

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



2026 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
630, chemin Queen Elizabeth, 2A
Iqaluit (Nunavut) X0A 3H0

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

DÉCLARATION DES INCIDENTS ET DES BLESSURES

1-800-661-0792

wsc.nt.ca/fr
wsc.nu.ca/fr

Table des matières

Introduction	1
À propos de la WSCC	2
Structure organisationnelle de la WSCC	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 2026	20
Sommaire du budget d'immobilisations de 2025	22



Introduction

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



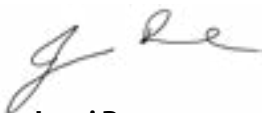
Nous avons le plaisir de vous présenter le Plan général 2026 de la WSCC. Vous trouverez nos objectifs fixés et nos initiatives prévues pour les douze prochains mois dans ce plan qui trace la voie à suivre pour faire progresser nos grandes priorités stratégiques : *réaliser des progrès en matière de sécurité, offrir des services de qualité et assurer la viabilité financière.*

La mission de la WSCC 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 2026 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.

À l'écoute des besoins uniques des industries et des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, nous continuerons en 2026 de miser sur nos réalisations tout en positionnant la WSCC de manière à ce qu'elle s'adapte aux possibilités nouvelles. Notre objectif reste l'ajout de valeur pour les intervenants et l'amélioration de l'excellence opérationnelle.

Le Plan général 2026 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.

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
WSCC

À propos de la WSCC

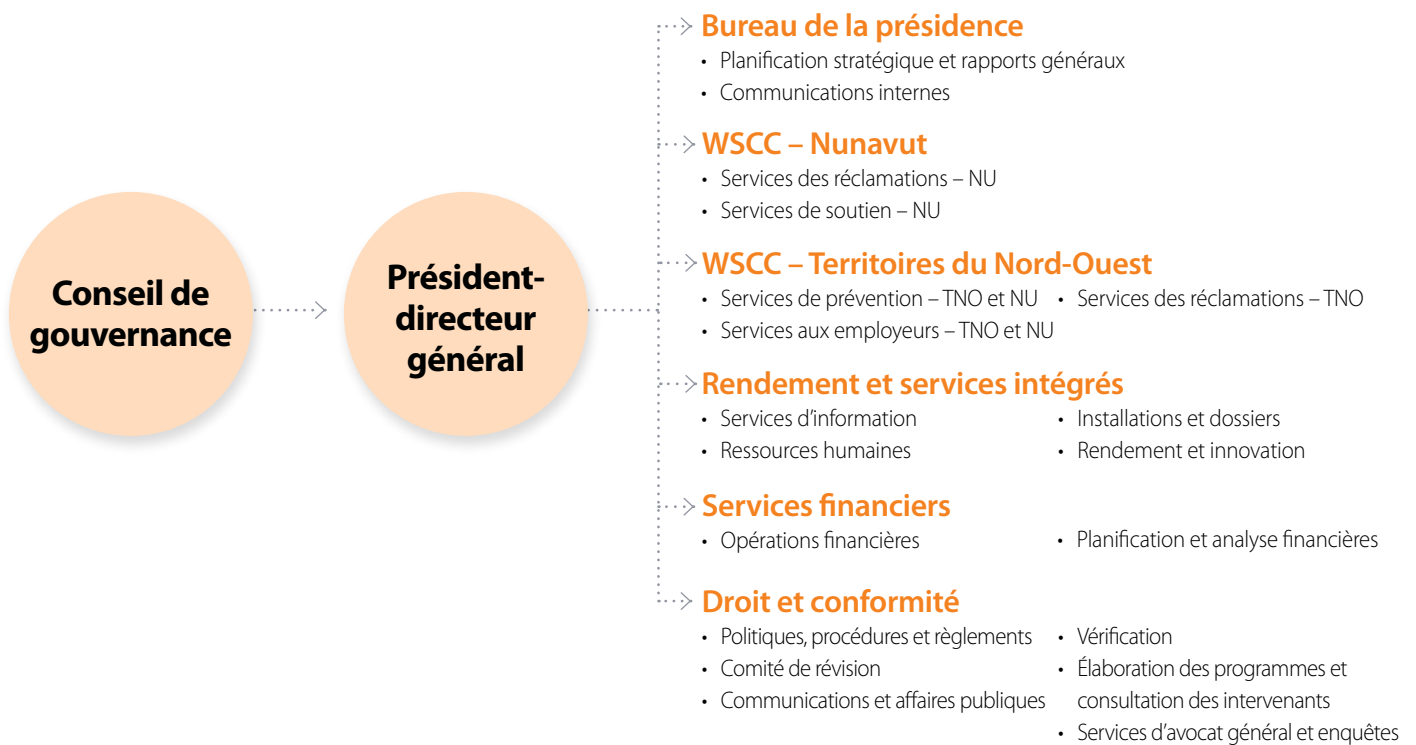
La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (WSCC) est un organisme gouvernemental indépendant voué à l'administration des Lois sur l'indemnisation des travailleurs, des Lois sur la sécurité, des Lois sur l'usage des explosifs et des Lois sur la santé et la sécurité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

La WSCC 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 des centaines d'inspections sur place pour assurer la sécurité des milieux de travail nordiques. La WSCC 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 WSCC

Le Conseil de gouvernance, composé de sept personnes, supervise la WSCC 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 WSCC est scindée en six divisions, qui comprennent les unités suivantes :



L'équipe de direction de la WSCC 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 WSCC.

Font partie de cette équipe :

- le président-directeur général
- le vice-président, *Rendement et services intégrés*
- le vice-président, *Services financiers*
- la vice-présidente, *Droit et conformité*
- la vice-présidente, *WSCC - Territoires du Nord-Ouest*
- le vice-président, *WSCC - 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.

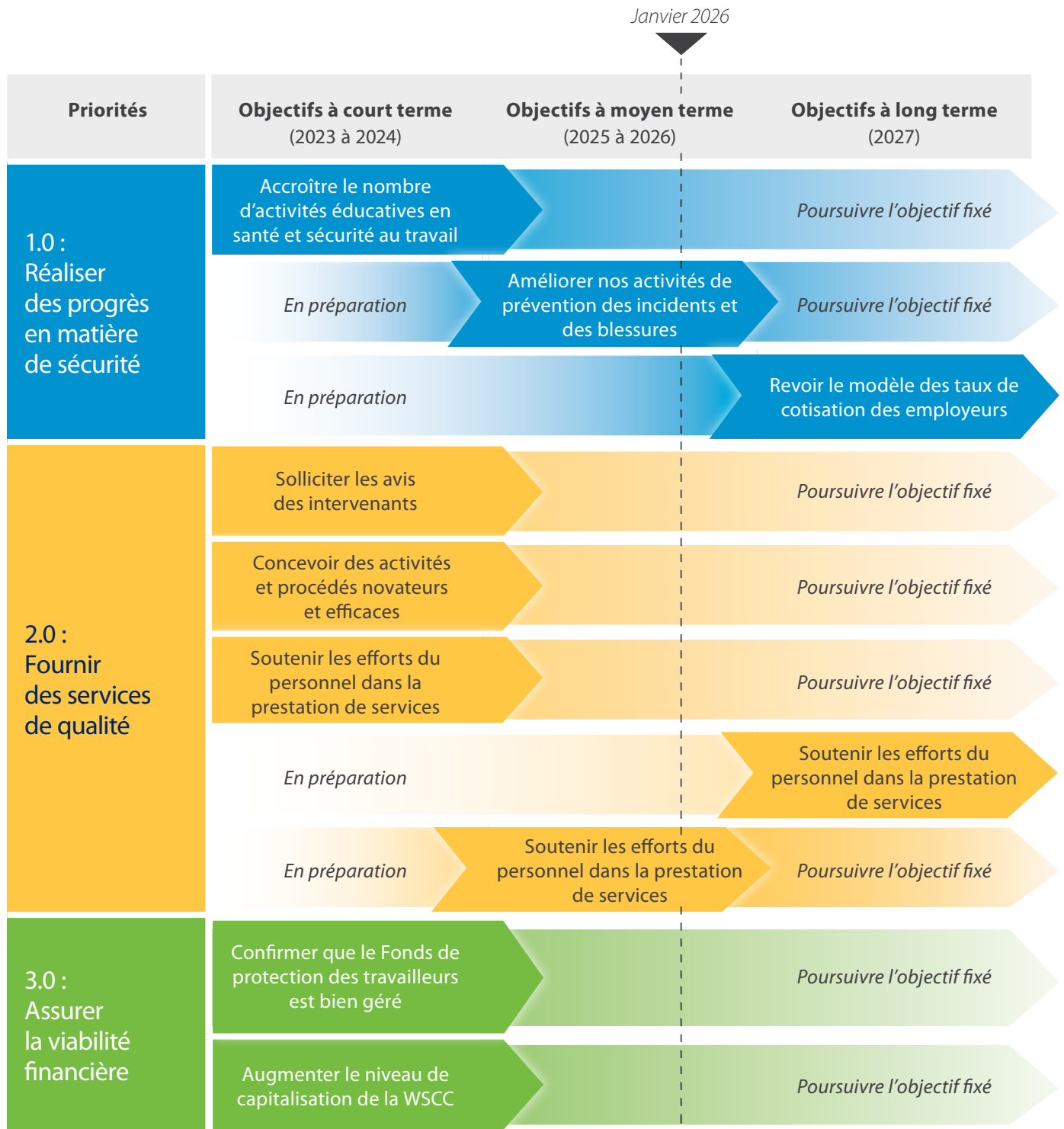
L'ouverture – Nous sommes accessibles et optons pour la clarté et la transparence.

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 WSCC se trouve sur notre site Web, au wsc.nt.ca/fr ou au wsc.nu.ca/fr.

Au cours des douze prochains mois,

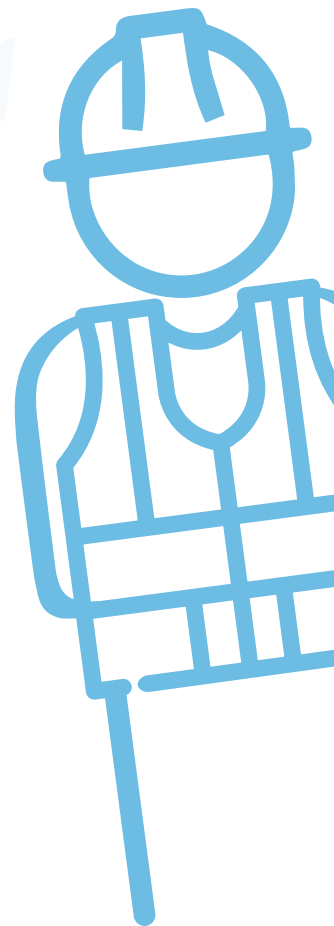
le Plan général 2026 continuera de guider nos activités en vue d'atteindre les objectifs fixés à l'appui de nos trois priorités stratégiques : *réaliser des progrès en matière de sécurité*, *fournir des services de qualité*, et *assurer la viabilité financière*.



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 WSCC 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 2026
Fréquence des blessures entraînant un arrêt de travail (temps perdu)	1,71
Objectif 1.1 : Accroître le nombre d'activités éducatives en santé et sécurité au travail	
Pourcentage de chantiers et milieux de travail prioritaires obtenant des ressources liées à la SST par l'intermédiaire des Services de prévention	80 %
Pourcentage d'employeurs satisfaits des ressources et des renseignements fournis	S.O. ¹
Objectif 1.2 : Améliorer nos activités de prévention des incidents et des blessures	
Pourcentage de la masse salariale cotisable totale correspondant aux normes du programme Safe Workplace	55 % ²
Pourcentage d'employeurs admissibles correspondant aux normes du programme Safe Workplace	43,8 %
Nombre de politiques de SST élaborées conformément au plan détaillé de révision des politiques	S.O. ³
Objectif 1.3 : Revoir le modèle des taux de cotisation des employeurs	
État d'avancement du projet visant l'amélioration du modèle des taux de cotisation des employeurs	Sur la bonne voie

1. En raison de changements survenus en 2024, ces données ne sont plus recueillies.

2. Données déclarées annuellement, au 31 mars – celles des gouvernements des TNO et du Nunavut sont exclues pour éviter de fausser les résultats et assurer des comparaisons exactes entre les autres employeurs du programme.

3. Désormais atteint, cet IRC ne fait plus l'objet d'un suivi.

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 l'un de ces sites : wsc.n.ca/fr ou wsc.nu.ca/fr

Objectif 1.1 : Améliorer nos activités de prévention des incidents et des blessures

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

RESPONSABILITÉ : Services de prévention

INITIATIVE	OBJECTIF POUR 2026
1.1.1 Travailler avec les demandeurs retenus dans le cadre du Programme de financement de la SST pour offrir des initiatives de qualité	• Lancement de 50 % des initiatives approuvées

Définition

Intervenants

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

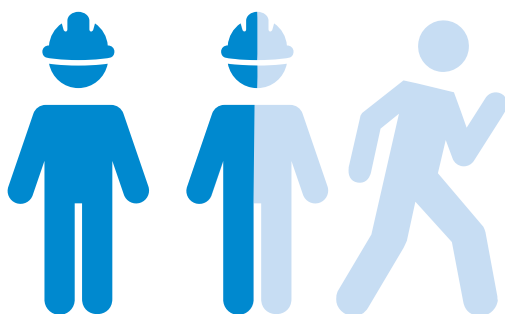


PHOTO : ISTOCK

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



Les initiatives relevant de cet objectif sont désormais opérationnelles avec l'intégration réussie de conseillers en ***sensibilisation à la sécurité.***

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 2026
1.3.1 Présenter une analyse des retombées du modèle axé sur un taux préférentiel	<ul style="list-style-type: none">• Soumettre le document au Conseil de gouvernance pour qu'il l'examine et fournisse des directives d'ici le troisième trimestre de 2026

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 WSCC les moyens de fournir des services accessibles, compréhensibles et efficaces en temps opportun.



Indicateurs de rendement clés

MESURE DE RENDEMENT	CIBLE EN 2026
Taux de satisfaction des intervenants	80 %¹
Objectif 2.1 : Solliciter les avis des intervenants	
Pourcentage de consultations menées auprès d'intervenants où le cadre établi en la matière est appliqué	S.O. ²
Pourcentage de consultations menées par la WSCC auprès du public qui atteignent les objectifs fixés en ce qui a trait aux taux de réponse	90 %
Objectif 2.2 : Concevoir des activités et procédés novateurs et efficaces	
Taux d'amélioration net (échelle de 5 points)*	S.O. ³
Pourcentage de clients satisfaits à l'égard des services en ligne	80 %
Objectif 2.3 : Soutenir les efforts du personnel dans la prestation de services	
Taux d'avancement net*	80 %⁴
Taux de maintien en poste*	Dépasser les taux du GTNO et du GN
Objectif 2.4 : Revoir les dispositions législatives appliquées par la WSCC	
État d'avancement du projet de révision des dispositions législatives	Sur la bonne voie
Objectif 2.5 : Améliorer la gestion des demandes d'indemnisation	
Coût moyen par demande d'indemnisation*	Baisse de 6 % par rapport à 2022
Nombre de plaintes pour défaut de réponse transmises par le bureau du conseiller ou de la conseillère des travailleurs*	Baisse de 33 % par rapport à 2022

1. Cet IRC est en suspens jusqu'en 2026.

2. Cet IRC est atteint ou dépassé. Étant intégré, il ne fait plus l'objet d'un suivi.

3. Le modèle de gestion qui sous-tend cet IRC a changé, et celui-ci ne fait plus l'objet d'un suivi.

4. Cet IRC est mesuré tous les deux (2) ans (2023, 2025 et 2027).

* 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 2026
2.1.1 Instaurer un cycle d'évaluation pour les programmes et les services de la WSCC	<ul style="list-style-type: none">• Examiner le programme de sécurisation culturelle et le programme Safe Workplace

Définitions

Termes utilisés à la page précédente

Taux d'amélioration net

Taux indiquant la capacité de la WSCC 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 WSCC pendant une certaine période.

Coût moyen par demande d'indemnisation

Le coût total moyen de chaque plainte déposée auprès de la WSCC 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 2026
2.2.1 Améliorer l'expérience des employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Terminer la mise en œuvre de la phase 1 du modèle de soutien aux employeurs¹
2.2.2 Moderniser la gestion des documents et de l'information	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le déploiement du projet de système de gestion du contenu électronique
2.2.3 Améliorer l'efficacité opérationnelle des systèmes d'information	<ul style="list-style-type: none"> • Achever l'analyse amorcée pour le système financier de la WSCC et trouver une solution² • Procéder à une analyse complète du système des ressources humaines de la WSCC • Sonder l'utilisation d'un logiciel de vérification interne et en acquérir un³ • Lancer un examen de l'application opérationnelle de base de la WSCC, soit le Compensation, Assessment, and Accident Prevention System (CAAPS)
2.2.4 Renforcer les défenses en matière de cybersécurité pour protéger les données et les systèmes critiques	<ul style="list-style-type: none"> • Planifier et mettre en œuvre les initiatives prioritaires de la Stratégie de cybersécurité
2.2.5 Mener à bien le plan de refonte du site Web	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre la phase 2 du développement du site Web, conformément au plan de projet de 2025⁴
2.2.6 Explorer les capacités de l'intelligence artificielle (IA) pour améliorer l'efficacité organisationnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Lancer un projet pilote sur l'IA et sonder les options d'exploitation

1. La responsabilité est partagée avec les Services aux employeurs.
2. La responsabilité est partagée avec les Services financiers.
3. La responsabilité est partagée avec la Division de la vérification interne.
4. La responsabilité est partagée avec la Division des communications et des affaires publiques.

Définition

Compensation, Assessment and Accident Prevention System (système de gestion des demandes d'indemnisation, d'évaluation et de prévention des accidents)

..... Système centralisé de la WSCC pour la documentation des opérations externes (nom en anglais seulement).

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 WSCC, et en leur donnant les moyens de fournir d'excellents services à nos intervenants

RESPONSABILITÉ : Rendement et services intégrés

INITIATIVES	OBJECTIF POUR 2026
2.3.1 Mettre en œuvre une stratégie de planification de l'effectif	<ul style="list-style-type: none">• Lancer l'élaboration du cadre régissant le programme d'apprentissage et de perfectionnement de la WSCC
2.3.2 Optimiser l'espace de travail des locaux	<ul style="list-style-type: none">• Achever la conception, l'approvisionnement et la modernisation des bureaux de la WSCC à Yellowknife, en fonction des besoins cernés

Objectif 2.4 : Revoir les dispositions législatives appliquées par la WSCC

INTENTION : Mettre à jour les dispositions législatives appliquées par la WSCC

RESPONSABILITÉ : Services de prévention

INITIATIVES	OBJECTIF POUR 2026
2.4.1 Examiner le Règlement sur la santé et la sécurité au travail et le Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines	<ul style="list-style-type: none">• Évaluer les règlements en vigueur pour cerner les lacunes et coordonner l'harmonisation à l'échelle nationale¹

1. La responsabilité est partagée avec la Division du droit et de la conformité.

Définition

Harmonisation

Le processus visant à aligner les règlements de la WSCC sur ceux en vigueur à l'échelle du Canada afin d'améliorer l'uniformité entre les administrations.

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 2026
2.5.1 Améliorer les communications relatives à la gestion des demandes d'indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre la normalisation des lettres utilisées aux Services des réclamations pour les demandes d'indemnisation • Assurer une amélioration continue pour normaliser les communications externes des gestionnaires de cas par des formations
2.5.2 Poursuivre le processus établi pour les modifications au système de calcul de prestations pour perte de gains dans le cadre de la <i>Loi sur l'indemnisation des travailleurs</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Appuyer le groupe de travail mis sur pied pour rendre opérationnelles les modifications apportées au système de calcul de prestations pour perte de gains
2.5.3 Évaluer la conception du rôle de la gestion des cas et la capacité optimale des gestionnaires de cas au Nunavut	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer des recommandations fondées sur les nouveaux processus du système de calcul des prestations pour perte de gains
2.5.4 Élaborer un programme d'intégration et de formation pour le personnel des Services des réclamations	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre la création de modules d'apprentissage complets pour le personnel des Services des réclamations et élargir la portée des modules existants pour les représentants de cette équipe et le personnel infirmier conseiller

Définition

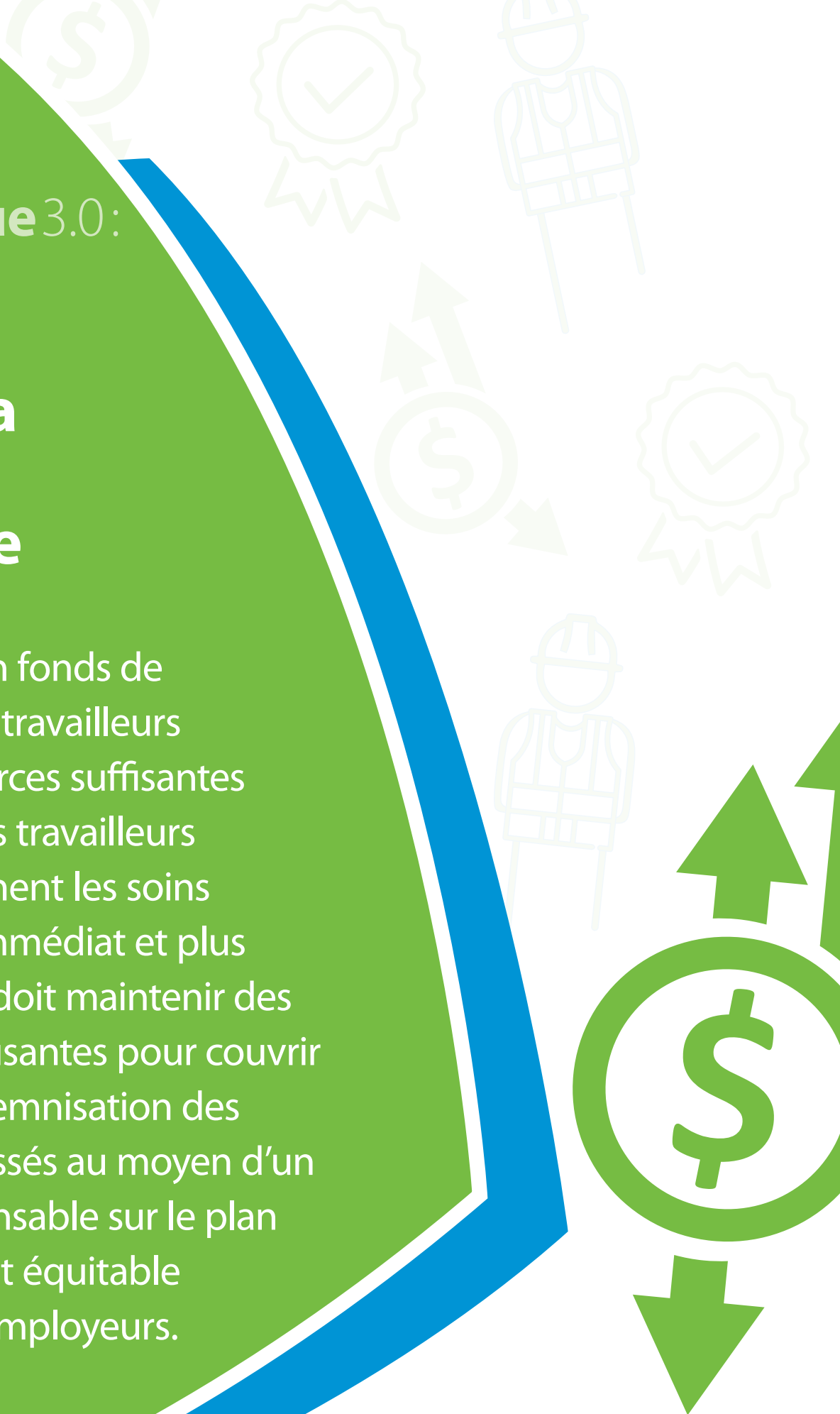
Modifications au système de calcul des prestations pour perte de gains

Ces modifications portent sur les dispositions relatives aux pensions des Lois sur l'indemnisation des travailleurs. Elles changent la façon dont les prestations d'indemnisation sont calculées pour les travailleurs ayant une déficience médicale permanente.

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 WSCC 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 2026
Durée composée moyenne des réclamations	99,09
Objectif 3.1 : Confirmer que le Fonds de protection des travailleurs est bien géré	
Rendement de l'investissement	5,25 %
Objectif 3.2 : Augmenter le niveau de capitalisation de la WSCC	
Niveau de capitalisation accru	115 %

Définition

Niveau de capitalisation

Montant dont dispose la WSCC par rapport à ce qu'elle doit au 31 décembre de chaque année – il indique la capacité de la WSCC 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 : Services financiers

INITIATIVES	OBJECTIF POUR 2026
3.1.1 Évaluer l'incidence de la norme internationale d'information financière (IFRS) 17 sur la position financée	<ul style="list-style-type: none">• Examiner et mettre en place un cadre approprié afin d'établir le taux d'actualisation de référence pour la position financée

Définition

Norme IFRS 17

La norme internationale d'information financière utilisée pour les contrats d'assurance.

Objectif 3.2 : Augmenter le niveau de capitalisation de la WSCC

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 2026
3.2.1 Procéder à l'examen du portefeuille de placements existant	• Effectuer un examen exhaustif du portefeuille de placements existant afin de confirmer son adéquation avec les besoins de financement, la tolérance au risque et la stratégie d'investissement à long terme de la WSCC



Budgets de fonctionnement et d'immobilisations

Budget de fonctionnement 2026

Résumé par division, y compris le siège social

<i>Pour l'exercice qui termine le 31 décembre</i>	Sommes prévues en 2024	Sommes prévues en 2025	Sommes prévues en 2026	Augmentation (diminution) pour 2026	Variation par rapport au budget en 2026
	\$	\$	\$	\$	%
WSCC – Nunavut	7 305 167	6 290 968	6 630 030	339 062	5,4 %
WSCC – Territoires du Nord-Ouest	10 796 851	10 711 014	11 510 790	799 776	7,5 %
Bureau de la présidence	1 014 922	1 243 518	1 494 085	250 567	20,1 %
Rendement et services intégrés	11 851 806	12 154 672	12 844 735	690 063	5,7 %
Services financiers	3 546 020	3 864 002	4 293 304	429 302	11,1 %
Droit et conformité	5 830 375	5 937 777	7 229 485	1 291 708	21,8 %
Siège social	1 178 802	2 880 593	2 987 824	107 231	3,7 %
Total partiel – Responsabilité attribuée à la présidence	41 523 944	43 082 544	46 990 253	3 907 709	9,1 %
Conseil de gouvernance	301 178	431 181	448 285	17 104	4,0 %
Tribunal d'appel	617 488	573 326	628 296	54 970	9,6 %
Bureau de la conseillère des travailleurs	548 777	563 273	595 643	32 370	5,7 %
Partenariats	890 496	800 000	300 000	(500 000)	(62,5 %)
Total partiel – Responsabilité liée aux lois et partenariats	2 357 940	2 367 779	1 972 224	(395 556)	(16,7 %)
Total	43 881 884	45 450 323	48 962 476	3 512 153	7,7 %

Remarque : Certains soldes ont été reclassés pour mieux communiquer l'information.

Budget de fonctionnement 2026

(en milliers de dollars canadiens)

	Sommes prévues en 2024	Sommes prévues en 2025	Sommes prévues en 2026
	\$	\$	\$
PRODUITS DES ACTIVITÉS D'ASSURANCE ET CHARGES AFFÉRENTES			
Produits des activités d'assurance	97 500	106 100	116 700
Charges afférentes aux activités d'assurance	(79 166)	(89 477)	(94 004)
Résultat des activités d'assurance	18 334	16 623	22 696
Revenus nets de placements	29 519	35 346	39 574
Produits (charges) de financement de l'assurance pour les contrats d'assurance émis	(23 018)	(23 980)	(24 132)
Résultats financiers nets de l'assurance	24 835	27 989	38 138
AUTRES PRODUITS ET CHARGES			
Frais d'administration et frais généraux	(8 807)	(9 999)	(10 772)
Amendes et revenus divers	700	1 079	927
Total des autres produits et charges	(8 107)	(8 920)	(9 844)
Revenus (pertes) avant autres éléments du résultat global	16 729	19 069	28 294
AUTRES ÉLÉMENTS DU RÉSULTAT GLOBAL			
Éléments qui ne seront pas reclassés en résultats au cours de périodes ultérieures : Gains (pertes) de réévaluation sur un régime à prestations déterminées	-	-	-
Total du résultat global (pertes)	16 729	19 069	28 294

Sommaire du budget d'immobilisations de 2025

y compris le budget d'immobilisations de 2026

	Sommes reportées de 2024 (demandées)	Sommes prévues en 2025	Fonds devant être utilisés en 2025	Financement à partir de la réserve en 2025	Fonds devant être retirés en 2025	Sommes reportées de 2025 (estimées)	Sommes prévues en 2026
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Matériel informatique	-	-	-	(100 000)	-	5 996	60 000
Ameublement	68 605	-	68 605	(50 000)	-	51 836	50 000
Équipement non informatique	-	-	-	-	-	-	65 000
Logiciels	474 342	-	474 342	(1 013 829)	-	1 104 622	75 000
Améliorations locatives	244 162	-	244 162	(351 804)	-	-	650 000
Véhicules	-	-	-	(65 000)	3 533	-	-
Total	787 109	-	787 109	(1 580 633)	3 533	1 162 454	900 000

Remarque : Le plan des dépenses d'immobilisations de 2025 a été financé à partir de la réserve.

