Rapport annuel
Annual Report
ᐋᔑᑯᒧᐯᓐᐦ ᐧᐄᐦᑎᒪᒐᐅᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

2002-2003

CONVENTION
COMPLEMENTAIRE N° 15

Office de la sécurité du revenu
des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers
Income Security Board

ᐅᒥᒫᐅᒡ ᑳ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᒡ ᓂᔪᐦᑰᓃᔮᓐᐦ

Table des matières
Table of Contents
ᒑᓐ ᐋ ᐃᔑ ᐧᐄᓯᓈᒑᒡ ᐅᑎ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓂᐦᒡ

Message des membres 7
L'Office 8
Le programme 9
Les activités de l'année 2002-2003 12
Tableaux 33
Organigramme 40
États financiers 2002-2003 43
Code d'éthique et de déontologie 54

Message from the Board 15
The Board 16
The Program 17
Activities for the Year 2002-2003 20
Tables 33
Organization Chart 40
Financial Statements 2002-2003 43
Code of Ethics and Professional Conduct 54

ᐅᒋᒫᐅᒡ ᐅᑎᔐᒧᐧᐃᓂᐧᐋᐤ 23
ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔅᑎᒡ 24
ᐋ ᐱᒥᐲᐦᐋᑭᓅᑦ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ 26
ᑳ ᐃᔅᐲᒡ ᒫᐧᑳᓐ 2002-2003 29
ᐊᒋᔅᒑᓱᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐᐦ 33
ᐋ ᐃᑎᔥᑳᑐᒡ ᐋᐱᑎᓲᒨᒡ 40
ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐧᐋᑭᓅᑦ ᑳ ᐃᔅᐲᑦ ᓅᔮᓐ 2002-2003 43
ᑯᐃᔅᒄ ᒫ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓲᓈᓅᒡ 54

Page couverture / Cover Page

Photo de la Convention complémentaire nº 15 modifiant la Convention de la Baie-James et du Nord québécois en remplacant, par de nouvelles dispositions, le chapitre 30 de cette convention qui traite du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

Photograph of Complementary Agreement No. 15 amending the James Bay and Northern Québec Agreement by replacing, with new provisions, Section 30 of this Agreement pertaining to the Cree Hunters and Trappers Income Security Program.

Dépôt légal – 2004
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ASSEMBLÉE NATIONALE
N° 820-2040408

Rapport annuel
Annual Report
ᐋᔑᑯᒧᐸᓐᐦ ᐑᐦᑎᒪᒫᐅᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

2002-2003

Office de la sécurité du revenu
des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers
Income Security Board

ᐅᒋᒫᐅᒡ ᑳ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

Conformément à la *Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* (L.R.Q., c. O-2.1), je suis heureux de vous transmettre le rapport d'activité de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2003.

Ce rapport rend compte des activités de cet organisme durant la période du 1er juillet 2002 au 30 juin 2003.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le Ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Claude Béchard

Québec, mars 2004

Monsieur Claude Béchard
Ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale
et de la Famille
Gouvernement du Québec
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Monsieur le Ministre,

Au nom des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, j'ai le plaisir de vous présenter notre Rapport annuel pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2003. Ce rapport décrit sommairement l'organisation administrative de l'Office, résume les résultats de l'année 2002-2003 et comprend les résultats financiers pour cette même année.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président (2002-2003)

Gérald Lemoyne

Mr. Ted Moses
Chairman
Cree Regional Authority
2 Lakeshore Road
Nemaska (Québec) J0Y 3B0

Sir:

On behalf of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, I am pleased to submit our Annual Report for the fiscal year ending June 30, 2003. This Report summarizes the administrative organization of the Board and the results for the year 2002-2003, and includes the Financial Statements for that same period.

Yours very truly,

Gérald Lemoyne
Chairman (2002-2003)

MESSAGE DES MEMBRES

Les membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris vous présentent avec plaisir le rapport annuel et les états financiers de l'année 2002-2003.

Le rapport précise d'abord la structure administrative et les règles régissant le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris et résume ensuite les activités de l'année 2002-2003, en mettant l'accent sur la participation de la population crie au programme et sur l'ensemble des prestations versées. Enfin, nous concluons par la présentation des états financiers de l'exercice se terminant le 30 juin 2003.

L'année 2002-2003 représente une étape majeure dans l'histoire de l'Office et du programme. La mise en vigueur des modifications au programme convenues entre le Québec et l'Administration régionale crie par la signature de la Convention complémentaire n° 15 le 23 mai 2002 a constitué le défi de l'année 2002-2003, autant pour les membres que pour le personnel de l'Office. Il a d'abord fallu assurer que les prestataires du programme puissent bénéficier des changements même si le système informatique alors en place ne pouvait les appuyer. Un plan de contingence a donc été mis sur pied ce qui a permis de verser aux chasseurs et piégeurs cris les prestations auxquelles ils avaient droit et ce, dans les délais prescrits.

Par la suite, l'Office a décidé conjointement avec le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille de la solution informatique appropriée et a lancé des appels d'offres et entrepris les travaux de développement du nouveau système informatique. Les premières livraisons ont eu lieu en juin 2003 et le nouveau système a été implanté en décembre 2003.

La nouvelle solution informatique a modifié les processus de travail au sein de l'organisation. Le système est autonome, donc indépendant de celui du ministère et l'Office a dû prévoir entre autres l'impression des chèques aux prestataires par un fournisseur externe.

En raison de ces changements, l'Office et le ministère ont dû réviser leurs besoins respectifs et une entente de service de même qu'une entente d'échange d'information sont en voie d'être conclues.

Placée sous le signe du changement, l'année 2002-2003 a été fertile en événements de toutes sortes. Les nombreuses réalisations ont été le fruit de l'implication de toutes et de tous. Loin d'être rétifs aux changements, les employés de l'Office ont beaucoup contribué au succès de l'organisation par leur participation et leurs nombreuses propositions. L'Office tient aussi à souligner le support indéfectible du personnel du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille à toutes les étapes du projet. L'avancement des travaux n'aurait pu être complété sans leur aide. L'Office tient donc à remercier tous ceux et celles qui ont été impliqués dans les différentes étapes du projet, qu'il s'agisse des analyses préliminaires, des appels d'offres, du financement et de la supervision des travaux.

L'OFFICE

L'administration du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris relève de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, un organisme autonome composé de six membres dont trois sont nommés par le gouvernement du Québec et trois par l'Administration régionale crie. La durée de leur mandat est laissée à la discrétion des autorités responsables de la nomination qui désignent, chaque année et alternativement, le président et le vice-président. L'Office fait rapport annuellement de ses activités au gouvernement du Québec et à l'Administration régionale crie. En 2002-2003, la nomination du président a été faite par le gouvernement du Québec.

Les dispositions régissant la constitution, les responsabilités et les pouvoirs de l'Office se trouvent au chapitre 30 de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois tel que modifié par la Convention complémentaire nº 15 et à la *Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* (L.R.Q., chapitre O-2.1). Au cours de l'année, les membres de l'Office ont tenu cinq rencontres régulières.

Il est intéressant de noter que cette loi, sanctionnée en décembre 2002, encadre l'Office et le programme dans une perspective totalement différente de la loi précédente. Plutôt que de répéter les principales dispositions du programme, la loi réfère maintenant à l'article 1, au Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris prévu par le chapitre 30 de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, dans sa rédaction figurant à l'annexe 1 de la Convention complémentaire nº 15 conclue entre le gouvernement du Québec et l'Administration régionale crie, approuvée par le décret nº 605-2002 du 24 mai 2002 et publiée à la *Gazette officielle du Québec* du 6 novembre 2002.

Les dispositions concernant l'Office ont également été modifiées particulièrement en ce qui a trait à son pouvoir de réglementation qui a été élargi pour tenir compte des changements apportés au programme. De plus, les règlements de l'Office ne requièrent pas d'approbations autres que celles de ses membres, sauf dans un cas où l'approbation ministérielle est requise. La nouvelle loi précise également les règles concernant l'échange de renseignements.

L'Office compte dix-sept employés à son service, dont onze œuvrent dans les différentes communautés cries et six au siège social à Québec. Le personnel ne fait pas partie de la fonction publique du Québec et l'Office détermine les effectifs, normes et barèmes de rémunération de même que les autres conditions de travail de ses employés. Le poste de direction, qui constitue le premier niveau suivant celui des membres, est le poste de secrétaire général auquel se rattache une rémunération équivalant à celle d'un cadre supérieur dans la fonction publique. La liste des membres et des employés de l'Office se trouve à la fin du présent rapport.

Les sommes requises pour le paiement de prestations aux chasseurs et piégeurs cris et pour le fonctionnement administratif de l'Office sont payées à même les deniers accordés annuellement à cette fin par l'Assemblée nationale. L'année financière de l'Office débute le 1er juillet et les états financiers vérifiés pour l'année 2002-2003 montrent que les dépenses de l'exercice terminé le 30 juin 2003 se sont élevées à 17 322 456 $. De ce montant, près de 93 % représente les prestations versées aux prestataires et la balance, soit 1 188 061 $, couvre les dépenses de fonctionnement du siège social et des neufs bureaux locaux situés dans les villages cris.

Des modifications majeures ont été apportées à la présentation des états financiers. Dorénavant, l'Office inscrit les prestations versées selon la méthode de la comptabilité d'exercice alors qu'auparavant elles étaient inscrites selon la méthode de la comptabilité de caisse. Cette nouvelle approche explique le montant élevé des comptes débiteurs et créditeurs qui inclut, entre autres, les prestations à verser en septembre, une fois la révision des dossiers complétée pour l'année qui s'est terminée le 30 juin. Les écarts entre les montants de prestations indiqués aux états financiers et le Tableau 7 en annexe du Rapport annuel résultent principalement du fait que les états financiers incluent également les prestations versées en cours d'année pour des années antérieures.

À partir de 2002-2003, les états financiers doivent prendre en considération les immobilisations et leur amortissement à la suite de l'implantation du nouveau système informatique. Dans les états financiers, il est également important de mentionner la référence au Fonds d'assurance. Ce fonds prévu à la Convention complémentaire nº 15 est établi pour financer les nouvelles mesures du programme concernant les congés de maladie et le paiement de jours en cas de désastre. La Convention prévoit que le fonds est financé à parts égales par le Québec et les prestataires du programme, qu'il est détenu en fiducie et que ses actifs ne font pas partie de ceux de l'Office. Une comptabilité distincte est donc tenue. La note 13 aux états financiers donne les résultats et la situation du Fonds d'assurance au 30 juin 2003.

LE PROGRAMME

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a comme principal objectif de favoriser le maintien et la survie d'un mode de vie traditionnel en assurant une garantie de revenu aux chasseurs et piégeurs cris et en prévoyant des mesures d'incitation. Il tire son origine de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (CBJNQ) signée le 11 novembre 1975 et a été officiellement mis sur pied en 1976.

Il s'adresse aux Cris résidant au Québec qui pratiquent les activités d'exploitation de la faune comme mode de vie. Par activités d'exploitation, on entend la chasse, la pêche et le piégeage ainsi que les activités qui leur sont accessoires comme la fabrication ou la réparation de matériel, la préparation et l'aménagement du terrain, le traitement, le transport et la commercialisation des produits d'exploitation, la fabrication d'objets artisanaux, la gestion de la faune, les déplacements, etc.

Les objectifs du programme sont demeurés les mêmes depuis sa création et, depuis les débuts l'Office a cherché, à assurer la réalisation et le maintien de ces objectifs malgré les nombreux changements survenus à l'environnement social, économique et faunique des chasseurs et piégeurs cris. Une première révision du programme en 1988 a mené à la Convention complémentaire n° 8 et a introduit, entre autres, les comités locaux des chasseurs et piégeurs cris et le versement de prestations de maternité. Une deuxième révision, plus exhaustive, a mené à la signature de la Convention complémentaire n° 15 en 2002, qui instaure d'importants changements au programme lesquels sont entrés en vigueur au début de l'année-programme 2002-2003. Le concept original demeure cependant inchangé, à savoir un programme qui accorde un revenu « annuel » à des « familles » de piégeurs.

Les principales dispositions qui régissent l'admissibilité au programme et le calcul des prestations sont brièvement présentées ici. Le programme prévoit un revenu familial annuel mais l'admissibilité de l'unité de prestataires ou famille dépend essentiellement des activités de son chef, c'est-à-dire la personne qui, compte tenu des coutumes cries, est considérée comme subvenant aux besoins de sa famille ou qui est une personne seule âgée de 18 ans et plus. Le calcul des prestations prend toutefois en considération l'ensemble des activités des membres de l'unité de prestataires.

Admissibilité

Pour qu'une unité de prestataires soit admissible au programme, le nom du chef doit être inscrit sur la liste du comité local du programme. Cette liste identifie les personnes qui, selon la coutume de leur communauté, se consacrent aux activités d'exploitation et aux activités accessoires comme mode de vie tel que dicté par les traditions d'exploitation et les règles de la communauté.

Cette condition d'admissibilité auparavant facultative est devenue obligatoire en 2002-2003. Un comité local a donc été mis sur pied dans chaque communauté et, dans tous les cas, la liste des chasseurs et piégeurs cris a été produite dans les délais prescrits.

Le programme exige de la part du chef qu'il consacre un minimum de 120 jours dans l'année à pratiquer des activités traditionnelles, et qu'il y passe plus de temps que dans le cadre d'un emploi rémunéré. Cette exigence doit être rencontrée durant l'année précédant la demande d'inscription, ce qui correspond à une année de qualification durant laquelle aucune somme n'est versée.

Le programme prévoit maintenant deux exceptions à cette exigence. Un individu de 25 ans ou moins qui, l'année précédente complétait avec succès au minimum un secondaire V, peut dorénavant s'inscrire au programme immédiatement à la fin de ses études. La seconde exception concerne les unités de prestataires à qui le programme a accordé une absence temporaire pour des fins d'éducation ou d'emploi. À la fin de l'absence temporaire, l'unité peut également se réinscrire au programme sans année de qualification.

Dans le premier cas, ces changements ont été instaurés pour encourager les jeunes à compléter leur formation secondaire et dans le second cas, pour aider les piégeurs qui le désirent à obtenir une formation supplémentaire ou acquérir une expérience de travail différente.

Pour conserver l'admissibilité de leur unité de prestataires, les chefs de famille doivent, par la suite, rencontrer annuellement les mêmes exigences. Certaines exceptions sont prévues dans les cas de circonstances inhabituelles.

À partir de 2002-2003, le programme a élargi les types de statuts de prestataire et a, pour chacun d'eux, prévu des dispositions particulières. Dans le cas de nouvelles demandes sans année de qualification, un maximum de 120 jours est payable lors de la première année d'inscription au programme. Pour les unités en absence temporaire, les banques de congés de maladie sont maintenues durant leur absence.

L'instauration d'un statut « semi-actif » présente un changement important. Ce statut s'adresse aux prestataires aînés qui, pour différentes raisons, souhaitent réduire graduellement leurs activités d'exploitation et activités accessoires tout en demeurant inscrits au programme. Pour se prévaloir de ce statut, le chef de l'unité de prestataires doit cumuler une expérience de participation d'au moins 15 années au programme incluant les cinq dernières. De plus, le nombre total d'années d'inscription au programme additionné à son âge doit totaliser au moins 80.

Lorsqu'une unité de prestataires se voit attribuer le statut semi-actif, deux options sont offertes :

1- recevoir un montant forfaitaire représentant 100 % de la valeur des jours de congé de maladie accumulés par le chef et le conjoint de l'unité de prestataires; ou

2- conserver, pour une période maximale de cinq ans, son admissibilité au programme; les exigences d'admissibilité sont alors réduites mais une limite annuelle de 119 jours payable par adulte est appliquée.

Pour profiter de la deuxième option, le chef de l'unité de prestataires doit préalablement prouver qu'il est en mesure de pratiquer des activités de chasse et de pêche ou des activités accessoires pendant au moins 20 jours dans l'année, dont dix jours à l'extérieur de la communauté.

Calcul des prestations

La méthode de calcul de prestations est avant tout fonction du temps consacré aux activités d'exploitation. En effet, la majeure partie des argents versés tiennent compte du nombre de jours passés dans le bois par les adultes membres de l'unité et par conséquent, les revenus de familles de même taille peuvent être différents.

Pour établir les prestations annuelles de chaque unité, l'Office s'appuie sur les paramètres suivants : la durée de la période consacrée à la chasse, la pêche et le piégeage, les gains annuels de l'unité et la taille de la famille. Le calcul des prestations se fait en deux étapes. Premièrement, un montant est établi pour chaque journée passée dans le bois par les chef et conjoint de l'unité dans l'exercice des activités d'exploitation et des activités accessoires. Le programme prévoit des maximums de jours rémunérés par adulte par année, soit 240, 120 ou 119 selon le statut de l'unité de prestataires.

Afin de maintenir l'aspect incitatif du programme, la Convention complémentaire n° 15 prévoit des mesures particulières d'indexation de l'allocation quotidienne pour les trois premières années d'application. En plus de l'indexation annuelle déjà prévue, l'allocation quotidienne, accordée pour chaque jour passé dans le bois par les adultes d'une unité de prestataires, sera augmentée de 15 % sur une période de trois ans. En 2002-2003, 2003-2004 et 2004-2005, en plus d'être indexée, l'allocation sera donc majorée de 2,25 $ chaque année.

Une allocation supplémentaire de 30 % de l'allocation quotidienne est accordée pour chaque journée passée par les adultes d'une unité dans une région qualifiée d'« éloignée ». En général, il s'agit de terrains de piégeage situés au-delà d'un rayon de 50 km de la communauté ou, si accessible par la route, au-delà d'une distance de 200 km.

Cette allocation peut être accordée pour un maximum de 180 jours par adulte et couvre les jours passés dans le bois entre le 1er novembre et le 30 avril. Le nombre de jours pour lesquels l'allocation en région d'exploitation éloignée est attribuée est limité à 100 000 pour l'ensemble des prestataires et est inclus dans la limite globale de 350 000 jours.

La deuxième étape du calcul prévoit, un montant supplémentaire, le montant de base garanti, calculé en fonction de la taille et des revenus de l'unité qui peut s'ajouter aux allocations quotidiennes. Les taux utilisés se trouvent au Tableau 6 desquels doivent être déduits à 40 % les revenus nets de l'unité et à 100 % les prestations de la sécurité de la vieillesse. À moins d'être spécifiquement exclus, tous les montants reçus par les membres de l'unité à titre de revenus ou salaires, y compris les allocations quotidiennes versées en vertu du programme, sont considérés comme des revenus.

Même si la règle de base exige que la pratique des activités d'exploitation constitue le mode de vie principal des prestataires, ceux-ci peuvent cependant participer à certaines activités économiques de la région en travaillant de façon saisonnière, ce qui leur permet d'accroître leur revenu. L'inverse n'est cependant pas autorisé, c'est-à-dire occuper un emploi régulier et recevoir en supplément des prestations du programme. Il est également proscrit de cumuler des prestations versées en vertu du programme avec des sommes reçues d'un autre programme fédéral ou provincial de sécurité du revenu.

Le programme s'adresse donc spécifiquement à des personnes qui désirent poursuivre un mode de vie traditionnel et tente d'assurer à leur famille un revenu suffisant tout en leur garantissant une mesure de sécurité économique compatible avec les conditions existant de temps à autre.

Les prestations sont calculées sur une base annuelle et réparties en quatre versements effectués vers les 1er septembre, 1er janvier, 1er avril et 30 juin. Le calendrier correspond, dans la mesure du possible, à celui des chasseurs et piégeurs et les paiements sont donc versés aux périodes où la majorité d'entre eux est dans leur communauté respective.

Fonds d'assurance (compensation en cas de maladie ou de désastre)

Un Fonds d'assurance financé à parts égales par les prestataires du programme et le gouvernement du Québec a été établi en 2002-2003. Il a pour but de compenser financièrement les prestataires pour la perte de revenus encourue à la suite d'une incapacité à pratiquer des activités d'exploitation ou des activités accessoires en raison de maladie ou de désastre.

Chaque adulte d'une unité accumule, dans une banque individuelle, des jours de congés de maladie, attribués selon le nombre de jours payables pour chaque année-programme.

En plus de la banque individuelle, un prestataire peut avoir recours à une banque communautaire établie à un maximum annuel de 2 000 jours pour l'ensemble des prestataires.

La banque communautaire réserve 500 jours pour la compensation d'une perte de revenu encourue à la suite d'un désastre comme une inondation ou un feu de forêt qui empêcherait les prestataires de pratiquer les activités d'exploitation selon leurs habitudes.

LES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE 2002-2003

Participation au programme

Le Programme de sécurité de revenu des chasseurs et piégeurs cris s'adresse exclusivement aux Cris de la Baie-James, bénéficiaires de la CBJNQ, résidant au Québec et membres de l'une des neuf communautés cries, soit Mistissini, Chisasibi, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji, Eastmain, Whapmagoostui, Nemaska et Oujé-Bougoumou.

En juin 2003, 14 109 personnes étaient inscrites comme membres de l'une de ces communautés et bénéficiaires des avantages prévus à la CBJNQ. De ce nombre, 13 707 étaient résidants du Territoire de la Baie-James, c'est-à-dire la région couverte par la CBJNQ qui comprend non seulement les villages cris mais également les villes comme Chibougamau, Chapais, Amos, Senneterre et Val-d'Or. Un certain nombre de familles inscrites au programme, particulièrement dans le cas des membres de la communauté de Waswanipi, demeurent à l'extérieur des villages cris.

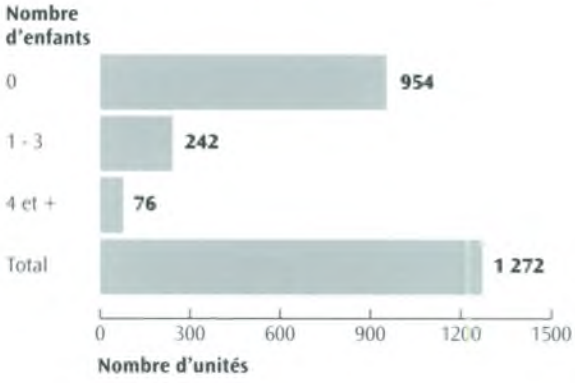
Depuis plusieurs années, le nombre d'unités de prestataires inscrits au programme est demeuré stable comme il appert au tableau suivant.

Participation au programme

	1998 1999	1999 2000	2000 2001	2001 2002	2002 2003
Unités	1 273	1 319	1 319	1 272	1 272
Adultes	1 844	1 907	1 904	1 840	1 834
Enfants	843	891	879	822	788
Total	**2 687**	**2 798**	**2 783**	**2 662**	**2 622**

Bien que le nombre d'unités participantes soit le même qu'en 2001-2002, le nombre de participants a cependant diminué. Ceci s'explique par les changements dans la composition des unités de prestataires. De plus en plus d'unités se composent d'un seul adulte et les unités composées de deux adultes, c'est-à-dire 488 unités, ne représentent que 38,4 % du total de la clientèle. À la diminution du nombre de familles correspond également une réduction du nombre de dépendants. En 2002-2003, seulement 318 des unités inscrites, soit 25 %, déclaraient des enfants à charge et le diagramme suivant montre que, dans la majorité des cas, les unités avaient entre un et trois enfants à charge.

Nombre de dépendants par unité



Cette particularité de la composition des unités s'explique aisément par l'âge des participants. En tout, 44,5 % des chefs d'unités de prestataires sont âgés de moins de 28 ans ou de plus de 68 ans. Cette statistique semble indiquer que les unités de prestataires sont principalement composées de deux types de prestataires : de jeunes individus, majoritairement célibataires, qui font l'expérience d'un style de vie traditionnel et les aînés de 68 ans et plus qui poursuivent le mode de vie traditionnel adopté depuis plusieurs années.

Le détail de la participation au programme pour l'année 2002-2003 est illustré aux Tableaux 1, 2 et 3.

Comme mentionné précédemment, la Convention complémentaire nº 15 introduit trois nouveaux statuts de participation. En 2002-2003, 16 chefs d'unités de prestataires se sont prévalus des dispositions concernant les semi-actifs. Une unité de prestataires a demandé une absence temporaire et un prestataire, ayant terminé ses études secondaires avec succès l'année précédente, s'est inscrit au programme sans au préalable avoir fait une année de qualification.

Jours-personnes

La plus grande partie des revenus versés aux unités de prestataires provient de l'allocation quotidienne accordée pour les jours dans le bois consacrés aux activités traditionnelles. Le programme prévoit un maximum de jours payables par adulte et une limite globale pour tous les prestataires de 350 000 jours. En règle générale, la limite est de 240 jours par adulte mais peut être de 119 si le statut est semi-actif ou 120 pour une nouvelle inscription sans année de qualification.

Au cours de l'année 2002-2003, les chasseurs et piégeurs cris ont consacré 310 948 jours aux activités d'exploitation de la faune et aux activités accessoires, dont 296 911 jours ont été rémunérés. Le Tableau 4 indique la répartition des jours selon les différentes catégories d'activités. Cette année fut la première année durant laquelle les nouvelles mesures de la Convention complémentaire nº 15 se sont appliquées, dont la rémunération supplémentaire pour les jours passés en région éloignée, qui a été accordée pour 48 390 jours payables. Les jours en région éloignée ont représenté environ 16 % des activités des piégeurs cris. Parmi les autres nouveautés, le Fonds d'assurance a compensé 18 jours en congé de maladie. Il est à noter qu'après une seule année, les prestataires n'ont pu accumuler qu'un maximum de 4 jours de congé de maladie. Il était donc peu intéressant de réclamer des jours de maladie lors de la première année. Le Fonds d'assurance a aussi servi à compenser des jours aux piégeurs qui ont dû réduire leurs activités en raison des feux de forêt de Nemaska, à l'été 2002. À ce titre, 39 jours de désastre ont été payés aux prestataires.

Certaines activités peuvent également être rémunérées même si le prestataire n'était pas dans le bois, mais seulement dans les deux situations suivantes : si le prestataire est membre d'un comité local chargé de dresser la liste des chasseurs et piégeurs cris pour la communauté, il peut demander que les jours soient rémunérés jusqu'à un maximum de 10; s'il choisit de participer à un cours de maniement d'armes à feu, un prestataire peut se voir compenser jusqu'à 3 jours.

La différence entre le nombre de jours passés dans le bois et celui des jours rémunérés, noté dans le Tableau 4 s'explique par le fait que les jours consacrés aux activités d'exploitation de la faune en excédant du maximum de jours applicables par adulte ne sont pas pris en considération dans le calcul des prestations. De plus, lorsqu'un chasseur reçoit un montant ou un salaire pour une journée (ex. CSST, Assurance-emploi, etc.), l'allocation quotidienne n'est pas versée. Dans le cas où ces montants seraient versés au chef de l'unité de prestataires, ceci a également pour conséquence d'éliminer le paiement des jours passés dans le bois par le conjoint.

Plusieurs facteurs peuvent influencer la pratique des activités traditionnelles et il semble qu'au cours de l'année 2002-2003, les opportunités d'emploi aient été déterminantes. À titre d'exemple, 175 dossiers ont été annulés au cours de l'année 2002-2003 et dans 57 % des cas (dont près de la moitié des chefs étaient âgés de moins de 30 ans) l'emploi, la qualification subséquente aux prestations d'assurance-emploi et la formation étaient les raisons invoquées pour expliquer un retrait du programme. Parmi les autres cas, seulement 9,7 % des prestataires ayant annulé leur dossier se sont retirés du programme pour s'inscrire à un des programmes de revenu garanti d'application générale et 10,3 % ne rencontraient pas les critères d'admissibilité pour poursuivre l'année suivante.

Le Tableau 5 nous présente la moyenne des jours rémunérés selon différentes unités de mesure. Dans l'interprétation des moyennes annuelles, il faut tenir compte du fait qu'une partie significative de la clientèle se retire du programme en cours d'année, ce qui affecte les taux de participation de même que les montants versés.

Prestations accordées

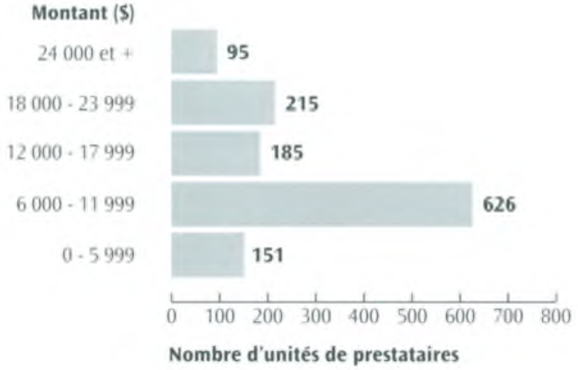
Les prestations du programme sont indexées annuellement en fonction du coût de la vie au Québec et le taux est établi selon l'indice d'accroissement en vigueur pour le Régime des rentes du Québec. Les paramètres de calcul employés pour l'année 2002-2003 apparaissent au Tableau 6 et, sauf dans le cas de l'allocation quotidienne, représentent une majoration de 2,3 %. Les mesures particulières touchant l'allocation quotidienne, soit l'ajout avant indexation d'un montant fixe de 2,25 $ par rapport à l'année précédente explique l'augmentation de 7,4 % à ce chapitre.

Les autres changements apportés aux paramètres de calcul sont également montrés au Tableau 6. À partir de 2002-2003, la distinction est faite entre allocation quotidienne brute et nette afin de tenir compte de la contribution des prestataires au Fonds d'assurance. Cette contribution a été établie dans la Convention complémentaire nº 15 à 2,4 % de l'allocation quotidienne répartie également entre le Québec et les prestataires. Pour 2002-2003, la contribution des piégeurs était de 0,57 $ pour chaque journée rémunérée par le programme. Par conséquent, les prestations versées aux piégeurs cris pour 2002-2003 ont été calculées en fonction de l'allocation quotidienne nette. S'est également ajoutée aux paramètres de calcul, l'allocation pour région éloignée qui représente 30 % de l'allocation quotidienne, soit 14,32 $ pour 2002-2003.

Le Tableau 7 nous propose la répartition des prestations versées en fonction des communautés cries et les moyennes par unité. En 2002-2003, les prestations versées aux unités de prestataires s'élèvent à 15 897 360 $. De ce montant, environ 92 % sont attribuées aux chasseurs et piégeurs pour les jours passés à pratiquer des activités d'exploitation de la faune, y compris les jours en région éloignée. Cette nouvelle disposition a permis le versement d'un montant additionnel de 690 825 $ aux prestataires du programme.

Le graphique suivant montre la répartition des prestations totales versées aux unités de prestataires.

Répartition des prestations versées aux unités de prestataires



La pratique des activités de chasse, pêche et piégeage requiert des dépenses d'équipement et de transport assez élevées. En plus de ces coûts, les chasseurs doivent également continuer à assumer ceux reliés au maintien d'une résidence dans la communauté. La majorité des chasseurs cumule donc des activités traditionnelles avec des emplois saisonniers afin de s'assurer un revenu suffisant. En 2002-2003, les prestations du programme ont totalisé presque 70 % de l'ensemble des revenus des chasseurs inscrits au programme et la balance de 7 233 452 $ provenait de revenus reliés principalement à l'emploi saisonnier.

En 2002-2003, on constate donc que, malgré une diminution des activités d'exploitation, les prestations accordées ont augmenté à la suite de l'instauration des changements prévus à la Convention complémentaire nº 15. De 15 376 625 $ en 2001-2002, le total des prestations a grimpé à 15 897 360 $ en 2002-2003 pour un même nombre de prestataires. La majoration des paramètres de calcul et l'introduction d'une allocation pour les activités en région éloignée expliquent cette augmentation. Une somme supplémentaire de 169 111 $ s'est ajoutée, soit la contribution du Québec au Fonds d'assurance.

CONCLUSION

Au cours de l'année 2002-2003, l'Office a accueilli avec enthousiasme l'instauration des changements, lesquels ont permis d'accentuer l'aspect incitatif du programme et de mieux répondre aux besoins d'une clientèle dont les groupes d'âge sont de plus en plus diversifiés. Les prochaines années nous permettront de juger plus adéquatement de la satisfaction des chasseurs et piégeurs face à ces changements et d'évaluer leur participation au programme.

Alors que le programme se modernisait, d'autres changements majeurs se produisaient dans l'environnement des Cris. La signature de « *l'Entente concernant une nouvelle relation entre le Québec et les Cris du Québec* » influencera sans contredit les activités des chasseurs et piégeurs cris au cours des années futures en offrant de nouvelles opportunités d'emplois réguliers, saisonniers ou occasionnels. Les prochaines années amèneront sans aucun doute un tournant majeur pour les Cris et le soutien des activités traditionnelles demeurera un élément important de cette évolution.

MESSAGE FROM THE BOARD

The members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board are pleased to present the Annual Report and Financial Statements for the year 2002-2003.

The report begins by presenting the administrative structure and the guidelines of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program. It goes on to summarize the activities for the year 2002-2003, underscoring the Cree people's participation in the Program and all of the benefits paid. Finally, copies of the financial statements for the fiscal year ending June 30, 2003 are appended to the report.

This past year represents a milestone in the history of the Board and the Program. The implementation of Program amendments that the Government of Québec and the Cree Regional Authority agreed to in signing Complementary Agreement No. 15 on May 23, 2002 was the key challenge for 2002-2003, both for members and Board staff. This context required ensuring that Program participants were able to benefit from the changes despite the fact that the existing computer system could offer no support. A contingency plan was set up to pay Cree hunters and trappers the benefits to which they were entitled within the prescribed deadlines.

The Board then decided, in conjunction with the Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, on the appropriate computer-related solution, called for tenders and worked on the development of the new computer system. The first deliveries date from June 2003 and the new system was set up in December 2003.

The new computer system changed our organization's working process. The system is self-sufficient, i.e. independent of the Department's, and, among other things, the Board had to make provisions for having beneficiaries' cheques printed by an outside supplier.

These changes led the Board and the Department to review their respective requirements and a service agreement and an information-exchange agreement are in the process of being reached.

A year of change, 2003 was very eventful. Its many achievements were made possible by the involvement of all concerned. Far from reluctant to the changes, Board employees were instrumental in contributing to the organization's success through their participation and many suggestions. The Board would also like to underscore the tireless support of the *Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille* staff throughout the project. Work could not have made headway and been completed without their assistance. The Board would like to thank all involved in the project from the preliminary analyses to the calls for tenders, financing and work supervision.

THE BOARD

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is administered by the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, an independent organization composed of six members. The Government of Québec and the Cree Regional Authority each appoint three members, and are free to establish the length of the appointees' term of office. Each of the aforementioned parties takes turns appointing the chairman and vice-chairman of the Board, who are selected in alternate years. The Board reports annually on its activities to the Government of Québec and to the Cree Regional Authority. In 2002-2003, the chairman was named by the Government of Québec.

The provisions governing the constitution, responsibilities and powers of the Board are found in Section 30 of the James Bay and Northern Québec Agreement as amended by Complementary Agreement No. 15 and the *Act respecting the Cree Hunters and Trappers Income Security Board* (R.S.Q., c. O-2.1). In 2002-2003, Board members held five regular meetings.

It is interesting to note that this Act, assented to in December 2002, governs the Board and the Program from a completely different viewpoint than its predecessor. Rather than reiterating the Program's main provisions, section 1 of the Act now refers to the Income Security Program for Cree Hunters and Trappers provided for in Section 30 of the James Bay and Northern Québec Agreement appearing as Schedule 1 to Complementary Agreement No. 15 entered into by the Government of Québec and the Cree Regional Authority, approved by Order in Council 605-2002 dated 24 May 2002 and published in the *Gazette officielle du Québec* dated 6 November 2002.

The provisions concerning the Board's regulatory power have also been amended by broadening them to reflect the changes made to the Program. Furthermore, the Board's regulations now require the approval of its members only, except in one case requiring the Minister's approval. The new Act also specifies the rules governing information exchange.

The Board has seventeen employees, eleven of whom are stationed in the various Cree communities and six of whom work at the Quebec City head office. This staff does not belong to Québec's public service, and the Board sets staff requirements, wage standards and scales as well as the other conditions of employment of its personnel. The management position constituting the first level after that of the members is the position of Secretary-general, with a salary equivalent to that of a senior manager in the public service. The list of Board members and employees is appended to this report.

The sums required to pay benefits to Cree hunters and trappers and to cover the Board's administrative operations come from the amounts voted annually by the National Assembly for this purpose. The Board's fiscal year begins on July 1 and the audited financial statements for 2002-2003 indicate that expenses for the year ended on June 30, 2003, totalled $17 322 456. Of that amount, close to 93% represents benefits paid to beneficiaries, while the remaining $1 188 061 covers the operating expenses of the head office and the nine local offices located in the Cree villages.

The presentation of the financial statements has changed significantly. The Board now records benefit expenditures using the accrual method rather than on a cash basis. This new approach explains the substantial amount of accounts receivable and accounts payable which includes benefits payable in September, once file review has been completed for the year ending June 30. The difference in the benefit expenditures shown in the financial statements and Table 7 appended to the Annual Report is primarily due to the fact that the financial statements also include benefits paid during the year but applicable to previous years.

As of 2002-2003, the financial statements must show fixed assets and their amortization following the implementation of the new computer system. They must also contain a reference to the Insurance Fund, provided for under Complementary Agreement No. 15 and set up to fund the Program's new measures regarding loss of income resulting from illness or a disaster. The Agreement stipulates that Program beneficiaries and the Government of Québec shall contribute equally to the Insurance Fund, that it shall be a trust fund and that its assets shall be distinct from those of the Board. Its book-keeping is thus separate and Note 13 to the financial statements shows the Insurance Fund's results and situation at June 30, 2003.

THE PROGRAM

The main objective of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program is to encourage and preserve the traditional way of life of the Crees by providing Cree hunters and trappers with an income guarantee, benefits and other incentives. The Program originated with the James Bay and Northern Québec Agreement (JBNQA) signed on November 11, 1975 and was officially set up in 1976.

The Program is intended for Crees who reside in Québec and practice wildlife harvesting activities as a way of life. Harvesting activities refer to hunting, fishing and trapping as well as related activities such as equipment manufacture or repair, trapline preparation and upkeep, processing, transportation and sale of the proceeds of these activities, production of handicrafts, wildlife management, travel, etc.

Program goals have remained unchanged since its inception and, from the outset, the Board has sought to achieve and maintain these objectives despite the many changes that have occurred in the social, economic and wildlife environment of Cree hunters and trappers. An initial review of the Program in 1988 resulted in Complementary Agreement No. 8, introducing Local Income Security Program Committees and the payment of maternity benefits. A second review, much more extensive, led, in 2002, to the signing of Complementary Agreement No. 15, which made considerable changes to the Program that came into force at the start of the 2002-2003 program-year. However, the original concept, i.e. a program that pays an "annual" income to "families" of trappers, remains the same.

The main provisions governing Program eligibility and benefit calculation are briefly summarized here. The Program provides for an annual family income, but the eligibility of a beneficiary unit or family basically depends on the activities of its head, i.e. the Cree beneficiary who, in keeping with Cree customs, is considered to be the family chief provider or who is an unattached individual at least 18 years of age. However, benefits are calculated by taking the activities of each member of the beneficiary unit into consideration.

Eligibility

For a beneficiary unit to be eligible for the Program, the name of the head must appear on the list of the Local Income Security Program Committee. This list identifies the persons who, according to community custom, practice harvesting and related activities as a way of life in accordance with harvesting traditions and the rules of the community. This eligibility criterion, which was formerly optional, became compulsory in 2002-2003. All communities set up a Local Committee and prepared the list of hunters and trappers within the prescribed time frame.

Under the Program, the head of a beneficiary unit must devote at least 120 days a year to traditional activities, more time than he spends working at a job and receiving a salary. This requirement must be met the year preceding the application for enrollment, which corresponds to a qualifying year during which no benefits are paid.

The Program currently provides for two exceptions to this requirement. A person who is 25 years of age or younger and who, the previous year, successfully completed at least Secondary V is eligible for the Program immediately after completing his studies. The second exception concerns beneficiary units that choose to temporarily leave the Program for educational training or employment. At the end of this temporary leave, the unit may also re-enter the Program without having to complete a qualifying year.

In the first case, these changes were implemented to allow young people to complete their secondary studies and, in the second, to help trappers wishing to acquire further training or different work experience.

Thereafter, heads of families must meet these same requirements every year to maintain the eligibility of their beneficiary unit. Some exceptions may be made under unusual circumstances.

In 2002-2003, the Program introduced new categories of beneficiaries, defining specific provisions for each. For new applicants without a qualifying year, the allowance may be granted for a maximum of 120 days the first year they are enrolled in the Program. For units that temporarily choose to leave the Program, the sick leave accumulated prior to the temporary leave is maintained.

The creation of a "semi-active" status is another major change. This status is intended for elder beneficiaries who, for various reasons, want to gradually cut back on their harvesting and related activities while remaining enrolled in the Program. To be able to avail themselves of this status, heads of beneficiary units must have a participation experience of at least 15 years in the Program including the last 5 years. In addition, the aggregate of the total number of years in the Program and their age must be at least 80.

When a beneficiary unit is attributed semi-active status, it can choose from two options:

1- receive a lump-sum amount representing 100% of the value of the sick days accumulated by the head and the consort of the beneficiary unit; or

2- remain, for a period of 5 years on the Program with lower eligibility requirements but a maximum of 119 days payable annually per adult is then applied.

To take advantage of the second option, the head of the beneficiary unit must first of all prove that he is able to practice hunting or fishing activities or related activities at least 20 days in the year, 10 of which are outside the community.

Benefit calculation

Benefits are primarily calculated on the basis of the time devoted to harvesting activities. Indeed, most of the money paid depends on the number of days that adult members of the unit spent in the bush. As a result, families of the same size may have different incomes.

To establish each unit's annual benefits, the Board takes the following factors into account: the amount of time spent hunting, fishing and trapping, the annual income of the unit and the size of the family. Benefits are calculated in two stages. First, an amount is determined for each day spent in the bush by the head and the consort of the beneficiary unit conducting harvesting or related activities. The Program provides for a maximum of 240, 120 or 119 days payable per adult depending on the beneficiary unit's status.

To maintain the Program's incentive level, Complementary Agreement No. 15 provides for specific measures designed to index the daily allowance for the first three years. In addition to the annual indexation already provided for, the daily allowance, paid for each day spent in the bush by the adults of a beneficiary unit, will increase by 15% over a three-year period. In 2002-2003, 2003-2004 and 2004-2005, the allowance, in addition to being indexed, will be increased by $2.25 each year.

An additional allowance of 30% of the daily allowance is paid for each day that the adults of a unit spend in an area that is considered "far". Generally, a far area refers to traplines located outside a 50-km radius of the community or, if accessible by road, beyond a distance of 200 km.

This allowance may be granted for a maximum of 180 days for the days spent in the bush between November 1 and April 30. The number of days for which the allowance for far regions is paid is limited to 100 000 and is included in the overall limit of 350 000 days.

The second stage of the calculation provides for an additional amount, known as the guaranteed basic amount, determined on the basis of the size and income of the unit, which may be added to the daily allowance. The rates used are given in Table 6, which amounts must be reduced by 40% of the unit's net income and 100% of old age security benefits. Unless specifically exempted, all amounts received by the members of the unit as income or wages, including daily allowances paid under the Program, are considered income.

Although the basic rule requires that harvesting activities constitute the main way of life of beneficiaries, they can still take part in certain economic activities in the region by working on a seasonal basis to supplement their income. However, the opposite is not allowed, i.e. beneficiaries may not hold a regular job and supplement their income with Program benefits. Furthermore, Program benefits may not be received in addition to benefits under another federal or provincial income security program.

The Program is intended specifically for people wishing to pursue a traditional way of life by providing them with sufficient income to support their families and to guarantee them a measure of economic security that is compatible with conditions prevailing from time to time.

Benefits are calculated on an annual basis and are paid in four installments on or around September 1, January 1, April 1 and June 30. This payment schedule corresponds, as much as possible, to that of the hunters and trappers, reflecting the periods when most of them are present in their respective communities.

Insurance Fund (compensation in case of illness or disaster)

Program beneficiaries and the Government of Québec contribute equally to an Insurance Fund set up in 2002-2003. Its goal is to financially compensate beneficiaries for the loss of income resulting from an inability to practice harvesting or related activities due to illness or a disaster.

Each adult of a unit accumulates, in an individual bank, sick days attributed according to the number of days payable for each program-year.

In addition to the individual bank, a beneficiary may resort to a communal bank established at an annual maximum of 2000 days for all beneficiaries.

The communal bank also sets aside 500 days to compensate for a loss of income resulting from a disaster such as flooding or a forest fire that prevents beneficiaries from practicing their harvesting activities according to their habits.

ACTIVITIES FOR THE YEAR 2002-2003

Program participation

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is intended exclusively for the James Bay Crees who are beneficiaries of the James Bay and Northern Québec Agreement (JBNQA), reside in Québec and are members of one of the nine Cree communities of Mistissini, Chisasibi, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji, Eastmain, Whapmagoostui, Nemaska and Oujé-Bougoumou.

In June 2003, 14 109 persons were enrolled as members of one of these communities and were entitled to the benefits outlined in the JBNQA. Of that number, 13 707 were residents of the James Bay Territory, which is the region covered by the JBNQA and includes not only the Cree villages but also such towns as Chibougamau, Chapais, Amos, Senneterre and Val-d'Or. A certain number of families enrolled in the Program, particularly members of the Waswanipi community, live outside the Cree villages.

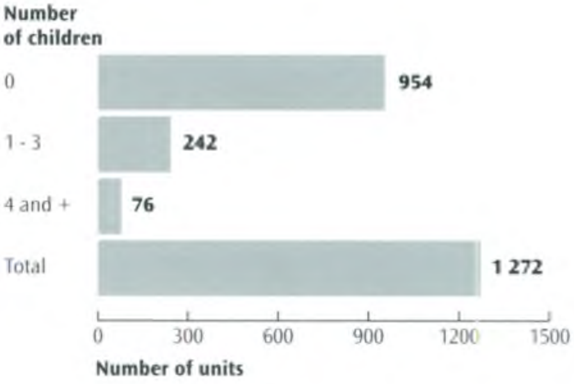
For the past few years, the number of units enrolled in the Program remained stable, as demonstrated in the following table.

Program participation

	1998 1999	1999 2000	2000 2001	2001 2002	2002 2003
Units	1 273	1 319	1 319	1 272	1 272
Adults	1 844	1 907	1 904	1 840	1 834
Children	843	891	879	822	788
Total	**2 687**	**2 798**	**2 783**	**2 662**	**2 622**

Although the number of beneficiary units did not change from 2001-2002, the number of participants decreased due to a change in unit composition. More and more units are composed of single adults. The 488 beneficiary units composed of two adults represent only 38.4% of the total clientele. The decrease in the number of families is accompanied by a decline in the number of dependants. In 2002-2003, only 318 of the units enrolled, or 25%, reported dependant children, and the following graph shows that in most cases units had between 1 and 3 dependent children.

Number of dependants per unit



This unit composition may also be explained by the age of Program participants. In all, 44.5% of the heads of beneficiary units are under age 28 or over age 68. This statistic seems to indicate that beneficiary units are mainly composed of two types of beneficiaries: young persons, for the most part single, who are experiencing a traditional way of life and elders aged 68 and over who are pursuing the traditional way of life that they have followed for several years.

Program participation for 2002-2003 is more detailed in Tables 1 to 3.

As mentioned above, Complementary Agreement No. 15 introduced three new participant categories. In 2002-2003, 16 heads of beneficiary units took advantage of the provisions governing semi-active status. One beneficiary unit requested a temporary leave and one beneficiary, who had successfully completed his secondary school studies the previous year, enrolled in the Program without a qualifying year.

Person/days

Most of the income paid to beneficiary units comes from the daily allowance paid for days in the bush devoted to traditional activities. The Program provides for a maximum number of days payable per adult and an overall limit for all beneficiaries of 350 000 days. As a rule, this maximum is 240 days per adult, but it may be 119 if the unit's status is semi-active or 120 days in the case a new enrollment without a qualifying year.

In 2002-2003, Cree hunters and trappers spent 310 948 days on wildlife harvesting and related activities, 296 911 of which were paid. Table 4 shows the distribution of days by certain types of activities. This was the first year that the new measures under Complementary Agreement No. 15 were implemented, including an additional allowance for days spent in far harvesting regions, which was granted for 48 390 days. Days in far harvesting regions represented approximately 16% of Cree trappers' activities. Other new measures included the Insurance Fund, which compensated 18 days of sick leave. Note that after one year, beneficiaries could accumulate no more than 4 sick days, reducing the incentive to claim sick days during the first year. The Insurance Fund also compensated trappers for days lost due to reduced activities resulting from the Nemaska forest fires in the summer of 2002. In this regard, 39 disaster days were paid out.

Certain activities may also be paid even if beneficiaries were not in the bush, but only under the following two sets of circumstances. If the beneficiary is a member of the Local Committee responsible for drawing up the list of Cree hunters and trappers for each community, he can claim up to 10 days and if he chooses to take a firearms handling course, he can receive compensation for a maximum of 3 days.

The difference in the number of days spent in the bush and the number of days actually paid, shown in Table 4, is also due to the fact that the days devoted to wildlife harvesting activities over and above the adult maximum limit are not taken into account in the benefit calculation. Moreover, when a hunter receives income or wages for a given day (e.g. worker's compensation benefits, employment insurance, etc.), the daily allowance is not paid. When these amounts are paid to the head of the beneficiary unit, the consort is also disqualified from payment for days spent in the bush.

Several factors may influence the practice of traditional activities and it seems that in 2002-2003 job opportunities played a decisive role. Indeed, 175 files were cancelled in 2002-2003 and in 57% of the cases (for which close to half of the heads were under 30 years of age) employment, employment-assistance benefit-related qualification or training was given as the reason why participants withdrew from the Program. In the other cases, only 9.7% resorted to general income security programs and 10.3% did not meet the eligibility criteria for the following year.

Table 5 shows the average number of days paid by various units of measurement. When interpreting the annual averages, it is important to take into account the fact that a significant portion of the clientele withdraws from the Program during the year, which affects the participation rates as well as the amounts paid.

Benefits paid

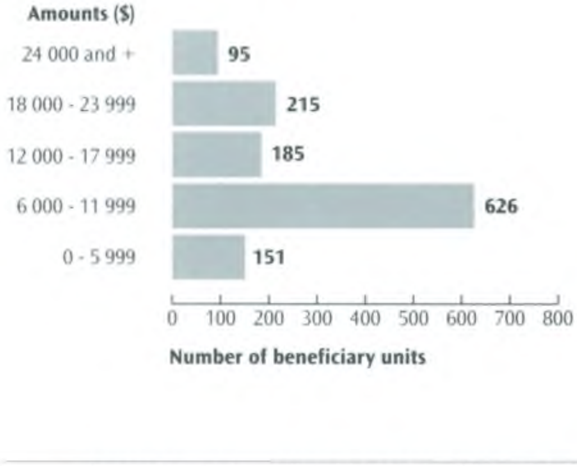
Program benefits are indexed each year to the cost of living in Québec. The rate is based on the index used for the Québec Pension Plan. The calculation parameters used for 2002-2003 appear in Table 6 and, except for the daily allowance, represent an increase of about 2.3%. The specific provisions for the daily allowance — the addition of a set amount of $2.25 before indexation — compared to the previous year explain the 7.4% increase in this regard.

The other changes in calculation parameters are also shown in Table 6. Beginning in 2002-2003, a distinction is made between the gross and net daily allowance in order to reflect beneficiaries' contribution to the Insurance Fund. Complementary Agreement No. 15 fixes this contribution at 2.4% of the daily allowance contributed equally by the Government of Québec and Program beneficiaries. For 2002-2003, trappers' contribution was $0.57 for each day payable. As a result, the benefits paid to Cree trappers in 2002-2003 were calculated based on the net daily allowance. The allowance for harvesting in far regions, which represents 30% of the daily allowance, i.e. $14.32 for 2002-2003, was added to calculation parameters.

Table 7 shows the breakdown of benefits by community and averages per unit. In 2002-2003, benefits paid to beneficiary units totalled $15 897 360. About 92% of this amount is attributable to the sum paid to hunters and trappers for days spent practicing wildlife harvesting activities including days spent in far harvesting regions. This new provision enabled the payment of an additional $690 825 to Program beneficiaries.

The following graph shows the variations in average benefits paid to beneficiary units.

Breakdown of benefits paid to beneficiary units



Hunting, fishing and trapping activities entail relatively high equipment and transportation costs. In addition to these expenses, hunters must also continue to pay for maintaining a home in the community. Most hunters combine traditional activities with seasonal employment in order to earn sufficient income. For example, in 2002-2003, Program benefits represented close to 70% of hunters' total income. The remaining $7 233 452 came from outside earnings, mainly seasonal employment.

In 2002-2003, despite a reduction in harvesting activities, there was an increase in benefits paid due to the changes provided for in Complementary Agreement No. 15. From $15 376 625 in 2001-2002, total benefits paid increased to $15 897 360 in 2002-2003, while the number of beneficiaries remained the same. The rise in calculation parameters and the introduction of an allowance for activities in far harvesting regions explain this increase. An additional $169 111, i.e. the Government of Québec's contribution to the Insurance Fund, was added.

CONCLUSION

In 2002-2003, the Board enthusiastically welcomed changes that increased the Program's incentive levels and that better met the needs of a clientele marked by an increasing range of age groups. The coming years will enable us to more accurately gauge the satisfaction of the Cree hunters and trappers towards these changes and to evaluate their participation to the Program.

While the Program was being overhauled, other major changes occurred in the Crees' environment. The signing of the *"Agreement concerning a new relationship between the Government of Québec and the Crees of Québec"* will surely influence the activities of hunters and trappers over the next few years by offering new job opportunities, whether regular, seasonal or casual. The coming years will, no doubt, constitute a major turning point for the Crees and supporting traditional activities will remain an important element in this development.

ᐅᒋᒫᐅᒡ ᐅᑎᔨᒧᐧᐃᓂᐧᐋᐤ

ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᓂᒎᐦᐆᔖᔮᓐᐦ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᔨᒡᐦ, ᓯᒋᔮᔫᒡ ᐅᔮ ᒑᒌ ᐧᐋᐱᐦᑏᐧᐋᒡ ᐧᐄᐦᑎᒫᒑᐅᓯᓂᐦᐄᑭᓂᔫ ᑭᔮ ᐊᓂᔭ ᑳ ᐃᔅᐲᔨᒡᐦ ᔖᔭᓐᐦ ᐆ ᐧᐹᐳᐦᒡ 2002-2003᙮

ᐋᐅᒄ ᓅᔥᑎᒻ ᒐ ᒥᓯᓈᑖᒡ ᐋ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᑭᔮ ᐊᓐ ᒑᐧᑲᓐ ᒐ ᒋᔅᒋᓄᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᒡ ᐋ ᐱᒥᐲᐦᑖᑭᓅᒡ ᓂᒎᐦᐆᔖᔭᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ᙮ ᑭᑎ ᐧᐄᔥᑖᐤ ᑭᔮ ᐊᓐ ᑳ ᐃᐦᑎᓈᓅᒡ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ 2002-2003, ᐋ ᒌᐦᑳᓈᑯᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᑳ ᐃᔑ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᒡ ᑭᔮ ᐊᓐ ᒥᓯᐧᐋ ᓂᒎᐦᐆᔖᔭᓐ ᑳ ᒫᑎᓂᐧᐊᐲᐦᐋᑭᓅᑦ᙮ ᒫᐦᒡ ᒫᒃ, ᐋᐅᒄ ᒐ ᒥᓯᓈᑖᒡ ᔖᔭᓐ ᒥᓯᐧᐊ ᑳ ᐃᔅᐲᐦᐋᑭᓅᑦ ᐆ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ ᐋ ᑭᓂᐧᐊᐱᐦᑖᑭᓅᒡ ᐃᔅᒄ ᒧᓵᐧᐋᐦᔭᐅᐲᓯᒻ 2003᙮

ᐆ ᐧᐹᐳᐦᒡ, ᐋᐅᒄ ᑳ ᐅᑎᑎᐦᑭᓅᒡ ᒑᐧᑲᓐ ᐊ ᒋᔅᒋᓄᐧᐋᑖᔨᐦᑖᑯᐦᒡ ᐅᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᐦᒡ ᑭᔮ ᐊᓐ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ᙮ ᐋᐅᒄ ᑳ ᒋᐦᒋᐲᒡᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᐧᐄᔖᐧᐊᐧᐃᓐᐦ ᑳ ᐃᔑ ᓂᔅᑯᒧᒡ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓯ ᑭᔮ ᐃᔨᔫ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓯ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐆᓯᒡ ᑳ ᐊᔥᒋᐲᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 15 ᑳ ᐃᔑᓂᐦᑳᑖᒡ ᐋᔑᐧᒫᑯᐲᓯᒻ 23, 2002 ᑳ ᐃᔅᐲᔨᒡ, ᐋᐅᒄ ᒫᒃ ᐆ ᒫᐅᒡ ᒑᐧᑲᓐ ᑲᐧᐄ ᒪᔥᑯᔨᐧᐋᒡ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐋᐱᑎᔑᔥᑎᐦᒡ ᐋ ᐅᒋᒫᐅᐱᓈᓅᔨᒡ᙮ ᐋᐅᒄ ᔮᐃᑖ ᑲᐧᐄ ᐃᔑ ᓂᐦᐄᐲᑖᑭᓅᔨᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᒑᒌ ᐧᐄᒋᐦᐄᑯᒡ ᐅᔮ ᑳ ᐅᔅᒋᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᒑᐧᑲᔫ ᐊᑎ ᔮᐱᒡ ᐋᑲ ᐅᐦᒋ ᓂᐦᐄᐲᒡ ᐊᐧᐄ ᐊᐱᒥᐦᑖᑭᓅᒡᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᒫᐧᑲᒡ ᑳ ᐊᐱᑎᒡᐦ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐱᒥᑭᓐᐦ᙮ ᒌ ᐧᐋᐃᓯᓈᐲᐦᑖᑭᓅ ᒫᒃ ᒑᒌ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᓂᒎᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐊᓂᔭ ᐅᓂᒎᐦᐆᔖᔭᓂᒥᐧᐋᐤᐦ ᐋᑲ ᒐᐧᐄ ᒥᔮᐅᐲᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᐊᓂᔭ ᑖᐃᔅᐸ ᐊ ᐃᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ᙮

ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᒋᒪᐅᐱᒡ ᒌ ᐅᔮᔨᐦᑎᒧᒡ, ᑳ ᐧᐄᒋᐦᐄᑯᒡ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓯ ᑳ ᓈᓈᑭᒋᐦᑖᔨᒡᐦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ ᑭᔮ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐊᐧᐃᓂᔫ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᓈᓅᔨᒡ, ᐊᓂᔭ ᒐ ᐃᔑ ᓂᐦᐄᐲᔨᒡ ᒐ ᐋᐱᑎᓂᔨᒡᐦ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐱᒥᑭᓐᐦ, ᒌ ᐅᑖᔅᑯᓈᐅᒡ ᐊᐧᐋᔫᐦ ᒑᒌ ᐅᔥᑖᔨᒡᐦ ᐊᓂᔭ ᐊ ᐅᔥᑳᔨᒡᐦ ᐊ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᔨᒡᐦ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐱᒥᑭᓐᐦ᙮ ᒧᓵᐧᐊᐦᔭᐅᐲᓯᒻ 2003 ᐅᔥᑭᒡ ᒌ ᒋᐦᒋᐲᐦᑖᑭᓅ ᑭᔮ ᓵᔥ ᒥᓯᐧᐋ ᒌ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᐦᑖᑭᓅ ᒥᑯᓵᒌᔑᑭᓂᐲᓯᒻ 2003᙮

ᐊᓐ ᐋ ᐅᔥᑳᒡ ᐊ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᒡᐦ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐱᒥᑭᓐᐦ, ᐋᐅᒄ ᐄᐦᒡ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐊᓂᑖ ᐋ ᐊᐱᑎᓰᔮᐦᒡ᙮ ᓂᒧᐃ ᒥᒄ ᐹᔨᑯᓂᐦᒡ ᑭᑎ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐋᐱᑎᔒᔥᑖᑭᓅᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐱᒥᑭᓐᐦ, ᐱᑯᓂᒐ ᐊᓂᐦᐄ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐅᑭᒥᒄ ᐊ ᐊᑎ ᑎᐹᓂᔥᑖᒡᐦ ᑭᔮ ᐧᐄᐧᐄᑎᒫ ᒑᒌ ᐅᔥᑖᑭᓅᔨᒡᐦ ᓂᒎᐦᐅ ᐃᔨᔫᒡ ᐅᔖᔭᓂᓯᓂᐦᐃᑭᓂᐧᐋᐤᐦ᙮

ᐆ ᒫᒃ ᐋ ᐊᑎ ᐅᔥᑳᒡ ᐊ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓰᓈᓅᒡ, ᒌ ᓂᔥᑐᔨᐅᒡ ᑳ ᐅᒋᒫᐅᐱᒡ ᑭᔮ ᑳ ᑎᐹᓂᔥᑖᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐊᓂᔭ ᐊ ᐃᔑ ᒋᔅᒋᓄᐧᐊᐱᐦᑎᒡ ᐅᑖᐱᑎᓰᐧᐃᓂᐧᐋᐤᐦ ᑭᔮ ᐋ ᐃᔑ ᒋᔅᒐᔨᐦᑏᑐᒡ ᒑᐧᑲᔫ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ ᒫᐧᑲᒡ ᓂᐦᐄᐲᐦᑖᑭᓅ᙮

ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ ᐋ ᐅᔅᒋᐦᑖᑭᓅᒡ ᒑᐧᑲᓐ, ᒥᔥᑎᐦᐄ ᒑᐧᑲᒡ ᒌ ᐃᔅᐱᔫ 2003᙮ ᐊᓐ ᒥᓯᐧᐊ ᒑᐧᑲᓐ ᑳ ᐊᑎ ᐱᑯᐦᑖᑭᓅᒡ, ᐋᐅᒄ ᒑᔑᐧᐊᑦ ᐧᐊᐦᒋ ᒌ ᓂᐦᐄᐲᒡ ᐊᓂᒌ ᒥᓯᐧᐊ ᐊᐧᐊᓂᒌ ᑳ ᐃᔑ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᒡ ᐅᑖᐱᑎᓰᐧᐃᓂᐧᐋᐦᒡ᙮ ᓂᒧᐃ ᐅᐦᒋ ᓵᐧᑳᔨᒧᐦᑎᒧᒡ ᐊ ᐅᔅᒋᐦᑖᑭᓅᔨᒡᐦ ᐅᑖᐱᑎᓰᐧᐃᓂᐧᐋᐤᐦ, ᓈᔥᑖᐧᐹ ᒌ ᒥᐧᔮᐱᑎᓯᐅᒡ ᑳ ᐋᐱᑎᔑᔥᑎᐦᒡ ᓂᒎᐦᐆᔖᔭᓐᐦ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᔨᒡᐦ ᒑᒌ ᐅᐦᒋ ᓂᐦᐄᐲᔨᒡ ᐊ ᐋᐱᑎᔑᔥᑐᐧᐋᑭᓅᔨᒡᐦ ᒥᓯᐧᐋ ᓂᒎᐦᐅ ᐃᔨᔫᐦ᙮ ᓈᔥᑖᐧᐹ ᑭᔮ ᒌᐦᑳᔮᐱᒑᐅᒡ ᑳ ᐅᒋᒫᐅᐱᒡ ᐊᓂᔭ ᑳ ᐃᔑ ᐧᐄᒋᐦᐄᑯᒡ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓯᐦ ᑳ ᓈᓈᑭᒋᐦᑖᔨᒡᐦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ ᑭᔮ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐊᐧᐃᓂᔫ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᓈᓅᔨᒡ ᐊᓂᔭ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔥᑖᐱᑎᔑᔥᑎᒥᔨᒡᐦ ᐅᔮ ᑳ ᐃᔑ ᐅᔅᒋᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᐋ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᔨᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ ᐅᑖ ᓂᒎᐦᐆᔖᔭᓐᐦ ᐊ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᔨᒡᐦ᙮ ᓂᒧᐃ ᐊᑐᒡ ᓅᑲᓂᐦᒡ ᐃᔅᐱᔫ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐋᑲ ᐅᐦᒋ ᐸᒋ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐊᒡ᙮ ᐧᐄ ᓂᔅᑯᒫᐅᒡ ᑳ ᐅᒋᒫᐅᐱᒡ ᐊᓂᔭ ᒥᓯᐧᐋ ᐊᐧᐋᔫᐦ ᑳ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᔨᒡᐦ ᐅᔮ ᑳ ᐅᔅᒋᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᐋ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓯᓈᓅᔨᒡ ᐊᓂᑖ ᐅᔥᑭᒡ ᑳ ᑭᓂᐧᐊᐱᐦᑖᑭᓅᒡ ᑭᔮ ᑳ ᓈᓂᑐᐧᐋᔨᒪᑭᓄᐧᐃᒡ ᐊᐱᒋᐦᐊᑭᓂᒡ ᒐ ᓂᐦᐄᐲᐦᑖᒡ, ᑭᔮ ᔖᔭᓐᐦ ᑳ ᐱᒦᐦᑯᐧᐋᒡ ᑭᔮ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ ᑳ ᐧᐋᐃᓯᓈᐲᐦᑖᒡ᙮

ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ

ᐊᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᒥᐲᐦᑖᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐹᒥᐲᐦᑖᒡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ, ᑎᐹᓐ ᐧᐄᐧᐋᐤ ᐊᔫᒡ ᑭᔮ ᓂᑯᐧᑖᔥᒡ ᒫᒨ ᐃᑎᓲᒡ. ᓈᓂᔥᑐ ᐅᑎᓈᐅᒡ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓲ ᑭᔮ ᐃᔨᔫ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓲ ᒑ ᐊᔥᑎᐱᔨᒡᐦ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒥᔨᒡᐦ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᔨᒡᐦ, ᐧᐄᐧᐋᐤ ᑭᔮ ᐅᔫᔨᐦᑎᒧᒡ ᑖᓐ ᑎᐦᑐᐳᓐᐦ ᒑᒌ ᐃᑎᐱᔥᑎᒥᔨᒡᐦ. ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ ᒫᒃ ᒫᒦᔥᑯᒡ ᐅᔫᔨᒫᐅᒡ ᐊᐧᐋᔦᐦ ᒑ ᑖᐦᑎᐳᓂᒥᒫᐅᔨᒡᐦ ᑭᔮ ᒑ ᐅᐦᒋ ᑖᒥᔥᑯᐧᐋᔨᒡᐦ. ᐅᒌ ᒫᒃ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᔨᒡᐦ, ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ ᐧᐋᐱᐦᑎᔫᐅᒡ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓲᐦ ᑭᔮ ᐃᔨᔫ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓲᐦ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔅᐲᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓂᔮ ᐅᐦᒋ ᐅᔮ ᐧᐃᐦᑎᒫᑳᐅᓯᓂᐦᐄᑭᓂᔮ. 2002-2003 ᑳ ᐱᐳᐦᒡ, ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓲ ᒌ ᐅᔫᔨᒫᐤ ᐊᐧᐋᔦᐦ ᒑ ᑖᐦᑎᐳᓂᒥᒫᐅᔨᒡᐦ.

ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔑ ᐧᐄᓴᒥᑯᒡ ᐅᑖᐱᑎᓯᐧᐃᓂᐧᐋᐦᒡ, ᐋ ᐃᔑ ᑎᐹᔨᐦᑎᒡ ᑭᔮ ᐅᒥᔅᑯᓯᐧᐃᓂᐧᐋᐤ ᑳ ᐅᒋᒫᐅᐱᒡ ᒥᓯᓈᑖᔮ ᐊᓂᑦ ᐱᒋᔅᑭᑎᓯᓂᐦᐄᑭᓂᐦᒡ 30 ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ ᑭᔮ ᐊᑎᑑ ᑳ ᑯᐃᔅᑯᓯᓂᐦᐄᑭᓅᒡ ᐊᓂᑦ ᑳ ᐋᓂᔅᒑᐦᑎᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 15 ᑭᔮ ᐊᓐ ᐧᐄᓴᐧᐋᐧᐃᓐ ᑳ ᑎᐹᔨᒥᑯᒡ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᐧᐊᒡ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐᐦ (R.S.Q., c. O-2.1). 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᓂᔮᐧᔮᐤ ᒌ ᓂᔥᑐᔨᐅᒡ ᑳ ᐅᒋᒫᐅᐱᒡ.

ᐆ ᒫᒃ ᐹᔨᑯ ᒑᐧᑳᓐ ᐊᓂᑦ ᐧᐄᓴᐧᐋᐧᐃᓂᐦᒡ, ᒥᑯᔖᒌᔑᑭᓂᐲᓯᒻ 2002 ᒌ ᓂᔅᑯᒧᓈᓅ, ᑎᐹᔨᒥᑯᒡ ᑳ ᐅᒋᒫᐅᐱᒡ ᑭᔮ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓐ, ᓈᔥᑏᔥ ᐄᐦᒡ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐋ ᐃᔑ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓄᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᓅᔥᑎᒻ ᑳ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ. ᐋᑲ ᔖᐃᑖ ᒦᓐ ᒥᓯᓈᑖᒡ ᐊᓐ ᐋ ᐃᔑ ᐧᐄᔥᑖᒡ ᒑ ᐃᔑ ᐲᒥᐲᒡ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓐ, ᐊᓂᑦ ᐱᒋᔅᑭᑎᓯᓂᐦᐄᑭᓂᐦᒡ 1 ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐧᐄᓴᐧᐋᐧᐃᓐ ᔖᔥ ᑭᑎ ᐃᔑ ᒋᔅᒑᓯᐦᑖᑯᓐ ᐊᓐ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᐋ ᐃᔑ ᐧᐄᔥᑖᒡ ᐱᒋᔅᑭᑎᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 30 ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ, ᒥᓯᓈᑖᐤ ᐊᓂᑦ ᐱᒋᔅᑭᑎᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 1 ᐊᓂᑦ ᐃᔑ ᑳ ᐋᓂᔅᒑᐦᑎᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 15 ᑳ ᐃᔑ ᐲᐦᑖᓯᓂᐦᐊᒡ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓲ ᑭᔮ ᐃᔨᔫ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓲ, ᑳ ᓂᔅᑯᒧᒡ ᒥᓯᐧᐋ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ 605-2002, 24 ᐋᔑᐧᒫᑯᐲᓯᒻ 2002 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ ᑭᔮ ᑳ ᒥᓯᓈᑖᒡ ᐊᓂᑦ ᒋᐦᒋᐧᐋ ᑎᐸᒋᒨᓯᓂᐦᐄᑭᓐ ᐅᐦᒋ ᑯᐯᒃ 6 ᑭᔅᑭᑎᓂᐲᓯᒻ 2002 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ.

ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔑ ᐧᐄᓴᑖᔨᒡ ᐅᑖᐱᑎᓯᐧᐃᓂᐧᐋᐤ ᑳ ᐅᒋᒫᐅᐱᒡ, ᐊᑎᑑ ᒌ ᒥᔖᐦᑖᑭᓅᔮ ᒑ ᐃᔑ ᑎᐹᔨᐦᑎᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐊᑎ ᐅᔥᑳᔨᒡ ᐋ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᐅᔮ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓂᔮ. ᒦᓐ ᒫᒃ, ᐋ ᐃᔑ ᐧᐄᓴᒥᑯᒡ ᑳ ᐅᒋᒫᐅᐱᒡ, ᐧᐄᐧᐋᐤ ᒥᒄ ᐅᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓂᐧᐋᐤ ᑭᑎ ᓂᑐᐧᐋᔨᐦᑖᑯᓂᔮ, ᐹᑎᔥ ᒥᒄ ᐊ ᓂᑐᐧᐋᔨᐦᑖᑯᓂᔨᒡ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓲᐦ ᑭᔮ ᒑ ᓂᔅᑯᒧᔨᒡᐦ. ᐆ ᑭᔮ ᑳ ᐅᔥᑳᒡ ᐧᐄᓴᐧᐋᐧᐃᓐ ᐧᐄᔥᑖᐤ ᒑ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐊᓐ ᐋ ᐃᔑ ᒋᔅᒑᓯᐦᑑᑐᓈᓅᒡ ᒑᐧᑳᓐ.

ᓃᐧᔖᔖᑉ ᐃᑎᔑᔮᐦ ᐅᑖᐱᑎᓯᓯᒥᐧᐋᐤᐦ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐅᐱᒡ, ᐹᔨᑯᔖᑉ ᐊᓂᑖ ᐋ ᐋᐱᑎᓯᔨᒡᐦ ᓂᓈᐦᑰ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ ᑭᔮ ᓂᑯᐧᑖᔥᒡ ᐋ ᐋᐱᑎᓯᔨᒡᐦ ᐊᓂᑖ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐅᑭᒥᑯᐦᒡ ᐊᓂᑖ ᑯᐯᒃ ᓯᑏ. ᓂᒧᐃ ᐊᔥᒋᐱᔮᒡ ᐅᐦᒋ ᐋᐱᑎᓯᓯᒡ ᐊᓂᑦ ᑯᐯᒃ ᐅᑖᐱᑎᓯᓯᒧᒡᐦ ᐋ ᐃᔑ ᑭᓂᐧᐋᐱᒫᑭᓅᔨᒡᐦ, ᑭᔮ ᐅᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐅᐱᒡ ᐅᔮᔨᐦᑎᒧᒡ ᑖᓐ ᒑ ᐃᔑ ᓂᑐᐧᐋᔨᐦᑖᑯᓯᔨᒡᐦ ᐋᐱᑎᓯᓯᒡᐦ, ᒑ ᐃᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᔨᒡᐦ ᑭᔮ ᒑ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᔅᑯᐲᐦᑖᑭᓅᔨᒡᐦ ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᓯᐧᐃᓐᐦ ᑭᔮ ᑯᑎᒃ ᒑᐧᑳᔮ ᐋ ᐃᔑ ᐧᐄᓴᒥᑯᒡ ᐋᐱᑎᓯᓯᒡ. ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᑭᐦᑎᒡ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓂᔮ ᓅᑳᓂᐦᒡ ᐃᐦᑖᐅᒡ, ᒫᒃ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐅᐧᐃᒡ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐄᒐᐲᐦᑖᒡ, ᑖᐱᔥᑯᐦᒡ ᐃᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᐅᒌ ᐋ ᐃᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᔨᒡᐦ ᑖᐱ-ᐅᒋᒫᐤᐦ ᐊᓂᑖ ᑯᐯᒃ ᐋ ᐋᐱᑎᔑᔥᑐᐧᐋᔨᒡᐦ. ᑭᑎ ᒥᓯᓈᓱᒡ ᒥᓯᐧᐋ ᐋ ᐅᒋᒫᐅᐱᒡ ᑭᔮ ᐋ ᐋᐱᑎᔑᔥᑎᐦᒡ ᐅᑎ ᒫᐦᒡ ᐧᐃᐦᑎᒫᑳᐅᓯᓂᐦᐄᑭᓂᐦᒡ.

ᐊᓐ ᓲᔮᓐ ᓈᑎᐧᐋᔨᐦᑖᑯᓯᑦ ᒑᒌ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᑭᔮ ᐋ ᐃᔑ ᓂᑐᐧᐋᔨᐦᑖᓯᑦ ᓲᔮᓐ ᒑᒌ ᐱᒥᐲᒡ ᐆ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓐ, ᐊᓂᑖ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᓲᓈᐦᒡ ᐅᐦᒋ ᐅᔮᔨᐦᑖᑭᓅ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ ᐆ ᒑ ᐃᑖᐱᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᓲᔮᓐ. ᐱᔥᑯᐲᓯᒻ 1 ᐅᔥᑭᒡ ᒋᐦᒋᐲᐦᑖᑭᓅ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᒫᑭᓅᑦ ᓲᔮᓐ ᐋ ᐃᔅᐲᑦ, ᑭᔮ ᐊᓂᐦᐄ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓐᐦ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔅᐲᑦ ᓲᔮᓐ ᒌ ᐃᔥᐧᑲᐱᔮ ᒧᔖᐧᐋᐦᔮᐅᐲᓯᒻ 30, 2003, ᒫᒨ $17 322 456 ᒌ ᐃᔅᑎᑑ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔅᑎᑦ ᓲᔮᓐ, ᒑᑳᑦ 93% ᐊᓐ ᓲᔮᓐ ᐋᒌ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ, ᐋᑰ ᒫᒃ $1 188 061 ᒌ ᐃᔅᑎᑑ ᓲᔮᓐ ᐊᓂᑖ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓂᐦᒡ ᐋ ᐃᔅᐲᒡ ᐊᓂᑖ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐅᑭᒥᑯᐦᒡ ᑭᔮ ᐹᔨᑯᔥᑖᐤ ᑎᐦᑐ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐅᑭᒥᒄᐦ ᐊᓂᑖ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ ᐋ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᑯᐦ.

ᓈᐦᑖᐧᐹ ᐄᐦᒡ ᐃᔑᓈᑯᓐᐦ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓐᐦ ᓅᔫᓐ ᐋ ᑭᓂᐧᐊᐱᒫᑭᓅᑦ ᑳ ᐃᔅᐲᑦ᙮ ᓅᔥ ᒥᓯᓂᐦᐊᒧᒡ ᑳ ᐅᒋᒪᐅᐱᒡ ᓅᔫᓐᐦ ᑳ ᒫᑎᓂᐧᐋᐲᐦᐊᒡ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᑯᐲᔒᒡ ᐃᔥᐱᔑ ᐧᐄ ᒥᐤ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᐦᑖᔒᒡᐦ ᓅᔫᓐᐦ᙮ ᐆ ᒫᒃ ᐊ ᐅᔥᑲᒡ ᐋ ᐃᔑ ᑭᓂᐧᐊᐱᐦᑖᑭᓅᒡ ᓅᔫᓐ ᐋ ᐹᐲᑦ ᑭᔫ ᐋ ᐧᐄᐧᐃᐲᑦ, ᐋᐅᐤ ᒑ ᓂᔥᑑᓈᑯᐦᒡ ᒧᔫᒻ ᐊᑎᑑ ᐋ ᒥᓯᒋᐦᑎᑦ ᐊᓐ ᓅᔫᓐ, ᐋᐅᐤ ᐋᐤ ᐊᓐ ᑭᔫ ᐊ ᐊᔥᑎᒋᒪᑭᓅᑦ ᓅᔫᓐ ᑲ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᒥᔑᑳᒫᐦᔫᐅᐲᔨᒧ, ᒥᓅ ᒫᒃ ᒌ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᒡᐦ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓐᐦ ᑳ ᐹᔨᑯᐳᐦᒡ ᐃᔅᐤ ᒧᔖᐧᐋᐦᔫᐅᐲᔨᒧ 30᙮ ᐋᓐ ᐄᐦᒡ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓐᐦ ᑭᔫ ᐊᒋᔅᑖᔨᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 7 ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᓖᓅᒡ, ᐋᐅᐤ ᐋᐤ ᐋᒌ ᐊᔥᑎᓂᑭᓅᒡᐦ ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᔩᐧᐃᓐᐦ ᑲ ᑎᐱᐦᐄᓖᓅᒡ ᐆ ᒫᐦᒡ ᐧᐹᐳᐦᒡ ᒥᐤ ᒫᒃ ᐋᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᓈᓅᒡ ᑲ ᐅᔨᐳᐦᒡ ᑭᔫ ᐃᔑ ᐅᑖᐦᒡ᙮

ᐆ ᒫᒃ ᓵᔥ 2002-2003, ᔫᐃᑖ ᓵᔥ ᑭᑎ ᒥᔨᓈᑖᐤᐦ ᐅᐦᐄ ᒥᔨᓂᐦᐄᑭᓐᐦ ᐊᓐ ᒑᐧᑲᓐ ᐋ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᐦᒡ ᒥᔨᓂᐦᐄᒑᐅᑭᒥᑯᐦᒡ ᑭᔫ ᐋ ᐊᑎ ᑎᐱᐦᐄᑭᓅᒡ ᒥᓅ ᑲ ᓂᐦᐄᐲᒡ ᐆ ᑳ ᐅᔥᑳᒡᐦ ᒥᔨᓂᐦᐄᒑᐱᒋᑭᓐᐦ᙮ ᔫᐃᑖ ᑭᔫ ᑭᑎ ᒥᔨᓈᑖᐤ ᐊᓐ ᓅᔫᓐ ᐋ ᑎᐹᓂᐱᑦ ᒑ ᐋᐱᒋᐦᐊᑭᓅᑦ ᐋᐦᐧᑳᒡ ᐋ ᐃᔅᐲᒡ, ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐧᐄᔥᑖᒡ ᑲ ᐊᓂᔅᒐᑎᐦᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 15 ᑭᔫ ᑎᐹᓐ ᒑ ᐱᒋᔅᑎᓈᑭᓅᑦ ᓅᔫᓐ ᐅᐦᒋ ᐅᐦᐄ ᑲ ᐅᔥᑲᒡᐦ ᒋᔅᒋᓄᐧᐋᐱᐦᑏᐧᐋᐧᐃᓐᐦ ᐋ ᑭᓂᐧᐊᐱᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐧᐃᓂᐦᑖᒡ ᐅᒌᔑᑲᒥᐧᐋᐤᐦ ᐅᐦᒋ ᐋᑯᔨᐧᐃᓂᔮ ᓈᔥᑦ ᒫᒃ ᐋᐦᐧᑲᒡ ᐋ ᐃᔅᐲᐦᐄᑯᒡ ᒑᐧᑲᔮ᙮ ᐆ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ ᐧᐄᔥᑖᐤ ᑖᐱᔥᑯᓐ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᑭᔫ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᓖᔩ ᑖᐱᑑ ᑭᑎ ᐱᒋᔅᑎᓈᐅᒡ ᓅᔫᓐᐦ ᒑ ᑎᐹᓂᐱᔨᒡᐦ ᐅᔫ ᒑ ᐃᑖᐱᑎᔨᔨᒡᐦ, ᑭᔫ ᑎᐹᓐ ᒑ ᐃᔑ ᑭᓂᐧᐋᐱᒫᑭᓅᑦ ᐆ ᓅᔫᓐ, ᐃᔥᐱᔑ ᐧᐄ ᓅᔫᓐᐦ ᐋ ᒥᔫᑭᓄᐧᐃᒡ ᑲ ᐅᒋᒫᐅᐱᒡ ᒑ ᒫᑎᓂᐧᐋᐲᐦᐊᒡ᙮ ᑎᐹᓐ ᑭᑎ ᒥᔨᓈᔩ ᐆ ᓅᔫᓐ ᑭᔫ ᒥᔑᓂᐦᐄᑭᓂᔥ 13 ᐊᓂᑦ ᓅᔫᓐ ᒥᔨᓂᐦᐄᑭᓂᐦᒡ ᓅᑯᔩ ᐅ ᐋᐦᐧᑲᒡ ᐊ ᐃᔅᐲᒡ ᓅᔫᓐ ᐋ ᑎᐹᓂᐱᑦ ᑳ ᐃᔅᐲᑦ ᑭᔫ ᑳ ᐃᔨᓈᑯᔨᑦ ᒫᐧᑲᒡ ᒧᔖᐧᐋᐦᔫᐅᐲᔨᒧ 30, 2003᙮

ᐋ ᐱᒥᐲᐦᐋᑭᓅᑦ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ

ᐊᓂᔮ ᒫᐧᑲᔮ ᒫᐅᒡ ᐋ ᒋᔥᑎᒫᐧᐋᔨᐦᑎᒡ ᐊᓂᑖ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᒫᒌ ᓂᐦᐄᐲᐦᑖᑭᓅᒡ ᑭᔮ ᒫᒌ ᑭᓂᐧᐋᔨᐦᑖᑭᓅᒡ ᐃᔨᔫ ᐋᓂᔅᒫᐤ ᐃᐦᑐᐧᐃᓐ, ᐋᔫᒄ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐅᐦᒋ ᓲᔮᓐᐦ ᒫᒌ ᒫᑎᓂᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᔮ ᒫᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐄᔑᒡ. ᐋᐅᒄ ᑳ ᐅᐦᒋᐲᒡ ᐆ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑦ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮ ᒌᐧᐊᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐆᓯᓈᓅᒡ ᑭᔅᑭᑎᓂᐲᓯᒻ 11, 1975, ᑭᔮ 1976 ᐅᔥᑭᒡ ᒌ ᒋᐦᒋᐱᔫ.

ᐆ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ, ᐋᐅᒄ ᑳ ᒋᐦᒋᐲᐦᑐᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐊᓂᑖ ᑯᐯᒃ ᑭᔮ ᐊᓂᒌ ᓂᑑᐦᐆᓂᔫ ᐋ ᐅᐦᑖᒋᐦᐅᒡ. ᐊᓐ ᓂᑑᐦᐆᓐ ᐋ ᐃᔑᓂᐦᑳᑖᒡ, ᐋᐅᒄ ᐋ ᓂᑑᐦᐆᓈᓅᒡ, ᐋ ᓅᑎᒫᔅᓅᒡ ᑭᔮ ᐋ ᓂᑐᐃᔫᓈᓅᒡ, ᐋᔫᐦ ᑭᔮ ᐊᓐ ᐋ ᐅᔥᑖᑭᓅᒡᐦ ᑭᔮ ᐋ ᐧᐋᔥᑖᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐅᐧᐋᑭᓐᐦ, ᐋ ᓂᓂᐦᐋᐅᐃᐦᑳᑭᓅᒡ ᑭᔮ ᐋ ᓈᑭᑐᐧᐋᔨᐦᑖᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᔅᒌ, ᐋ ᐅᔥᑖᑭᓅᒡ, ᐋ ᐱᒥᐲᐦᑖᑭᓅᒡ ᑭᔮ ᐋ ᐊᑖᐧᐊᓅᒡ ᒫᐧᑲᓐ ᐅᐦᒋ ᐅᑎ ᐋ ᐅᐦᒋᐲᒡ ᓂᑑᐦᐅᓂᐦᒡ, ᑭᔮ ᐊᓐ ᐋ ᐅᔥᑖᑦ ᐊᐧᐋᓐ ᒫᐧᑲᔮ ᐅᐦᒋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓂᐦᒡ ᐋ ᐅᐦᒋᐲᔨᒡ, ᐋ ᓈᑭᑐᐧᐋᔨᐦᑖᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓐ, ᐋ ᐱᒥᐱᒥᓈᓅᒡ, ᑭᔮ ᑯᑎᒃ ᒫᐧᑲᓐ ᐅᐦᒋ ᐆ.

ᔮᐱᒡ ᐋᔥᒄ ᐧᑲᔑᓈᑯᐦᒡ ᐊᓐ ᐅᔥᑭᒡ ᑳ ᐃᑖᔨᐦᑖᑭᓅᒡ ᑳ ᒋᐦᒋᐲᐦᑖᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ. ᔫᐦᒃ ᐧᐄ ᐱᑯᐦᑖᐅᒡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᐦᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐃᔑ ᐧᐄᓱᑖᑭᓅᔨᒡ ᒫ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᔨᒡ, ᐊᑎ ᔮᐱᒡ ᒥᔥᑎᐦᐄ ᐄᐦᒡ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᒫᐧᑲᓐ ᐱᒪᑎᓯᐧᐃᓂᐦᒡ, ᐋ ᐋᐱᑎᓯᓈᓅᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᔮ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᔅᒌᔮ ᐋ ᓈᑭᑐᐧᐋᔨᐦᑎᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ. ᐊᓐ ᑳ ᓂᔥᑑᓂᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ 1988 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᐋᑯᑦ ᑳ ᐅᔥᑖᑭᓅᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ ᐋ ᐋᓂᔅᒫᐦᑎᒡ 8 ᑳ ᐃᑎᔨᓈᑖᒡ. ᐋᐅᒄ ᐋ ᐧᐄᔥᑖᒡ ᒫ ᒫᒎᐱᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ, ᑭᔮ ᒫ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᐃᔅᐧᑲᐅᒡ ᐊᓂᔮ ᒫᐧᑲᒡ ᐋᐧᐄ ᐧᐋᐱᒫᐅᔑᒡ. ᐋᐅᒄ ᒦᓐ ᓃᐧᓵᐤ ᑳ ᓂᔥᑐᔨᓈᓅᒡ 2002 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᐋᐅᒄ ᒦᓐ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐆᓯᓈᓅᒡ ᑳ ᐋᓂᔅᒫᐦᑎᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 15 ᑳ ᐃᑎᔨᓈᑖᒡ, ᐋᐅᒄ ᒫᒃ ᒥᔥᑎᐦᐄ ᒫᐧᑳᓐ ᑳ ᐋᐦᒋᓈᑯᐦᑖᑭᓅᒡ ᑭᔮ ᑳ ᒋᐦᒋᐲᐦᑖᑭᓅᒡ ᐆ 2002-2003 ᑳ ᐱᒥᐲᒡ ᐋ ᐱᐳᐦᒡ ᐊᓐ ᐋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ. ᒥᒄ ᒫᒃ ᐊᓐ ᐅᔥᑭᒡ ᑳ ᐃᑖᔨᐦᑖᑭᓅᒡ ᒫ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓲᔮᓐ ᐋ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᔑᔥᑐᐧᐋᑭᓅᑦ, ᐱᑯᓂᒫ ᐋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ, ᐋᐅᒄ ᓂᒥ ᐄᐦᒡ ᐃᔑᓈᑯᓐ.

ᐋᐅᒄ ᐆ ᐊᐱᔒᔥ ᒫ ᐧᐄᐦᑖᑯᐦᒡ ᐊᓐ ᐋ ᐧᐄᔥᑖᒡ ᒫᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᐃᔨᔫ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐᐦ ᑭᔮ ᒫ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᑦ. ᐆ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ, ᒫᑎᓂᒧᐧᐋᐅᒡ ᐹᐦᐸᔨᑯᑖᓅ ᓲᔮᓐᐦ ᐋ ᐹᔨᑯᐳᓂᔨᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᐹᔨᑯᑖᓅ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐᐦ, ᐋᐅᒄ ᑲᓂᐧᐊᐱᒫᑭᓅᑦ ᐊᓐ ᐧᐊᒋᐦᒡ ᐋ ᓃᑳᓃᑦ ᐊᓂᔮ ᐹᔨᑯᑖᓅ ᐋ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᒃ ᐊᓂᔮ ᓂᑑᐦᐆᓂᔫ ᐋ ᐅᐦᑖᒋᐦᐅᑦ, ᐱᑯᓂᒫ ᐊᓐ ᐃᔨᔫ ᐋ ᐱᒥᓈᑦ ᐅᑎᔨᔨᒻᐦ ᒧᔫᒻ ᐊᓐ ᐃᔨᔫ ᐋᓂᔅᒫᐤ ᐃᐦᑐᐧᐃᓐ, ᓈᔥᑦ ᒫᒃ 18 ᐋ ᐃᔅᐱᑎᓯᑦ ᐋ ᐹᔨᑖᒦᐦᑳᓯᑦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐅᔮᔨᐦᑖᑭᓅᒡ ᒫ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ, ᒥᓯᐧᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᔮ ᐊᓂᒌ ᐋ ᐃᑎᔑᒡ ᑳ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᒡ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐹᔨᑯᐳᓂᔨᒡ.

ᒫᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ

ᐊᓐ ᐹᔨᑯᑖᓅ ᒫᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐᐦ, ᔮᐃᑖ ᑭᑎ ᐊᔅᑎᔨᓈᔨᐦ ᐊᓐ ᑳ ᓃᑳᓃᑦ ᐃᔨᔫ ᐊᓂᐧᑦ ᐋ ᒫᒎᔨᓈᔨᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐊᓂᑖ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ. ᐊᓐ ᐋ ᒫᒎᔨᓈᔨᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐧᐋᒋᐦᒡ ᓂᑑᐦᐆᓂᔫ ᐋ ᐅᐦᑖᒋᐦᐅᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᔮ ᐋ ᒋᔅᒋᓄᐧᐋᐱᐦᑎᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐱᒫᑎᓯᐧᐃᓂᔫ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᒡ ᐊᓂᑖ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ.

2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᐋᐅᒄ ᓵᔥ ᔮᐃᑖ ᒥᓯᐧᐋ ᒫ ᐊᐱᑎᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔑ ᓂᑐᐧᐋᔨᐦᑖᑯᓯᑦ ᐊᐧᐋᓐ ᒫᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐᐦ. ᒥᓯᐧᐋ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ ᒌ ᓂᐦᐄᐲᐦᑖᐅᒡ ᒫᒌ ᒫᒎᐱᔨᒡᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᐦ ᑭᔮ ᒥᓯᐧᐋ ᒌ ᒥᓯᓂᐦᐧᐋᐅᒡ ᐃᔨᔫᐦ ᓂᑑᐦᐆᓂᐦᒡ ᐋ ᐅᐦᑖᒋᐦᐅᔨᒡᐦ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ ᒫᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓅᑦ, ᐊᓐ ᑳ ᓃᑳᓃᑦ ᐃᔨᔫ ᐋ ᐸᔨᑯᑖᐅᔨᑦ, ᒥᑯᒥᒃ 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑭᑎ ᐧᐄ ᐅᒌᔑᑲᒧ ᐊᓂᔮ ᓂᑑᐦᐆ ᐱᒫᑎᓯᐧᐃᓂᔫ ᐋ ᓅᒌᐦᑭᒃ, ᐃᔥᐱᔑ ᐧᐄ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐋᐱᑎᓯᑦ ᑭᔮ ᐋ ᐅᑎᓯᑦ. ᔮᐃᑖ ᑭᑎ ᓵᐳᔥᑭᒧ ᐅᔮ ᓃᔥᑎᒻ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐧᑲᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᒫᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐᐦ, ᐅᔮ ᒫᒃ ᓃᔥᑎᒻ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ ᐋᒌ ᐲᐦᑖᔨᓂᐦᐅᓯᑦ ᒫᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐᐦ, ᓂᒧᐃ ᑭᑎ ᒥᔮᑭᓅ ᓲᔮᓐᐦ.

ᒫᐧᑲᒡ ᒫᒃ ᐱᒥᐱᔫ ᓃᓲᔨᒡ ᐊᑳ ᔮᐃᑖ ᒫᒌ ᓂᑐᐧᐋᔨᐦᑎᒃ ᐊᐧᐋᓐ ᐅᔮᐦ ᐋᐧᐄ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐᐦ. ᐋᐅᒄ ᐅᔅᒋᓃᒋᔩ 25 ᐋ ᐃᐦᑎᐳᐧᓈᔨᑦ ᓈᔥᑦ ᒫᒃ ᐊᑎᔫ ᐋ ᐊᐧᐋᔒᐅᑦ ᑭᔮ ᐧᐸᐳᓂᔨᒡ ᐋᒌ ᒌᔥᑖᑦ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓯᑦ ᑳ ᐃᔅᐸᔨᒡ 5, ᒌᐧᐋᐦᒡ ᑭᑎ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓲᔮᓐᐦ ᐋ ᒌᔑᒋᔅᑯᑎᒫᓯᑦ. ᐊᓐ ᑯᑎᒃ ᒫᐧᑳᓐ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᓵᔥ ᐋᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓲᔮᓐᐦ ᒥᒄ ᒫᒃ ᐧᐋᐃᐱᔥᒌᔥ ᐋᒌ ᓂᑭᑎᐦᒡ ᒫᒌ ᒋᔅᑯᑎᒫᓯᒡ ᓈᔥᑦ ᒫᒃ ᒫᒌ ᐋᐱᑎᓯᒡ. ᒥᓲ ᒫᒃ ᐋ ᐴᓂᐲᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᑲᐧᐄ ᐃᔥᐱᔑ ᓂᑭᑎᐦᒡ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ, ᒌᐧᐋᐦᒡ ᒦᓐ ᑭᑎ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᐅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐᐦ ᐊᑳ ᔮᐃᑖ ᑭᓂᐧᐋᐱᒫᑭᓄᐧᐃᒡ ᐸᔨᑯᐳᓐᐦ ᐊᑳ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ.

ᐊᓐ ᓃᔥᑎᒻ ᒫᐧᑲᓐ, ᐋᐅᒄ ᑲᐧᐄ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᐅᔅᒋᓃᒋᔨᒡ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓯᒡ ᐋ ᐃᔅᐸᔨᒡ ᒋᔅᑯᑎᒫᒪᐧᐃᓂᔫ, ᑭᔮ ᐊᓐ ᑯᑎᒃ ᒫᒌ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐋᐧᐄ ᒋᔅᑯᑎᒫᓯᒡ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓂᔫ.

ᐃᐢᐱᓐ ᒫᒃ, ᐊᓂᒌ ᑳ ᓃᑲᓃᒡ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᔮᐃᑖ ᑭᑎ ᐑ ᐅᑎᐦᑎᒧᒡ ᐅᔮ ᐋ ᐃᔑ ᓂᑐᐙᔨᐦᑖᑯᔨᒡ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ ᒑᒌ ᒥᔮᑭᓄᐎᒡ ᐅᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓂᐙᐤᐦ᙮ ᐹᑎᔅ ᒥᐠ ᒑᒀᔫ ᐃᐢᐲᐦᐄᑯᑤᐘ ᒑᒌ ᓂᐦᐄᐲᐦᑤᑭᓄᐎᒡ ᐋᑳ ᔮᐃᑖ ᒑᐑ ᐅᑎᐦᑎᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔑ ᓂᑐᐙᔨᐦᑖᑯᔨᒡ᙮

2002-2003 ᑳ ᐃᐲᒡ, ᐅᑎ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᒌ ᐲᐦᑖᐲᐦᑖᐅᒡ ᒑᒀᔫ ᐋ ᐅᔅᑲᔨᒡ ᒑ ᒋᐢᒋᓄᐙᐱᐦᑎᒥᔨᒡᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᐦ, ᐋᐅᐠ ᒥᒋᓐ ᒥᓯᐙ ᐊ ᐃᔑ ᒥᓯᓈᑖᒡ᙮ ᐊᓂᒌ ᐅᔅᑭᒡ ᐋᐑ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ ᐋᑳ ᐋᔅᐠ ᐅᐦᒋ ᑿᒋᐦᐊᑭᓄᐎᒡ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ, ᑭᑎ ᒌ ᒥᔮᑭᓅᐎᒡ ᔔᔮᓐᐦ 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᐅᒡ ᒥᔅᑎᐦᐄ ᒑᒌ ᐅᒌᔑᑲᒥᒡ ᐊᓂᔮ ᐅᔅᑭᒡ ᐺᐳᓂᔨᒡ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ᙮ ᐊᓂᒌ ᐹᔨᑯᑖᓅ ᐘᐃᐱᔅᒌᔅ ᐊ ᓂᑭᑎᐦᒡ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ, ᔮᐱᒡ ᑭᑎ ᒌ ᑭᓂᐙᔨᐦᑎᒧᒡ ᐅᑖᑯᔨᐤ ᒌᔑᑲᒥᐙᐤᐦ ᐊᓂᔮ ᒫᐦᒡ ᑲ ᐃᔑ ᐃᔮᐦᒡ ᐋᐦᒷᔮ ᐅᐦᒋ ᓂᑭᑎᐦᒡ᙮

ᐋᐅᐠ ᑭᔮ ᑳ ᐅᔅᑖᑭᓅᒡ ᐋᑳ ᑲᒥᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᓅᒡ᙮ ᐅᔮ ᒑᒌ ᐊᐱᒋᐦᑖᒡ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᒋᓵᐃᔨᔫᒡ ᐋᑳ ᓵᔅ ᓈᔅᒡ ᒌ ᓂᑑᐦᐅᒡ ᒥᐠ ᒫᒃ ᐋᔅᐠ ᐋᐑ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ᙮ ᐅᔮ ᒫᒃ ᐑ ᐙᐱᒋᐦᑖᑤᐘ ᒋᓵᐃᔨᔫᒡ, ᔮᐃᑖ ᓵᔅ 15 ᑎᐦᑐᐳᓐᐦ ᑭᑎ ᐋᐱᒋᐦᐋᐅᒡ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ ᑭᔮ ᐱᔑᔑᐠ ᐊᓂᔮ ᒫᐦᒡ 5 ᑎᐦᑐᐳᓐᐦ ᐋᒌ ᐊᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ᙮ ᐊᔫᐦ, ᐊ ᒫᒎᓂᑭᓅᔨᒡ ᑎᐦᑐᐳᓐᐦ ᑳ ᐃᔅᐱᔑ ᐋᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ ᑭᔮ ᐋ ᐃᐦᑎᐳᓏᔨᒡ, ᔮᐃᑖ ᒥᑯᒋᒡ 80 ᑭᑎ ᐃᐢᐲᔫ᙮

ᐊᓐ ᐹᔨᑯᑖᓅ ᐋᐑ ᐃᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐ ᐋᑳ ᒎᔅ ᓂᑑᐦᐅᒡ, ᓃᔔᔨᒡ ᑭᑎ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᐦᑖᐤ ᒑᒌ ᐅᔮᔨᐦᑎᒡ:

1- ᒐ ᑎᐱᐦᐊᒍᐙᑭᓄᐎᒡ ᐹᔨᒀᐤ ᒥᓯᐙ 100% ᑎᐦᑐ ᐋᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑲ ᐅᑎᓂᐦᒡ ᑲ ᓃᑲᓃᑦ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᔨᒡ ᑭᔮ ᐅᐑᒋᒫᑭᓐᐦ; ᓈᔅᑦ ᒫᒃ

2- ᒐ ᐋᐱᒋᐦᐊᑦ, 5 ᑎᐦᑐᐳᓐᐦ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ ᐋᑳ ᒎᔅ ᓂᑑᐦᐅᒡ ᒥᐠ ᐊᑎᑑ ᒐ ᓃᔑᐲᔨᒡ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒑᒌ ᐅᑎᓂᐦᒃ ᐹᔨᐠ ᐃᔨᔫ ᐊᓂᑦ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ, 119 ᒫᐅᒡ ᒥᔅᑎᐦᐄ ᒑᒌ ᐅᒋᔑᑲᒥᑦ ᐹᔨᐠ ᐃᔨᔫ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ᙮

ᐊᓐ ᓃᔔ ᑲ ᐃᑎᓯᓈᑖᒡ ᒑᒌ ᐋᐱᒋᐦᑖᒡ ᐹᔨᑯᑖᓅ, ᐊᓐ ᑳ ᓃᑲᓃᑦ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᔮᐃᑖ ᑭᑎ ᒌ ᐃᓯᓈᑯᔨᒧ ᒑᒌ ᓂᑑᐦᐅᑦ ᒥᑯᒥᒃ 20 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ, ᑭᔮ 10 ᐊᓂᔮᐦ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐑᐑᑎᒪ ᒑᒌ ᐃᐦᑖᑦ ᐃᐦᑖᐎᓂᐦᒡ᙮

ᐊ ᑎᐱᒥᔅᑿᓅᒡ

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐊ ᑎᐱᒥᔅᑿᓅᒡ ᒐ ᐃᔅᐱᔑ ᒥᔮᑭᓄᐎᒡ ᐹᔨᑯᑖᓅ ᔔᔮᓐᐦ, ᐋᔫᐠ ᑳᓂᐙᐱᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᑖᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑲ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᐱᐦᐄᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᑲ ᐹᔨᑯᐳᓂᔨᒡ᙮ ᐋᐅᐠ ᐊᓐ ᐅᔫ ᑲᓂᐙᐱᐦᑖᑭᓅᒡ ᑎᐦᑐ ᑲ ᐅᒌᔑᑲᒥᒡ ᐊᓂᒌ ᑲ ᒋᓵᐃᔨᔫᐎᒡ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ᙮ ᑿᔑᓈᑯᐦᒡ ᒫᒃ ᒫᓐᐦ, ᐋᑎ ᔮᐱᒡ ᑖᐱᔅᑯᓐ ᐃᑎᔑᒡ ᐊᐘᓂᒌ ᐊᓂᑦ ᐊᓂᔮ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ, ᓂᓈᐦᑰ ᑭᑎ ᒌ ᐃᔅᐱᓵᔫ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔅᐱᔑ ᒥᔮᑭᓄᐎᒡ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ᙮

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐅᔮᔨᐦᑖᑭᓅᒡ ᒐ ᐃᔅᐱᔑ ᒥᔮᑭᓄᐎᒡ ᐹᔨᑯᑖᓅ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ, ᒫᐅᔮ ᑳᓂᐙᐱᐦᑎᒡ ᐊᓂᒌ ᑲ ᐅᒋᒫᐱᔅᑎᒡ: ᑖᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑲ ᓂᑑᐦᐅᒡ, ᓅᑎᒫᔫᒡ ᑭᔮ ᓂᑐᐃᔫᓈᒡ, ᑲ ᐃᔅᐱᔑ ᐅᑎᔨᒡ ᐋ ᐋᐱᑎᔨᒡ ᑭᔮ ᐊ ᐃᑎᔑᒡ ᐊᓂᑦ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ᙮ ᓃᐧᓵᐤ ᑎᐱᒥᔅᑿᓅ ᐊᓐ ᒐ ᐃᔅᐱᔑ ᒫᑎᓂᒍᐙᑭᓄᐎᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐅᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓂᒥᐙᐤᐦ᙮ ᐋᐅᐠ ᓃᔅᑎᒻ ᑲᓂᐙᐱᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᑖᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᐃᐦᑖᒡ ᐊᓐ ᑳ ᓃᑲᓃᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᔮᐦ ᐅᐑᒋᒫᑭᓐᐦ ᐋ ᓂᑑᐦᐅ ᐊᐱᒋᐦᐄᔨᒡ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐑᔔᑖᒡ, 240 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᐅᒡ ᒥᔅᑏ ᑭᑎ ᒌ ᐅᒌᔑᑲᒎ ᐹᔨᐠ ᐃᔨᔫ, ᑭᔮ ᒫᒃ 120 ᓈᔅᑦ ᒫᒃ 119 ᐊᓂᒌ ᒋᓵᐃᔨᔫᒡ ᐋᑳ ᒎᔅ ᒌ ᓂᑑᐦᐅᒡ᙮

ᐊᓐ ᒫᒃ ᒑᒌ ᒥᔫᐲᐦᐄᑯᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐅᔅᑭᒡ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ, ᐊᓂᑦ ᐋ ᐃᔑ ᐑᔅᑖᒡ ᑳ ᐊᓂᐢᒪᑎᒡ ᓂᐢᑯᒍᐎᓐ 15 ᑲ ᐃᑎᓯᓈᑖᒡ, ᐋᐅᐠ ᐋ ᐑᔅᑖᒡ ᒐ ᐃᐢᑯᐲᐦᑖᑭᓅᒡ ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᔨᐎᓐ ᐊᓐ ᐊ ᐃᑎᒋᐦᑎᑭᓅᒡᐦ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᓂᔅᑐᐳᓐᐦ ᒐ ᐱᒥᐲᒡ᙮ ᐋᑎ ᔮᐱᒡ ᓵᔅ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐋ ᐃᐢᑯᐲᐦᑖᑭᓅᒡᐦ ᐋ ᐃᑎᒋᐦᑎᑭᓅᒡᐦ ᒌᔑᑳᐤᐦ, 15% ᐄᐘᒡ ᑭᑎ ᐃᐢᑯᐲᔫ ᐋᔑᐠ ᐹᔨᐠ ᐃᔨᔫ ᐊᓂᑦ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᑦ ᓂᔅᑐᐳᓐᐦ ᒐ ᐱᒥᐲᔨᒡ᙮ 2002-2003, 2003-2004 ᑭᔮ 2004-2005 ᒐ ᐃᐢᐲᒡ, $2.25 ᐄᐘᒡ ᑭᑎ ᐃᐢᑯᐱᔫ ᐊᓐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᐃᑎᒋᐦᑎᑭᓅᒡ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ, ᐋᐠ ᒫᒃ ᓂᔅᑐᐳᓐᐦ ᒐ ᐱᒥᐲᒡ᙮

ᐄᐘᒡ 30% ᑎᐱᐦᐄᑭᓅᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊᓂᒌ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᓂᔨᒡ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐃᐦᑖᒡ ᐅᓂᑑᐦᐆᐢᒌᐙᐦᒡ᙮ ᐊᓐ ᐊ ᔮᐅᓈᑯᐦᒡ ᐊ ᐃᔅᒌᓵᓅᒡ, ᐋᐅᑯᓐᐦ ᓂᑑᐦᐆᐢᒌᐦ 50 km ᐑᐑᑎᒪ ᐃᐦᑖᐎᓂᐦᒡ ᐋ ᐃᐦᑎᑯᒡᐦ, ᑭᔮ ᒫᒃ ᐊ ᐃᑎᒧᒡ ᒫᐢᑭᓅ, ᐎᔅᑖ 200 km ᐋ ᐃᔅᐱᔑ ᔮᐅᓈᑯᐦᒡ᙮

ᐆ ᐊ ᐃᐢᑯᐲᒡ ᐊ ᐃᑎᒋᐦᑎᑭᓅᒡᐦ ᒌᔑᑳᐤᐦ, 180 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᐅᒡ ᒥᔅᑎᐦᐄ ᑭᑎ ᒌ ᐅᒋᔑᑲᒎ ᐹᔨᐠ ᐃᔨᔫ ᓅᐦᒋᒌᐦᒡ ᐊ ᐃᐦᑖᑦ ᒐᑿᒡ ᑭᔅᑭᑎᓂᐲᔨᒧ 1 ᐲᐦᐊᒻ ᓂᐢᒋᐲᔨᒧ 30᙮ 100 000 ᒫᒎ ᐊ ᐃᐦᑎᓐᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒑᒌ ᐅᒌᔑᑲᒥᓈᓅᒡ ᐊᓂᑖ ᐊ ᔮᐅᓈᑯᓂᔨᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐊ ᐃᐦᑖᒡ ᐅᓂᑑᐦᐆᐢᒌᐙᐦᒡ, ᐋᑯᑦ ᐊᓂᑦ ᐊ ᐊᔅᒋᐲᒡ ᒫᒎ 350 000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊ ᐃᐦᑎᒡᐦ ᒑᒌ ᐅᒌᔑᑲᒥᓈᓅᒡ᙮

ᐊᓐ ᓃᐧᔔᐤ ᐋ ᑎᐱᒋᔅᐧᑳᓅᒡ, ᐋᐅᒄ ᐄᐧᐊᒡ ᒦᓐ ᑖᐱᐦᐄᒑᓅᒡ, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᑲ ᒑᔅᑎᓈᔮᔨᐦᑖᑯᔨᑦ ᔔᔮᓐ ᒑ ᒦᐧᐋᓅᒡ,ᐋᑯᑦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐅᔮᔨᐦᑖᑭᓅᒡ ᐋ ᐃᑎᔑᒡ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓰᒡ ᑭᔮ ᑲ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᑎᓰᒡ ᐋᒌ ᐋᐱᑎᓰᒡ, ᐋᔫᒄ ᒑᒌ ᐊᔅᑎᓈᑭᓅᔨᒡᐦ ᐅᔮ ᔔᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᒑ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔮᑭᓄᐧᐃᒡ ᐋ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ᙮ ᐊᓐ 6 ᑲ ᐃᑎᓯᓈᑖᒡ ᐊᒋᔅᑖᔪᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ, ᐋᑯᑦ ᐋ ᐧᐄᔅᑖᒡ ᐊᓐ ᒑ ᒥᔮᑭᓅᑦ ᐃᔨᔫ ᐅᔮ ᐄᐧᐊᒡ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ, ᐊᓐ ᔔᔮᓐ ᒑ ᐊᒍᓈᑭᓅᑦ 40% ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᑎᓰᒡ ᐊᓂᒦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓰᒡ ᑭᔮ 100% ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒋᔖᐃᔨᔫᔔᔮᓐ᙮ ᐹᑎᔅ ᒥᒄ ᐧᐄ ᐋᑳ ᐊᔅᑎᓯᓈᓯᑦ ᐊᓐ ᔔᔮᓐ ᐊᓂᑦ ᐧᐄᓀᐧᐋᐅᔨᓂᐦᐄᑭᓂᐦᒡ, ᐊᓐ ᒥᔨᐧᐋ ᔔᔮᓐ ᐋ ᐅᑎᑎᐦᐆᑯᒡ ᐊᐧᐋᓂᒦ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓰᒡ, ᐋᔫᒄ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᑎᓰᒡ, ᐋᐅᒄ ᑭᔮ ᐊᓐ ᐋ ᐊᔅᒋᐲᑦ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐ ᐋ ᐅᒌᔑᑳᒥᓈᓅᒡ᙮

ᐋᑎ ᔮᐱᒡ ᐧᐄᓅᑖᒡ ᐊᓐ ᒑᐧᐄ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᒫᐧᑲᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ, ᔮᐱᒡ ᒋᑭ ᒌ ᓈᑎᒧᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ ᐊᓂᑖ ᐃᔨᔫ ᐊᔅᒌᐦᒡ ᐊᓂᔮ ᒫᐧᑲᔫ ᐋ ᐋᐱᑎᔒᔥᑖᑭᓅᔨᒡ ᐋ ᐋᑎ ᐃᔅᐱᐦᑖᔮᔨᒡ, ᐋᒄ ᒫᒃ ᒑᒋ ᐅᐦᑎᓂᒫᓯᒡ ᔔᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐅᑎᓯᒡ᙮ ᓂᒧᐃ ᒫᒃ ᓂᑐᐧᐊᔨᐦᑖᑯᓐ ᐧᑳᔅᑖ ᒑ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ, ᓂᒧᐃ ᓂᐦᐊᔨᐦᑖᑯᔫ ᑲᒋᒡ ᐋ ᐋᐱᑎᓰᑦ ᐃᔨᔫ ᑭᔮ ᒑᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᒫᐧᑲᒡ ᐋ ᐋᐱᑎᓰᑦ᙮ ᓂᒧᐃ ᑭᑎ ᒌ ᒥᔮᑭᓅ ᐃᔨᔫ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᑭᔮ ᐋ ᐅᐦᒋ ᒫᑎᓂᒧᐧᐋᑭᓅᑦ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᐤ ᔔᔮᓐᐦ ᐊᓂᑖ ᑳᓈᑖ ᑭᔮ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒐᔫᓈᐦᒡ ᐋ ᐅᐦᒋᐲᔨᒡᐦ᙮

ᐋᐅᒄ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐊᓂᒦ ᐃᔨᔫᒡ ᐋᐧᐄ ᓈᑎᐦᒡ ᐃᔨᔫ ᐋᓂᔅᒐᐤ ᐃᐦᑐᐧᐃᓂᔫ ᒑᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐ, ᐋᑯᑦ ᒫᒃ ᒑᒌ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᐊᓂᔮ ᔔᔮᓐᐦ ᐋ ᒫᑎᓂᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᔮ ᒑᒌ ᐅᐦᑎᓂᒫᓯᒡ ᒑᐧᑲᔫ ᒑᒌ ᐧᐄᒋᐦᐄᑯᒡ ᐅᔮ ᐊᓄᐦᒡ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᒡ ᐱᒫᑎᓰᐧᐃᓂᔫ᙮

ᐋᔑᑯᒻ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ ᑎᐱᒋᔅᐧᑳᓅ ᐊᓐ ᒫ ᐃᔥᐱᔑ ᒫᑎᓂᒧᐧᐋᑭᓅᑦ ᐃᔨᔫ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ ᑭᔮ ᓈᐅᐧᐋᐤ ᒦᐧᐋᓅ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ ᐊᓐ ᐋ ᐅᑎᐦᒋᐱᒡ ᒥᔑᑳᒫᐦᔮᐅᐲᓯᒻ 1, ᒋᔖᔮᔅᑯᓂᐲᓯᒻ 1, ᓂᔅᒋᐲᓯᒻ 1 ᑭᔮ ᒧᔖᐧᐋᐦᔮᐅᐲᓯᒻ 30᙮ ᐊᓐ ᐋ ᒦᐧᐋᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐ, ᐋᐅᒄ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᑖᐃᔅᐸ ᐊᓂᔮ ᒫᐧᑳᒡ ᐋ ᐃᐦᑖᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐊᓂᑖ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐧᐋᐦᒡ᙮

ᐋᐦᐧᑳᒡ ᐋ ᐃᔅᐲᒡ ᔔᔮᓐ (ᒑ ᑎᒋᐦᐄᒑᓅᒡ ᐋ ᐋᑯᔨᓈᓅᒡ ᓈᔅᑦ ᒫᒃ ᐋᐦᐧᑳᒡ ᐋ ᐃᔅᐲᒡ)

ᑖᐱᔅᑯᓐ ᐊᓂᒦ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ ᑭᔮ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒐᔫ ᑖᐱᑑ ᐱᒋᔅᑎᓈᐅᒡ ᔔᔮᓐᐦ ᐊᓂᑦ ᐋ ᑎᐹᓂᐱᑦ ᔔᔮᓐ ᒑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᐋᐦᐧᑳᒡ ᐋ ᐃᔅᐲᒡ, 2002-2003 ᒫᒃ ᑲ ᐃᔅᐲᒡ ᒌ ᒋᐦᒋᐲᐦᑖᑭᓅ ᐆ᙮ ᐋᔫᒄ ᒑ ᐃᑖᐱᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᐆ ᔔᔮᓐ ᒑᒌ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐋᑳ ᒌ ᐃᐦᑖᒡ ᓅᐦᒋᒦᐦᒡ ᐅᐦᒋ ᐋᑯᓯᐧᐃᓂᔫ ᓈᔅᑦ ᒫᒃ ᐋᐦᐧᑳᒡ ᐋ ᐃᔅᐲᐦᐄᑯᒡ ᒑᐧᑲᔫ᙮

ᐹᐦᐹᔨᒄ ᐃᔨᔫ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓰᒡ ᒫᐅᒋᐦᑖᐤ, ᐋ ᐹᔨᑯᑦ, ᐋᑯᔫᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᑖᓐ ᑎᐦᑐ ᐋ ᐅᒌᔑᑳᒥᑦ ᒑᒌ ᑎᐱᐦᐄᑭᓅᔨᒡᐦ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐᐦ᙮

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᒫᐅᒋᐦᑖᑦ ᐅᑖᑯᓰᐤ ᒌᔑᑳᒻᐦ ᐃᔨᔫ, ᑭᑎ ᒌ ᐅᔥᑖᐤ ᒫᒧ ᐋ ᒫᐅᒋᐦᑖᑭᓅᒡᐦ ᐋᑯᔫᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ, ᐋᐅᒄ ᒫᒃ 2000 ᒫᒧ ᒑᒌ ᐃᐦᑎᒡᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᐋᑯᔫᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᐋᐱᐦᐋᔅᑖᔨᒡ ᒑᒌ ᐋᐱᒋᐦᑖᒡ ᒥᔨᐧᐋ ᐃᔨᔫᒡ ᓂᑑᐦᐆᔔᔮᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ᙮

ᐊᓐ ᒫᒃ ᑭᔮ ᒫᒧ ᐋ ᒫᐅᒋᐦᑖᑭᓅᒡᐦ ᒌᔑᑳᐤᐦ, 500 ᐃᐦᑎᓐᐦ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒑᒌ ᐅᑎᓂᐦᒃ ᐃᔨᔫ ᐋᑳ ᒌ ᐃᐦᑖᑦ ᓅᐦᒋᒦᐦᒡ ᐅᐦᒋ ᐋᐧᑲᐦᒡ ᐋ ᐃᔅᐲᐦᐄᑯᑦ ᒑᐧᑲᔫ, ᐱᑯᓂᒑ ᐋ ᐊᔅᒋᐳᑖᔨᒡ ᓈᔅᑦ ᒫᒃ ᐋ ᐧᐄᐦᑖᔨᒡ ᐊᓂᑖ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᑦ ᒫᓐᐦ᙮

ᑳ ᐃᔅᐲᒡ ᒫᒀᓐ 2002-2003

ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ

ᒥᒄ ᐃᔨᔫᒡ ᐊᓂᑖ ᐋ ᐅᐦᒋᔨᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐊᔅᒌᐦᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐊᔅᑎᔨᓈᔨᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮ ᒌᐘᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒎᐃᓂᐦᒡ (JBNQA) ᑭᑎ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᐅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ. ᐋᔦᒄ ᔮᐃᑖ ᒫ ᐐᒋᒡ ᐲᐦᒡ ᑯᐯᒃ ᐊᔅᒌᐦᒡ ᑮᔮ ᔮᐃᑖ ᒫ ᐅᑎᐦᑖᐃᓂᒡ ᐊᓂᔮ ᐹᔨᒄ ᐃᔨᔦ ᐃᐦᑖᐃᓂᔦ, ᒥᔅᑎᓯᓃ, ᒋᓵᓯᐲ, ᐙᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ, ᐚᓵᓂᐲ, ᐐᒥᓂᒌ, ᐃᔅᒁᓐ, ᐚᐱᒫᑯᔅᑐᐃ, ᓅᒥᔅᑳ ᑮᔮ ᐅᒉᐳᑲᒨ.

ᒍᓵᐚᐦᔮᐅᐲᓯᒍ 2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, 14 109 ᒫᒨ ᒌ ᐃᑎᓅᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐊ ᐊᔅᑎᔨᓈᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᒫᒌ ᐐᒋᐦᐋᑭᓄᐃᒡ ᐅᐦᒋ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑮᔮ ᒌᐘᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒎᐃᓂᔦ (JBNQA) ᐊᓂᑖ ᐹᔨᒄ ᐃᔨᔦ ᐃᐦᑖᐃᓂᐦᒡ ᐋ ᐅᐦᒌᒡ. 13 707 ᒫᒃ ᒫᒨ ᒌ ᐃᑎᓅᒡ ᐊᓂᑖ ᐋᒌ ᐐᒋᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐊᔅᒌᐦᒡ, ᐊᓐ ᐊᔅᒌ ᐋ ᐐᔥᑖᒡ ᐊᓂᑦ ᓂᔅᑯᒎᐃᓂᐦᒡ, ᐋᐅᒄ ᐋ ᐊᔥᒋᐲᒡᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᒥᓯᐚ ᐃᔨᔦ ᐃᐦᑖᐃᓐᐦ ᐋᔦᐦ ᑮᔮ ᐊᓂᐦᐄ ᑯᑎᒃᐦ ᐃᐦᑖᐃᓐᐦ ᐱᑯᓂᒫ ᔑᔫᑲᒨ, ᓵᐯᐃ, ᐁᒪᔅ, ᔅᓅᑌᑦ ᑮᔮ ᐙᓛᑖᑦ. ᑮᐸ ᐋ ᐐᒋᒡ ᐱᔥᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐐᐋᑎᒫ ᐊᓂᔮ ᐃᐦᑖᐃᓂᔦ ᐋ ᐅᐦᒌᒡ ᐱᑯᓂᒫ ᐚᓵᓂᐲᐤ ᐃᔨᔫᒡ.

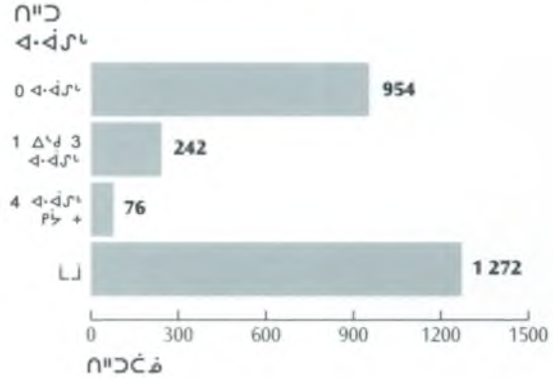
ᐅᑖ ᐃᔑ ᐸᒋ ᐅᑖᐦᒡ, ᒫᑲᑦ ᑖᐱᔫ ᐃᑎᓅᒡ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᐋᐅᒄ ᐋ ᐃᔑ ᓅᑯᐦᒡ ᐆ ᐊᒋᔅᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓂᐦᒡ ᓃᐦᑖᒡ ᑳ ᐃᐦᑎᑯᐦᒡ.

ᑳ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ

	1998 1999	1999 2000	2000 2001	2001 2002	2002 2003
ᑎᐦᑐᑖᓅ	1 273	1 319	1 319	1 272	1 272
ᒋᓵᐃᔨᔫᒡ	1 844	1 907	1 904	1 840	1 834
ᐊᐚᔑᒡ	843	891	879	822	788
ᒫᒨ	**2 687**	**2 798**	**2 783**	**2 662**	**2 622**

ᐊᑎ ᔮᐱᒡ ᑖᐱᔥᑯᓐ ᐃᑎᔑᒡ ᐋ ᐸᐦᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᑳ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐅᐦᒋ 2001-2002 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᒥᒄ ᒫᒃ ᐊᑎᔫ ᒌ ᒋᐦᑯᔑᓅᒡ ᑎᐦᑐ ᐃᔨᔫᒡ ᑳ ᐃᑎᔑᒡ, ᐋᐅᒄ ᐋᒄ ᐄᐦᒡ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔨᓈᑯᔨᒡ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᐃᔨᔫᒡ. ᐊᑎᔫ ᒥᐦᒫᔫᒡ ᐊᓂᒌ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᐃᔨᔦ ᒥᒄ ᐊ ᐹᔨᑯᑦ ᒋᓵᐃᔨᔦ. ᐊᓂᒌ 488 ᑎᐦᑐᑖᓅ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐋᒌ ᓃᔑᒡ ᒋᓵᐃᔨᔫᒡ, ᒥᒄ ᒫᒃ 38.4% ᒫᒨ ᐊᓂᒌ ᐋ ᐃᑎᔑᒡ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ. ᐊᓐ ᐋ ᓃᔑᐲᒡ ᑎᐦᑐᑖᓅ ᐊ ᐃᑎᔑᓈᓅᒡ, ᐋᐅᒄ ᑮᔮ ᐋ ᐊᑎ ᓃᔑᐲᒡ ᐊ ᐃᑎᔑᒡ ᐊᐚᔑᒡ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐸᐦᐹᔨᑯᑖᐅᔨᓈᓅᒡ. 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᒥᒄ 318 ᑎᐦᑐᑖᓅ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᐋᐅᒄ 25%, ᒌ ᐐᐦᑎᒧᒡ ᐊ ᐐᒋᒫᒡ ᐅᑎᐋᔑᒥᐋᐤᐦ, ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᑳ ᐅᑎᐋᔑᒥᒡ, ᐅᔖ ᒥᒄ 1 ᐃᔅᒄ 3 ᒌ ᐃᑎᔑᔦᐦ ᐅᑎᐋᔑᒥᐋᐤᐦ.

ᑎᐦᑐ ᐊᐚᓂᔑᒡ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᓈᓅᒡ



ᐅᔮ ᒫᒃ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔨᓈᑯᔨᒡ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᐃᔨᔫᒡ, ᐊᑯᑦ ᐧᑲᓲᐧᐊᓐ ᒫᒌ ᐅᐦᒋ ᓂᔥᑐᐦᑎᒥᒄ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᔨᒡ ᐊᓂᒌ ᐃᔨᔫᒡ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫᒨ, 44.5% ᑳ ᓃᑳᓂᒡ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᓃᐦᑖᒡ 28 ᒌ ᐃᐦᑎᐳᐚᓯᒡ ᓈᔥᑦ ᒫᒃ ᐐᔥᑖ 68 ᑳ ᐃᐦᑎᐳᐚᓯᒡ. ᐅ ᒫᒃ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ, ᐅᔖ ᓃᓲᔨᒡ ᐃᔨᓈᑯᔨᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᐅᔅᒋᓃᒋᔨᒡ ᐅᔖ ᐊ ᐹᔨᑯᒡ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓯᒡ ᐃᔨᔦ ᐋᓂᔅᒫᐤ ᐃᐦᑐᐃᓂᔦ ᑮᔮ ᒋᓵᐃᔨᔫᒡ ᐐᔥᑖ 68 ᐋ ᐃᐦᑎᐳᐚᓯᒡ ᑮᔮ ᐐᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓂᐦᒡ ᐋ ᐅᐦᑖᒋᐦᐅᒡ ᒍᔮᒻ ᐊᓂᑖ ᐃᔑ ᐸᒋ ᐅᐦᑖᐦᒡ.

ᐊᓐ ᑳ ᐃᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᐊᑎᔫ ᒥᒋᓐ ᑭᑎ ᒥᔨᓈᑖᐤ ᐊᓂᑦ ᐊᒋᔅᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐᐦ 1 ᐲᐦᐊᒻ 3.

ᐊᓐ ᓵᔥ ᐊ ᐃᔑ ᐐᔥᑖᒡ ᐃᔥᐱᒥᐦᒡ, ᑳ ᐊᓂᔅᒫᑎᐦᒡ ᓂᔅᑯᒎᐃᓐ 15 ᑳ ᐃᑎᔨᓈᑖᒡ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐅᔥᑖᑭᓅ ᓂᔥᑐᔨᒡ ᐊ ᐅᔥᑲᒡ ᒫᒌ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ. 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, 16 ᑳ ᓃᑳᓂᒡ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᒌ ᐅᑎᓂᒧᒡ ᐊᓂᔮ ᒫᒌ ᐊᔥᑎᒋᒫᑭᓄᐃᒡ ᐊᑳ ᒎᔥ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᒡ. ᐹᔨᑯᑖᓅ ᒌ ᓂᑐᐧᐋᔨᐦᑎᒧᒡ ᐧᐊᐃᐱᔥᒌᔥ ᒫᒌ ᓂᑭᑎᐦᒡ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᑮᔮ ᐹᔨᑯ ᐅᔅᒋᓃᒋᔫ ᐋᒌ ᒌᔥᑖᑦ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓱᑦ ᒌ ᒥᔨᓂᐦᐅᔫ ᒫᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐋᑳ ᔮᐃᑖ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ ᒫ ᐧᑳᒋᐦᐋᑭᓅᑦ.

ᐋ ᐹᔩᑯᑦ ᐊᐧᐋᓐ ᐅᒌᔑᑳᒻᐦ

ᐊᓂᔮ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐃᔨᔫᒡ ᐊᓂᔮᐦ ᐅᓂᑑᐦᐅᓈᔮᓂᒥᐧᐋᐤᐦ, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᐅᓵ ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ ᑳ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᔨᒻᐦ ᒫ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔮᑭᓅᐧᐃᒡ᙮ ᐃᐦᑎᑯᓂᔦ ᑖᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᒋ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ ᐹᔨᒄ ᐃᔨᔫ ᑭᔮ ᒫᒨ 350 000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒥᓯᐧᐊ ᒥᔮᑭᓅᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐃᔨᔫᒡ ᒫᒋ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ᙮ ᐋᐅᒄ ᐊ ᐃᔑ ᐧᐄᓴᑖᒡ 240 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒫᐅᒡ ᒥᔥᑎᐦᐄ ᒫᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᑦ ᐹᔨᒄ ᐃᔨᔫ, ᑭᔮ ᒫᒃ 119 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᐅᒡ ᒥᔥᑎᐦᐃ ᒫᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᑦ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᒡ ᐋᑳ ᒨᔥ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᒡ, ᓈᔥᑦ ᒫᒃ 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐅᔥᑭᒡ ᐊᐧᐋᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐊᑦ ᓂᑑᐦᐅᓈᔮᓐ ᐋᑳ ᔮᐃᑖ ᐧᑳᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ᙮

2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, 310 948 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒌ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐃᔨᔫᒡ, 296 911 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᒃ ᒌ ᑎᐱᐦᐄᑭᓅᐦ᙮ ᐊᓐ ᐊᒋᔅᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 4 ᓅᑯᓐ ᑖᓐ ᑳ ᐃᔅᐲᒻᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑭᔮ ᑳ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᓈᓅᒡ᙮ ᐆ ᐧᐹᐳᐦᒡ, ᐋᐅᒄ ᐅᔥᑭᒡ ᑳ ᒋᔅᒋᓄᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᒡ ᐊᓐ ᐋ ᐃᔑ ᐧᐄᔥᑖᒡ ᑳ ᐋᓂᔅᒫᐦᑎᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 15 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑖᒡ, ᑭᔮ ᐊᓂᐦᐄ ᑳ ᐃᔅᑯᐲᐦᑖᑭᓅᓯᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐅᑎᐱᐦᐊᒫᑯᓯᐧᐃᓂᐧᐋᐤᐦ ᐋᒌ ᔮᐅᓈᑯᓂᓯᒡ ᐊᓂᑖ ᑳ ᐊᑎ ᐃᐦᑖᒡ, ᐋᐅᒄ ᒫᒃ 48 390 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᑭᓅᒻᐦ᙮ ᐧᐄᓵᐧᐋ 16% ᐊᓂᔮ ᓂᑑᐦᐅ ᐃᔨᔫᒡ ᐋᒌ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᒡ ᐊᓂᑖ ᐋᒌ ᔮᐅᓈᑯᓂᓯᒡ᙮ ᐊᓐ ᒦᓐ ᑳ ᐅᔥᑳᒡ ᐋᐦᐧᑳᒡ ᐋ ᐃᔅᐲᒡ ᒪᐧᑲᓐ ᓃᔮᓐ ᑳ ᑎᐹᓂᐱᑦ, 18 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐄᒫᓅ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑦ ᐋᒌ ᐋᑯᓯᐤ ᒌᔑᑳᒥᓈᓅᒡ᙮ ᐋᐅᒄ ᒫᒃ ᒫ ᒋᔅᒫᔨᐦᑖᑯᐦᒡ ᐊᓂᑖ ᓵᔥ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ ᐋᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᐃᔨᔫ ᓂᑑᐦᐅᓈᔮᓐᐦ, 4 ᒥᒄ ᐃᔅᒄ ᑭᑎ ᒌ ᒫᐅᒋᐦᑖᐤ ᐅᑖᑯᓯᐤ ᒌᔑᑳᒻᐦ, ᐋᔦᒄ ᒫᒃ ᓂᒥ ᓈᔥᒡ ᑭᑎ ᐧᐄ ᐋᐱᒋᐦᑖᐅᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐋᑯᓯᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐧᐋᐦᒋ ᒌ ᐃᑖᔨᐦᑖᑭᓅᒡ ᐅᔥᑭᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᓂᑑᐦᐅᓈᔮᓐ᙮ ᐊᓐ ᐋᐦᐧᑳᒡ ᐋ ᐃᔅᐲᒡ ᒪᐧᑲᓐ ᓃᔮᓐ ᑳ ᑎᐹᓂᐱᑦ, ᒌ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐃᔨᔫᒡ ᐋᑳ ᐋᑳ ᐅᐦᒋ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᒡ ᐊᓂᑖ ᓅᒥᔅᑳᐦᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑖ ᐋᒌ ᐧᐃᐦᑖᔨᒡ ᒫᐧᑳᒡ ᑳ ᓃᐱᐦᒡ 2002᙮ ᐆ ᒫᒃ ᐋ ᐃᔑ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᒡ, 39 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒌ ᑎᐱᐦᐄᒫᓅᐦ᙮

ᔮᐱᒡ ᒋᑭ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒨ ᓂᑑᐦᐅ ᐃᔨᔫ ᐊᑎ ᐋᑳ ᐃᐦᑖᑦ ᐊᓂᑖ ᓅᐦᒋᒦᐦᒡ, ᒥᒄ ᒫᒃ ᓃᓵᔑᒡ ᑭᑎ ᒌ ᓂᐦᐋᔨᑎᒥᐦᐄᐧᐋᐤ ᐆ ᒫᒌ ᐃᐦᑎᓈᓅᒡ᙮ ᐋᔦᒄ ᐊᓂᔮ ᐹᑎᔥ ᒥᒄ ᐋᒌ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᑦ ᐊ ᓂᔥᑐᓯᓈᓅᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᒫᒧᓯᓂᐦᐧᐋᑭᓅᔨᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐃᔨᔫᐦ ᐊᓂᑖ ᐋ ᐃᐦᑖᑦ, 10 ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑭᑎ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒨ, ᑭᔮ ᒫᒃ ᐧᐄ ᒋᔅᑯᑎᒪᓯᑖ ᐹᔅᒋᑭᓂᔦ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᑖᑭᓅᓯᒡ, 3 ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑭᑎ ᒌ ᐅᑎᓂᒼ ᒫᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᑦ᙮

ᐊᓂᔮ ᑖᓐ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᐦᑖᒡ ᐹᔨᑯᑖᓅ ᐋ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᔮ ᑖᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᐧᐃᒡ, ᐄᐦᒡ ᓂᔮᓂᑯᑐᓐᐦ ᑭᑎ ᐃᔑᓈᑯᓂᔦ, ᐋᐅᒄ ᐊ ᐃᔑ ᓅᑯᐦᒡ ᐊᓂᑦ ᐊᒋᔅᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 4, ᐋᐅᒄ ᑭᔮ ᐋᒌ ᐹᔥᒋᐲᐦᑖᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐃᔨᔫᒡ ᐊᓂᔮ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᐅᒡ ᒥᔥᑎᐦᐄ ᒫᒋ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ, ᓂᒧᐃ ᒫᒃ ᐊᔥᑎᓂᑭᓅᐦ ᐊᓂᔮ ᐋᒌ ᒥᔮᐅᐲᐦᑖᒡ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᐦᑖᒡ ᓅᐦᒋᒦᐦᒡ ᐊᓂᑦ ᐊᓂᔮ ᐊ ᑎᐱᒋᔥᐧᑳᓅᔨᒡ ᒫ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᐧᐃᒡ᙮ ᐊᓂᒌ ᑭᔮ ᓂᑑᐦᐅ ᐃᔨᔫ ᒫᒌ ᐅᑎᓯᒡ, ᐱᑯᓂᒪ ᐋᐱᑎᓯᓰ ᐊ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᑦ ᐊᑲ ᐋᐱᑎᓰᑦ, ᑭᔮ ᑯᑎᒃᐦ ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᓯᐧᐃᓐᐦ, ᓂᒧᐃ ᑎᐱᐦᐄᑭᓅᔦ ᐊᓂᔮ ᒫᒄ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᑦ᙮ ᐊᓐ ᑳ ᓃᑳᓃᑦ ᐊ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᑦ ᐊᓂᔮ ᐅᐦᒋ ᐋᐱᑎᓯᐧᐃᓂᐦᒡ ᐊ ᐅᐦᒋᐲᔨᒡᐦ ᓃᔮᓐᐦ, ᓂᒧᐃ ᑭᔮ ᑭᑎ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᔦᐦ ᐅᐧᐃᒋᒪᑭᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᒫᒄ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᓅᐦᒋᒦᐦᒡ ᑳ ᐊᑎ ᐃᐦᑖᔨᒡᐦ᙮

ᓂᓈᐦᑰ ᒪᐧᑲᓐ ᑭᑎ ᒌ ᑖᑭᐦᐄᒪᐱᔦ ᐊᓐ ᐋ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᐱᑎᓯᓈᓅᒡ, ᐋᐅᒄ ᒫᒃ ᑳ ᓂᔥᑑᓈᑯᐦᒡ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ ᐋᒌ ᑖᑭᐦᐄᒪᐲᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐊᓐ ᑳ ᐃᑎᔑᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑑᐦᐅᓈᔮᓐᐦ᙮ 175 ᑎᐦᑐᑖᓅ ᒌ ᒋᐱᐦᐊᒧᒡ ᐊᓂᔮ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑑᐦᐅᓈᔮᓐᐦ ᐆ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, 57% ᒫᒃ ᐊᓂᒌ ᑳ ᒋᐱᐦᐊᒡ (ᒫᑳᑦ ᐋᐱᐦᑑ ᐊᓂᒌ ᓃᐦᑖᐦᒡ 30 ᐋᒌ ᐃᔅᐱᑎᓯᒡ ᐋᒌ ᓃᑳᓃᒡ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᒡ) ᑏᑯᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔦ ᑭᔮ ᒫᒃ ᐋᒌ ᒋᔅᑯᑎᒪᓲᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔦ ᐋᒌ ᓈᑎᐦᒡ᙮ ᑯᑎᑭᒡ ᒫᒃ ᐊ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᒡ, ᒥᒄ 9.7% ᐊᓂᒌ ᑏᑯᒡ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᐤ ᒌᒋᒥᔦ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᑖᐅᒡ, ᑭᔮ 10.3% ᓂᒥ ᐅᐦᒋ ᓵᐳᔥᑭᒧᒡ ᐊᓂᔮ ᒫᒌ ᐊᔅᑎᓯᓈᓯᒡ ᒫᒌ ᐋᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑑᐦᐅᓈᔮᓐᐦ ᐅᔮ ᒦᓐ ᐊ ᐱᐳᓂᔨᒡ᙮

ᐊᓂᑦ ᐊᒋᔅᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 5, ᓅᑯᓐ ᐧᐄᓵᐧᐋ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᐧᐃᒡ ᐸᐦᐹᔨᑯᑖᓅ, ᐋᐅᒄ ᒫᒃ ᒪ ᒋᔅᒫᔨᐦᑖᑯᐦᒡ ᒥᐦᒪᑐ ᐃᔨᔫᒡ ᐋᒌ ᒋᐱᐦᐊᒡ ᐊ ᐋᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑑᐦᐅᓈᔮᓐ ᐆ ᐧᐹᐳᐦᒡ, ᐋᐅᒄ ᒫᒃ ᒪ ᐊᑎ ᑖᑭᐦᐄᒪᐲᒡ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑑᐦᐅᓈᔮᓐᐦ ᑭᔮ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᒫᓅᒡ᙮

ᑳ ᑎᐱᐦᐄᒫᓅᒡ

ᐊᓐ ᒪ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔮᑭᓅᑦ ᐃᔨᔫ ᓂᑑᐦᐅᓈᔮᓐᐦ, ᐋᔦᒄ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᐊ ᐧᐄᔥᑖᑦ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᒍ ᑖᓐ ᒪ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᑦ ᐊᐧᐋᓐ ᒫᒌ ᒥᔦᐲᑦ ᐋᔑᑯᒻ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ᙮ ᐊᓐ ᐹᔨᒄ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᑦ ᐃᔨᔫ ᓂᑑᐦᐅᓈᔮᓐᐦ, ᐋᐅᒄ ᓈᐦᐋᐤ ᐋ ᐃᔅᑎᑎᑦ ᐊᓐ ᑯᐯᒃ ᒋᓵᐃᔨᔦ ᓃᔮᓐ ᐊ ᐃᔥᐱᔑ ᒦᐧᐋᓅᒡ ᐹᔨᑯ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊ ᑭᓂᐧᐋᐱᒪᑭᓅᑦ᙮ ᐊᑯᑦ ᐊ ᓅᑯᐦᒡ ᐊᓐ ᑳ ᐃᔑ ᑎᐱᒋᔥᐧᑳᓅᒡ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ 2002-2003 ᐊᓂᑦ 6 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑖᒡ ᐊᒋᔅᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ, ᐧᐄᓵᐧᐋ 2.3% ᒌ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᔅᑯᐱᔦ ᐊᓐ ᐋ ᑎᐱᐦᐄᒫᓅᒡ ᓂᑑᐦᐅᓈᔮᓐ᙮ ᐊᓐ ᓈᐦᐋᐤ ᐋ ᐃᔑ ᑎᐱᐦᐄᒫᓅᒡ ᐹᔨᒄ ᒌᔑᑳᐤᐦ, ᐄᐧᐋᒡ $2.25 ᐋ ᐊᔥᑎᓈᑭᓅᑦ ᐊᐦᐧᒪᔮ ᒥᓯᐧᐊ ᒫᒧᓂᑭᓅᒡ ᒪ ᐃᔅᑎᑎᑦ ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᓯᐧᐃᓐ, ᐊᓐ ᒫᒃ ᐊ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᒡ ᐧᐹᐳᐦᒡ, ᐋᐅᒄ ᒪ ᓅᑯᐦᒡ 7.4% ᐋᒌ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᔅᑯᐲᒡ᙮

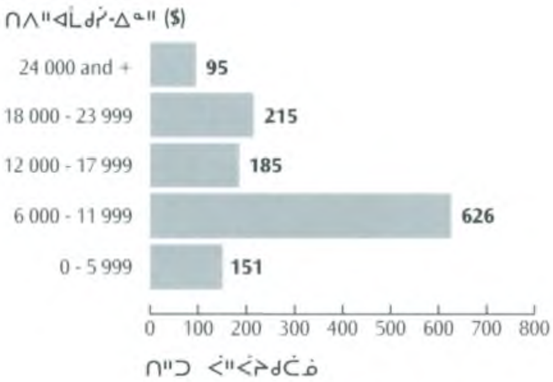
ᓅᑯᓐ ᑭᔮ ᐊᓐ ᑳ ᐅᔅᒋᐦᑖᑭᓅᒡ ᐋ ᐃᔑ ᑎᐱᒋᔥᐧᑳᓅᒡ ᐊᓂᑦ ᐊᒋᔅᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 6᙮ 2002-2003 ᑳ ᒥᐦᒋᐲᒡ,

ᑎᐹᓐ ᐃᔑ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅ ᐊᓐ ᐋ ᒫᒨᓂᑭᓅᒡ ᑎᐦᑐ ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᓈᓅᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᐦᐄ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓅᒡᐦ, ᐋᒄ ᒫᒃ ᒑ ᓅᑯᐦᒡ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐱᒥᔅᑎᓈᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᑦ ᑳ ᑎᐹᓂᐱᑦ ᓅᔮᓐ ᐋᐦᐧᑳᒡ ᐋ ᐃᔅᐲᒡ ᒑ ᐅᐦᒋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓅᑦ᙮ ᐊᓐ ᑳ ᐋᓂᔅᒐᐦᑎᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 15 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑖᒡ, ᐋᑯᑦ ᐋ ᐧᐄᔥᑖᒡ 2.4% ᒑ ᐃᔥᐱᔑ ᐱᒥᔅᑎᓈᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐊᓂᔭ ᐋᔑᑯᒻ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ, ᐋᒄ ᒫᒃ ᓈᐦᐋᐤ ᑖᐱᑑ ᒑ ᐃᔥᐱᔑ ᐱᒥᔅᑎᓈᑦ ᑭᔮ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒐᓯᒡ᙮ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, $0.57 ᐋᔑᑯᒻ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒌ ᐃᔥᐱᔑ ᐱᒥᔅᑎᓈᐅᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮᐦ ᐅᒌᔑᑳᒥᐧᐋᐤᐦ ᒐᒌ ᑎᐱᐦᐄᑭᓅᔨᒡᐦ᙮ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᐋᔫᒄ ᑳ ᑎᐱᒥᔥᐧᑳᓅᔨᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᓅᔥ ᑳ ᐅᐦᒋ ᐱᐦᐧᑳᓈᑭᓅᔨᒡᐦ ᐅᒌᔑᑳᒥᐧᐋᐤᐦ ᐋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ᙮ ᐊᓂᒌ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᑳ ᔮᐅᓈᑯᓂᔨᒡ ᑳ ᐊᑎ ᐃᐦᑖᒡ, ᐋᐅᒄ 30% ᒫᒨ ᒑ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ, ᐱᑯᓂᒐ $14.32 ᐆ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᐄᐧᐋᒡ ᒌ ᐱᒥᔅᑎᓈᑭᓅᔫᐦ ᒑ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᒥᔥᐧᑳᓅᔨᒡ᙮

ᐊᓂᑦ ᐊᒥᔅᑖᓱᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 7 ᓅᑯᓐ ᒥᓯᐧᐋ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᒐᓅᒡᐦ ᐊᓂᑖ ᒥᓯᐧᐋ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ ᑭᔮ ᐧᐄᔖᐧᐋ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᐹᐦᐹᔨᑯᑖᓅ᙮ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᓰᐧᐃᓐ ᑳ ᒫᑎᓂᒥᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᒥᓯᐧᐋ ᐹᔨᑯᑖᓅᐦ, $15 897 360᙮ ᐧᐄᔖᐧᐋ 92% ᐆ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᑦ ᓅᔮᓐ ᒌ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᔮ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᓂᔨᒡ ᑳ ᐊᑎ ᐃᐦᑖᒡ᙮ ᐆ ᒫᒃ ᑳ ᐅᔥᑳᒡ ᐄᐧᐋᒡ ᐋ ᐃᔑ ᑎᐱᐦᐄᒐᓅᒡ, ᐄᐧᐋᒡ $690 825 ᒌ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ᙮

ᒫᐤ ᐋ ᓅᑯᐦᒡ ᐊᓐ ᑳ ᐋᑎ ᐃᔅᐲᒡ ᐧᐄᔖᐧᐋ ᐊ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔮᑭᓄᐧᐃᒡ ᐹᔨᑯᑖᓅ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ᙮

ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᒫᑎᓂᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᐹᐦᐹᔨᑯᑖᓅ



ᐊᓐ ᐋ ᓂᑑᐦᐆᓈᓅᒡ, ᐋ ᓅᑎᒫᓵᓅᒡ ᑭᔮ ᐋ ᓂᑑᐃᔫᓈᓅᒡ, ᒥᔥᑏ ᓅᔥ ᐃᔅᐱᔫ ᓅᔮᓐ ᐊᓐ ᒐᐧᑳᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᑖᑭᓅᒡ ᑭᔮ ᐋ ᐱᐹᒥᐲᐦᐄᓰᐧᐋᒐᓅᒡ᙮ ᐋᑎ ᔮᐱᒡ ᓅᔥ ᒥᔥᑎᐦᐄ ᐃᔅᐲᐦᐄᑯᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐅᔮ ᐋᐧᐃ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᒡ, ᐋᔥᒄ ᑎᐱᐦᐊᒧᒡ ᑭᔮ ᐧᐄᒥᐧᐋᐤᐦ ᐊᓂᑖ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐧᐋᐦᒡ ᑳ ᒋᒥᑖᔨᒡᐦ᙮ ᒥᐦᒐᑑᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᑖᐱᔥᑯᓐ ᐋ ᓂᑑᐦᐅᒡ ᑭᔮ ᐊᐱᔒᔥ ᐋ ᐋᐱᑎᓰᒡ ᐊᓂᔭ ᒥᒄ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᐦᑖᔭᔨᒡ ᒐᒌ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐅᒡ᙮ ᒫᐤ ᐱᑯᓂᒐ ᑳ ᐃᔅᐲᒡ 2002-2003, ᒐᑲᑦ 70% ᒌ ᐃᔅᑎᑎᔫᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐊᓂᔮᐦ ᐅᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓂᒥᐧᐋᐤᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᒫᒨ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᔑᐦᐋᒡ ᓅᔮᓐᐦ ᑳ ᐹᔨᑯᐳᓂᔨᒡ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔥᑯᐲᑦ $7 233 452, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᐦᒡ ᑳ ᐅᐦᒋ ᐅᔑᐦᐋᒡ ᐊᓂᒌ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ᙮

2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᐋᑎ ᔮᐱᒡ ᒌ ᓃᔑᐲᒡ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᓈᓅᒡ, ᔮᐱᒡ ᒌ ᐃᔅᑯᐱᔫ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᒐᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ, ᐋᐅᒄ ᐋᒄ ᐊᓐ ᑳ ᒋᔅᒋᓄᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᒡ ᑳ ᐅᔥᑳᒡ ᑳ ᐃᔑ ᐧᐄᔥᑖᒡ ᑳ ᐋᓂᔅᒐᐦᑎᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 15 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑖᒡ᙮ $15 376 625 ᒌ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᒐᓅ 2001-2002 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, $15 897 360 ᒌ ᐃᔅᑯᐱᔫ ᐋ ᑎᐱᐦᐄᒐᓅᒡ ᐆ 2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᐋᑎ ᑭᔮ ᐹᔨᑯᓂᒡ ᒌ ᐃᑎᔑᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐᐦ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐊᒡ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐧᐋᐦᒋ ᒌ ᐃᔅᑯᐲᒡ ᐋ ᑎᐱᐦᐄᒐᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ, ᐋᐅᒄ ᐋᒄ ᐊᓐ ᐋ ᐃᔅᑯᐲᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐅᑎᐱᐦᐊᒫᑯᓰᐧᐃᓂᐧᐋᐤ ᐊᓂᔮ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᓂᔨᒡ ᐊ ᐃᐦᑖᒡ᙮ ᐄᐧᐋᒡ $169 111, ᐱᑯᓂᒐ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒐᓯᒡ ᐋᒌ ᐱᒥᔅᑎᓈᑦ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᑦ ᐋ ᑎᐹᓂᐱᑦ ᓅᔮᓐ ᐋᐦᐧᑳᒡ ᐋ ᐃᔅᐲᒡ ᒐ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓅᑦ᙮

ᒫᐦᒡ ᒫᓯᓈᑖᒡ

2002-2003 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᓈᔥᑖᐧᐹ ᒌ ᓯᒥᔮᐦᐄᑯᒡ ᑳ ᐅᒥᒫᐅᐱᒡ ᐅᔮ ᒐᐧᑳᒡ ᑳ ᐊᑎ ᐅᔅᒋᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᔮ ᒐᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐄᑯᔨᒡᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᐦ, ᐋᑯᑦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᓅᑯᐦᒡ ᐊᓂᒌ ᓂᓈᐦᑰ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓯᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ᙮ ᐊᓂᑖ ᒫᒃ ᐃᔑ ᓃᔥᑖᒥᐦᒡ, ᐋᑯᑦ ᒐ ᒫᔥᑎᓈᐦᐅᔮᐦᒡ ᑖᓐ ᒐ ᐃᔑ ᓂᐦᐄᐲᐦᐄᑯᑦ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐅᔮ ᒐᐧᑳᓐ ᑳ ᐅᔅᒋᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᑭᔮ ᒐᒌ ᓂᑑᒋᔅᒐᔨᐦᑎᒪᒡ ᑖᓐ ᐋ ᐃᔑ ᐋᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ᙮

ᒫᐧᑳᒡ ᑳ ᐅᔅᒋᐦᑖᑭᓅᒡ ᐋ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᔒᔥᑖᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ ᐋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ, ᑯᑎᒃ ᒐᐧᑲᔫ ᒌ ᐅᑎᑎᐦᐆᑯᒡ ᐃᔨᔫ ᐊᓂᑖ ᐃᔨᔫ ᐊᔅᒌᐦᒡ᙮ ᐋᐅᒄ ᐱᑯᓂᒐ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐆᓯᓈᓅᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ ᒐ ᐅᑐᑖᒥᑐᒡ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒐᓯᒡ ᑭᔮ ᐃᔨᔫᒡ ᐅᐦᒋ ᑯᐯᒃ, ᒐᔥᑎᓈᔮᔨᐦᑖᑯᓐ ᒫᒃ ᒐ ᑖᑯᐦᐆᑯᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐊᓂᑖ ᐃᔑ ᓃᔥᑖᒥᐦᒡ, ᐱᑯᓂᒐ ᐋ ᐋᐱᐦᐋᔥᑖᔨᒡᐦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐᐦ, ᑲᒋᒡ ᐋ ᐋᐱᑎᓰᒡ, ᑭᔮ ᒫᒃ ᒥᒄ ᐋᔅᑯ ᐋ ᐋᐱᑎᓰᒡ᙮ ᐊᓂᑖ ᒫᒃ ᐃᔑ ᓃᔥᑖᒥᐦᒡ, ᒐᔥᑎᓈᔮᔨᐦᑖᑯᓐ ᒥᔥᑎᐦᐄ ᒐ ᐅᑎᑎᐦᐆᑯᒡ ᒐᐧᑲᔫ ᐃᔨᔫᒡ ᑭᔮ ᐊᓐ ᐃᔨᔫ ᐋᓂᔅᒐᐤ ᐃᐦᑐᐧᐃᓐ ᓃᑲᓂᐦᒡ ᑭᑎ ᐃᐦᑎᑎᑭᓅ ᐊᓐ ᐋ ᐋᑎ ᐅᑎᐦᒋᐲᒡ ᒐᐧᑳᓐ᙮

COMMUNAUTÉS CRIES
CREE COMMUNITIES
ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑖᐎᓐᐦ

PRESTATAIRES DU PROGRAMME
BENEFICIARIES OF THE PROGRAM
ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒻ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐘᒻ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ

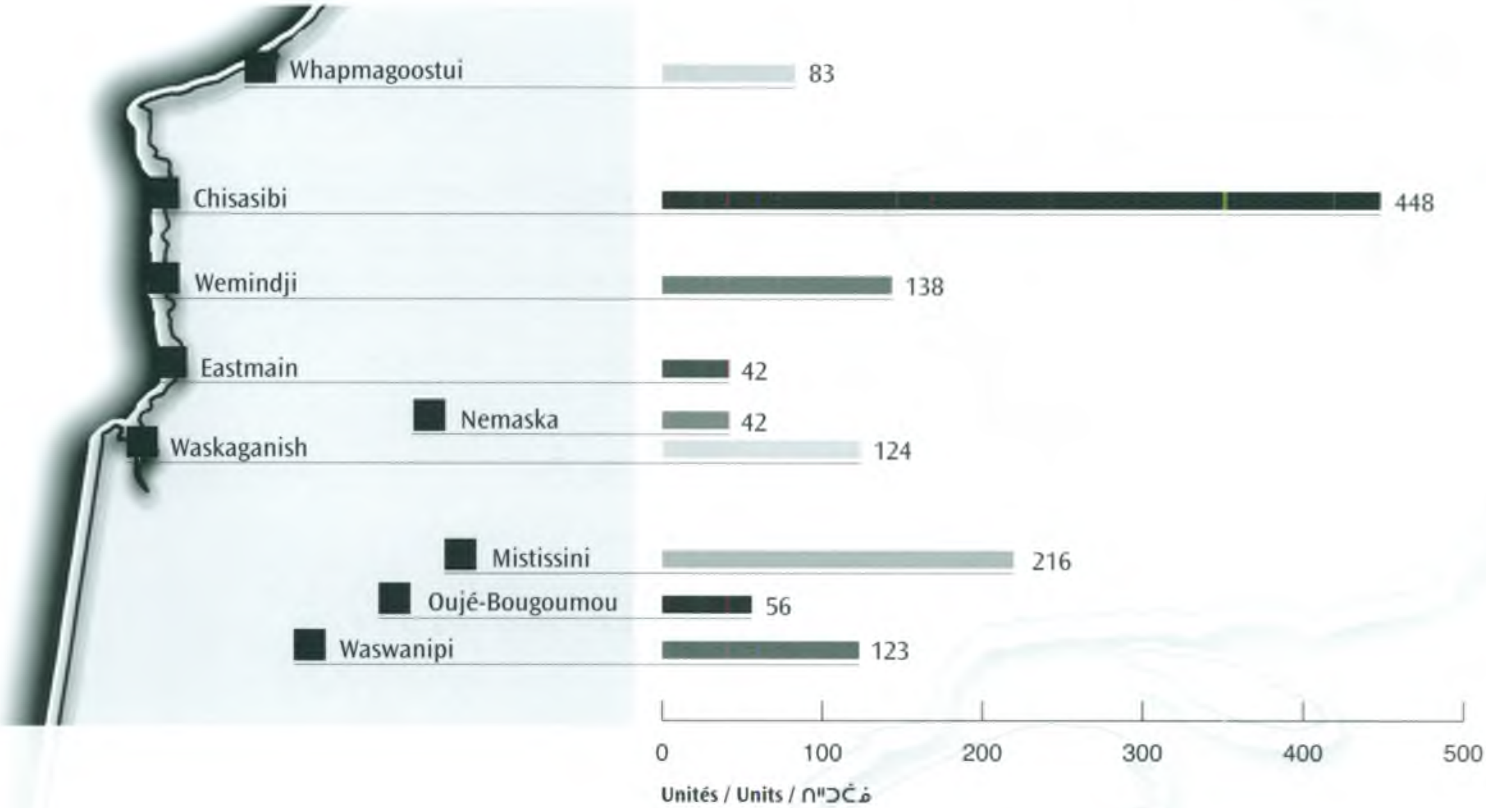


Tableau / Table 1
ᐊᒥᐢᑖᓱᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

PRESTATAIRES DU PROGRAMME
BENEFICIARIES OF THE PROGRAM
ᓂᑑᐦᐆ ᐃᐳᔩᒼ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐧᐊᒼ ᓂᑑᐦᐆᓈᔫᓐᐦ
2002-2003

COMMUNAUTÉ COMMUNITY ᐃᐦᑖᐧᐃᓐ	UNITÉS UNITS ᑎᐦᑐᑖᓅ	STRUCTURE DES UNITÉS / COMPOSITION OF UNITS / ᐋ ᐃᑎᔑᒼ ᐋ ᐹᐦᐹᐳᑯᑖᐅᔩᒼ ADULTES ADULTS ᒥᔔᐃᐳᔩᒼ	 ENFANTS CHILDREN ᐊᐧᐋᔑᒼ	 TOTAL TOTAL ᑳᒌ
MISTISSINI ᒥᐢᑎᓯᓃ	216	341	141	482
CHISASIBI ᒋᓵᓰᐲ	448	620	274	894
WASKAGANISH ᐧᐋᐢᑳᐦᐄᑲᓂᔥ	124	178	59	237
WASWANIPI ᐧᐋᐧᓵᓂᐲ	123	176	89	265
WEMINDJI ᐧᐄᒥᓐᒌ	138	192	46	238
EASTMAIN ᐄᐢᒣᓐ	42	56	13	69
WHAPMAGOOSTUI ᐧᐋᐱᒫᑯᐢᑐᐃ	83	128	98	226
NEMASKA ᓀᒥᐢᑳ	42	60	18	78
OUJÉ-BOUGOUMOU ᐅᒎᐹᑯᒨ	56	83	50	133
TOTAL **ᑳᒌ**	**1 272**	**1 834**	**788**	**2 622**

Tableau / Table 2
ᐊᒥᔅᑖᔪᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 2

UNITÉS DE PRESTATAIRES SELON L'ÂGE DU CHEF DE L'UNITÉ
BENEFICIARY UNITS ACCORDING TO AGE OF THE HEAD OF THE UNIT
ᐋ ᐹᔾᑯᑖᐅᔩᓈᓅᒡ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐊᑌ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ ᑳ ᓃᑳᓃᒡ ᐋ ᐹᔾᑯᑖᐅᔩᒡ
2002-2003

GROUPE D'ÂGE AGE GROUP ᑳ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ	UNITÉS SELON LE NOMBRE D'ADULTES UNITS ACCORDING TO NUMBER OF ADULTS ᑳ ᐃᑎᔑᒡ ᒥᔫᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐹᔾᑯᑖᐅᔩᓈᓅᒡ			
	1 ADULTE **1 ADULT** **1 ᒥᔫᐃᔨᔫ**	**2 ADULTES** **2 ADULTS** **2 ᒥᔫᐃᔨᔫᒡ**	**TOTAL** **ᒫᒨ**	**%**
18-27	177	102	279	21,9%
28-37	146	96	242	19,0%
38-47	95	53	148	11,7%
48-57	64	45	109	8,6%
58-67	121	85	206	16,2%
68+	181	107	288	22,6%
TOTAL **ᒫᒨ**	**784**	**488**	**1 272**	**100%**

Tableau / Table 3
ᐊᒋᐢᑖᓱᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

PARTICIPATION AU PROGRAMME
PARTICIPATION IN THE PROGRAM
ᑳ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ
2002-2003

	POPULATION CRIE CREE POPULATION ᑳ ᐃᑎᔑᒡ ᐃᔨᔫᒡ		PRESTATAIRES DU PROGRAMME BENEFICIARIES OF THE PROGRAM ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐧᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ	
COMMUNAUTÉ **COMMUNITY** **ᐃᐦᑖᐧᐃᓐ**	**MEMBRES[1]** **MEMBERS[1]** **ᐊ ᐊᐢᑎᓯᓈᓯᒡ[1]**	**RÉSIDANTS[2]** **RESIDENTS[2]** **ᐊ ᐧᐄᒋᒡ[2]**	**INSCRIPTIONS** **ENROLLMENT** **ᐊᒌ ᐲᐦᑕᓯᓂᐦᐅᓯᒡ**	**%[3]**
MISTISSINI ᒥᐢᑎᓯᓃ	3 018	2 971	482	16,2%
CHISASIBI ᒋᓵᓰᐲ	3 398	3 374	894	26,5%
WASKAGANISH ᐧᐋᐢᑳᐦᐄᑲᓂᐡ	2 164	2 024	237	11,7%
WASWANIPI ᐧᐋᐧᔂᓂᐲ	1 668	1 600	265	16,6%
WEMINDJI ᐧᐄᒥᓐᒌ	1 223	1 170	238	20,3%
EASTMAIN ᐄᐢᒣᓐ	589	581	69	11,9%
WHAPMAGOOSTUI ᐧᐋᐱᒫᑯᐢᑐᐃ	779	775	226	29,2%
NEMASKA ᓀᒥᐢᑳ	626	616	78	12,7%
OUJÉ-BOUGOUMOU ᐅᒉᐹᑯᒨ	644	596	133	22,3%
TOTAL **ᒫᒨ**	**14 109**	**13 707**	**2 622**	**19,1%**

---

1 Membres des communautés (Registre des populations autochtones du 9 juin 2003)
1 Members of the communities (Enrollment Commission List of June 9, 2003)
1 ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐊᐢᑎᓯᓈᓯᒡ ᐃᐦᑕᐧᐃᓂᐦᒡ (ᐋ ᒫᒎᓯᓈᓯᓈᓂᐤ ᒫᑳᐤ ᒍᓵᐧᐊᐦᔮᐅᐲᓯᒧ 9, 2003)

2 Membres résidant sur le Territoire de la Baie-James (Registre des populations autochtones du 9 juin 2003)
2 Members residing in the James Bay Territory (Enrollment Commission List of June 9, 2003)
2 ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐧᐄᒋᒡ ᒉᐃᒥᐢ ᐯᐃ ᐊᐢᒌᐦᒡ (ᐋ ᒫᒎᓯᓈᓯᓈᓂᐤ ᒫᑳᐤ ᒍᓵᐧᐊᐦᔮᐅᐲᓯᒧ 9, 2003)

3 Pourcentage des résidants inscrits au programme
3 Percentage of residents enrolled on the Program
3 ᐊᔓᑯᒻ ᒥᑕᐦᑐᒥᑎᓅ ᐊ ᒥᓯᓈᓯᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐊ ᐊᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑐᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐃᐦᑕᐧᐃᓂᐦᒡ

Tableau / Table 4
ᐊᒋᔅᑖᓱᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

RÉPARTITION DES JOURS
DISTRIBUTION OF DAYS
ᐋ ᐃᐦᑎᓂᔨᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐅᒌᔑᑳᒥᐚᐤᐦ
2002-2003

	ACTIVITÉS ACTIVITIES ᑖᓐ ᑳ ᐃᐦᑎᓈᓅᒡ ᐊᓂᐦᐄ ᒌᔑᑳᐤᐦ						JOURS RÉMUNÉRÉS PAID DAYS ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓄᓅᒡ		
COMMUNAUTÉ COMMUNITY ᐃᐦᑖᐐᓐ	BOIS BUSH ᓅᐦᒋᒦᐦᒡ	RÉGION ÉLOIGNÉE[1] FAR REGION[1] ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦᒡ[1]	COMITÉ LOCAL LOCAL COMMITTEE ᒫᒨ ᓂᔫᐦᐅ ᐃᔨᔫᒡ	MATERNITÉ MATERNITY ᐋᐄ ᐚᐱᒫᐅᓱᓈᓅᒡ	MALADIE SICK LEAVE ᐋ ᐋᑯᓯᓈᓅᒡ	DÉSASTRE DISASTER ᐋᐦᑳᒡ ᐋ ᐃᔅᐲᒡ	CHEF HEAD ᑳ ᓃᑳᓂᑦ	CONJOINT CONSORT ᐅᐄᒋᒪᑭᓐᐦ	TOTAL TOTAL ᒫᒨ
MISTISSINI ᒥᔅᑎᓯᓃ	56 630	9 113	39	206	-	39	34 457	18 159	52 616
CHISASIBI ᒋᓵᓰᐲ	107 501	22 120	-	639	-	-	79 986	22 056	102 042
WASKAGANISH ᐙᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ	28 693	2 220	-	130	-	-	21 124	7 334	28 458
WASWANIPI ᐙᔂᓂᐲ	30 496	2 481	-	47	12	-	21 126	8 475	29 601
WEMINDJI ᐐᒥᐣᒌ	32 026	4 510	-	-	-	-	23 667	6 979	30 646
EASTMAIN ᐄᔅᒣᐣ	8 813	364	-	2	-	-	7 193	1 472	8 665
WHAPMAGOOSTUI ᐙᐱᒫᑯᔅᑐᐃ	23 243	6 682	-	93	-	-	16 125	6 467	22 592
NEMASKA ᓀᒥᔅᑳ	10 424	515	-	-	6	-	6 953	2 874	9 827
OUJÉ-BOUGOUMOU ᐅᒉᐴᑯᒨ	13 122	237	-	55	-	-	9 121	3 343	12 464
TOTAL ᒫᒨ	**310 948**	**48 390**	**39**	**1 172**	**18**	**39**	**219 752**	**77 159**	**296 911**

[1] Région éloignée : le nombre de jours en région éloignée fait partie du nombre de jours passés dans le bois.

[1] Far Region: the number of days spent in a far harvesting region are included in the number of days spent in the bush.

[1] ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦᒡ: ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᓂᔫᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᓱᓈᓅᒡ ᐊᓂᑖ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦᒡ ᓅᐦᒋᒦᐦᒡ.

Tableau / Table 5
ᐊᒋᔅᑖᓱᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

MOYENNE DE JOURS RÉMUNÉRÉS
AVERAGE DAYS PAID
ᐐᔮᐙ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓅᒡᐦ
2002-2003

COMMUNAUTÉ COMMUNITY ᐃᐦᑖᐎᓐ	PAR UNITÉ PER UNIT ᐹᔫᑯᑖᓅ	PAR CHEF PER HEAD ᐹᔫᑯ ᑳ ᓃᑳᓃᑦ ᐹᔫᑯᑖᓅ	PAR CONJOINT PER CONSORT ᐹᔫᑯ ᐅᐑᒋᒫᑭᓐᐦ	PAR ADULTE PER ADULT ᐹᔫᑯ ᒋᔖᐃᔪᔮ
MISTISSINI ᒥᔅᑎᓯᓃ	244	160	145	154
CHISASIBI ᒋᓭᓰᐲ	228	179	128	165
WASKAGANISH ᐙᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ	230	170	136	160
WASWANIPI ᐙᔂᓂᐲ	241	172	160	168
WEMINDJI ᐐᒥᓐᒌ	222	172	129	160
EASTMAIN ᐄᔅᒣᓐ	206	171	105	155
WHAPMAGOOSTUI ᐙᐱᒫᑯᔅᑐᐃ	272	194	142	177
NEMASKA ᓀᒥᔅᑳ	234	166	160	164
OUJÉ-BOUGOUMOU ᐅᒉᐴᑯᒨ	223	163	124	150
TOTAL ᒫᒨ	**233**	**173**	**137**	**162**

Tableau / Table 6
ᐊᒥᔅᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ

PARAMÈTRES DE CALCUL
CALCULATION PARAMETERS
ᐋ ᐃᔑ ᑎᐱᐦᐊᒫᒫᓅᒡ
2002-2003

	2001-2002	2002-2003
ALLOCATION QUOTIDIENNE DAILY ALLOWANCE ᐹᔨᒄ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᔫᐧᐃᓐ	-	47,72 $
Contribution au Fonds d'assurance Contribution to the Insurance Fund ᐋ ᐱᒥᔅᑎᓈᑭᓅᐨ ᓅᔮᓐ ᐊᐦᐧᑳᒡ ᐃᔅᐲᒪ	-	0,57 $
ALLOCATION QUOTIDIENNE NETTE **DAILY NET ALLOWANCE** **ᐹᔨᒄ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᔫᐧᐃᓐ ᐋᒦ ᐱᐦᐧᑳᓇᑭᓅᐨ**	**44,42 $**	**47,15 $**
ALLOCATION QUOTIDIENNE POUR RÉGION ÉLOIGNÉE **FAR HARVESTING REGION DAILY ALLOWANCE** **ᐋ ᓵᐅᓈᑯᐦᒡ ᐋ ᓂᔫᐦᐆᓈᓅᒡ ᐹᔨᒄ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑎᐱᐦᐊᒪᑯᔫᐧᐃᓐ**	-	**14,32 $**
MONTANT DE BASE **BASIC AMOUNT** **ᓃᔥᑎᒻ ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᔫᐧᐃᓐ**		
PAR ADULTE / PER ADULT / ᐋᔑᒄ ᒥᓵᐃᔨᔫ	3 762 $	3 849 $
PAR ENFANT / PER CHILD / ᐋᔑᒄ ᐊᐧᐋᔥ	1 505 $	1 540 $
PAR UNITÉ / PER UNIT / ᐋᔑᒄ ᐹᔨᑯᑖᓅ	1 505 $	1 540 $

Tableau / Table 7
ᐊᒥᔅᑖᒍᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ

PRESTATIONS ACCORDÉES
BENEFITS GRANTED
ᒫᒨ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᒪᑲᓅᒡ
2002-2003

COMMUNAUTÉ COMMUNITY ᐃᐦᑖᐧᐃᓐ	MONTANT GARANTI GUARANTEED AMOUNT ᑳ ᒣᔥᑎᓈᔭᔨᐦᑕᑯᐦᒡ ᑎᐱᐦᐊᒪᑯᔨᐧᐃᓐ	ALLOCATION QUOTIDIENNE DAILY ALLOWANCE ᐸᔦᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑎᐱᐦᐊᒪᑯᔨᐧᐃᓐ	ALLOCATION EN RÉGION ÉLOIGNÉE FAR REGION ALLOWANCE ᐊ ᔮᐅᓈᑯᐦᒡ ᐊ ᓂᔫᐦᐴᓈᓅᒡ ᑎᐱᐦᐊᒪᑯᔨᐧᐃᓐ	SOUS-TOTAL SUB-TOTAL ᓃᔥᑎᐟ ᒪᒧ	AIDE SOCIALE[1] SOCIAL AID[1] ᐐᒋᐦᐄᐧᐋᐤ ᒦᒋᒻ[1]	TOTAL TOTAL ᒫᒨ	MOYENNE /UNITÉ AVERAGE /UNIT ᐐᔅᐧᐊ ᑎᐱᐦᐊᒪᑯᔨᐧᐃᓐ ᐊᔑᐤ ᐸᔨᑯᑖᓅ
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓃ	202 313 $	2 480 860 $	130 498 $	2 813 671 $	2 721 $	2 810 950 $	13 014 $
Chisasibi ᒋᓵᓰᐲ	392 574 $	4 811 307 $	316 759 $	5 520 640 $	4 048 $	5 516 592 $	12 314 $
Waskaganish ᐧᐋᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ	141 882 $	1 341 796 $	31 790 $	1 515 468 $	2 521 $	1 512 947 $	12 201 $
Waswanipi ᐧᐋᐧᔂᓂᐲ	162 423 $	1 395 682 $	35 528 $	1 593 633 $	10 351 $	1 583 282 $	12 872 $
Wemindji ᐐᒥᓐᒌ	99 160 $	1 444 962 $	64 583 $	1 608 705 $	996 $	1 607 709 $	11 650 $
Eastmain ᐄᔅᒣᓐ	17 287 $	408 556 $	5 212 $	431 055 $	1 207 $	429 848 $	10 234 $
Whapmagoostui ᐧᐋᐱᒪᑯᔅᑐᐃ	110 908 $	1 065 209 $	95 686 $	1 271 803 $	1 112 $	1 270 691 $	15 310 $
Nemaska ᓀᒥᔅᑳ	35 151 $	463 339 $	7 375 $	505 865 $	0 $	505 865 $	12 044 $
Oujé-Bougoumou ᐅᒉᐹᑯᒨ	69 481 $	587 675 $	3 394 $	660 550 $	1 074 $	659 476 $	11 776 $
Total ᒫᒨ	**1 231 179 $**	**13 999 386 $**	**690 825 $**	**15 921 390 $**	**24 030 $**	**15 897 360 $**	**12 498 $**

---

[1] Montants reçus par des prestataires en début d'année avant que leur admissibilité au programme ne soit confirmée.

[1] Amounts received by beneficiaries at the beginning of the year before their eligibility to the Program was confirmed.

[1] ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᒪᑲᓅᒡ ᓵᔥ ᐊᒥᐦ ᐊᒍᓈᑭᓅᔨᒻᐦ ᑳ ᐃᔥᐱᓵᔨᒡ ᐅᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᐤ ᒦᒋᒻ

ORGANIGRAMME / ORGANIZATION CHART / ᐋ ᐃᑎᐦᑳᑐᒡ ᐋᐱᑎᓰᔒᒡ

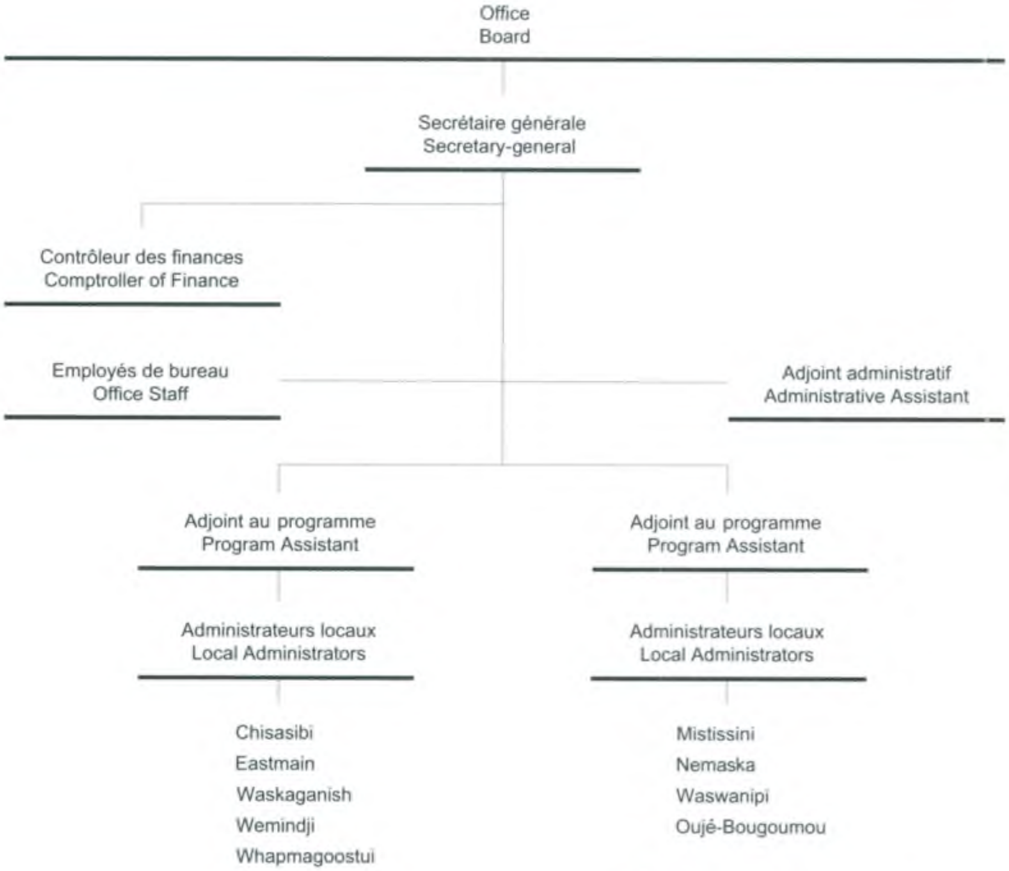

Office
Board
Secrétaire générale
Secretary-general
Contrôleur des finances
Comptroller of Finance
Employés de bureau
Office Staff
Adjoint administratif
Administrative Assistant
Adjoint au programme
Program Assistant
Adjoint au programme
Program Assistant
Administrateurs locaux
Local Administrators
Administrateurs locaux
Local Administrators
Chisasibi
Eastmain
Waskaganish
Wemindji
Whapmagoostui
Mistissini
Nemaska
Waswanipi
Oujé-Bougoumou

Photo : Tanya Lynn Strong

Employés de l'Office / Employees of the Board

Première rangée, de gauche à droite / First row, from left to right :
Tanya Lynn Strong, Allen Neacappo, Elizabeth Masty, Lizzie Diamond, Jason McKenzie, Jacob Gull.

Deuxième rangée, de gauche à droite / Second row, from left to right:
Peter Shecapio, Monique Caron, Sally Herodier, Monique Latouche, Deborah Wapachee, Marie-Claude Thibault, Winnie Bosum, Fred Tomatuk, Régent Brind'Amour, George Shecapio, Caroline Maurais, Billy Blackned.

MEMBRES DE L'OFFICE
MEMBERS OF THE BOARD
ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔅᑎᒡ

Gouvernement du Québec
Government of Québec
ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔮᐦᒋᒑᔫ

Gérald Lemoyne, Président/Chairman

Guy Girouard

Jean-Guy Dugré

Administration régionale crie
Cree Regional Authority
ᐃᔨᔫ ᑎᐹᔮᐦᒋᒑᔫ

George Wapachee, Vice-président/Vice-chairman

Willie Iserhoff

Philip Awashish

PERSONNEL DE L'OFFICE (AU 31 DÉCEMBRE 2003)
BOARD PERSONNEL (AS OF DECEMBER 31, 2003)
ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔅᑎᒡ ᐅᑖᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐙᐤᐦ
(ᒥᑯᓵᒌᔑᑭᓂᐲᓯᒻ 31, 2003 ᐋ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐲᒡ)

Siège social
Head Office
ᐅᒋᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐅᑭᒥᒄ

Monique Caron
Secrétaire générale
Secretary-general

Régent Brind'Amour
Contrôleur des finances
Comptroller of Finance

Tanya Lynn Strong
Adjointe
Assistant

Marie-Claude Thibault
Adjointe administrative
Administrative Assistant

Monique Latouche
Secrétaire
Secretary

Thelma Ste-Croix
Secrétaire
Secretary

Communautés cries
Cree Communities
ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑖᐎᓐᐦ

Adjoint au programme
Program Assistant

Mistissini : *Peter Shecapio*

Administrateurs locaux
Local Administrators

Mistissini : *George Shecapio*
Chisasibi : *Allen Neacappo*
Sally Herodier
Waskaganish : *Lizzie Diamond*
Waswanipi : *Jacob Gull*
Wemindji : *Billy Blackned*
Eastmain : *Fred Tomatuk*
Whapmagoostui : *Elizabeth Masty*
Nemaska : *Deborah Wapachee*
Oujé-Bougoumou : *Winnie Bosum*

Photo : Tanya Lynn Strong

Félicitations! / Congratulations!

En décembre 2003, l'Office a souligné la retraite bien méritée de Thelma Ste-Croix après 15 années de travail dévoué. Elle va nous manquer!

In December 2003, the Board celebrated Thelma Ste-Croix; she retired following 15 years of devoted work. We will miss her!

États financiers 2002-2003
Financial Statements 2002-2003
ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐧᐋᑭᓅᐨ ᑳ ᐃᔅᐲᐨ ᓲᔮᓐ 2002-2003

Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
Cree Hunters and Trappers Income Security Board

États financiers de l'exercice terminé le 30 juin 2003
Financial Statements for the Year Ended June 30, 2003

RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées qui respecte les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activités concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

L'Office reconnaît qu'il est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui le régissent.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de l'Office, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion.

POUR
L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU
REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

George Wapachee

Québec, le 12 septembre 2003

MANAGEMENT'S REPORT

The financial statements of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board were drawn-up by management, which is responsible for their preparation, presentation and the significant judgments and estimates included therein. This responsibility involved choosing appropriate accounting policies that comply with Canadian generally accepted accounting principles. The financial information contained in the rest of the annual report concurs with that shown in the financial statements.

To fulfil its mandate, management maintains a system of internal accounting controls designed to provide reasonable assurance that assets are safeguarded and that transactions are duly approved and properly recorded–when appropriate and in a manner suitable for preparing reliable financial statements.

The Board recognizes that it is responsible for conducting its affairs in accordance with the statutes and regulations governing it.

The Auditor General of Québec has audited the financial statements of the Board in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. His report states the nature and scope of his audit and his opinion.

ON BEHALF OF
CREE HUNTERS AND
TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

Québec, September 12, 2003

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris au 30 juin 2003 ainsi que l'état des opérations et de l'excédent de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'Office. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'Office au 30 juin 2003 ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

La vérificatrice générale par intérim,

AUDITOR'S REPORT

To the National Assembly

I have audited the balance sheet of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board as at June 30, 2003 and the statement of operations and surplus for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Board's management. My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit.

I conducted my audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that I plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In my opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Board as at June 30, 2003 and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles. As required by the *Auditor General Act* (R.S.Q., chapter V-5.01), I report that, in my opinion, these principles have been applied on a basis consistent with that of the preceding year.

Acting Auditor General of Québec,

Doris Paradis

Doris Paradis, CA

Québec, le 12 septembre 2003

Québec, September 12, 2003

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

OPÉRATIONS ET EXCÉDENT DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 2003
OPERATIONS AND SURPLUS FOR THE YEAR ENDED JUNE 30, 2003

		2003	**2002** (note 3)
REVENUS	**REVENUE**		
Contributions du gouvernement du Québec	Gouvernement du Québec contribution	17 335 995 $	16 555 819 $
Intérêts	Interest	1 129	2 174
		17 337 124	16 557 993
DÉPENSES	**EXPENDITURE**		
Prestations de sécurité du revenu	Income security benefits	16 134 395	15 413 419
Frais d'administration	Administrative expenses		
Traitements et avantages sociaux	Salaries and fringe benefits	931 968	889 487
Déplacements	Travel	117 263	120 193
Loyers	Rent	77 511	72 155
Honoraires	Professional fees	13 439	52 307
Fournitures et équipement	Supplies and equipment	30 269	22 622
Téléphone et communications	Telephone and communications	16 953	16 050
Amortissement des immobilisations	Depreciation of fixed assets	658	-
		1 188 061	1 172 814
		17 322 456	16 586 233
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	**EXCESS (DEFICIENCY) REVENUE OVER EXPENDITURE**	14 668	(28 240)
EXCÉDENT AU DÉBUT	**SURPLUS, BEGININING OF YEAR**	43 876	72 116
EXCÉDENT À LA FIN	**SURPLUS, END OF YEAR**	58 544 $	43 876 $

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

BILAN AU 30 JUIN 2003
BALANCE SHEET AS AT JUNE 30, 2003

		2003	2002 (note 3)
ACTIF À COURT TERME	**CURRENT ASSETS**		
Encaisse (note 4)	Cash (Note 4)	77 666 $	91 341 $
Débiteurs (note 5)	Accounts receivable (Note 5)	2 326 778	1 635 374
		2 404 444	1 726 715
Immobilisations (note 6)	**Fixed assets (Note 6)**	240 295	-
		2 644 739 $	1 726 715 $
PASSIF À COURT TERME	**CURRENT LIABILITIES**		
Emprunt bancaire (note 7)	Borrowing (Note 7)	125 488 $	- $
Créditeurs (note 8)	Accounts payable (Note 8)	2 294 284	1 682 839
Dû au Fonds d'assurance (note 13)	Owed to Insurance Fund (Note 13)	166 423	-
		2 586 195	1 682 839
EXCÉDENT	**SURPLUS**	58 544	43 876
		2 644 739 $	1 726 715 $

Engagements (note 9) — Commitments (Note 9)

POUR
L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU
REVENU DES CHASSEURS ET
PIÉGEURS CRIS

ON BEHALF OF
CREE HUNTERS AND TRAPPERS
INCOME SECURITY BOARD

Gérald Lemoyne

George Wapachee

NOTES COMPLÉMENTAIRES
30 JUIN 2003

1. CONSTITUTION, FONCTION ET FINANCEMENT

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, constitué en vertu de la Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (L.R.Q., chapitre 0-2.1), a pour fonction d'administrer le programme de sécurité du revenu établi par cette loi aux fins de fournir aux piégeurs et chasseurs cris une garantie de revenu; ce programme comprend également d'autres mesures d'incitation à se consacrer aux activités d'exploitation comme mode de vie.

Des prestations sont versées à des unités de bénéficiaires qui y sont admissibles sujet, entre autres conditions, au temps passé à chasser, pêcher, piéger et à exercer des activités accessoires.

Les sommes requises pour l'application de la loi précitée sont payées à même les deniers accordés annuellement à cette fin par le Parlement.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

Les états financiers de l'Office ont été préparés par la direction selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations. L'état des flux de trésorerie n'est pas présenté, car il n'apporterait pas de renseignements supplémentaires utiles pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'exercice.

Frais d'administration assumés par le gouvernement du Québec

Le coût de certains services de soutien assumé par le gouvernement du Québec, n'est pas présenté à l'état des opérations et de l'excédent.

Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que l'Office ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

Prestations

Les prestations sont constatées lorsqu'elles sont autorisées et que le bénéficiaire a satisfait aux critères d'admissibilité, s'il en est.

Immobilisations

Les acquisitions d'immobilisations sont comptabilisées au coût et sont amorties sur leur durée de vie utile selon la méthode et le taux suivant :

	Méthode	Taux
Améliorations locatives	Linéaire	7 ans

Le développement informatique n'a pas été amorti parce qu'il n'était pas en opération à la fin de l'exercice.

3. MODIFICATION COMPTABLE

À compter du présent exercice, l'Office inscrit ses prestations selon la méthode de la comptabilité d'exercice, alors qu'auparavant elles étaient inscrites selon la méthode de la comptabilité de caisse.

Cette modification appliquée de façon rétroactive a pour effet d'augmenter les postes suivants des états financiers :

	2002
Débiteurs	1 632 210 $
Créditeurs	1 632 210
Contribution du gouvernement du Québec	90 560
Prestations de sécurité du revenu	90 560

4. ENCAISSE

L'encaisse comprend un montant de 30 000 $, détenu dans un compte en fiducie et affecté par résolution des membres de l'Office aux versements de prestations. Ce montant sert à pourvoir, entre autres, aux versements d'avances et aux paiements d'urgence lorsque le processus normal d'émission de chèques entraîne des délais excessifs pour le prestataire.

5. DÉBITEURS

	2003	2002
Subvention à recevoir du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille	2 322 850 $	1 632 210 $
Autres	3 928	3 164
	2 326 778 $	1 635 374 $

6. IMMOBILISATIONS

	2003			2002
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Améliorations locatives	18 416 $	658 $	17 758 $	- $
Développement informatique	222 537	-	222 537	-
	240 953 $	658 $	240 295 $	- $

7. EMPRUNT BANCAIRE

Au 30 juin 2003, l'Office dispose d'une marge de crédit bancaire garantie par le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille de 2 000 000 $ jusqu'au 31 décembre 2008. Les montants prélevés portent intérêt au taux moyen des acceptations bancaires. Au 30 juin 2003, le taux était de 3,53 %.

8. CRÉDITEURS

	2003	2002
Prestations de la sécurité du revenu	2 156 427 $	1 632 210 $
Fournisseurs	110 224	10 364
Traitements et avantages sociaux	27 633	40 265
	2 294 284 $	1 682 839 $

9. ENGAGEMENTS

L'Office est engagé par des contrats de services professionnels pour le développement de son système informatique jusqu'en 2006.

L'Office est également engagé par des baux à long terme échéant à diverses dates jusqu'en 2010 pour des locaux administratifs. Ces baux comportent, dans certains cas, une option de renouvellement de cinq ans. La dépense de loyer de l'exercice terminé le 30 juin 2003 concernant ces locaux administratifs s'élève à 43 891 $.

Les paiements minimums futurs sur la totalité des engagements s'établissent comme suit :

2004	617 870 $
2005	513 566
2006 et subséquemment	420 105
	1 551 541 $

10. RÉGIMES DE RETRAITE

Les employés de l'Office participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les cotisations de l'Office imputées aux résultats de l'exercice, s'élèvent à 24 185 $ (2002 : 21 029 $). Les obligations de l'Office envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses contributions à titre d'employeur.

11. INSTRUMENTS FINANCIERS

L'Office n'est pas exposé au risque de taux d'intérêt sur ces passifs financiers compte tenu que le paiement des intérêts est acquitté à même une subvention de fonctionnement du gouvernement du Québec.

La juste valeur des instruments financiers à court terme est égale à leur valeur comptable compte tenu de leur échéance rapprochée.

12. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

En plus des opérations entre apparentés comptabilisées à la valeur d'échange et déjà divulguées dans les états financiers, l'Office est apparenté avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'Office n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

13. FONDS D'ASSURANCE

La Convention complémentaire #15 modifiant le chapitre 30 de la Convention de la Baie James et du Nord québécois est entrée en vigueur le 1er juillet 2002. Un Fonds d'assurance administré par l'Office a été créé, pour financer les congés de maladie et ceux relatifs aux désastres. Le Fonds est financé par des contributions égales du gouvernement du Québec et des prestataires du programme. Les actifs du Fonds d'assurance ne font pas partie des actifs de l'Office qui a la responsabilité de rendre compte des activités du Fonds.

Les résultats et la situation financière du Fonds d'assurance pour l'exercice se terminant le 30 juin 2003 sont les suivants :

OPÉRATIONS ET EXCÉDENT

REVENUS	
Contribution du gouvernement du Québec	169 111 $
Contribution des prestataires	169 111
	338 222
DÉPENSES	
Prestations de maladie	255 569
Prestations de désastres	1 839
	257 408
Excédent des revenus sur les dépenses	80 814 $

BILAN

ACTIF À COURT TERME	
Compte à recevoir de l'Office	166 423 $
Compte à recevoir du gouvernement du Québec	169 111
	335 534 $
PASSIF	
Congés de maladie à payer	254 720 $
EXCÉDENT	80 814
	335 534 $

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS
JUNE 30, 2003

1. CONSTITUTION, PURPOSE AND FUNDING

The Cree Hunters and Trappers Income Security Board, created pursuant to the Act respecting Cree Hunters and Trappers Income Security Board (R.S.Q., chapter 0-2.1), is responsible for administering the income security program established under this Act for the purpose of providing the trappers and hunters with a guaranteed income; this program includes other measures aimed at encouraging beneficiaries to carry out harvesting activities as a way of life.

Benefits are paid to eligible beneficiary units according, among other things, to the time spent hunting, fishing and trapping and carrying out related activities.

The sums required to implement the aforementioned Act are paid out of the funds voted each year for such purpose by Parliament.

2. ACCOUNTING POLICIES

The Board's financial statements prepared by management in keeping with Canadian generally accepted accounting principles. These statements include amounts based on best judgments and estimates. The cash flow statement has not been presented, since it contains no additional information that would be useful for understanding cash flows during the year.

Administrative expenses assumed by the Gouvernement du Québec

The cost of certain support services assumed by the Gouvernement du Québec has not been included in the statement of operations and surplus.

Pension plans

The accounting procedure used for defined contribution plans is applied to multiemployer government defined benefit plans, given that the Board lacks sufficient information to apply the accounting procedure for defined benefit plans.

Benefits

Benefits are posted when authorized and when the beneficiary meets the eligibility criteria, should there be any.

Fixed assets

Fixed assets are recorded at cost and amortized over their service life using the following method and rate :

	Method	Rate
Leasehold improvements	Straight-line method	7 years

Computer development was not amortized because it was not operational at year-end.

3. CHANGE IN ACCOUNTING POLICY

As of this year, the Board will record benefits on an accrual basis. Formerly they were recorded on a cash basis.

This change, applied retroactively, will increase the following financial statement items :

	2002
Accounts receivable	$1 632 210
Accounts payable	1 632 210
Gouvernement du Québec contribution	90 560
Income security benefits	90 560

4. CASH

Cash includes a sum of $30 000 held in a trust account and allocated by resolution of the members of the Board to benefit payments including, among other things, advance payments and emergency payments where the usual cheque-issuing procedure would cause excessive delays for the beneficiary.

5. ACCOUNTS RECEIVABLE

	2003	2002
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille subsidy receivable	$2 322 850	$1 632 210
Other	3 928	3 164
	$2 326 778	$1 635 374

6. FIXED ASSETS

	2003			2002
	Cost	Accumulated depreciation	Net	Net
Leasehold improvements	$18 416	$658	$17 758	- $
Computer development	222 537	-	222 537	-
	$240 953	$658	$240 295	- $

7. BORROWING

At June 30, 2003, the Board had a credit line of $2 000 000 guaranteed by the Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille until December 31, 2008. Amounts used bear interest at the average bank acceptance rate. At June 30, this rate was 3,53%.

8. ACCOUNTS PAYABLE

	2003	2002
Income security benefits	$2 156 427	$1 632 210
Suppliers	110 224	10 364
Salaries and fringe benefits	27 633	40 265
	$2 294 284	$1 682 839

9. COMMITMENTS

The Board is committed, under contracts for professional services, to develop its computer system until 2006.

The Board is also committed under long-term leases for administrative offices expiring on various dates between until 2010. In some cases, these leases include a five-year renewal option. Rental costs for the year ended June 30, 2003 for administrative offices totaled $43 891.

Minimum future payments on these commitments are as follows :

2004	$617 870
2005	513 566
2006 and thereafter	420 105
	$1 551 541

10. PENSION PLANS

Board staff members participate in the Government and Public Employees Retirement Plan (RREGOP) and the Pension Plan of Management Personnel (PPMP). These are multiemployer defined benefit plans and include guaranteed payments upon retirement or death.

The Board's contributions charged to year-end statement amount to $24 185 (2002 : $21 029). The Board's liability towards these Government plans is restricted to its contributions as an employer.

11. FINANCIAL INSTRUMENTS

The Board is not exposed to interest-rate risks on these financial liabilities given that interest is paid out of a Gouvernement du Québec operating subsidy.

The fair value of short-term financial instruments equals their book value based on their pending maturity date.

12. RELATED PARTY TRANSACTIONS

In addition to the related party transactions disclosed in its financial statements and recorded at exchange value, the Board is a related party to all government departments, special funds, agencies and enterprises controlled directly or indirectly by the Gouvernement du Québec or subject to either joint control or significant influence by the Gouvernement du Québec. The Board did not carry out any business transactions with these related parties other than during the normal course of operations and under normal business conditions. These transactions are not shown separately in the financial statements.

13. INSURANCE FUND

Complementary Agreement #15 amending Section 30 of the James Bay and Northern Québec Agreement came into effect on July 1, 2002. An insurance fund administered by the Board was created to fund sick leave and leave related to disasters. The Fund is financed by equal contributions from the Gouvernement du Québec and program beneficiaries. The Insurance Fund's assets are separate from the assets of the Board, which is responsible for reporting on Fund activities.

The Insurance Fund's results and financial position for the year ending June 30, 2003 is as follows :

OPERATIONS AND SURPLUS

REVENUE	
Gouvernement du Québec contribution	$169 111
Beneficiaries' contribution	169 111
	338 222
EXPENDITURE	
Sick leave benefits	255 569
Disaster benefits	1 839
	257 408
Excess revenue over expenditure	$80 814

BALANCE SHEET

CURRENT ASSETS	
Board account receivable	$166 423
Gouvernement du Québec account receivable	169 111
	$335 534
LIABILITY	
Sick leave payable	$254 720
SURPLUS	80 814
	$335 534

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DE l'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

CODE OF ETHICS AND PROFESSIONAL CONDUCT OF THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

ᑳ ᐅᒋᒪᐱᔥᑎᐧᐋᒡ ᓂᑐᐦᐅᔫᔮᓐᐦ ᐋ ᐃᔑ ᒋᔅᒋᓈᐧᐋᐱᐦᑎᒡ ᑯᐃᔅᒄ ᒫ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓰᓈᓅᓯᒡ

CHAPITRE I

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1. Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance dans l'intégrité, l'impartialité et l'indépendance des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, ci-après désigné l'Office, et de favoriser la transparence au sein de l'Office.

CHAPITRE II

PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

2. Le membre de l'Office est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthiques et les règles de déontologie prévus par la loi ainsi que ceux établis dans le présent code d'éthique et de déontologie.

   Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

3. Le membre de l'Office est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

   Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

4. Le membre de l'Office doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

5. Le membre de l'Office doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.
   Il doit dénoncer à l'Office tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'Office, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

6. Le membre de l'Office qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'Office doit dénoncer par écrit cet intérêt aux autres membres et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

   Toutefois cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il renonce ou en dispose avec toute la diligence possible; elle n'a pas lieu non plus dans le cas où un membre de l'Office ou quelqu'un de sa famille reçoit des prestations du programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

   Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives

CHAPTER I

PURPOSE AND SCOPE

1. The purpose of the present code is to preserve and enhance the confidence of the public in the integrity, impartiality and independance of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, thereafter named the Board, and to promote openness within the Board.

CHAPTER II

ETHICAL PRINCIPLES AND GENERAL RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT

2. In the performance of his duties, the member of the Board is bound to comply with the ethical principles and the rules of professional conduct prescribed by law as well as the principles and rules set forth in the present code of ethics and professional conduct.

   In case of doubt, he shall act in accordance with the spirit of those principles and rules. He shall, in addition, arrange his personal affairs in such a manner that they cannot interfere with the performance of his duties.

3. The member of the Board is bound to discretion in regard to anything that comes to his knowledge in the performance or during the performance of his duties and is at all times bound to maintain the confidentiality of information thus received.

   That obligation does not have the effect of preventing a member of the Board from reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.

4. In the performance of his duties, the member of the Board shall make decisions regardless of any partisan political considerations.

5. The member of the Board shall avoid placing himself in a situation of conflict between his personal interest and the duties of his office.

   He shall reveal to the Board any direct or indirect interest that he has in an agency, corporation or association likely to place him in a situation of conflict or interest, as well as any rights that he may assert against the Board, and shall indicate, where applicable, their nature and value.

6. The member of the Board who has a direct or indirect interest in an agency, corporation or association entailing a conflict between his personal interest and that of the Board shall reveal the interest in writing to the other members of the Board and, where applicable, shall abstain from participating in any deliberation or any decision pertaining to the agency, corporation or association in which he has that interest. In addition, he shall withdraw from the sitting for the duration of the deliberations and the voting concerning that matter.

   However, such forfeiture is not incurred if such interest devolves to him by succession or gift, provided that he renounces or disposes of it with all possible dispatch; nor is it incurred where the member of the Board or a member of his family receives Cree Hunters and Trappers Income Security Program benefits.

aux conditions de travail au sein de l'Office par lesquelles lui ou quelqu'un de sa famille à l'emploi de l'Office serait aussi visé.

7. Le membre de l'Office ne doit pas confondre les biens de l'Office avec les siens et ne peut sous réserve de l'article 6 les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

8. Le membre de l'Office ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

   Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

9. Le membre de l'Office ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

   Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur.

10. Le membre de l'Office ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

11. Le membre de l'Office doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi ou tout autre avantage.

12. Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'Office.

13. Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'Office.

14. Le président doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de l'Office.

CHAPITRE III

RÉMUNÉRATION

15. Les traitements, traitements additionnels, allocations et dépenses de chaque membre de l'Office sont fixés et payés par l'autorité qui l'a nommé.

CHAPITRE IV

PROCESSUS DISCIPLINAIRE

16. Aux fins du présent chapitre, l'autorité compétente pour agir est

    - le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par le gouvernement qui est en cause;
    - l'Administration régionale crie ou son successeur lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par l'Administration régionale crie qui est en cause.

17. Sur conclusion que le membre de l'Office a contrevenu à la loi ou au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente doit en être informée.

This section does not prevent a member of the Board from expressing opinions about conditions of employment applied at large within the agency or corporation and that could affect him or a member of his family who is in the employment of the Board.

7. The member of the Board shall not treat the property of the Board as if it were his own property and, under reserve of Section 6, may not use it for his own benefit or for the benefit of a third party.

8. The member of the Board may not use for his own benefit or for the benefit of a third party information obtained in the performance or during the performance of his duties.

   That obligation does not have the effect of preventing a member of the Board from consulting or reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.

9. The member of the Board may not accept any gift, hospitality or other advantage, except what is customary and is of modest value.
   Any other gift, hospitality or advantage received shall be returned to the giver.

10. The member of the Board may not, directly or indirectly, grant, solicit or accept a favour or an undue advantage for himself or for a third party.

11. In the decision-making process, the member of the Board shall avoid allowing himself to be influenced by offers of employment or any undue advantage.

12. The member of the Board who is no longer in office shall conduct himself in such a manner as not to derive undue advantages from his previous service with the Board.

13. It is prohibited for the member of the Board who has left the Board to disclose confidential information or to give anyone advice based on information not available to the public concerning the Board.

14. The chairman shall ensure that the members of the Board comply with the ethical principles and rules of professional conduct.

CHAPTER III

REMUNERATION

15. The salary, additional salary, allowances and expenses of each member of the Board shall be fixed and paid by the authority that appointed him.

CHAPTER IV

DISCIPLINARY PROCESS

16. For the purposes of this Chapter, the authority competent to act is

    - the Associate Secretary General for Senior Positions of the Ministère du Conseil exécutif where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Government;
    - the Cree Regional Authority or its successor where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Cree Regional Authority.

17. Where it is concluded that the member of the Board has violated the law or the code of ethics and professional conduct, the competent authority shall be informed accordingly.

Traduction crie : Beesum Communications
Traduction anglaise : Cabinet de traduction Dialangue inc.
Photographie : Philip Awashish
George Wapachee
Graphisme : Capture communication
Impression : Litho Chic imprimeur inc.

Office de la sécurité du revenu
des chasseurs et piégeurs cris
Édifice Champlain, Bureau 1110
2700, boulevard Laurier
Sainte-Foy (Québec) G1V 4K5

Téléphone
(418) 643-7300
1 800 363-1560

Télécopieur
(418) 643-6803

Courriel
courrier@osrcpc.ca