 487 800
Autres charges directes de fonctionnement (ACDF) : Transports et communications	148 700	148 700	148 700
Services	292 900	292 900	292 900
Fournitures et matériel	89 800	89 800	89 800
<i>Total – ACDF</i>	531 400	531 400	531 400
Total général	4 019 200	4 019 200	4 019 200

Annexe B : Mesures du rendement

Activité principale : Conseils et services de représentation

C1

Mesure du rendement en 2025-2026 – Conseils fournis aux employeurs



Contribution de l'organisme

Les conseillers, traitement des demandes, sont les premières personnes-ressources principales d'un employeur au sein du BCE. Cette équipe aide les employeurs à s'orienter dans le système de SPAAT et assume une fonction d'aiguillage pour les services de représentation de l'organisme. Le personnel des services de représentation fournit également des conseils dans le cadre des relations qu'il entretient avec les clients. Les employeurs peuvent accéder à nos services par téléphone, par courriel ou à partir de la section « Nous joindre » du site Web.

Que montre le graphique?

Les statistiques de l'organisme relatives aux conseils comprennent le nombre de différents sujets soulevés par les clients lors des interactions avec celui-ci et permettent de suivre les principaux enjeux pour les employeurs.

Lorsqu'ils sont offerts, les webinaires du BCE contribuent aux conseils donnés aux employeurs, car les questions des participants sont transmises aux membres du personnel, qui ont rencontré les participants et leur ont donné des conseils personnalisés.

L'organisme a présenté des webinaires en 2023-2024 et en avril 2024. Les statistiques pour l'exercice en cours portent sur la période allant du 1^{er} avril au 17 novembre 2024.

Engagements pour 2025-2028

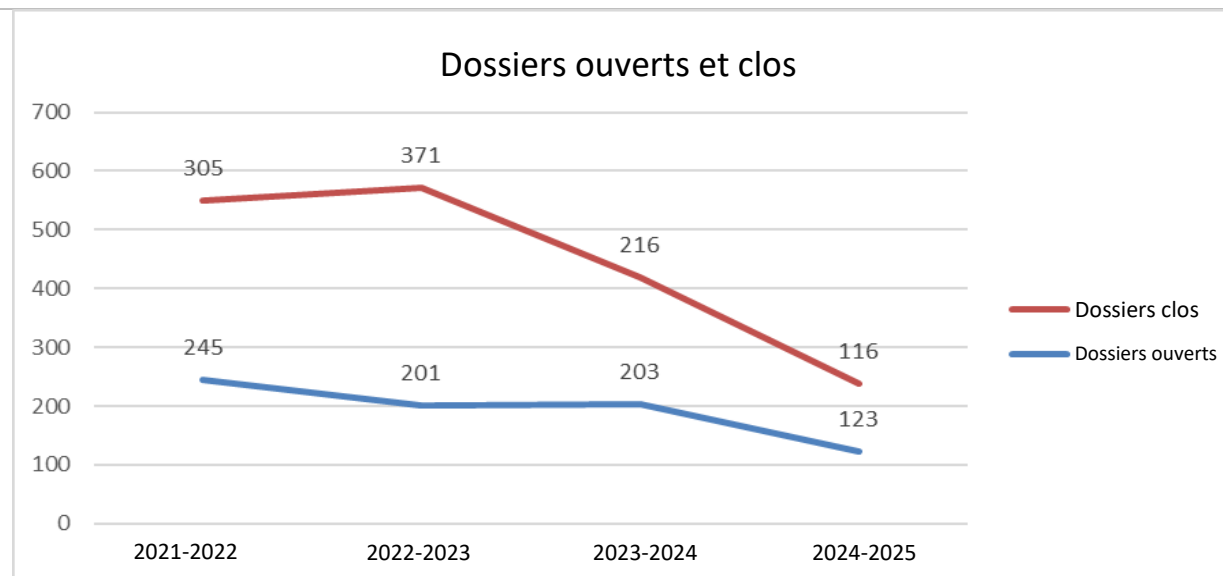
Notre objectif pour 2025-2028 est d'augmenter de 10 % les services de conseils au cours de la période de planification de 3 ans.

Il s'agit d'une mesure existante.

Annexe B : Mesures du rendement (suite)

Activité principale : Conseils et services de représentation C2

Mesure du rendement en 2025-2026 – Dossiers ouverts et clos



Contribution de l'organisme

L'équipe juridique spécialisée de l'organisme offre des services de représentation devant la WSIB, le TASPAAT et la CRTO.

Les employeurs apprécient les services personnalisés propres à chaque cas offerts dans des domaines spécialisés du droit et le fait qu'ils soient prépayés grâce aux primes et aux frais administratifs versés à la WSIB.

Que montre le graphique?

Le nombre de dossiers visés par des services de représentation a diminué pendant la pandémie de COVID-19. Le BCE a continué de servir ses clients en réglant des affaires devant la WSIB, le TASPAAAT et la CRTO.

Depuis le début de l'exercice 2024-2025, il en a ouvert 123 et clos 116. Le délai entre l'ouverture et la clôture d'un dossier dépend des questions à l'étude et des appels.

Les statistiques pour l'exercice en cours portent sur la période allant du 1^{er} avril au 17 novembre 2024.

Engagement pour 2025-2026

Notre objectif pour 2025-2028 est d'augmenter de 10 % les services de conseils au cours de la période de planification de 3 ans.

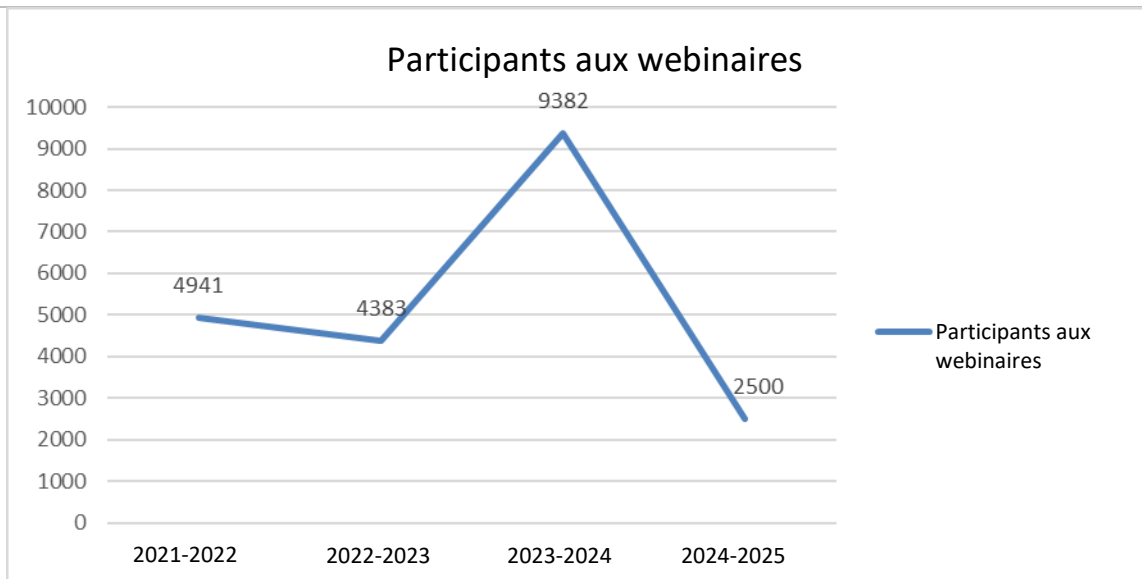
Il s'agit d'une mesure existante.

Annexe B : Mesures du rendement (suite)

Activités principales : Information à l'intention des employeurs

C3

Mesure du rendement en 2025-2026 – Nombre de webinaires offerts aux employeurs de l'Ontario



Contribution de l'organisme

Le BCE est une source clé d'information à l'intention des employeurs sur les affaires relatives à la WSIB, notamment les questions liées aux demandes de prestations, l'inscription et les taux de primes.

Le BCE a créé et présenté une série de webinaires visant à échanger de l'information avec les employeurs, à faire connaître les responsabilités qui s'appliquent et à attirer l'attention sur ses services.

Que montre le graphique?

Les séances de webinaires se sont révélées efficaces au cours des dernières années. Les séances sont présentées par le personnel spécialisé et hautement qualifié de l'organisme.

Les statistiques pour l'exercice en cours portent sur les webinaires organisés en avril 2024.

En 2023-2024, il y a eu 9 382 participants. En avril 2024, il y a eu 2 500 participants.

Engagements pour 2025-2026

L'engagement pour 2025-2026 est de proposer une ou deux séries de webinaires.

Objectif à long terme

L'objectif à long terme est toujours de proposer une ou deux séries de webinaires par exercice. On prévoit des pauses périodiquement pour se concentrer sur l'élaboration du contenu et les mises à jour en réponse aux commentaires des employeurs. Pour l'équipe du BCE, proposer une à deux séries de webinaires par exercice est un projet d'envergure.

Il s'agit d'une mesure existante.