

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



2023 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^e étage
5022, 49^e 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^e 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

wscn.nt.ca/fr
wscn.nu.ca/fr

WSCCNTNU 
@WSCCNTNU 

Table des matières

Introduction	1
À propos de la CSTIT	2
Structure organisationnelle de la CSTIT	2
Vision, mission et valeurs	3
Plan stratégique 2023-2027 : où en sommes-nous?	4
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
Budget de fonctionnement 2023	20
État projeté des résultats de fonctionnement pour 2022	21
Sommaire du budget d'immobilisations de 2022	22



Introduction

MESSAGE CONJOINT DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE GOUVERNANCE ET DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE DE LA CSTIT



Le Plan général 2023 donne le coup d'envoi du cycle stratégique 2023-2027 de la CSTIT. La CSTIT profite de cette première année du cycle triennal pour préparer le terrain à des améliorations concrètes aux services que nous offrons. Le Plan général 2023 guidera nos activités au cours des douze prochains mois. Nos activités s'inscrivent dans le cadre de nos trois priorités stratégiques : *réaliser des progrès en matière de sécurité, fournir des services de qualité et assurer la viabilité financière*. Le processus de planification apporte l'occasion, pour les unités opérationnelles de la CSTIT, de présenter les mesures qu'elles comptent prendre pour permettre à notre organisme d'atteindre ses objectifs stratégiques et les cibles fixées pour 2027 dont fait état le Plan stratégique 2023-2027. Ce plan global se trouve sur notre site Web, au wscn.nt.ca/fr ou au wscn.nu.ca/fr.

L'année 2023 sera également la première au cours de laquelle nous exercerons nos activités en phase de post-urgence face à la COVID-19. Nous mettrons à profit tout ce que nous avons appris pendant la pandémie tout en nous

appuyant sur notre culture nordique unique. Il nous faut, entre autres, savoir naviguer dans le nouveau contexte de l'application des principes de sécurité au télétravail et aux formules hybrides.

En plus de poursuivre des projets amorcés au cours du cycle stratégique précédent, nous lancerons de nouvelles initiatives pour nous aider à atteindre nos objectifs stratégiques. Le présent plan fait état de nos activités opérationnelles ainsi que de nos budgets de fonctionnement et d'immobilisations pour 2023. Les activités décrites dans le Plan général 2023 soutiennent la mission de la CSTIT : promouvoir la santé et la sécurité dans le milieu de travail tout en fournissant une assurance sans égard à la responsabilité aux employeurs et des soins aux travailleurs blessés.

Le Plan général 2023 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 ténos, ainsi que l'exige l'article 21 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* des Territoires du Nord-Ouest.

Jenni Bruce
Présidente
Conseil de gouvernance

Debbie Molloy
Présidente-directrice générale
CSTIT

À propos de la CSTIT

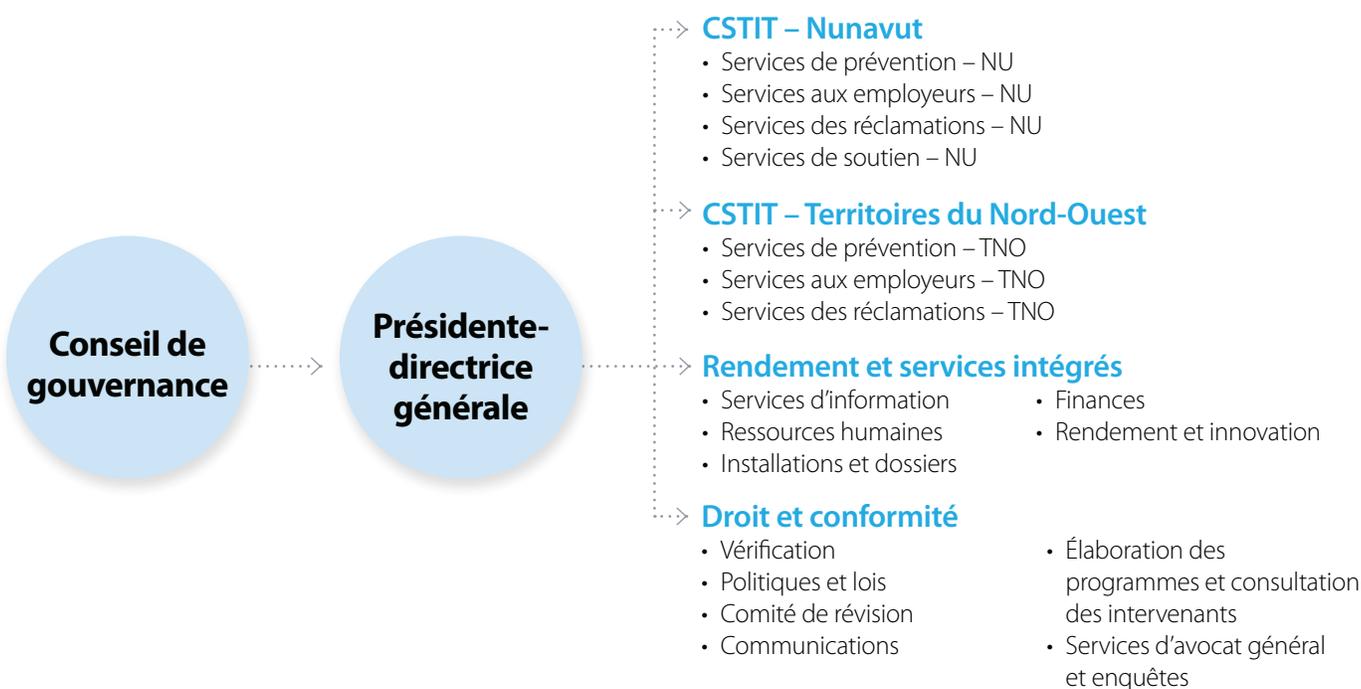
La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) est un organisme gouvernemental indépendant voué à l'administration des *Lois sur l'indemnisation des travailleurs*, des *Lois sur la sécurité*, des *Lois sur l'usage des explosifs* et des *Lois sur la santé et la 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 opérations, tout en assurant la crédibilité et la vitalité des activités de l'organisme. Il délègue à la présidente-directrice générale la responsabilité de rendre compte du rendement organisationnel par rapport aux objectifs stratégiques établis.

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



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

Font partie de cette équipe :

- la présidente-directrice générale
- le vice-président, *Rendement et services intégrés*
- 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
- le directeur des finances

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.

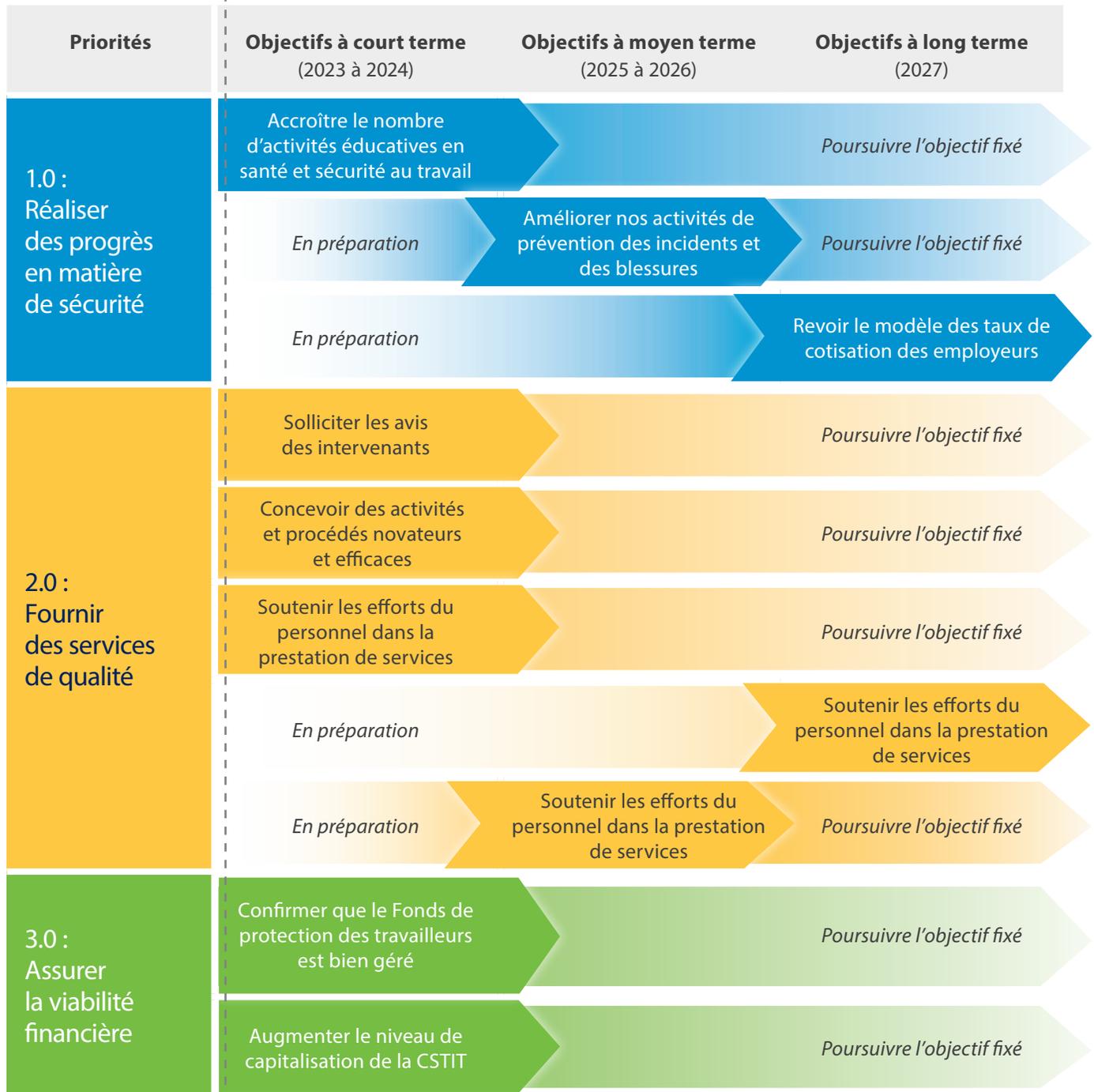
La sécurisation culturelle – Nous reconnaissons et respectons la dignité culturelle, et enrichissons nos connaissances à cet égard.

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?

Janvier 2023



Le Plan stratégique 2023-2027 de la CSTIT se trouve sur notre site Web, au wscn.nt.ca/fr ou au wscn.nu.ca/fr.

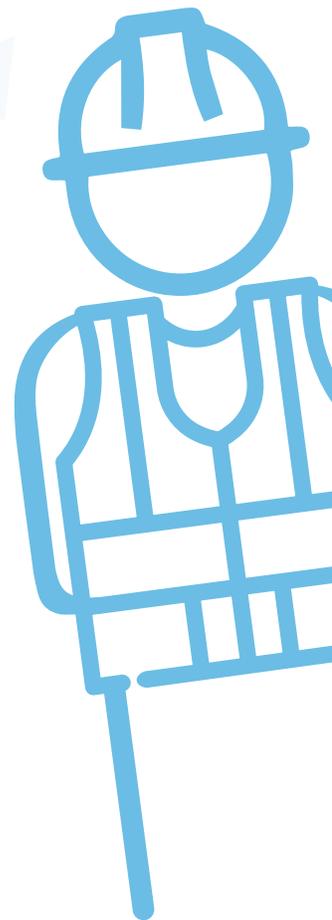
Au cours des douze prochains mois,
le Plan général 2023 guidera nos activités
en vue d'atteindre les objectifs fixés à
l'appui de nos trois priorités stratégiques :
réaliser des progrès en matière de sécurité,
fournir des services de qualité,
et *assurer la viabilité financière.*



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	ANNÉE DE RÉFÉRENCE (2022) ¹	CIBLE EN 2023
Fréquence des blessures entraînant un arrêt de travail (temps perdu)	1,61 ²	1,8
Objectif 1.1 : Accroître le nombre d'activités éducatives en santé et sécurité au travail		
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	Année de référence	20 %
1.1.2 Pourcentage d'employeurs satisfaits des ressources et des renseignements fournis	Année de référence	75 %
Objectif 1.2 : Améliorer nos activités de prévention des incidents et des blessures		
1.2.1 Pourcentage de la masse salariale cotisable totale correspondant aux normes du programme Safe Workplace	48 %	50 %
1.2.2 Pourcentage d'employeurs admissibles correspondant aux normes du programme Safe Workplace	49 %	51 %
1.2.3 Nombre de politiques de SST élaborées conformément au plan détaillé de révision des politiques	Début du processus	Politiques approuvées en 2023
Objectif 1.3 : Revoir le modèle des taux de cotisation des employeurs		
1.3.1 État d'avancement du projet visant l'amélioration du modèle des taux de cotisation des employeurs	Début du processus	Sur la bonne voie

¹ La mention « année de référence » indique qu'une mesure n'a pas été utilisée avant 2023 et que la référence sera établie avant la fin de cet exercice.

² L'objectif pour 2023 est supérieur à celui de l'exercice précédent afin de tenir compte d'éventuelles fluctuations attribuables à la pandémie.

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 ou le 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 2023
1.1.1 Actualiser la structure organisationnelle des Services de prévention pour inclure les fonctions non réglementaires	Structure mise en place

Définition

Intervenants

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



PHOTO: ISTOCK/IBORGARTNER

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 2023
1.2.1 Mener une vaste campagne auprès des employeurs pour faire connaître le programme Safe Workplace	Une séance d'information ciblée par trimestre
1.2.2 Élaborer et mettre à l'essai un cadre de priorisation pour la promotion du programme Safe Workplace	Cadre élaboré
1.2.3 Mener des recherches pour faire progresser la sécurité au travail et élaborer des politiques fondées sur elles	Deux politiques de SST soumises au Conseil de gouvernance à des fins d'approbation

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 2023
1.3.1 Élaborer une charte de projet ainsi qu'un plan connexe, et créer un groupe de travail	Plan de projet documenté

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	ANNÉE DE RÉFÉRENCE (2022) ³	CIBLE EN 2023
Taux de satisfaction des intervenants	78 %	80 %
Objectif 2.1 : Solliciter les avis des intervenants		
2.1.1 Pourcentage de consultations menées auprès d'intervenants où le cadre établi en la matière est appliqué	Année de référence	100 %
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	Année de référence	90 %
Objectif 2.2 : Concevoir des activités et procédés novateurs et efficaces		
2.2.1 Taux d'amélioration net (échelle de 5 points)*	2,57	2,6
2.2.2 Pourcentage de clients satisfaits à l'égard des services en ligne	66 %	80 %
Objectif 2.3 : Soutenir les efforts du personnel dans la prestation de services		
2.3.1 Taux d'avancement net*	80 % (2021)	80 %
2.3.2 Taux de maintien en poste*	TNO : 89 % (2021) Nunavut : 92 % (2021)	Dépasser les taux du GTNO et du GN
Objectif 2.4 : Revoir les dispositions législatives appliquées par la CSTIT		
2.4.1 État d'avancement du projet de révision des dispositions législatives	Début du processus	Sur la bonne voie
Objectif 2.5 : Améliorer la gestion des demandes d'indemnisation		
2.5.1 Coût moyen par demande d'indemnisation*	Année de référence	Baisse de 2 % par rapport à 2022
2.5.2 Nombre de plaintes pour défaut de réponse transmises par le bureau du conseiller ou de la conseillère des travailleurs*	Année de référence	Baisse de 10 % par rapport à 2022

³ La mention « année de référence » indique qu'une mesure n'a pas été utilisée avant 2023 et que la référence sera établie avant la fin de cet exercice.

* 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 2023
2.1.1 Établir des objectifs de taux de réponse pour chaque engagement public des parties prenantes	Objectifs publiés dans le rapport sur les résultats

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 2023
2.2.1 Élaborer des tableaux de bord de données internes et offrir au personnel la formation requise pour mesurer objectivement le rendement	Six tableaux de bord et une formation offerte
2.2.2 Améliorer l'expérience des employés	<ul style="list-style-type: none"> • 25 % des recommandations liées à l'expérience sont mises en œuvre • Déploiement amorcé du modèle de soutien aux employés
2.2.3 Moderniser la gestion de l'information relative aux intervenants	Plan de projet élaboré
2.2.4 Moderniser le système de gestion des documents et de l'information (RIM)	Logiciel de gestion efficace acquis
2.2.5 Améliorer l'efficacité opérationnelle des systèmes d'information	Feuille de route préparée pour deux applications principales



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 2023
2.3.1 Moderniser les services des RH	Processus de priorisation des demandes en place
2.3.2 Mettre en œuvre un plan de recrutement et de maintien en poste propre au Nunavut	Baisse de 10 % de la durée du recrutement externe à partir de 2022
2.3.3 Élaborer une stratégie de planification de l'effectif	Stratégie achevée
2.3.4 Optimiser les locaux à bureaux	Analyse des locaux terminée
2.3.5 Renforcer le perfectionnement du leadership	Processus favorisant un bon cheminement établi

Définition

Durée du recrutement externe

Le nombre de jours ouvrables entre la date de clôture d'une offre d'emploi et la présentation d'une candidature recrutée à l'externe

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 2023
2.4.1 Élaborer des options pour la modernisation de la législation sur la santé et la sécurité au travail en collaboration avec le Comité législatif sur la santé et la sécurité au travail dans les mines et le Comité consultatif sur la sécurité	Document de travail préparé et consultation des intervenants amorcée
2.4.2 Faire approuver par le Cabinet les modifications législatives proposées pour un nouveau système de pensions	Modifications soumises à l'approbation ministérielle aux TNO et au Nunavut
2.4.3 Achever la mise à jour stratégique de la réglementation	Réglementation mise à jour conformément au plan d'action établi

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 2023
2.5.1 Renforcer les capacités des Services des réclamations	Programme de formation élaboré
2.5.2 Lancer un plan d'amélioration du processus de gestion des demandes d'indemnisation	20 % des recommandations du plan appliquées
2.5.3 Évaluer la stratégie visant à améliorer le traitement des demandes d'indemnisation en 2022	Rapport d'évaluation reçu
2.5.4 Concevoir des outils de suivi et d'évaluation	Outils conçus et mis en place

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	ANNÉE DE RÉFÉRENCE (2022)	CIBLE EN 2023
Durée composée moyenne des réclamations	107,21	Maintien du résultat en fin d'exercice 2022

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

3.1.1 Rendement de l'investissement	10,1 % (2021)	5,25 %
-------------------------------------	---------------	---------------

Objectif 3.2 : Augmenter le niveau de capitalisation de la CSTIT

3.2.1 Niveau de capitalisation accru	114 %	115,2 %
--------------------------------------	-------	----------------

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



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 : Dirigeant principal des finances

INITIATIVES	OBJECTIF POUR 2023
3.1.1 Examiner le rendement du chef sous-traitant des investissements	Examen terminé
3.1.2 Élaborer un format de rapport pour le chef sous-traitant des investissements	Format de rapport produit



PHOTO: ISTOCK/JAMES GABBERT

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 : Dirigeant principal des finances

INITIATIVES	OBJECTIF POUR 2023
3.2.1 Rationaliser la budgétisation et l'analyse des écarts	Processus d'examen terminé
3.2.2 Élaborer un processus de suivi continu des actifs et des passifs afin de cerner les tendances	Processus mis en œuvre



Budgets de fonctionnement et d'immobilisations

Budget de fonctionnement 2023

Pour l'exercice terminé le 31 décembre Résumé par division	Données réelles en 2021	Données prévues en 2022	Projection pour 2022	Données prévues en 2023	Hausse (baisse) de budget en 2023	Variation de budget en 2023
	\$	\$	\$	\$	\$	%
CSTIT – Nunavut	4 485 701	5 828 764	5 829 800	8 313 281	2 484 517	42,6%
CSTIT – Territoires du Nord-Ouest	6 394 234	6 879 890	6 124 544	8 657 214	1 777 324	25,8%
Bureau de la présidente	788 098	695 621	745 361	987 395	291 774	41,9%
Rendement et services intégrés	16 318 821	19 735 807	18 502 765	15 709 013	(4 026 794)	(20,4%)
Droit et conformité	3 372 184	5 110 750	4 214 893	5 796 677	685 927	13,4%
Total partiel – responsabilité attribuée à la présidence	31 359 038	38 250 832	35 417 363	39 463 580	1 212 748	3,2%
Siège social	1 277 142	-	-	-	-	-
Total partiel	32 636 180	38 250 832	35 417 363	39 463 580	1 212 748	3,2%
Conseil de gouvernance	212 509	327 003	277 834	409 430	82 427	25,2%
Tribunal d'appel	352 701	530 185	502 227	558 219	28 034	5,3%
Bureau du conseiller des travailleurs	294 589	356 907	345 524	583 540	226 633	63,5%
Partenariats	775 200	1 040 494	1 048 211	1 008 526	(31 968)	(3,1%)
Total	34 271 179	40 505 421	37 591 159	42 023 294	1 517 873	3,7%

État projeté des résultats de fonctionnement pour 2022

(y compris le budget de fonctionnement de 2023)

Pour l'exercice terminé le 31 décembre (en milliers de dollars)	Données réelles en 2021	Données prévues en 2022	Projection pour 2022	Données prévues en 2023
	\$	\$	\$	\$
RECETTES ET DÉPENSES				
RECETTES				
Cotisations	85 766	83 300	87 500	88 100
Revenus de placements (voir ci-dessous)	44 180	23 000	(18 750)	23 032
Autres (divers)	75	-	800	600
Recettes totales	130 021	106 300	69 550	111 732
DÉPENSES				
Demandes d'indemnisation	60 934	59 710	52 100	58 100
Plus les frais de gestion des réclamations	25 867	13 895	23 800	21 800
Recouvrements pour réclamations juridiques de tiers	(334)	-	-	-
Total partiel	86 467	73 605	75 900	79 900
Dépenses administratives et générales	20 992	26 610	23 477	28 723
Total des dépenses	107 459	100 215	99 377	108 623
Revenus (pertes) avant autres pertes du résultat global	22 562	6 085	(29 827)	3 109
Autres pertes du résultat global	(111)	-	-	(100)
Total du résultat global (pertes)	22 451	6 085	(29 827)	3 009
REVENUS DE PLACEMENTS				
Revenus totaux tirés de placements	44 180	23 000	(18 750)	23 032

Sommaire du budget de fonctionnement de 2022

(y compris le budget de fonctionnement de 2023)

Classement du capital	Sommes reportées de 2021 (demandées)	Sommes prévues en 2022	Fonds devant être utilisés en 2022	Fonds devant être retirés en 2022	Fonds non requis (dépassés) en 2022	Sommes reportées de 2022 (estimées)	Sommes prévues en 2023
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Matériel informatique	14 152	45 000	59 152	14 152	-	-	290 000
Ameublement	87 163	80 000	167 163	-	-	-	50 000
Équipement non informatique	-	53 000	53 000	-	-	-	-
Logiciels	1 117 275	408 000	1 525 275	4 310	-	500 000	610 000
Immeuble – propriété	1 600 000	-	1 600 000	-	-	-	-
Améliorations locatives	246 547	330 000	576 547	-	-	300 000	-
Total	3 065 137	916 000	3 981 137	18 462	-	800 000	950 000



WSCC

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