

Bureau des conseillers des employeurs

Plan d'activités

2024-2025

à

2026-2027

Ontario 

Table des matières

Table des matières

Sommaire	2
Mandat, vision et mission du BCE	3
Orientations stratégiques.....	4
Mobilisation des intervenants et des partenaires du système	6
Aperçu des programmes	7
Analyse de l'environnement.....	9
Ressources requises pour atteindre les buts et objectifs.....	11
Plan de mise en œuvre et mesures du rendement.....	11
Plan de communication	12
Annexe A Ressources financières	14
Annexe B Mesures du rendement.....	15
Annexe C Organigramme.....	21
Organigramme, version texte	22

PLAN D'ACTIVITÉS DE 2024 à 2027

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, de l'information et des services de représentation à l'égard de questions en lien avec la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT) et les représailles illicites aux termes de l'article 50 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST).

Les conseils d'expert 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 considérable 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 les aider, en plus de poursuivre l'amélioration de ses outils.

Le BCE fait connaître ses services par le biais 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 du personnel, 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 2024 à 2027 en donnant des conseils pratiques et spécialisés, le tout fondé sur l'excellence du service à la clientèle.

Mandat, vision et mission du BCE

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, en temps opportun, des conseils, de l'information et des services de représentation 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 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

Le BCE s'est concentré sur les webinaires pour s'acquitter de son mandat en matière d'information.

Pour ce qui est de l'exercice 2023-2024, l'organisme a présenté une première série de webinaires en novembre et décembre 2023 et prévoyait en présenter une deuxième 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 éducatives en direct sur le Web sont axées sur des questions de fond qui touchent les employeurs, notamment 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 webinaire peut poser une question au moyen de la fonction de clavardage; un spécialiste 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 constituent un outil fondamental pour 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 convivialité de son site Web et fournir des renseignements pertinents par l'intermédiaire de bulletins d'information envoyés par courriel.

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 obtenir la rétroaction de la clientèle après la prestation de conseils ou la clôture de dossiers.

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 système de SPAAT, 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 et de se tenir au courant des politiques de la WSIB et des changements qui y sont liés.

En 2024-2025, l'organisme continuera d'élaborer du contenu, qu'il portera ensuite à l'attention des employeurs et des intervenants par le biais de multiples voies de communication.

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 (CRTO).

La formation de notre équipe des services intégrés inclura 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 lorsque l'occasion se présente. De même, des membres de la direction de l'organisme donnent des présentations à l'intention de comités d'intervenants, en plus de cerner les occasions d'établir des liens avec des associations d'employeurs et d'assister aux activités à cet égard. 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 Bureau des conseillers des employeurs 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).

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, des membres de la direction et du personnel rencontrent les groupes d'employeurs intéressés et assistent aux séances de la CRTO à l'intention des intervenants lorsque l'occasion se présente. 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 spécialisé de la WSIB.

Le programme du BCE :

- soutient les employeurs pour ce qui est des questions en lien avec 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 donner suite aux questions associées aux représailles envers les travailleurs visées par l'article 50 de la LSST.

Conseils aux employeurs

L'InfoCentre du BCE fournit des avis juridiques complets aux employeurs sur toutes les questions touchant la 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 du BCE 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 diverses questions qui concernent la WSIB et le TASPAAAT. De même, dans le contexte de la CRTO, les membres du personnel fournissent des conseils et des services de représentation aux employeurs qui comptent moins de 50 employés pour ce qui est des questions concernant les représailles illicites aux termes de l'article 50, en plus de représenter les clients devant la WSIB et le TASPAAAT.

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 le biais de son site Web, de webinaires, des médias sociaux, d'un bulletin d'information envoyé par courriel et de présentations régionales.

Les webinaires et les présentations du BCE couvrent des domaines d'intérêt pour les employeurs tels que la gestion des demandes de prestations, les droits relatifs au stress psychologique chronique et les questions liées au revenu. De même, au moyen des

médias sociaux, le BCE s'emploie à faire connaître des notions pertinentes, pratiques et nouvelles.

Analyse de l'environnement

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. Notre financement provient des primes et des droits administratifs que les employeurs versent à la WSIB.

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 les cas appropriés.

Les webinaires en direct du BCE ont donné de bons résultats ces 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.

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.

Changements de processus à la WSIB et au TASPAAAT

Au cours de l'exercice 2023-2024, la WSIB et le TASPAAAT se sont consultés sur les modifications à apporter à leurs processus d'appel; on s'attend à ce qu'ils mettent tous deux en œuvre les modifications voulues en 2024. Le BCE a participé à ces processus de consultation. De même, le personnel du BCE prendra part aux séances de formation proposées par des partenaires du système, là où il y a lieu. L'organisme étudiera la possibilité d'apporter des mises à jour à son système de gestion des dossiers, par exemple pour aider les membres de l'équipe à modifier les délais de dépôt de documents. L'équipe de spécialistes du BCE aidera les petits employeurs et les intervenants à s'adapter aux changements apportés au système d'appel.

En outre, pour l'année de prime 2024, la plupart des employeurs de l'annexe 1 seront visés par la mise en œuvre complète du cadre de tarification de la WSIB. Cela signifie, de manière générale, qu'il pourrait y avoir une augmentation ou une diminution de 3 bandes de risque, soit environ 15 %, du taux maximal de prime par rapport à l'année précédente. Chaque catégorie et sous-catégorie se voit attribuer une série de bandes de risque, et il y a une différence de coût d'environ 5 % d'une bande à l'autre.

Atténuation

Les séances d'information des intervenants et les discussions de l'équipe du BCE constitueront des occasions d'apprentissage précieuses. Au cours de l'exercice, l'équipe se familiarisera avec les nouveaux processus et délais, 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.

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. Puisque les membres de notre personnel sont répartis dans toute la province, cela nous aide à nous acquitter de notre engagement à offrir le meilleur service à la clientèle qui soit. De même, le BCE veillera à s'aligner sur les orientations et les lignes directrices de la fonction publique de l'Ontario (FPO) en matière de présence au bureau.

Départs à la retraite possibles au sein du personnel du BCE

L'organisme bénéficie des compétences et de l'expertise de son personnel expérimenté. On s'attend à ce que les départs à la retraite aient lieu progressivement, et il est possible qu'ils aient des répercussions sur l'accès rapide aux services à l'échelle locale, à savoir pendant la période de recrutement et de formation des nouveaux membres du personnel.

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

Atténuation : planification de la relève, recrutement et encadrement des nouveaux membres du personnel.

Prestation par voie numérique et service à la clientèle

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. En 2024, le TASPAAAT prévoit accroître son utilisation des dossiers électroniques, et l'organisme continuera à soutenir le personnel dans le cadre de ces transitions.

Outils numériques

Les outils numériques tels que les enquêtes de rétroaction de la clientèle, le moteur de recherche optimisé de même que le contenu des sites Web et de médias sociaux peuvent aider 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.

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. Cela aura des répercussions (dont l'ampleur variera selon les dates prévues des départs à la retraite) sur les démarches de dotation et le recrutement rapide du personnel de remplacement.

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.

Plan de mise en œuvre et mesures du rendement

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 2024-2025, accroître les conseils donnés de 5 à 10 % par rapport à l'exercice précédent.
 - À plus long terme, accroître les conseils fournis de façon à atteindre les niveaux d'avant la pandémie.
- Travail de représentation dans les dossiers ouverts et clos
 - Pour 2024-2025, accroître de 5 à 10 % le nombre de dossiers de représentation ouverts par rapport à l'exercice précédent.
 - À plus long terme, accroître les dossiers de représentation ouverts de façon à atteindre les niveaux d'avant la pandémie.

Au cours de la période 2024-2027, 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.
 - Bulletin électronique produit trois fois par an.
- Réalisation d'une enquête de rétroaction de la clientèle après la prestation de conseils et la clôture de dossiers.

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.
- 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.

- Participation aux réunions avec les intervenants.
- Réunions avec les partenaires du système.

À mesure que l'organisme améliore ses outils numériques et les méthodes d'enquête pour obtenir la rétroaction de la clientèle, l'une des priorités consistera à définir des mesures actualisées du rendement qui permettront d'améliorer la réactivité des services du BCE et d'évaluer leur efficacité.

L'information et les services gratuits, confidentiels et spécialisés qui sont fournis aux employeurs de l'Ontario pour les aider à interagir avec la WSIB et à traiter les questions de représailles illicites aux termes de l'article 50 aident les petites entreprises et contribuent à une économie stable et prospère.

Plan de communication

La priorité du plan de communication du BCE pour la période allant de 2024 à 2027 reste d'alerter les clients et les intervenants lorsque des modifications sont apportées aux politiques et aux priorités relatives au système de la WSIB, ainsi que de mieux faire connaître les services prépayés du BCE.

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, à des webinaires, aux médias sociaux (LinkedIn, X [anciennement Twitter]), à des bulletins d'information envoyés par courriel et à des présentations en personne à l'échelle régionale.

En 2024-2025, l'organisme poursuivra ses démarches pour passer au numérique quant à ses méthodes d'enquête de rétroaction 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.

Webinaires et présentations

Les webinaires sont une composante rentable essentielle de la stratégie de diffusion de l'information du BCE. On continuera à adapter le contenu des webinaires afin d'attirer des participants.

La série de webinaires offerte par l'organisme en novembre et décembre 2023 a attiré 10 235 participants.

Partenaires du système

La WSIB et le TASPAAAT, de même que les inspecteurs du MTIFDC, restent d'importantes sources d'aiguillage pour les clients du BCE. Les relations entre le BCE et ces groupes sont favorisées aux niveaux personnel et organisationnel au moyen, entre autres, de liens vers les sites Web et de réunions régulières.

Message du BCE

Le message le plus important, dans l'ensemble des communications du BCE, est que l'organisme fournit des services « gratuits, confidentiels et spécialisés » aux petits employeurs de l'Ontario.

Les activités de promotion et de liaison du BCE permettent aux clients de mieux connaître ses services. 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.

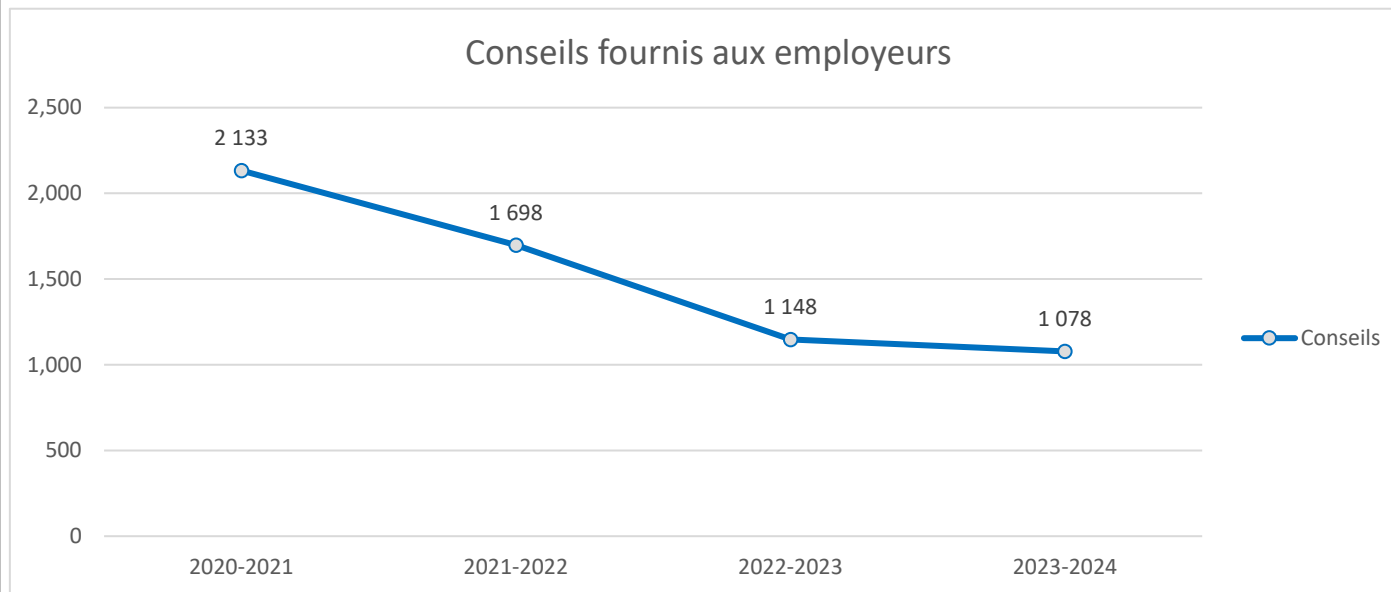
Annexe A Ressources financières

Compte standard	Base de planification préliminaire 2024-2025	Base de planification préliminaire 2025-2026	Base de planification préliminaire 2026-2027
Traitements et salaires	2 753 600	2 753 600	2 753 600
Avantages sociaux	734 200	734 200	734 200
Total partiel – Traitements, salaires et avantages sociaux	3 487 800	3 487 800	3 487 800
Autres charges et dépenses de fonctionnement :			
Transports et communications	148 700	148 700	148 700
Services	293 900	293 900	293 900
Fournitures et matériel	89 800	89 800	89 800
Total partiel – Autres charges et dépenses de fonctionnement	532 400	532 400	532 400
Total	4 020 200	4 020 200	4 020 200

Annexe B Mesures du rendement

Activité principale : Conseils et services de représentation C1

Mesure du rendement en 2024-2025 – Conseils fournis aux employeurs



Contribution de l'organisme

Le BCE fournit des conseils et de l'information aux employeurs pour donner suite à leurs questions et enjeux touchant la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, en plus de répondre à leurs questions sur les représailles visées par l'article 50 de la LSST.

Les employeurs peuvent accéder aux services par téléphone, par courriel ou à partir de la section « Nous joindre » du site Web.

L'équipe chargée du traitement des demandes est le premier contact à ce stade initial. 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.

Que montre le graphique?

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

Le nombre de conseils fournis a diminué pendant la pandémie de COVID-19, mais il s'est stabilisé jusqu'à présent en 2023-2024, en partie grâce au succès de la série de webinaires de l'automne 2023. Les questions des participants ont été transmises aux membres du personnel, qui ont rencontré les participants et leur ont donné des conseils personnalisés.

Les statistiques pour l'exercice en cours portent sur la période allant du 1^{er} avril au 17 novembre 2023.

Engagement pour 2024-2025

Notre objectif pour 2024-2025 est d'accroître les services en matière de conseils de 5 % à 10 % par rapport à l'exercice précédent.

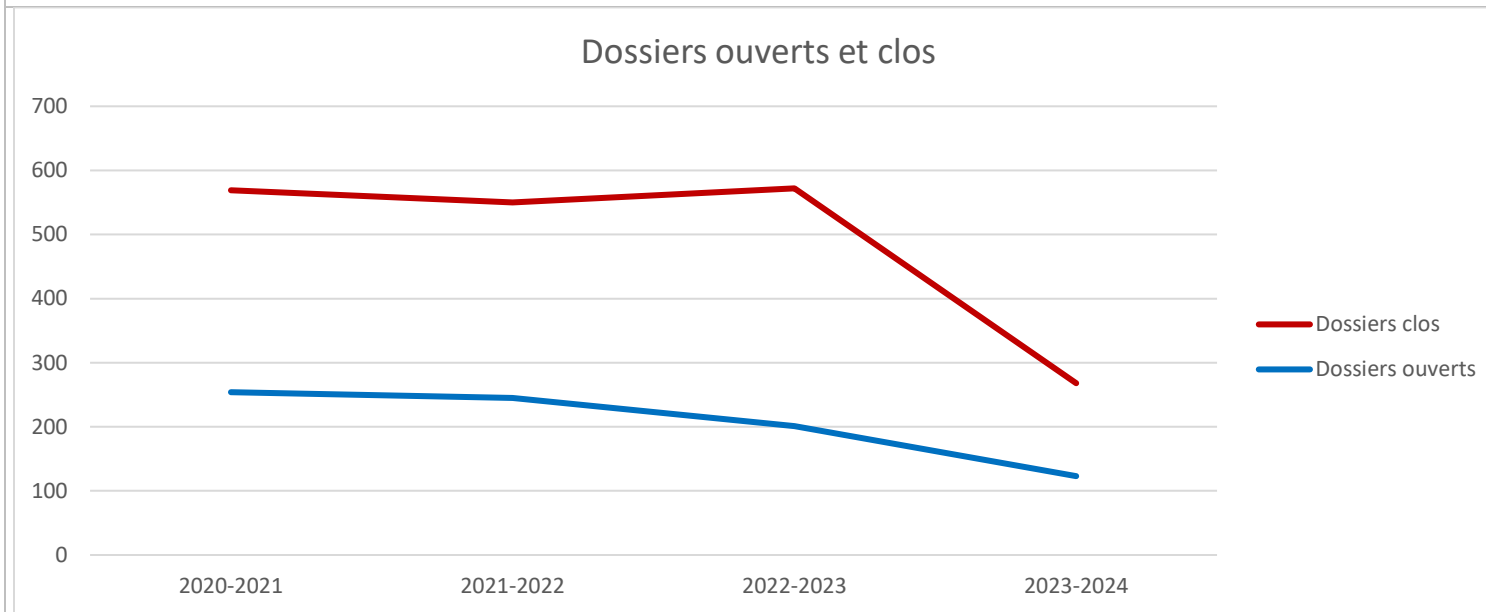
Objectif à long terme

L'objectif à long terme est un retour aux chiffres qui prévalaient avant la pandémie en matière de conseils.

Il s'agit d'une mesure existante.

Activité principale : Conseils et services de représentation C2

Mesure du rendement en 2024-2025 – Dossiers ouverts et clos



Contribution de l'organisme

Le personnel spécialisé de l'organisme offre des services de représentation pour ce qui est des questions qui concernent la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB), des dossiers en lien avec la WSIB portés à l'attention des tribunaux administratifs chargés d'affaires relatives aux milieux de travail ainsi que des représailles illicites aux termes de l'article 50 de la LSST.

Les employeurs apprécient les services 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, ce qui permet aux propriétaires d'entreprises de consacrer leur temps et leur énergie à leur entreprise.

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 TASPAAT et la CRTO.

En 2020-2021, l'organisme a ouvert 254 dossiers et en a clos 315. Depuis le début de l'exercice 2023-2024, il en a ouvert 123 et clos 145. L'organisme espère transposer les demandes de conseils issues des webinaires en services offerts aux employeurs de l'Ontario. Le délai entre l'ouverture et la clôture d'un dossier varie selon les questions à l'étude et les appels.

Les statistiques pour l'exercice en cours portent sur la période allant du 1^{er} avril au 17 novembre 2023.

Engagement pour 2024-2025

L'engagement pour 2024-2025 consiste à accroître le nombre de dossiers de représentation ouverts de 5 à 10 % par rapport à 2023-2024.

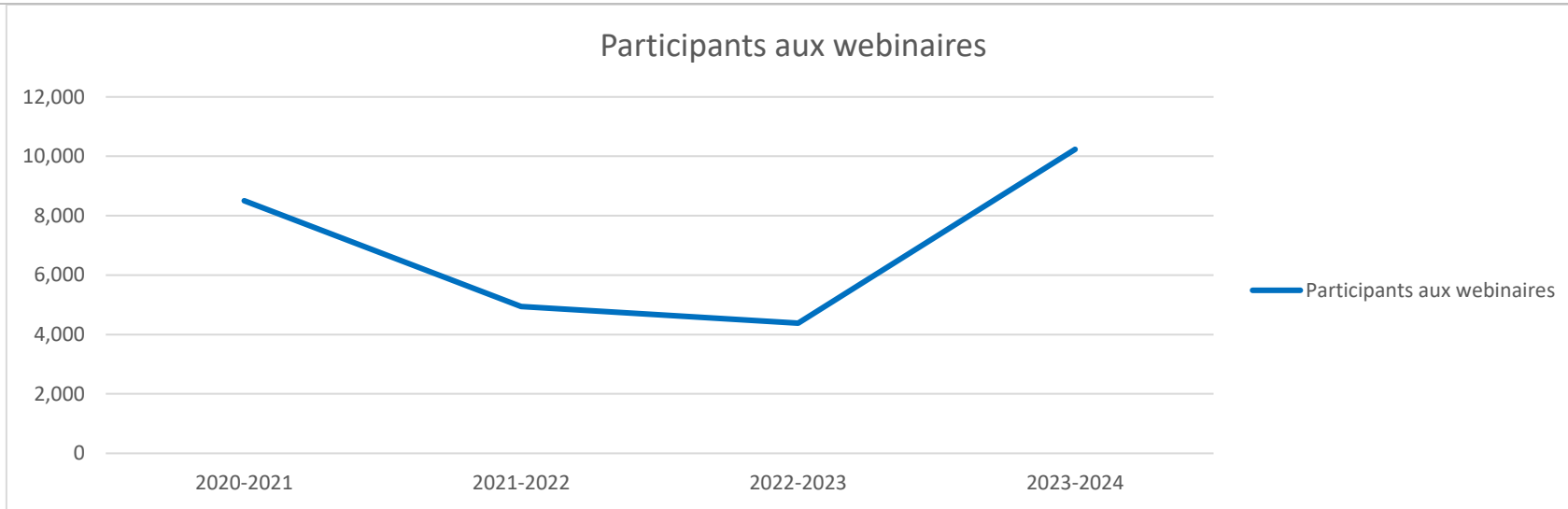
Objectif à long terme

L'objectif à long terme est un retour aux chiffres qui prévalaient avant la pandémie en matière de services de représentation.

Il s'agit d'une nouvelle mesure.

Principales activités : Information à l'intention des employeurs C3

Mesure du rendement en 2024-2025 – 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 en lien avec la WSIB – questions liées aux demandes de prestations, inscription, taux de primes, etc.

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?

Le BCE procure aux employeurs de l'information sur les affaires en lien avec la WSIB et les représailles visées par l'article 50 de la LSST pour leur faire mieux connaître leurs responsabilités, le processus de la WSIB et les services du BCE. Les séances de webinaires se sont révélées efficaces ces dernières années. Les séances sont présentées par le personnel spécialisé et hautement qualifié de l'organisme.

Les statistiques pour l'exercice en cours concernent la série de webinaires de novembre et décembre 2023; une deuxième série était prévue en février et mars 2024.

En 2020-2021, il y a eu 8 508 participants. En novembre et décembre 2023, il y a eu 10 235 participants.

Engagement pour 2024-2025

L'engagement pour 2024-2025 est de proposer une ou deux séries de webinaires.

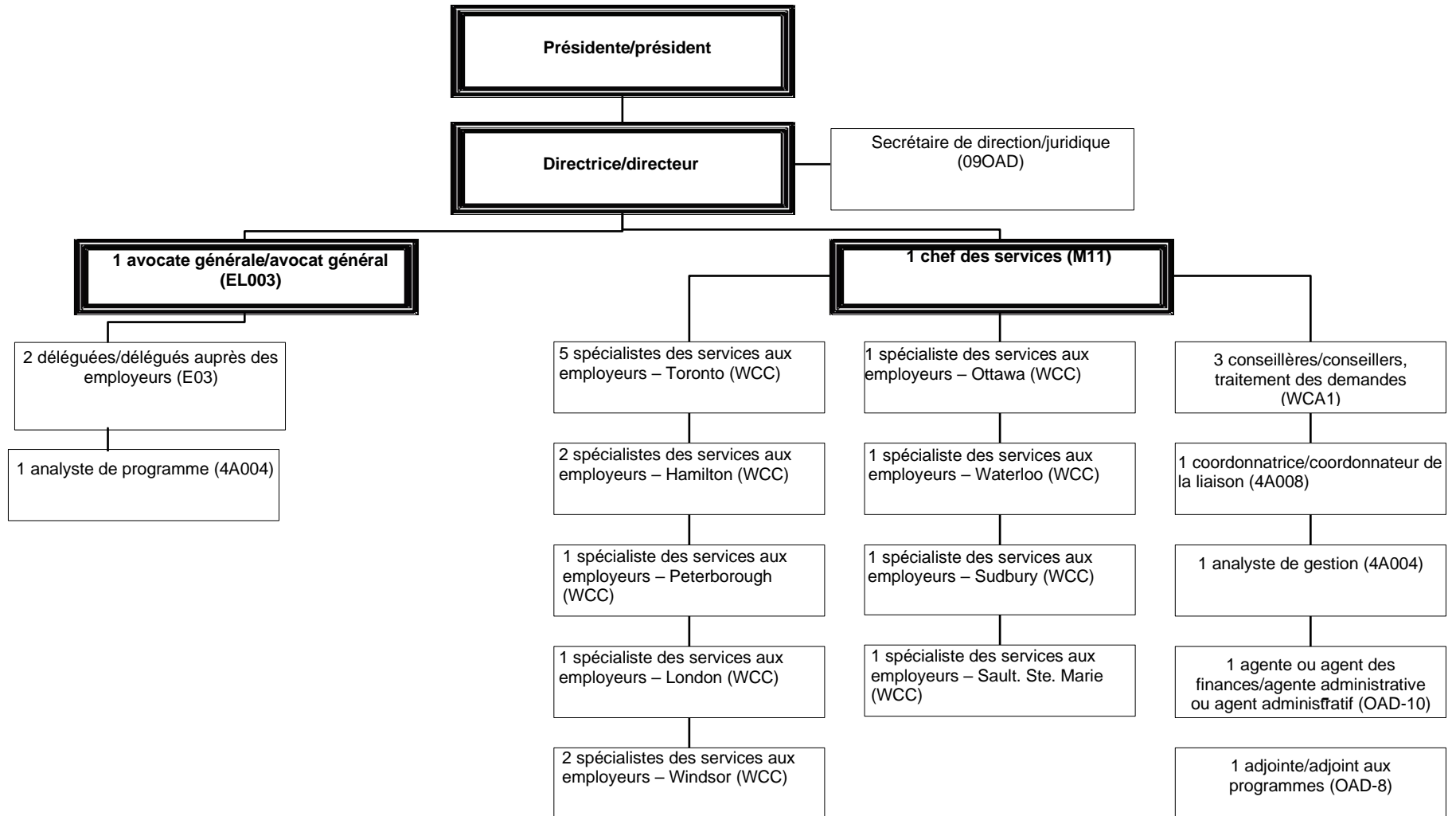
Objectif à long terme

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.

Annexe C Organigramme

L'organisme compte 29 postes équivalents temps plein (ETP). La présidente ou le président du BCE est le seul membre de l'organisme à être nommé par décret.



Organigramme, version texte

Présidente/président (à temps partiel)

- Directrice/directeur

Directrice/directeur

- 1 avocate générale/avocat général (EL003)
- 1 chef des services (M11)
- 1 secrétaire de direction/juridique (09OAD)

Avocate générale/avocat général

- 2 déléguées/délégués auprès des employeurs (E03)
- 1 analyste de programme (4A004)

Chef des services

- 5 spécialistes des services aux employeurs – Toronto (WCC)
- 2 spécialistes des services aux employeurs – Hamilton (WCC)
- 1 spécialiste des services aux employeurs – Peterborough (WCC)
- 1 spécialiste des services aux employeurs – London (WCC)
- 2 spécialistes des services aux employeurs – Windsor (WCC)
- 1 spécialiste des services aux employeurs – Ottawa (WCC)
- 1 spécialiste des services aux employeurs – Waterloo (WCC)
- 1 spécialiste des services aux employeurs – Sault. Ste. Marie (WCC)
- 3 conseillères/conseillers, traitement des demandes (WCA1)
- 1 coordonnatrice/coordonnateur de la liaison (4A008)
- 1 analyste de gestion (4A004)
- 1 agente ou agent des finances/agente administrative ou agent administratif (OAD-10)
- 1 adjointe/adjoint aux programmes (OAD-8)