



**WORKERS' SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION**  
**Northwest Territories and Nunavut**

*Yellowknife*

Centre Square Tower, 5th Floor  
5022 49 Street  
Box 8888  
Yellowknife, NT X1A 2R3

Telephone: (867) 920-3888  
Toll-free: 1-800-661-0792  
Fax: (867) 873-4596  
Toll-free Fax: 1-866-277-3677

*Iqaluit*

Qamutiik Building, 2nd Floor  
630 Queen Elizabeth II Way  
Box 669  
Iqaluit, NU X0A 0H0

Telephone: (867) 979-8500  
Toll-free: 1-877-404-4407  
Fax: (867) 979-8501  
Toll-free Fax: 1-866-979-8501

**24-HOUR INCIDENT REPORTING LINE**

1-800-661-0792

[wsc.nt.ca](http://wsc.nt.ca)  
[wsc.nu.ca](http://wsc.nu.ca)

# Table of Contents

Introduction	1
About the WSCC	2
<b>WSCC Organizational Structure</b>	<b>2</b>
<b>Our Vision, Mission, and Values</b>	<b>3</b>
<b>2023–2027 Strategic Plan: Where are we now?</b>	<b>4</b>
Strategic Priority 1.0: Advancing Safety Outcomes	6
Strategic Priority 2.0: Delivering Quality Services	10
Strategic Priority 3.0: Ensuring Financial Sustainability	16
Operations and Capital Budgets	20
<b>2024 Operations Budget</b>	<b>20</b>
<b>2023 Projected Statement of Operations</b>	<b>21</b>
<b>2023 Capital Budget Summary</b>	<b>22</b>





# Introduction

## JOINT MESSAGE FROM WSCC'S GOVERNANCE COUNCIL CHAIRPERSON AND PRESIDENT & CEO



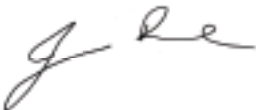
It's our pleasure to present to you the WSCC's 2024 Corporate Plan. The Plan outlines our Goals and Initiatives set for the next twelve months and represents our path forward in advancing our overall Strategic Priorities of *Advancing Safety Outcomes*, *Delivering Quality Services*, and *Ensuring Financial Sustainability*.

The WSCC's mission is to *promote workplace health and safety while providing no-fault insurance to employers and care for injured workers*. We monitor our progress closely and report annually to uphold our commitment to transparency. The 2024 Corporate Plan builds on work that began last year in support of our 2023-2027 Strategic Plan, *Paths Towards Safety*,

and introduces new initiatives aimed at achieving our strategic Objectives and Targets. Rooted in continuous learning and adapting to the evolving external environment, the Plan guides our daily operations and holds us accountable to our commitments.

The 2024 Corporate Plan was prepared pursuant to subsection 91(1) of the Government of Nunavut's *Financial Administration Act*, and the Government of the Northwest Territories' *Planning and Accountability Framework* as required by section 21 of the *Financial Administration Act*.

We look forward to the year ahead as we refine our activities to build on past successes, manage emerging issues, and better serve our stakeholders.



**Jenni Bruce**  
Chairperson  
Governance Council



**Rick Hunt**  
President & CEO  
WSCC

# About the WSCC

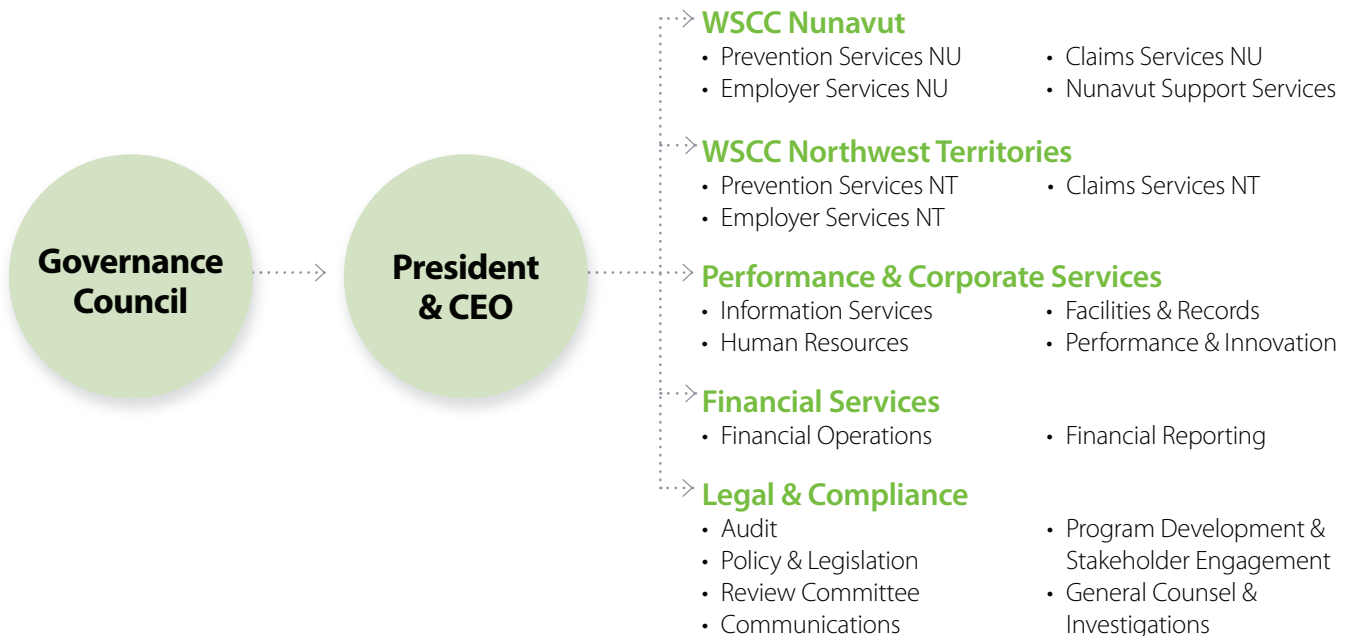
The Workers' Safety and Compensation Commission (WSCC) is an arm's length government agency responsible for administering the *Workers' Compensation Acts, Safety Acts, Explosives Use Acts* and *Mine Health and Safety Acts* of the Northwest Territories and Nunavut.

The WSCC provides services to approximately 40,000 workers and 4,000 employers across the two territories. WSCC staff process over 3,000 claims annually and conduct more than 1,000 inspections each year to ensure the safety of northern workplaces. The WSCC is unique in Canada as it is the only workers' compensation organization in the country to insure workers across more than one province or territory.

## WSCC Organizational Structure

A seven-person Governance Council oversees the WSCC, and is responsible for the conduct of business and management while maintaining WSCC's credibility and vitality. The Governance Council delegates responsibility to the President & CEO for the accountability of the organization's performance against established strategic objectives.

The WSCC is structured into five divisions, which include the following units:



WSCC's leadership team includes seven senior-level staff residing in Nunavut and the Northwest Territories. They provide leadership and direction to the WSCC's staff and oversee the operations of the five divisions of the organization.

The team is comprised of:

- President & CEO
- Vice-President, *Performance & Corporate Services*
- Vice-President, *Financial Services*
- Vice-President, *Legal & Compliance*
- Vice-President, *WSCC Northwest Territories*
- Vice-President, *WSCC Nunavut*
- Chief Governance Officer/Senior Advisor

## Our Vision

Eliminate workplace diseases and injuries.

## Our Mission

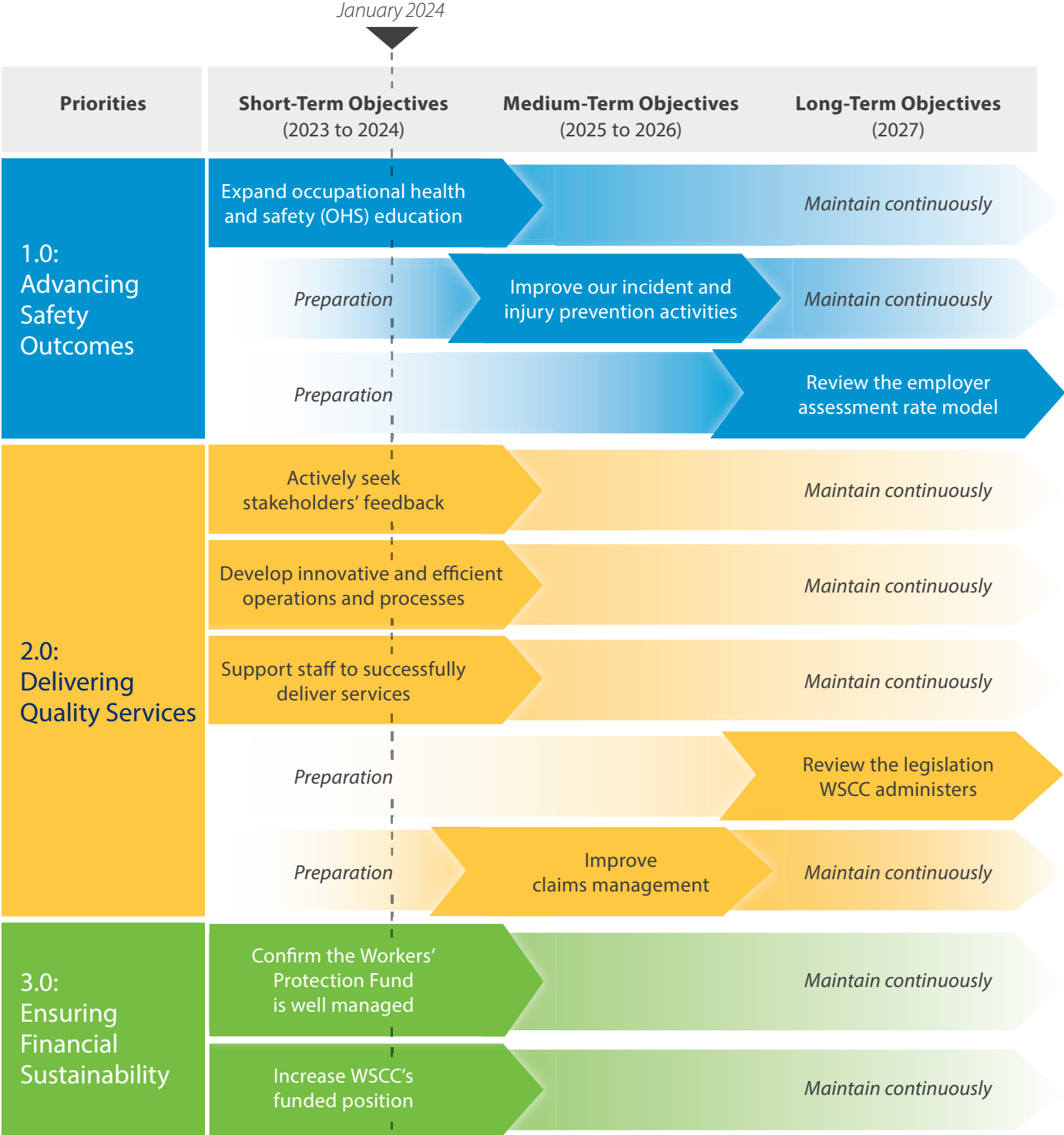
We promote workplace health and safety while providing no-fault insurance to employers and care for injured workers.



## Our Values

- Respect** – We demonstrate care, compassion, and honesty.
- Engagement** – We ensure meaningful participation and collaboration.
- Integrity** – We honour our commitments and act fairly.
- Openness** – We are accessible, clear, and transparent.
- Cultural Safety** – We recognize, gain knowledge of, and respect cultural dignity.
- Excellence** – We are efficient and service-focused.
- Stewardship** – We sustain the Workers' Protection Fund through accountability and fiscal responsibility.

# 2023–2027 Strategic Plan: Where are we now?



Please visit [wsc.nt.ca](http://wsc.nt.ca) or [wsc.nu.ca](http://wsc.nu.ca) to view WSCC's 2023–2027 Strategic Plan.



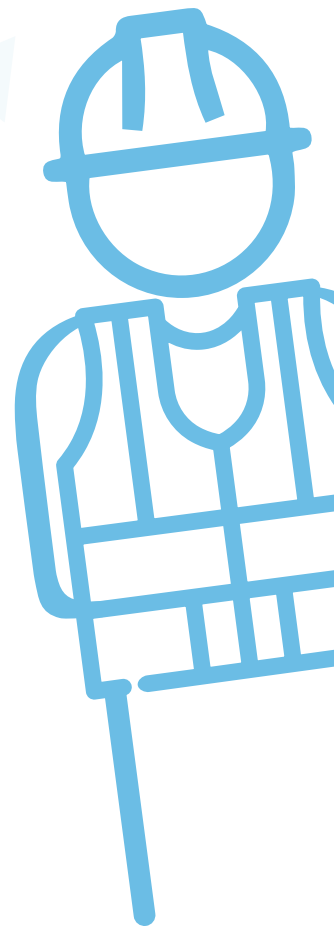
**Over the next twelve months,**  
the 2024 Corporate Plan will guide  
our operations towards reaching the  
targets within the three strategic  
priorities: *Advancing Safety Outcomes,*  
*Delivering Quality Services,* and  
*Ensuring Financial Sustainability.*



**Strategic**  
Priority 1.0:

# Advancing Safety Outcomes

Advancing Safety Outcomes is central to our vision of eliminating workplace diseases and injuries. It emphasizes WSCC's ongoing commitment to safe workplaces, continuously raising awareness of safety rights and responsibilities, and preventing and reducing accidents and incidents.



# Key Performance Indicators

PERFORMANCE MEASURE	2024 TARGET
Lost Time Injury Frequency	<b>1.77</b>
<b>Objective 1.1: Expand occupational health and safety (OHS) education</b>	
1.1.1 Percentage of priority work sites that receive OHS resources from Prevention Services	<b>40%<sup>1</sup></b>
1.1.2 Percentage of employers satisfied with the resources and information provided	<b>75%</b>
<b>Objective 1.2: Improve our incident and injury prevention activities</b>	
1.2.1 Percentage of total assessable payroll classified as a Safe Workplace	<b>53%</b>
1.2.2 Percentage of eligible employers classified as a Safe Workplace	<b>54%</b>
1.2.3 Develop OHS policies according to the Comprehensive Policy Review Plan (CPRP)	<b>2024 policies approved</b>
<b>Objective 1.3: Review the employer assessment rate model</b>	
1.3.1 Status of the employer assessment rate model project	<b>On track with project plan</b>

1. The target for this KPI is cumulative throughout the life of the 2023-2027 Strategic Plan.

## Definitions

### **Safe Workplace Program**

The Safe Workplace program promotes positive workplace health and safety culture by providing incentives to employers to improve how they manage and prioritize safety. For more information, visit [wscc.nt.ca](http://wscc.nt.ca) or [wscc.nu.ca](http://wscc.nu.ca)

# Objective 1.1: Expand occupational health and safety (OHS) education

**INTENT:** To raise the understanding of OHS requirements by providing information and resources to WSCC's stakeholders.

**ACCOUNTABILITY:** Prevention Services

INITIATIVES	2024 GOAL
1.1.1 Conduct targeted workshops to inform employers about Safety Outreach Representatives	<b>Conduct 4 large employer workshops</b>
1.1.2 Update OHS resources	<b>Update 4 OHS resources</b>
1.1.3 Continue development of the training funding program	<b>Prepare program for launch on January 1, 2025</b>
1.1.4 Develop a communications strategy to improve OHS information and resources for stakeholders	<b>Develop and approve strategy</b>

## Definitions

### **Stakeholders**

*Workers, employers, and others who have an interest in the policies and programs of the WSCC.*

## Objective 1.2: Improve our incident and injury prevention activities

**INTENT:** To increase the number of employers with OHS programs by making policies clearer and providing guidance on procedures and the appropriate tools to reduce and prevent injuries and incidents, thereby creating safer workplaces.

**ACCOUNTABILITY:** Senior Management Team

INITIATIVES	2024 GOAL
1.2.1 Identify, research, and develop OHS policies	Submit 2 OHS policies to the Governance Council for approval
1.2.2 Develop internal Prevention procedures which operationalize newly created policies	Create or update 5 procedures
1.2.3 Host targeted information sessions to educate large employers and associations on the Safe Workplace program	Conduct outreach to 1 large employer per quarter in each territory

## Objective 1.3: Review the employer assessment rate model

**INTENT:** To review the employer assessment rate model and identify approaches that may better reward excellent safety performance and motivate weaker-performing employers.

**ACCOUNTABILITY:** Employer Services

INITIATIVES	2024 GOAL
1.3.1 Identify and investigate potential models for further review	Document framework for path forward

**Strategic**  
Priority 2.0:

# Delivering Quality Services

Quality services that incorporate our values are foundational to our mission. This strategic priority addresses improvements to services by enhancing processes and empowering WSCC staff to provide timely, accessible, understandable, and effective services.



# Key Performance Indicators

PERFORMANCE MEASURE	2024 TARGET
Stakeholder Satisfaction Score	<b>80%</b>
<b>Objective 2.1: Actively seek stakeholders' feedback</b>	
2.1.1 Percentage of stakeholder engagements that have the stakeholder engagement framework applied	<b>100%</b>
2.1.2 Percentage of WSCC public engagements that meet their response rate targets	<b>90%</b>
<b>Objective 2.2: Develop innovative and efficient operations and processes</b>	
2.2.1 Net Maturity Score (5-point scale)*	<b>2.7</b>
2.2.2 Percentage of clients satisfied with e-Business functions	<b>80%</b>
<b>Objective 2.3: Support staff to successfully deliver services</b>	
2.3.1 Net Promoter Score*	<b>80%</b>
2.3.2 Retention rates*	<b>Exceed GNWT and GN rates</b>
<b>Objective 2.4: Review the legislation WSCC administers</b>	
2.4.1 Status of Legislation Review project	<b>On track with project plan</b>
<b>Objective 2.5: Improve claims management</b>	
2.5.1 Average Cost Per Claim*	<b>4% reduction from 2022</b>
2.5.2 Number of non-responsiveness complaints forwarded from the Workers' Advisor Office*	<b>33% reduction from 2022</b>

\* Definitions see next page.



## Objective 2.1: Actively seek stakeholders' feedback

**INTENT:** To ensure stakeholders have opportunities to share their experiences and suggestions for improvements by broadening the stakeholder engagement process.

**ACCOUNTABILITY:** Legal & Compliance

INITIATIVES	2024 GOAL
2.1.1 Create an evaluation cycle for WSCC programs and services	Develop evaluation schedule for WSCC programs
2.1.2 Integrate cultural safety into the engagement framework	Indigenous Governments and Organizations integrated in all WSCC engagements
2.1.3 Conduct outreach to Indigenous Governments and Organizations to build rapport and recruit for representation on the Stakeholder Engagement Committee	10% or more Indigenous representation on the Stakeholder Engagement Committee

## Definitions

### Net Maturity Score

Indicates the WSCC's ability to improve continuously. This score measures services, resources, and how the WSCC interacts with stakeholders. Goals are achieved by improving the efficiency of internal processes and systems.

### Net Promoter Score

Indicates employee satisfaction, loyalty, and future success.

### Retention Rates

The percentage of employees that remain with the WSCC during a given time frame.

### Average Cost Per Claim

The average total cost of each claim filed with the WSCC over a specified time period.

### Workers' Advisor Office

An independent office that helps workers understand and navigate the workers' compensation system.



## Objective 2.2: Develop innovative and efficient operations and processes

**INTENT:** To create defined processes that deliver the most value to stakeholders by leveraging appropriate tools, technologies, data, and solutions to simplify and streamline our work.

**ACCOUNTABILITY:** Performance & Corporate Services

INITIATIVES	2024 GOAL
2.2.1 Develop internal dashboards to improve the accessibility of organizational data	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Create 8 dashboards</li> <li>• Provide internal training</li> </ul>
2.2.2 Improve employer experience	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implement Phase 1 of the Employer Support Model</li> <li>• Implement 25% of user experience recommendations</li> </ul>
2.2.3 Modernize records and information management	Implement Phase 1 of Enterprise Record Information Management System
2.2.4 Enhance Information Systems’ operational efficiency	Develop comprehensive lifecycle roadmap for the WSCC Financial System
2.2.5 Prepare systems, processes, and policies to support a separate Year’s Maximum Insurable Remuneration (YMIR) for the Northwest Territories and Nunavut	Separate YMIR ready for launch on January 1, 2025
2.2.6 Develop and enhance online stakeholder experience	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Develop roadmap for online services for workers</li> <li>• Assess feasibility of a secure message centre for stakeholders</li> </ul>

## Objective 2.3: Support staff to successfully deliver services

**INTENT:** To ensure that robust strategies are in place to respond to an ever-changing labour market by supporting, engaging, and empowering WSCC’s employees to deliver excellent services to our stakeholders.

**ACCOUNTABILITY:** Performance & Corporate Services

INITIATIVES	2024 GOAL
2.3.1 Modernize HR services	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implement HR Leadership Dashboard</li> <li>• Procure and implement recruitment software</li> </ul>
2.3.2 Implementation of Workforce Planning Strategy	Implement top 3 recommendations
2.3.3 Optimize office space	Complete an assessment of office space feasibility

## Objective 2.4: Review the legislation WSCC administers

**INTENT:** To update the legislation WSCC administers.

**ACCOUNTABILITY:** Legal & Compliance

INITIATIVES	2024 GOAL
2.4.1 Develop options for the modernization of OHS legislation in collaboration with the Mine Occupational Health and Safety Legislation Committee, and the Safety Advisory Committee	Advance review of safety legislation prioritized by OHS Steering Committee*
2.4.2 Review <i>Occupational Health and Safety Regulations</i> and <i>Mine Health and Safety Regulations</i>	Review OHS regulations prioritized by Legislative Committees and deliver harmonization commitments
2.4.3 Continue the legislative process for the <i>Workers’ Compensation Act</i> pension amendments	Begin drafting of a Bill

\* Definitions see next page.

## Objective 2.5: Improve claims management

**INTENT:** To manage claims effectively and responsibly using appropriate processes, tools, and systems, thereby lessening the challenges of staff workloads while improving stakeholder claims experiences.

**ACCOUNTABILITY:** Claims Services

INITIATIVES	2024 GOAL
2.5.1 Review organizational structure and design within Claims Services to enhance organizational effectiveness	<b>Complete a review of Claims Services organizational structure</b>
2.5.2 Enhance claims management communications	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Create 8 standardized claims letters</li> <li>• Create 4 one-page reference documents for common claims-related topics</li> <li>• Evaluate internal communication methods for injured workers and make recommendations</li> </ul>
2.5.3 Evaluate the 2022 claims improvement strategy	<b>Complete evaluation and identify priorities</b>
2.5.4 Develop an onboarding and training program for Claim owners	<b>Develop training program</b>

## Definitions

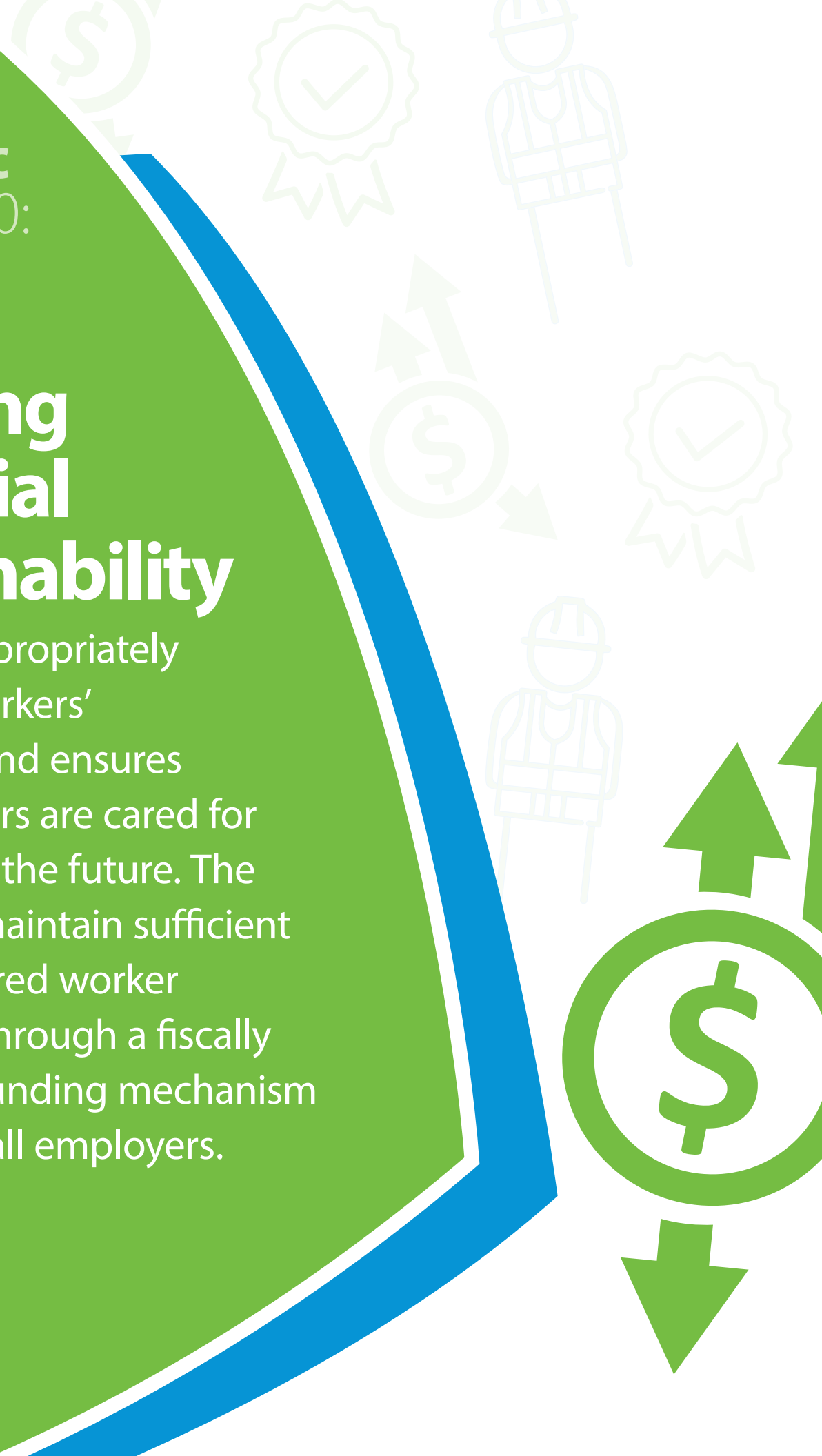
### **OHS Steering Committee**

*A committee established within the WSCC to guide the review of safety legislation.*

**Strategic**  
Priority 3.0:

# Ensuring Financial Sustainability

Having an appropriately resourced Workers' Protection Fund ensures injured workers are cared for now and into the future. The WSCC must maintain sufficient funds for injured worker claims costs through a fiscally responsible funding mechanism that is fair to all employers.



## Key Performance Indicators

PERFORMANCE MEASURE	2024 TARGET
Average Composite Claims Duration	<b>104.4</b>
<b>Objective 3.1: Confirm the Workers' Protection Fund is well managed</b>	
3.1.1 Return on Investment	<b>5.5%</b>
<b>Objective 3.2: Increase WSCC's funded position</b>	
3.2.1 Funded Position	<b>116.4%</b>

## Definitions

### **Funded Position**

*The amount of money WSCC has compared to what it owes as of December 31 each year. It indicates WSCC's ability to meet its financial commitments.*



PHOTO: ISTOCK/LJUBAPHOTO

## Objective 3.1: Confirm the Workers’ Protection Fund is well managed

**INTENT:** To review if outsourcing the WSCC’s investment management of the Workers’ Protection Fund remains appropriate and to understand if WSCC has gained in overall return on investment by outsourcing this function.

**ACCOUNTABILITY:** Financial Services

INITIATIVES	2024 GOAL
3.1.1 Conduct a review of the existing investment portfolio and identify underperforming assets to be divested or restructured	<b>Make recommendations to optimize portfolio’s performance and maximize returns</b>
3.1.2 Conduct an analysis of Investment Custodian services	<b>Develop and implement an oversight framework</b>

## Definitions

**Investment Custodian**

*A specialized financial institution which provides important safekeeping, record-keeping, and valuation services for effective fund management.*

## Objective 3.2: Increase WSCC’s funded position

**INTENT:** To maintain a balance between the provision of quality benefits to injured workers while maintaining stable and affordable employer assessment rates.

**ACCOUNTABILITY:** Financial Services

INITIATIVES	2024 GOAL
3.2.1 Evaluate payment processing systems and workflows to optimize efficiency and achieve industry best practices	<b>Identify areas for improvement and implement changes</b>
3.2.2 Implement a real-time cash flow monitoring system	<b>Optimize resource allocation</b>



PHOTO: ISTOCK/MURPHY SHEWCHUK

# Operations and Capital Budgets

## 2024 Operations Budget

For the year ending December 31 Summary by Division	2022 Actual	2023 Budget	2023 Projection	2024 Budget	2024 Budget Increase (Decrease)	2024 Budget Change
	\$	\$	\$	\$	\$	%
WSCC Nunavut	4,744,089	6,508,066	6,429,780	7,296,296	788,230	12.11%
WSCC Northwest Territories	6,934,748	10,462,439	8,980,230	10,822,258	359,819	3.44%
President's Office	587,405	957,391	1,064,976	901,484	(55,907)	-5.84%
Performance & Corporate Services	13,951,549	11,698,786	9,284,340	11,850,430	151,644	1.30%
Finance	2,480,113	2,864,739	2,982,658	3,595,724	358,330	12.51%
Legal & Compliance	3,812,715	5,886,664	4,622,820	5,773,130	(113,534)	-1.93%
<b>Subtotal - President Accountability</b>	<b>32,510,618</b>	<b>38,378,085</b>	<b>33,364,805</b>	<b>40,239,322</b>	<b>1,861,237</b>	<b>4.85%</b>
Headquarters	990,601	1,085,544	1,910,602	1,178,802	93,258	8.59%
<b>Subtotal</b>	<b>33,501,219</b>	<b>39,463,629</b>	<b>35,275,407</b>	<b>41,418,124</b>	<b>1,954,495</b>	<b>4.95%</b>
Governance Council	331,495	409,444	295,200	370,474	(38,970)	-9.52%
Appeals Tribunal	354,435	558,240	407,272	617,488	59,248	10.61%
Office of the Workers' Advisor	284,496	583,552	302,045	548,777	(34,775)	-5.96%
Partnerships	938,102	1,008,528	746,147	821,200	(187,328)	-18.57%
Stakeholder Hosted Events	-	-	-	105,820	105,820	-
<b>Total</b>	<b>35,409,747</b>	<b>42,023,393</b>	<b>37,026,071</b>	<b>43,881,883</b>	<b>1,858,490</b>	<b>4.42%</b>



## 2023 Projected Statement of Operations

Including 2024 Operations Budget

For the year ending December 31 (in thousands of dollars)	2022 Actual	2023 Budget	2023 Projection	2024 Budget
	\$	\$	\$	\$
<b>REVENUE AND EXPENSES</b>				
<b>REVENUE</b>				
Assessments	92,582	88,100	93,961	97,500
Investment Income (see below)	(31,278)	23,032	22,670	29,519
Other - Miscellaneous	1,376	600	993	700
<b>Total Revenue</b>	<b>62,680</b>	<b>111,732</b>	<b>117,624</b>	<b>127,719</b>
<b>EXPENSES</b>				
Claims Costs Current Year	56,471	58,100	69,922	67,100
Claims Costs Prior Year	27,445	21,800	12,318	23,700
<b>Subtotal</b>	<b>83,916</b>	<b>79,900</b>	<b>82,239</b>	<b>90,800</b>
Administrative & general expenses	20,041	28,723	21,435	27,682
<b>Total Expenses</b>	<b>103,957</b>	<b>108,623</b>	<b>103,674</b>	<b>118,482</b>
Income (loss) before other comprehensive income (loss)	(41,277)	3,109	13,950	9,237
Other comprehensive income (loss)	71	(100)	-	-
<b>Total comprehensive income (loss)</b>	<b>(41,206)</b>	<b>3,009</b>	<b>13,950</b>	<b>9,237</b>
<b>INVESTMENT INCOME</b>				
<b>Total Investment Income</b>	<b>(31,278)</b>	<b>23,032</b>	<b>22,670</b>	<b>29,519</b>

## 2023 Capital Budget Summary

Including 2024 Capital Budget

Capital Classification	Requested 2022 Carry- forward	2023 Budget	Funds to be spent in 2023	Funding to be retired in 2023	Estimated 2023 Carry- forward	2024 Budget
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Computer equipment	45,000	290,000	335,000	30,000	195,000	60,000
Furnishings	-	50,000	50,000	-	-	100,000
Equipment – non-computer	53,000	-	53,000	(10,366)	-	43,600
Software	1,176,639	610,000	1,786,639	680,505	852,624	50,000
Building – owned	671,417	-	671,417	(5,180)	-	510,000
Leasehold improvements	720,802	-	720,802	-	-	-
<b>Total</b>	<b>2,666,858</b>	<b>950,000</b>	<b>3,616,858</b>	<b>694,959</b>	<b>1,047,624</b>	<b>763,600</b>





**WSCC**

**wsc.nu.ca 1.800.661.0792**  
**wsc.nu.ca 1.877.404.4407**

Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs  
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut



# 2024 Plan général

**COMMISSION DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET DE L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS**  
**Territoires du Nord-Ouest et Nunavut**

*Yellowknife*

Tour Centre Square, 5<sup>e</sup> étage  
5022, 49<sup>e</sup> Rue  
C. P. 8888  
Yellowknife (T.N.-O.) X1A 2R3

Téléphone : 867-920-3888  
Sans frais : 1-800-661-0792  
Télécopieur : 867-873-4596  
Télécopieur sans frais : 1-866-277-3677

*Iqaluit*

Édifice Qamutiik, 2<sup>e</sup> étage  
630, voie Queen Elizabeth II  
C. P. 669  
Iqaluit (Nunavut) X0A 0H0

Téléphone : 867-979-8500  
Sans frais : 1-877-404-4407  
Télécopieur : 867-979-8501  
Télécopieur sans frais : 1-866-979-8501

**LIGNE DE SIGNALEMENT DES INCIDENTS 24 HEURES SUR 24**

1-800-661-0792

[wsc.nt.ca/fr](http://wsc.nt.ca/fr)  
[wsc.nu.ca/fr](http://wsc.nu.ca/fr)

# Table des matières

Introduction	1
À propos de la CSTIT	2
<b>Structure organisationnelle de la CSTIT</b>	<b>2</b>
<b>Vision, mission et valeurs</b>	<b>3</b>
<b>Plan stratégique 2023-2027 : où en sommes-nous?</b>	<b>4</b>
Priorité stratégique 1.0 : réaliser des progrès en matière de sécurité	6
Priorité stratégique 2.0 : fournir des services de qualité	10
Priorité stratégique 3.0 : assurer la viabilité financière	16
Budgets de fonctionnement et d'immobilisations	20
<b>Budget de fonctionnement 2024</b>	<b>20</b>
<b>État projeté des résultats de fonctionnement pour 2023</b>	<b>21</b>
<b>Sommaire du budget d'immobilisations de 2023</b>	<b>22</b>







# Introduction

## MESSAGE CONJOINT DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE GOUVERNANCE ET DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA CSTIT



Nous avons le plaisir de vous présenter le Plan général 2024 de la CSTIT. Vous trouverez nos objectifs fixés et nos initiatives prévues pour les douze prochains mois dans ce plan qui trace la voie à suivre pour faire progresser nos grandes priorités stratégiques : *réaliser des progrès en matière de sécurité, offrir des services de qualité et assurer la viabilité financière.*

La mission de la CSTIT consiste à *promouvoir la santé et la sécurité en milieu de travail tout en fournissant une assurance sans égard à la responsabilité aux employeurs et des soins aux travailleurs blessés.* Nous suivons de près nos progrès et nous en rendons compte chaque année afin de respecter notre

engagement en matière de transparence. Le Plan général 2024 s'appuie sur les efforts déployés l'année dernière à l'appui du Plan stratégique 2023-2027, *Parcours vers la sécurité*, et introduit de nouvelles initiatives visant à atteindre nos cibles et objectifs stratégiques. Ancré dans l'apprentissage continu et l'adaptation à un environnement externe en évolution, il guide nos activités au quotidien et nous incite à respecter nos engagements.

Le Plan général 2024 a été préparé conformément au paragraphe 91(1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* du gouvernement du Nunavut et au Cadre de planification et de responsabilisation du gouvernement téninois, ainsi que l'exige l'article 21 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* des Territoires du Nord-Ouest.

Nous entamons avec enthousiasme l'année à venir, au cours de laquelle nous perfectionnerons nos activités afin de tirer parti des réussites passées, de gérer les enjeux émergents et de mieux servir les intervenants.



**Jenni Bruce**  
Présidente  
Conseil de gouvernance



**Rick Hunt**  
Président-directeur général  
CSTIT

# À propos de la CSTIT

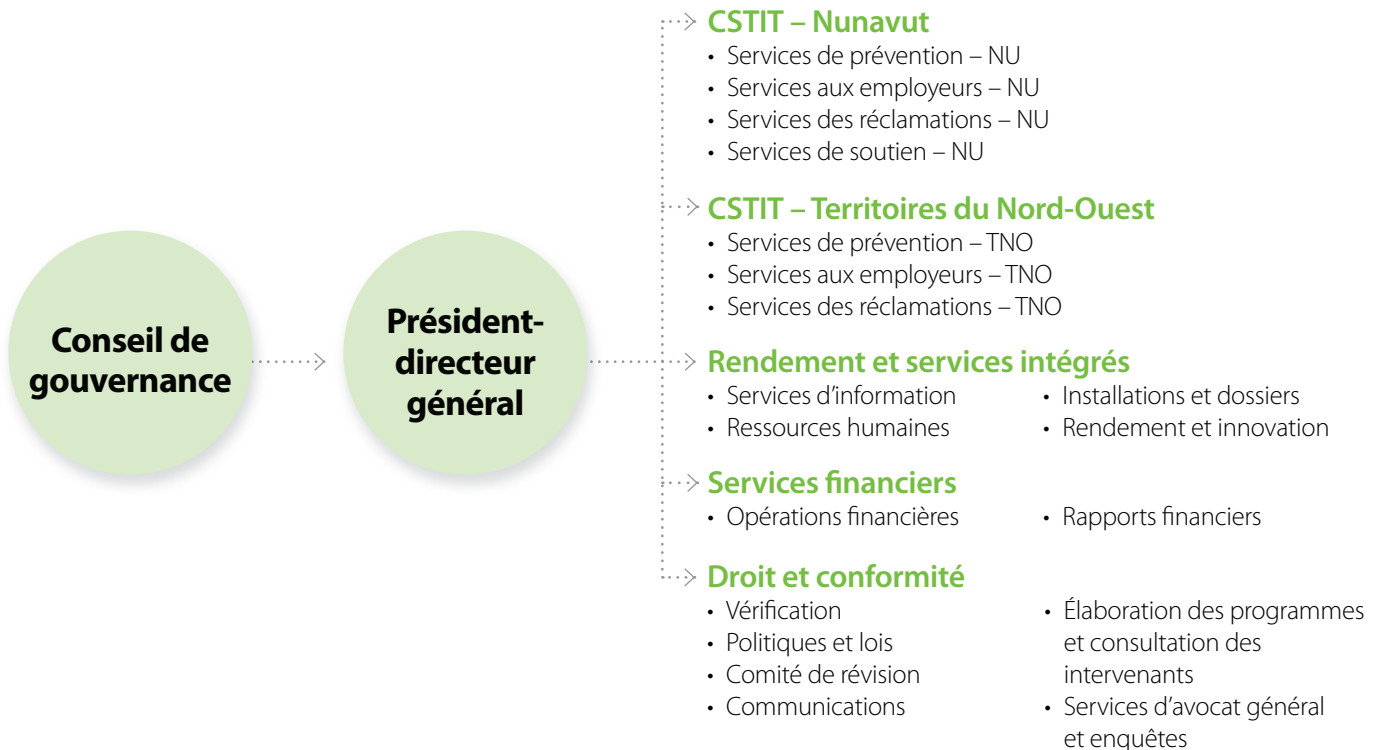
La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) est un organisme gouvernemental indépendant voué à l'administration des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, des *Lois sur la sécurité*, des *Lois sur l'usage des explosifs* et des *Lois sur la santé et la sécurité dans les mines* des Territoires du Nord-Ouest (TNO) ou du Nunavut.

La CSTIT fournit des services à environ 40 000 travailleurs et 4 000 employeurs dans l'ensemble des TNO et du Nunavut. Chaque année, son personnel traite plus de 3 000 demandes d'indemnisation et mène plus d'un millier d'inspections pour maintenir la sécurité des milieux de travail nordiques. La CSTIT est unique au Canada, car il s'agit du seul organisme d'indemnisation à desservir des travailleurs dans plus d'un territoire ou d'une province.

## Structure organisationnelle de la CSTIT

Le Conseil de gouvernance, composé de sept personnes, supervise la CSTIT et veille à la bonne conduite et à la gestion des activités, tout en assurant la crédibilité et la vitalité de l'organisme. Il délègue au président-directeur général la responsabilité de rendre compte du rendement organisationnel par rapport aux objectifs stratégiques établis.

La CSTIT est scindée en cinq divisions, qui comprennent les unités suivantes :



L'équipe de direction de la CSTIT comprend sept cadres supérieurs résidant au Nunavut et aux Territoires du Nord-Ouest. Ceux-ci offrent un encadrement au personnel et supervisent les opérations des cinq divisions de la CSTIT.

Font partie de cette équipe :

- Président-directeur général
- le vice-président, *Rendement et services intégrés*
- Vice-présidence, *Service financiers*
- la vice-présidente, *Droit et conformité*
- la vice-présidente, *CSTIT – Territoires du Nord-Ouest*
- le vice-président, *CSTIT – Nunavut*
- l'agente de gouvernance en chef et conseillère principale

## Notre vision

Éliminer les maladies et les blessures professionnelles

## Notre mission

Nous faisons la promotion de la santé et de la sécurité au travail tout en offrant un régime d'assurance sans égard à la responsabilité aux employeurs ainsi que des soins aux travailleurs blessés



## Nos valeurs

**Le respect** – Nous faisons preuve d'attention, de compassion et d'honnêteté.

**La mobilisation** – Nous œuvrons avec les autres pour assurer une participation et une collaboration concrètes.

**L'intégrité** – Nous respectons nos engagements et agissons équitablement.

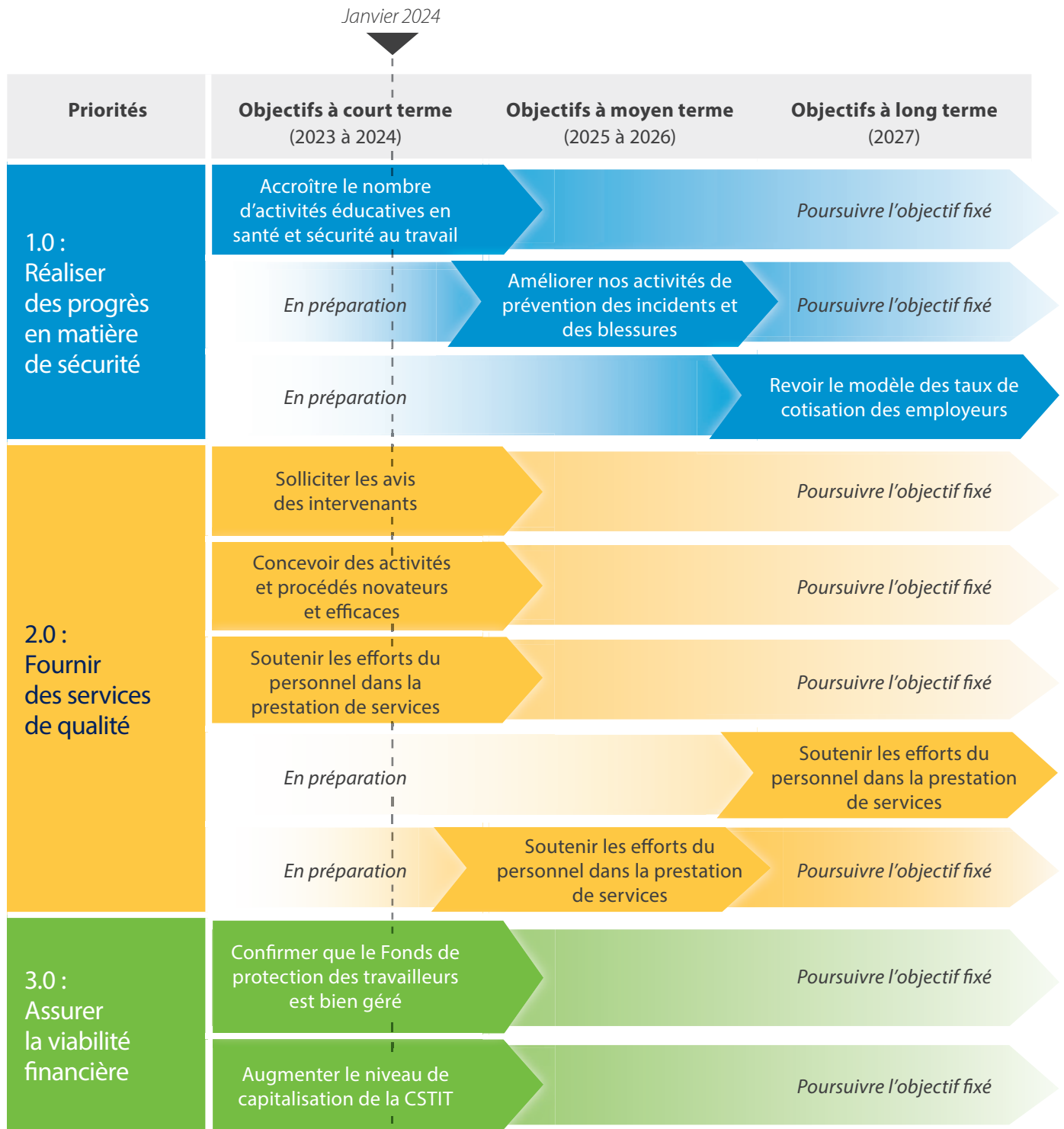
**L'ouverture** – Nous sommes accessibles et optons pour la clarté et la transparence.

**La sécurisation culturelle** – Nous reconnaissons et respectons la dignité culturelle, et enrichissons nos connaissances à cet égard.

**L'excellence** – Nous sommes efficaces et accordons la priorité au service.

**L'intendance** – Nous soutenons le Fonds de protection des travailleurs par la reddition de comptes et la responsabilité financière.

# Plan stratégique 2023-2027 : où en sommes-nous?



Le Plan stratégique 2023-2027 de la CSTIT se trouve sur notre site Web, au [wsc.nt.ca/fr](http://wsc.nt.ca/fr) ou au [wsc.nu.ca/fr](http://wsc.nu.ca/fr).

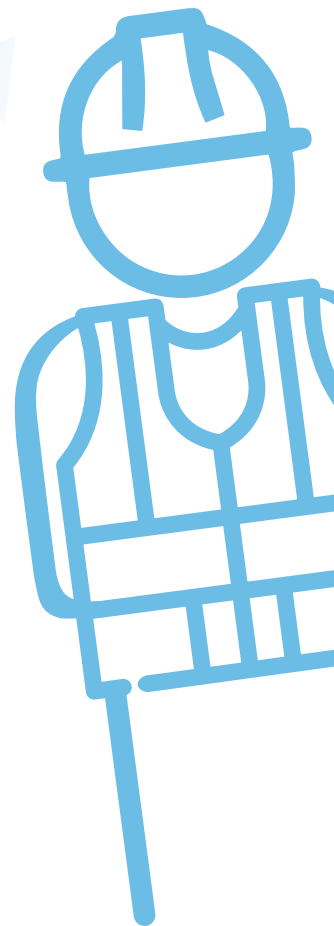
**Au cours des douze prochains mois,**  
le Plan général 2024 guidera nos activités  
en vue d'atteindre les objectifs fixés à  
l'appui de nos trois priorités stratégiques :  
*réaliser des progrès en matière de sécurité,*  
*fournir des services de qualité,*  
et *assurer la viabilité financière.*



Priorité  
**stratégique** 1.0:

## Réaliser des progrès en matière de sécurité

La réalisation de progrès en matière de sécurité est au cœur de notre vision, soit l'élimination des maladies et des blessures professionnelles. Cette priorité témoigne de l'engagement continu de la CSTIT en faveur de milieux de travail sécuritaires par la sensibilisation à l'importance des droits et responsabilités en ce qui a trait à la sécurité, par la prévention en général et par la réduction du nombre d'accidents et d'incidents.



## Indicateurs de rendement clés

MESURE DE RENDEMENT	CIBLE EN 2024
Fréquence des blessures entraînant un arrêt de travail (temps perdu)	<b>1,77</b>
<b>Objectif 1.1 : Accroître le nombre d'activités éducatives en santé et sécurité au travail</b>	
1.1.1 Pourcentage de chantiers et milieux de travail prioritaires obtenant des ressources liées à la SST par l'intermédiaire des Services de prévention	<b>40 %<sup>1</sup></b>
1.1.2 Pourcentage d'employeurs satisfaits des ressources et des renseignements fournis	<b>75 %</b>
<b>Objectif 1.2 : Améliorer nos activités de prévention des incidents et des blessures</b>	
1.2.1 Pourcentage de la masse salariale cotisable totale correspondant aux normes du programme Safe Workplace	<b>53 %</b>
1.2.2 Pourcentage d'employeurs admissibles correspondant aux normes du programme Safe Workplace	<b>54 %</b>
1.2.3 Nombre de politiques de SST élaborées conformément au plan détaillé de révision des politiques	<b>Politiques approuvées en 2024</b>
<b>Objectif 1.3 : Revoir le modèle des taux de cotisation des employeurs</b>	
1.3.1 État d'avancement du projet visant l'amélioration du modèle des taux de cotisation des employeurs	<b>Sur la bonne voie</b>

1. La cible fixée pour cet IRC est cumulative tout au long de la mise en œuvre du Plan stratégique 2023-2027.

## Définition

### Programme Safe Workplace

Programme encourageant l'adoption d'une culture positive de la santé et de la sécurité au travail en incitant les employeurs à améliorer la façon dont ils gèrent la sécurité et lui accordent la priorité. Pour en savoir plus, consultez le [wscc.nt.ca/fr](http://wscc.nt.ca/fr) ou le [wscc.nu.ca/fr](http://wscc.nu.ca/fr)

## Objectif 1.1 : Accroître le nombre d'activités éducatives en santé et sécurité au travail

**INTENTION :** Améliorer la compréhension des exigences liées à la SST en fournissant des renseignements et des ressources aux intervenants de la CSTIT

**RESPONSABILITÉ :** Services de prévention

INITIATIVE	OBJECTIF POUR 2024
1.1.1 Organiser des ateliers visant plus particulièrement à informer les employeurs au sujet des conseillers en sensibilisation à la sécurité	<b>Organiser quatre ateliers pour les grands employeurs</b>
1.1.2 Mettre à jour des ressources en SST	<b>Mise à jour de quatre ressources en SST</b>
1.1.3 Poursuivre l'élaboration du programme de financement d'activités de formation	<b>Préparer le programme en vue de son lancement le 1<sup>er</sup> janvier 2025</b>
1.1.4 Élaborer une stratégie de communication pour améliorer l'information et les ressources en SST destinées aux intervenants	<b>Élaborer et approuver la stratégie</b>

## Définition

### **Intervenants**

*Travailleurs, employeurs et autres parties intéressées à l'égard des politiques et des programmes de la CSTIT*



## Objectif 1.2 : Améliorer nos activités de prévention des incidents et des blessures

**INTENTION :** Accroître le nombre d'employeurs ayant des programmes de SST en élaborant des politiques plus claires et en fournissant des conseils sur les procédures et les outils conçus pour réduire et prévenir les blessures et les incidents, ce qui favorise la création de milieux de travail plus sécuritaires

**RESPONSABILITÉ :** Équipe de la haute direction

INITIATIVES	OBJECTIF POUR 2024
1.2.1 Élaborer des politiques sur la SST, mener des recherches connexes et cerner les enjeux	Faire approuver deux politiques sur la SST par le Conseil de gouvernance
1.2.2 Élaborer des procédures de prévention internes qui rendent opérationnelles les politiques nouvellement créées	Créer ou mettre à jour cinq procédures
1.2.3 Organiser des séances d'information ciblées pour les grands employeurs et les associations afin de faire connaître le programme Safe Workplace	Offrir de telles séances à un grand employeur par trimestre dans chaque territoire

## Objectif 1.3 : Revoir le modèle des taux de cotisation des employeurs

**INTENTION :** Passer en revue le modèle suivi pour établir les taux de cotisation des employeurs et dégager des approches qui pourraient mieux récompenser un excellent rendement en matière de sécurité et motiver les employeurs dont le rendement est moins satisfaisant

**RESPONSABILITÉ :** Services aux employeurs

INITIATIVE	OBJECTIF POUR 2024
1.3.1 Repérer et étudier d'éventuels modèles en vue d'un examen plus approfondi	Documenter le cadre pour tracer la voie à suivre

Priorité  
**stratégique 2.0 :**

## **Fournir des services de qualité**

La prestation de services de qualité intégrant nos valeurs est à la base de notre mission. Cette priorité stratégique vise à améliorer cette dimension de notre travail en renforçant les processus et en donnant au personnel de la CSTIT les moyens de fournir des services accessibles, compréhensibles et efficaces en temps opportun.



## Indicateurs de rendement clés

MESURE DE RENDEMENT	CIBLE EN 2024
Taux de satisfaction des intervenants	<b>80 %</b>
<b>Objectif 2.1 : Solliciter les avis des intervenants</b>	
2.1.1 Pourcentage de consultations menées auprès d'intervenants où le cadre établi en la matière est appliqué	<b>100 %</b>
2.1.2 Pourcentage de consultations menées par la CSTIT auprès du public qui atteignent les objectifs fixés en ce qui a trait aux taux de réponse	<b>90 %</b>
<b>Objectif 2.2 : Concevoir des activités et procédés novateurs et efficaces</b>	
2.2.1 Taux d'amélioration net (échelle de 5 points)*	<b>2,7</b>
2.2.2 Pourcentage de clients satisfaits à l'égard des services en ligne	<b>80 %</b>
<b>Objectif 2.3 : Soutenir les efforts du personnel dans la prestation de services</b>	
2.3.1 Taux d'avancement net*	<b>80 %</b>
2.3.2 Taux de maintien en poste*	<b>Dépasser les taux du GTNO et du GN</b>
<b>Objectif 2.4 : Revoir les dispositions législatives appliquées par la CSTIT</b>	
2.4.1 État d'avancement du projet de révision des dispositions législatives	<b>Sur la bonne voie</b>
<b>Objectif 2.5 : Améliorer la gestion des demandes d'indemnisation</b>	
2.5.1 Coût moyen par demande d'indemnisation*	<b>Baisse de 4 % par rapport à 2022</b>
2.5.2 Nombre de plaintes pour défaut de réponse transmises par le bureau du conseiller ou de la conseillère des travailleurs*	<b>Baisse de 33 % par rapport à 2022</b>

\* Définitions fournies à la page suivante

## Objectif 2.1 : Solliciter les avis des intervenants

**INTENTION :** Veiller à ce que les intervenants aient la possibilité de faire part de leur expérience et de leurs suggestions en élargissant le processus de consultation

**RESPONSABILITÉ :** Droit et conformité

INITIATIVE	OBJECTIF POUR 2024
2.1.1 Créer un cycle d'évaluation pour les programmes et les services de la CSTIT	<b>Préparer un calendrier d'évaluation pour les programmes de la CSTIT</b>
2.1.2 Intégrer la sécurisation culturelle au cadre orientant les consultations	<b>Faire participer les gouvernements et organisations autochtones à toutes les consultations de la CSTIT</b>
2.1.3 Mener des consultations auprès des gouvernements et des organisations autochtones afin d'établir des relations et d'assurer leur représentation au sein du Comité de mobilisation des intervenants	<b>Atteindre une représentation autochtone d'au moins 10 % au Comité de mobilisation des intervenants</b>

## Définitions

### **Taux d'amélioration net**

Taux indiquant la capacité de la CSTIT à s'améliorer en permanence, mesurant plus particulièrement la qualité des ressources et services offerts ainsi que l'interaction avec les intervenants – les objectifs sont plus facilement atteints si les processus et systèmes internes sont efficaces

### **Taux d'avancement net**

Taux témoignant de la satisfaction, de la loyauté et de la réussite future des employés

### **Taux de rétention**

Pourcentage d'employés qui restent au sein de la CSTIT pendant une certaine période

### **Coût moyen par demande d'indemnisation**

Le coût total moyen de chaque plainte déposée auprès de la CSTIT au cours d'une période donnée

### **Bureau du conseiller ou de la conseillère des travailleurs**

Bureau indépendant qui aide les travailleurs à comprendre et à utiliser le système d'indemnisation

## Objectif 2.2 : Concevoir des activités et procédés novateurs et efficaces

**INTENTION :** Créer des processus définis qui ajoutent de la valeur au profit des intervenants en exploitant les technologies, données, solutions et outils conçus pour simplifier notre travail

**RESPONSABILITÉ :** Rendement et services intégrés

INITIATIVES	OBJECTIF POUR 2024
2.2.1 Élaborer des tableaux de bord internes pour améliorer l'accessibilité des données organisationnelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer huit tableaux de bord</li> <li>• Offrir des activités de formation à l'interne</li> </ul>
2.2.2 Améliorer l'expérience des employeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre la phase 1 du modèle de soutien aux employeurs</li> <li>• Appliquer 25 % des recommandations relatives à l'expérience des utilisateurs</li> </ul>
2.2.3 Moderniser la gestion des documents et de l'information	Mettre en œuvre la phase 1 du système de gestion des dossiers d'information organisationnels
2.2.4 Améliorer l'efficacité opérationnelle des systèmes d'information	Élaborer une feuille de route complète pour le cycle de vie du système financier de la CSTIT
2.2.5 Préparer les systèmes, les processus et les politiques nécessaires à l'établissement d'un maximum annuel de rémunération assurable (MARA) distinct pour les TNO et le Nunavut	Établir un MARA distinct en vue d'un lancement le 1 <sup>er</sup> janvier 2025
2.2.6 Enrichir et améliorer l'expérience en ligne des intervenants	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer une feuille de route pour les services en ligne destinés aux travailleurs</li> <li>• Évaluer la faisabilité d'un centre de messagerie sécurisé pour les intervenants</li> </ul>

## Objectif 2.3 : Soutenir les efforts du personnel dans la prestation de services

**INTENTION :** Veiller à la mise en place de stratégies robustes pour répondre à un marché du travail en constante évolution en soutenant et en mobilisant les employés de la CSTIT, et en leur donnant les moyens de fournir d'excellents services à nos intervenants

**RESPONSABILITÉ :** Rendement et services intégrés

INITIATIVES	OBJECTIF POUR 2024
2.3.1 Moderniser les services des RH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concevoir un tableau de bord pour guider les fonctions liées à la direction des RH</li> <li>• Acquérir un logiciel de recrutement et veiller à son déploiement</li> </ul>
2.3.2 Mettre en œuvre une stratégie de planification de l'effectif	Appliquer les trois principales recommandations formulées dans cette stratégie
2.3.3 Optimiser l'espace de travail des locaux	Réaliser une évaluation de la faisabilité axée sur l'espace de travail des locaux

## Objectif 2.4 : Revoir les dispositions législatives appliquées par la CSTIT

**INTENTION :** Mettre à jour les dispositions législatives appliquées par la CSTIT

**RESPONSABILITÉ :** Droit et conformité

INITIATIVES	OBJECTIF POUR 2024
2.4.1 Concevoir des options pour la modernisation de la législation sur la SST en collaboration avec l'équipe responsable de la santé et de la sécurité au travail dans les mines	Procéder à un examen préalable de la législation sur la SST, selon les priorités du comité directeur en SST*
2.4.2 Examiner le Règlement sur la santé et la sécurité au travail et le Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines	Passer en revue les dispositions réglementaires en matière de SST selon l'ordre de priorité des comités législatifs et veiller à leur harmonisation
2.4.3 Poursuivre le processus législatif établi pour les modifications au système de pensions en vertu de la <i>Loi sur l'indemnisation des travailleurs</i>	Amorcer la rédaction d'un projet de loi

\* Définitions fournies à la page suivante

## Objectif 2.5 : Améliorer la gestion des demandes d'indemnisation

**INTENTION :** Gérer les demandes d'indemnisation de manière efficace et responsable en utilisant les processus, les outils et les systèmes appropriés, ce qui permet d'alléger la charge de travail du personnel tout en améliorant l'expérience des intervenants

**RESPONSABILITÉ :** Services des réclamations

INITIATIVES	OBJECTIF POUR 2024
2.5.1 Revoir la structure organisationnelle des Services des réclamations afin d'en améliorer l'efficacité	<b>Achever l'examen de la structure organisationnelle des Services des réclamations</b>
2.5.2 Améliorer les communications relatives à la gestion des demandes d'indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Créer huit lettres normalisées en ce qui a trait aux demandes d'indemnisation</b></li> <li>• <b>Créer quatre documents de référence d'une page pour les sujets courants liés aux demandes d'indemnisation</b></li> <li>• <b>Évaluer les méthodes de communication internes pour les travailleurs blessés ou malades, et formuler des recommandations</b></li> </ul>
2.5.3 Évaluer la stratégie visant à améliorer le traitement des demandes d'indemnisation en 2022	<b>Terminer l'évaluation et dégager les priorités</b>
2.5.4 Élaborer un programme d'intégration et de formation pour les propriétaires de demandes d'indemnisation (ou référents)	<b>Concevoir le contenu d'un tel programme</b>

## Définition

### **Comité directeur en SST**

*Un comité établi au sein de la CSTIT pour guider la révision de la législation en matière de sécurité*

Priorité  
**stratégique 3.0 :**

## Assurer la viabilité financière

L'existence d'un fonds de protection des travailleurs doté de ressources suffisantes garantit que les travailleurs blessés obtiennent les soins requis dans l'immédiat et plus tard. La CSTIT doit maintenir des ressources suffisantes pour couvrir les coûts d'indemnisation des travailleurs blessés au moyen d'un système responsable sur le plan financier qui est équitable pour tous les employeurs.





## Indicateurs de rendement clés

MESURE DE RENDEMENT	CIBLE EN 2024
Durée composée moyenne des réclamations	<b>104,4</b>
<b>Objectif 3.1 : Confirmer que le Fonds de protection des travailleurs est bien géré</b>	
3.1.1 Rendement de l'investissement	<b>5,5 %</b>
<b>Objectif 3.2 : Augmenter le niveau de capitalisation de la CSTIT</b>	
3.2.1 Niveau de capitalisation accru	<b>116,4 %</b>

## Définition

### Niveau de capitalisation

Montant dont dispose la CSTIT par rapport à ce qu'elle doit au 31 décembre de chaque année – il indique la capacité de la CSTIT à respecter ses engagements financiers

PHOTO : ISTOCK/LJUBAPHOTO



## Objectif 3.1 : Confirmer que le Fonds de protection des travailleurs est bien géré

**INTENTION :** Évaluer si l'externalisation de la gestion des placements du Fonds de protection des travailleurs reste appropriée et estimer le rendement de l'investissement global de cette approche

**RESPONSABILITÉ :** Services financiers

INITIATIVES	OBJECTIF POUR 2024
3.1.1 Procéder à un examen du portefeuille de placements existant et repérer les actifs affichant un rendement inférieur à céder ou à restructurer	<b>Formuler des recommandations pour optimiser le rendement du portefeuille et obtenir une rentabilisation maximale</b>
3.1.2 Analyser les services du dépositaire des placements	<b>Élaborer et mettre en œuvre un cadre de surveillance</b>

## Définition

### **Dépositaire des placements**

*Une institution financière spécialisée qui fournit d'importants services de protection des actifs, de tenue de livres et d'évaluation pour assurer la gestion efficace des fonds*

## Objectif 3.2 : Augmenter le niveau de capitalisation de la CSTIT

**INTENTION :** Atteindre un équilibre entre l'offre de services d'indemnisation de qualité aux travailleurs blessés et le maintien de taux de cotisation stables et abordables pour les employeurs

**RESPONSABILITÉ :** Services financiers

INITIATIVES	OBJECTIF POUR 2024
3.2.1 Évaluer les systèmes de traitement des paiements et les flux de travail afin d'optimiser l'efficacité et de respecter les pratiques exemplaires du secteur	<b>Cerner les domaines à améliorer et apporter les changements requis</b>
3.2.2 Mettre en place un système de suivi des flux de trésorerie en temps réel	<b>Optimiser l'affectation des ressources</b>

PHOTO : ISTOCK/MURPHY SHEWCHUK



# Budgets de fonctionnement et d'immobilisations

## Budget de fonctionnement 2024

Pour l'exercice terminé le 31 décembre Résumé par division	Données réelles en 2022	Données prévues en 2023	Projection pour 2023	Données prévues en 2024	Hausse (baisse) de budget en 2024	Variation de budget en 2024
	\$	\$	\$	\$	\$	%
CSTIT – Nunavut	4 744 089	6 508 066	6 429 780	7 296 296	788 230	12,11 %
CSTIT – Territoires du Nord-Ouest	6 934 748	10 462 439	8 980 230	10 822 258	359 819	3,44 %
Bureau du président	587 405	957 391	1 064 976	901 484	(55 907)	-5,84 %
Rendement et services intégrés	13 951 549	11 698 786	9 284 340	11 850 430	151 644	1,30 %
Finances	2 480 113	2 864 739	2 982 658	3 595 724	358 330	12,51 %
Droit et conformité	3 812 715	5 886 664	4 622 820	5 773 130	(113 534)	-1,93 %
<b>Total partiel – responsabilité attribuée à la présidence</b>	<b>32 510 618</b>	<b>38 378 085</b>	<b>33 364 805</b>	<b>40 239 322</b>	<b>1 861 237</b>	<b>4,85 %</b>
Siège social	990 601	1 085 544	1 910 602	1 178 802	93 258	8,59 %
<b>Total partiel</b>	<b>33 501 219</b>	<b>39 463 629</b>	<b>35 275 407</b>	<b>41 418 124</b>	<b>1 954 495</b>	<b>4,95 %</b>
Conseil de gouvernance	331 495	409 444	295 200	370 474	(38 970)	-9,52 %
Tribunal d'appel	354 435	558 240	407 272	617 488	59 248	10,61 %
Bureau du conseiller des travailleurs	284 496	583 552	302 045	548 777	(34 775)	-5,96 %
Partenariats	938 102	1 008 528	746 147	821 200	(187 328)	-18,57 %
Événements organisés pour les intervenants	-	-	-	105 820	105 820	-
<b>Total</b>	<b>35 409 747</b>	<b>42 023 393</b>	<b>37 026 071</b>	<b>43 881 883</b>	<b>1 858 490</b>	<b>4,42 %</b>

## État projeté des résultats de fonctionnement pour 2023

(y compris le budget de fonctionnement de 2024)

Pour l'exercice terminé le 31 décembre (en milliers de dollars)	Données réelles en 2022	Données prévues en 2023	Projection pour 2023	Données prévues en 2024
	\$	\$	\$	\$
<b>RECETTES ET DÉPENSES</b>				
<b>RECETTES</b>				
Cotisations	92 582	88 100	93 961	97 500
Revenus de placements (voir ci-dessous)	(31 278)	23 032	22 670	29 519
Autres (divers)	1 376	600	993	700
<b>Recettes totales</b>	<b>62 680</b>	<b>111 732</b>	<b>117 624</b>	<b>127 719</b>
<b>DÉPENSES</b>				
Coût des demandes d'indemnisation, année en cours	56 471	58 100	69 922	67 100
Coût des demandes d'indemnisation, année précédente	27 445	21 800	12 318	23 700
<b>Total partiel</b>	<b>83 916</b>	<b>79 900</b>	<b>82 239</b>	<b>90 800</b>
Dépenses administratives et générales	20 041	28 723	21 435	27 682
<b>Total des dépenses</b>	<b>103 957</b>	<b>108 623</b>	<b>103 674</b>	<b>118 482</b>
Revenus (pertes) avant autres pertes du résultat global	(41 277)	3 109	13 950	9 237
Autres pertes du résultat global	71	(100)	-	-
<b>Total du résultat global (pertes)</b>	<b>(41 206)</b>	<b>3 009</b>	<b>13 950</b>	<b>9 237</b>
<b>REVENUS DE PLACEMENTS</b>				
<b>Revenus totaux tirés de placements</b>	<b>(31 278)</b>	<b>23 032</b>	<b>22 670</b>	<b>29 519</b>

## Sommaire du budget de fonctionnement de 2023

(y compris le budget de fonctionnement de 2024)

Classement du capital	Sommes reportées de 2022 (demandées)	Sommes prévues en 2023	Fonds devant être utilisés en 2023	Fonds devant être retirés en 2023	Sommes reportées de 2023 (estimées)	Sommes prévues en 2023
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Matériel informatique	45 000	290 000	335 000	30 000	195 000	60 000
Ameublement	-	50 000	50 000	-	-	100 000
Équipement non informatique	53 000	-	53 000	(10 366)	-	43 600
Logiciels	1 176 639	610 000	1 786 639	680 505	852 624	50 000
Immeuble – propriété	671 417	-	671 417	(5 180)	-	510 000
Améliorations locatives	720 802	-	720 802	-	-	-
<b>Total</b>	<b>2 666 858</b>	<b>950 000</b>	<b>3 616 858</b>	<b>694 959</b>	<b>1 047 624</b>	<b>763 600</b>





**WSCC**

**wsc.nu.ca 1.800.661.0792**  
**wsc.nu.ca 1.877.404.4407**