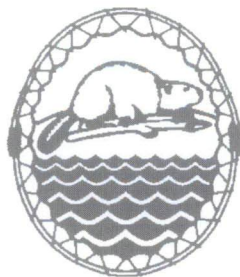


Table des Matières / Table of Contents / ኪብሎ ስብሰታ

Message des Membres	3
Message du Directeur général	4
L'Office	5
Le Programme	6
Les Activités de l'Année 2004-2005	9
Message from the Board	15
Message from the Director-general	16
The Board	17
The Program	18
Activities for the Year 2004-2005	21
ፊ ስብሰታውን ለማብራራት	26
ግላዊ ፊ ለገለጽ"ሮ ከ ስብሰታው	27
ፊ ስብሰታው	28
ፋ ለገለጽ"ሮ ስብሰታው ማብራራት	29
ፊ ስብሰታው ኪብሎ 2004-2005	32
Tableaux	36
Tables ሰንጠረዥ ስብሰታው	
Organigramme	44
Organization Chart ፋ ስብሰታው	
États financiers 2004-2005	47
Financial Statements 2004-2005 ፋ ስብሰታው ኪብሎ 2004-2005	
Code d'éthique et de déontologie	57
Code of Ethics and Professional Conduct ፋ ስብሰታው	

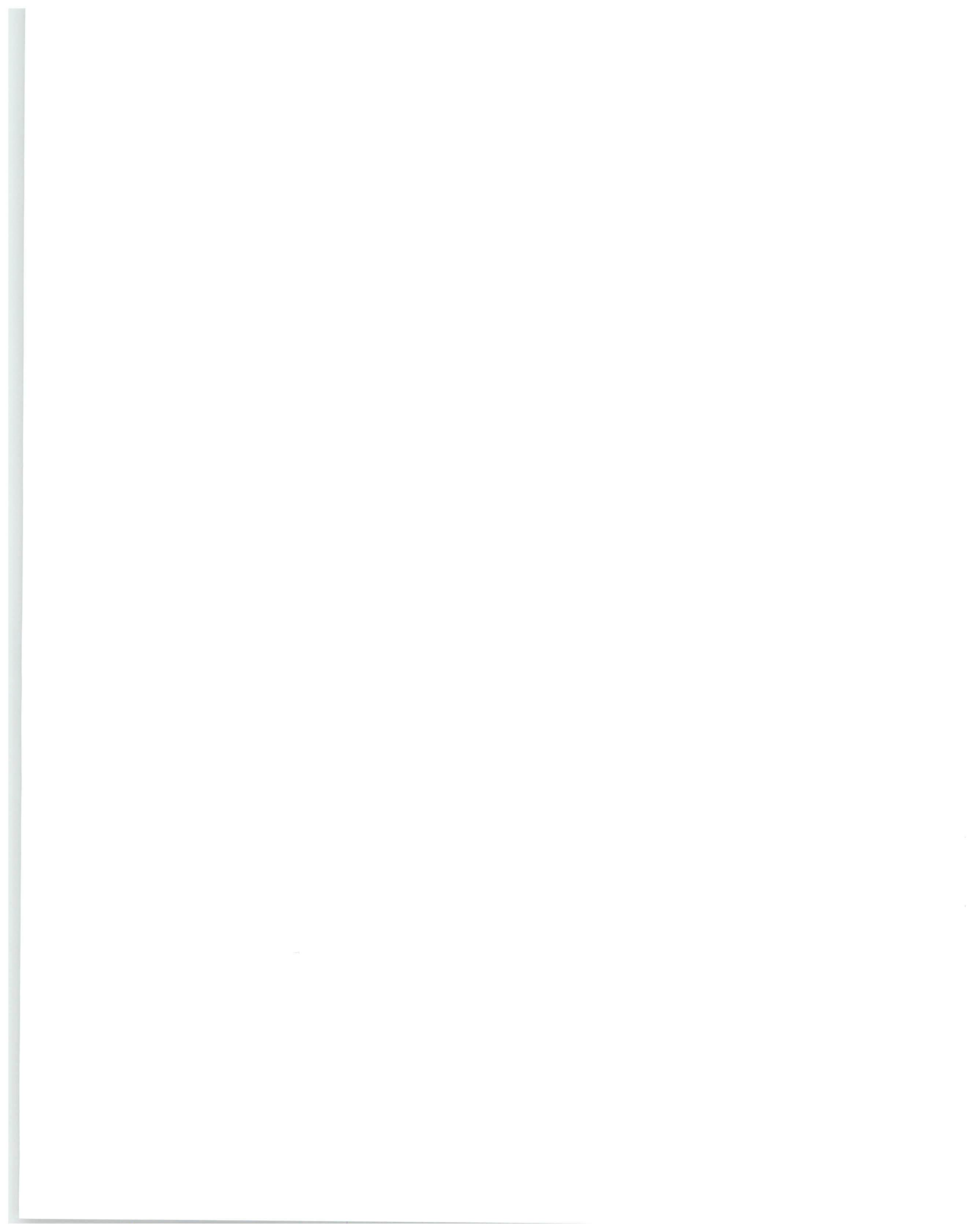
**Rapport annuel - Annual Report - $\langle \text{Cree} \rangle$ n$\langle \text{Cree} \rangle$ΔP$\langle \text{Cree} \rangle$
2004 - 2005**



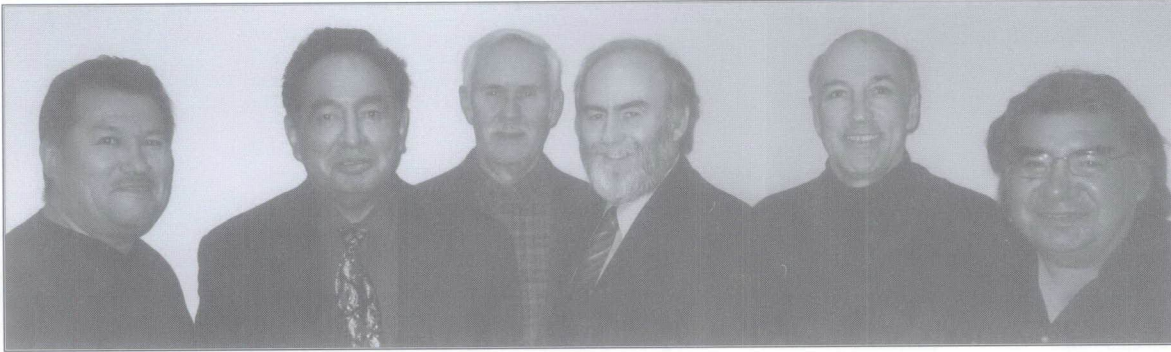
Office de la sécurité du revenu
 des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers
 Income Security Board

$\langle \text{Cree} \rangle$ n$\langle \text{Cree} \rangle$ ΔP$\langle \text{Cree} \rangle$



Message des Membres



Willie Iserhoff,
Philip Awashish,
Guy Girouard,
Gérald Lemoyne,
Jean-Guy Dugré
et George Wapachee

C'est avec plaisir que les membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris vous présentent le rapport annuel et les états financiers de l'année 2004-2005.

Ce 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, en mettant l'accent sur les statistiques en matière de participation au programme et de montants versés à titre de prestations du programme. Nous concluons par la présentation des états financiers de l'exercice se terminant le 30 juin 2005.

L'année 2004-2005 est une année importante pour l'Office puisque c'est la première année où le nouveau système informatique autonome, implanté en janvier 2004, a été utilisé durant une année entière pour la gestion des prestations du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris. L'utilisation de ce système informatique a grandement facilité le processus d'émission des prestations tout en diminuant la lourdeur des opérations.

Parmi les changements au sein de l'Office, vous noterez que Maître Monique Caron, qui était secrétaire générale depuis avril 1982, a quitté son poste en décembre 2004 pour relever de nouveaux défis. L'excellent leadership de M^{me} Caron a permis à l'Office d'accomplir sa mission pendant plus de vingt ans tout en développant une structure administrative des plus efficaces. Parmi les réalisations majeures de M^{me} Caron, notons principalement sa participation dans le développement de la Convention complé-

mentaire n° 8 (1988), de la Convention complémentaire n° 15 (initiée en 1995 et signée en 2002) ainsi que dans l'implantation du système informatique CRI en janvier 2004 qui permet le calcul et l'émission des chèques de prestations. Les membres de l'Office tiennent donc à exprimer leurs plus sincères remerciements à M^{me} Monique Caron et lui souhaitent un grand succès dans ses nouveaux projets.

Le remplacement d'une personne-clé à la direction de l'Office n'est pas une simple tâche et les membres de l'Office sont fiers d'accueillir le Dr. Serge Larivière comme nouveau directeur général de l'Office. Dr. Larivière détient une formation en biologie avec un baccalauréat de l'Université du Québec à Rimouski, une maîtrise de l'Université Laval de même qu'un doctorat de l'Université de la Saskatchewan et il complète actuellement une maîtrise en administration des affaires par l'entremise de l'Université du Québec à Rimouski et de l'Université du Québec à Montréal. Son arrivée au sein de l'équipe a été accueillie avec enthousiasme et optimisme et permettra à l'Office de jeter un nouveau regard sur les pratiques en place depuis plusieurs années.

Avec l'arrivée d'un nouveau gestionnaire à la direction de l'Office, la présence d'une équipe compétente et dynamique et l'exploitation d'un système informatique autonome entièrement fonctionnel, les membres de l'Office envisagent le futur avec optimisme et sont très fiers de vous présenter le rapport annuel des activités 2004-2005.

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 novembre 1976.

Le programme s'adresse aux Cris résidant au Québec et 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 le tout début, 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.

Chaque communauté crie a mis sur pied un comité local 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 par 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 deux exceptions à cette exigence. Un individu de 25 ans ou moins qui, l'année précédente complétait avec succès 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 ainsi 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. Cependant, certaines exceptions sont prévues dans les cas de circonstances inhabituelles.

Le programme prévoit différents statuts de prestataires et pour chacun d'eux 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, qui autrement seraient remis à zéro après un certain nombre d'années.
- Le statut « semi-actif » pour sa part 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.

De plus, lorsqu'une unité de prestataires se voit attribuer le statut semi actif, deux options sont offertes :

- 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
- 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 argentés versés tiennent compte du nombre de jours passés en forêt 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 le 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. Une limite annuelle globale de 350 000 jours pour l'ensemble des prestataires est également imposée.

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 a été majorée de 2,25 \$ chaque année.

Les Activités de l'Année 2004 - 2005

Participation au programme

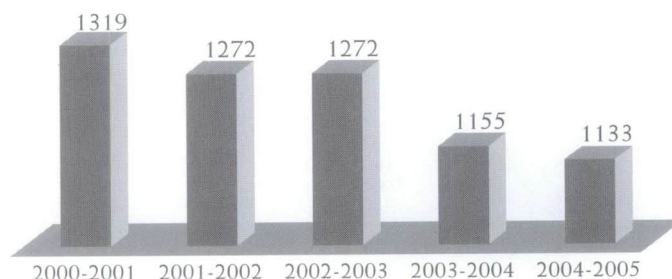
Le Programme de sécurité de revenu des chasseurs et piégeurs cris s'adresse exclusivement aux Cris de la Baie James, bénéficiaires de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, résidant au Québec et membres de l'une des neuf communautés crées, soit Mistissini, Chisasibi, Waskaganish, Waswanipi,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

En juin 2005, 14 709 personnes étaient inscrites comme membres de l'une de ces communautés et bénéficiaires des avantages prévus à la CBJNQ. De ce nombre, 14 310 étaient résidents 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 Amos, Chapais, Chibougamou, Senneterre, Matagami 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.

L'année 2004-2005 dénombre 1 133 unités de prestataires composées de 1 628 adultes et de 619 enfants pour un total de 2 247 individus (Tableau 1). Le plus grand nombre d'unités de prestataires se situe à Chisasibi (423 unités) tandis que le plus petit nombre d'unités se situe à Nemaska (34 unités).

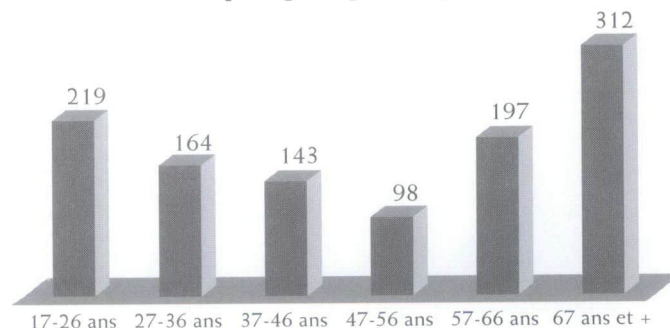
La participation décline depuis 2000-2001 tel qu'indiqué par le nombre d'unités qui est passé, de 1 319 unités pour l'année-programme 2000-2001 à 1 133 unités pour 2004-2005.

Nombre d'unités de prestataires inscrites par année-programme



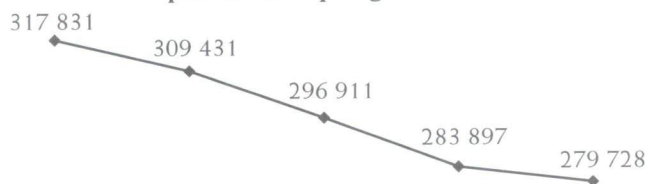
Plus particulièrement, on constate une diminution du nombre d'unités parmi les 17-36 ans. Alors qu'en 2002-2003, ce groupe représentait plus de 40 % des unités inscrites au programme, il ne compose plus que 34 % de la participation en 2004-2005. En contraste, les unités de prestataires dont le chef est âgé de 57 ans et plus connaît une hausse régulière.

Nombre de chefs d'unités de prestataires par groupe d'âge



Ainsi une majorité des chefs d'unités de prestataires (45 %) sont âgés de 57 ans ou plus tandis que le second groupe en importance est celui des 17-26 ans (19 %). Il semble donc y avoir deux principaux groupes de participants au programme (Tableau 2) : les jeunes qui vivent de façon traditionnelle durant la période transitoire, entre la fin de leurs études et leur entrée sur le marché du travail, et un deuxième groupe qui dépend du mode de vie traditionnelle de façon plus constante depuis plusieurs années.

Nombre de jours payables par année-programme



2000-2001 2001-2002 2002-2003 2003-2004 2004-2005

Comme mentionné précédemment, le déclin de la participation observé par la diminution de jours payables résulte peut-être des perspectives d'emploi, notamment dans les communautés cries en périphérie des activités économiques des autres régions du Québec.

Les activités d'exploitation de la faune et les activités accessoires ne sont rémunérées que si ces activités se passent en forêt et aussi uniquement si le chasseur ne reçoit pas une autre indemnité pour la même période. En effet, 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, cette règle a également pour conséquence d'éliminer le paiement de jours dans le bois pour le conjoint. De plus, les jours consacrés aux activités d'exploitation de la faune en excédant du maximum annuel de jours applicable par adulte, soit 240, 120 ou 119 selon le statut de l'unité, ne sont pas pris en considération dans le calcul des prestations. Par conséquent, la colonne « Bois » du Tableau 4 représente les jours consacrés aux activités traditionnelles qui ont été rémunérés par le programme.

Les jours identifiés comme en « région éloignée » sont inclus dans le nombre de jours dans le bois mais identifient les jours durant lesquels les chasseurs et piégeurs crie ont utilisé les territoires considérés comme étant plus difficiles d'accès et pour lesquels une allocation supplémentaire est versée. Ces terri-

toires correspondent généralement à des terrains de piégeage situés à plus de 200 km de la communauté s'il y a accès par la route ou dans les autres cas situés à l'extérieur d'un rayon de 50 km. L'année 2004-2005, la troisième année d'application de cette disposition, indique une augmentation de jours en région éloignée.

Jours en région éloignée

	Nombre d'unités	Région éloignée	Moyenne/ Unité
2002-2003	1272	48 398	38
2003-2004	1155	53 193	46
2004-2005	1133	55 199	49

L'introduction de cette nouvelle disposition de la Convention complémentaire n° 15 avait entre autres pour but d'encourager l'utilisation de terrains de piégeage plus éloignés tout en reconnaissant les coûts supplémentaires qui en résultaient pour le piégeur. L'augmentation de 14 % du nombre de jours en région éloignée, et ce malgré la diminution d'unités inscrites, semble indiquer que les prestataires modifient graduellement leurs habitudes.

Certaines activités peuvent également être rémunérées même si le prestataire n'était pas en forêt, mais seulement dans les deux situations suivantes : lorsqu'un prestataire est membre d'un comité local, il peut réclamer que les jours de rencontres du comité 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.

Le Tableau 5 nous présente la moyenne des jours rémunérés par unité de prestataires pour les différentes communautés crie. On observe que le nombre de jours passés en forêt pour les unités de prestataires est plus élevé pour les communautés crie de Whapmagoostui, Waswanipi et Oujé-Bougoumou comparativement au plus faible nombre de jours passés en forêt à Eastmain.

Prestations accordées

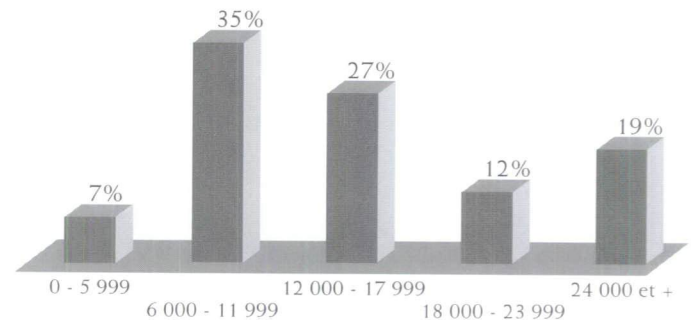
Les prestations du programme sont indexées annuellement en fonction du coût de la vie au Québec et le taux est établi selon l'indice d'accroissement en vigueur pour le Régime des rentes du Québec. Les paramètres de calcul employés pour l'année 2004-2005 apparaissent au Tableau 6 et représentent une majoration de 2,5 %, sauf dans le cas de l'allocation quotidienne qui a été majorée d'un montant forfaitaire de 2,25 \$ en plus de l'indexation pour la troisième et dernière année, en conformité avec les clauses de la Convention complémentaire n° 15, et dont la hausse s'établit à 6,9 %.

Le Tableau 7 montre la répartition des prestations versées en fonction des communautés crie et les moyennes par unité. En 2004-2005, les prestations versées aux unités de prestataires s'élèvent à 17 827 013 \$. De ce montant, presque 95 % relève du montant qui est payé aux chasseurs et piégeurs cris pour les jours passés en forêt à pratiquer des activités d'exploitation de la faune, incluant les jours en région éloignée. Cette disposition mise en place en 2002-2003 a d'ailleurs permis le versement d'un montant additionnel de 909 737 \$ aux prestataires du programme.

En considérant les jours passés en forêt et ceux en région éloignée, on observe au tableau que les prestations moyennes par unité de prestataires sont plus élevées pour la communauté crie de Whapmagoostui (20 558 \$) dont 85 % des lignes de trappe sont qualifiées de « région éloignée » et moindres à Eastmain (11 689 \$) qui n'en compte que 27 %.

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

Répartition des montants (en \$) versés aux unités de prestataires

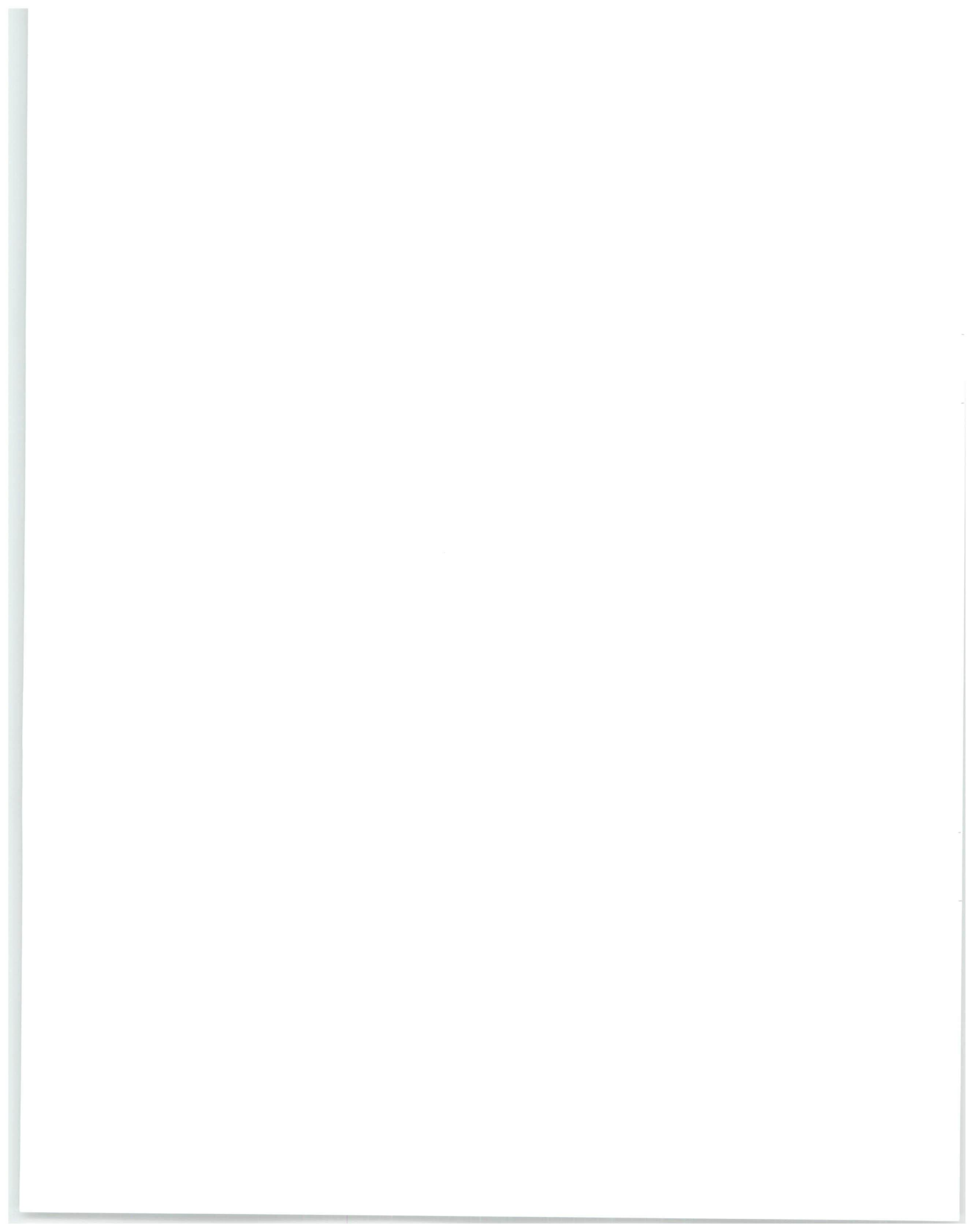


Comme indiqué, la majorité des unités de prestataires reçoit des prestations se situant entre 6 000 \$ et 17 999 \$.

L'importance des prestations du Programme pour le revenu des chasseurs et piégeurs cris

La pratique des activités de chasse, pêche et piégeage entraîne des dépenses d'équipement et de transport élevées. En plus de ces coûts, les chasseurs doivent également continuer à assumer les dépenses liées au maintien d'une résidence dans leur communauté respective. Plusieurs chasseurs cumulent donc des revenus d'activités traditionnelles, comme ceux obtenus par le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, en plus avec reliés à des emplois saisonniers afin de s'assurer un revenu annuel suffisant. En 2004-2005, les prestations du programme ont totalisé presque 76 % de l'ensemble des revenus des chasseurs inscrits au programme et la balance, soit 5 616 694 \$, provenait des revenus reliés principalement à l'emploi.

Bien que la participation telle qu'indiquée par le nombre d'unités de prestataires et le nombre de jours passés en forêt s'est abaissée pour l'ensemble des Crie, il n'en ressort pas moins que la contribution financière du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris aux unités de prestataires cris a augmenté de 10 % par rapport à 2003-2004 (Tableau 7).



Message from the Director-general



Hello to all,

It is with great honour that I join the team of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board to present the Annual Report of activities for the fiscal year 2004-2005, ending on June 30, 2005.

The results contained herein arose from the outstanding contribution and excellent work from my predecessor, Monique Caron. Ms. Monique Caron directed the Cree Hunters and Trappers Income Security Program since 1982 and built an efficient team of devoted and competent staff. Ms. Monique Caron also managed the Program with much efficiency, extending her help to the very end by actively participating in the transfer of expertise. If the Board is able to operate with success today, it is in great part due to the dynamic management and devotion of Ms. Monique Caron.

Being myself an active hunter, trapper and fisherman, it is with great pride that I join the Board to help promote and sustain the traditional lifestyle of the Cree hunters and trappers. Although the activities of the Program are already well established, I hope to seek improvements for the operations and processes within the Board as well as explore the trends and

challenges related to the participation to traditional activities of the Crees. It is essential for an organization such as the Board to constantly re-evaluate its operational procedures so that it can accomplish its mission as efficiently as possible while using all resources in an optimal manner, be they human, financial or material.

Finally, I will seek comments and suggestions from beneficiaries of the Program to ensure that this chapter of the James Bay and Northern Québec Agreement continues to meet the expectations of the beneficiaries, of the Cree Regional Authority as well as those of the gouvernement du Québec.

I therefore wish to present this annual report that will demonstrate the excellent work of my predecessor and the 18 employees of the organization who constitute my new partners towards the success of this Program.

The Director-general,
Serge Larivière, Ph. D.

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 and 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, among other things, local committees of Cree hunters and trappers, 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 provider or who is a person at least 18 years of age living alone. 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 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.

All Cree 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 they spend 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 vocational or job training. At the end of this temporary absence, the unit may re-enrol in 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 vocational training or different work experience.

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

The Program has different categories of beneficiaries, defining specific provisions for each:

- For new applicants without a qualifying year, a maximum of 120 days is payable the first year they are enrolled in the Program.
- For units that temporarily choose to leave the Program, the bank of sick days accumulated prior to the Temporary Leave is maintained.
- "Semi active" 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 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.

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



- 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
- Retain, for a maximum period of 5 years, its Program eligibility. The eligibility requirements are reduced but an annual maximum of 119 days payable per adult is applied.

To take advantage of the second option, the head of the beneficiary unit must first 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 spend 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. An annual overall maximum of 350 000 days for all beneficiaries also applies.

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, was 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, this 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 region is paid is limited to 100 000 and is included in the overall limit of 350 000 days.

An additional amount, known as the guaranteed basic amount, determined on the basis of the size and income of the unit may be added to the daily allowance in some cases. This additional amount is used to increase the benefits of bigger families or families for whom Program benefits represent the only source of income. 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 who wish 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 far as possible, to that of the hunters and trappers, reflecting the periods when most of them are in their respective communities.

Insurance Fund (compensation in case of illness or disaster)

Program beneficiaries and the Gouvernement du Québec contribute equally to an Insurance Fund set up to financially compensate beneficiaries for the loss of income resulting from an inability to practice harvesting or related activities due to illness or 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 beneficiaries for a loss of income resulting from a disaster such as flooding or a forest fire that prevents them from practicing their harvesting activities according to their habits.

Conclusion

In 2004-2005, the participation of the Crees to the Cree Hunters and Trappers Income Security Program has continued to decrease slightly. This decline is specially noticeable by the decrease in the number of beneficiary units and the total of number of days spent in the bush. Despite this decrease in participation, beneficiary units enrolled on the Program have increased their annual income by 10% compared to 2003-2004.

Moreover, the procedure for emitting benefit cheques was done throughout the year with the new computer system put in place in 2003-2004. This new technological upgrade will allow the Board to save much time and energy, allowing staff to investigate, during future years, the challenge linked to the decreasing participation of the Crees to traditional activities.

With the rapid demographic growth and economic development stimulated by the coming into force of the "Agreement concerning a new relationship between le gouvernement du Québec and the Crees of Québec", it is obvious that the future employment perspectives will continue to influence participation to traditional activities. An overview of trends of participation by age group seems to indicate that traditional activities remain very important for youth aged 30 years or younger as well as for elders who continue to rely on the lifestyle that has always been important to them.

Finally, it is important for the Cree Hunters and Trappers Income Security Board to carefully examine the trends in participation during the coming years to determine if and how the Board can help promote the participation to traditional activities. This exercise will be of great value for the Board, to ensure that it remains able to achieve its mission for years to come.



ሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው። በአጠቃላይ የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው።

የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው። በአጠቃላይ የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው።

ሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው

ዓመት	ሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው	ፊት / ላይ
2002-2003	1272	48,398
2003-2004	1155	53,193
2004-2005	1133	55,199

በሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው። በአጠቃላይ የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው።

የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው። በአጠቃላይ የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው።

የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው። በአጠቃላይ የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው።

በሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው

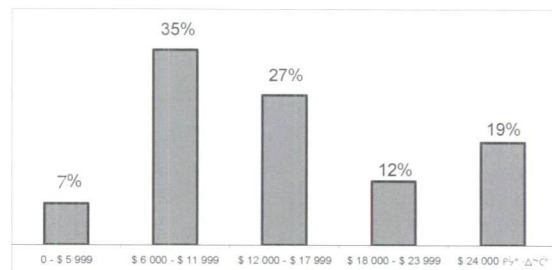
የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው። በአጠቃላይ የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው።

የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው። በአጠቃላይ የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው።

የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው። በአጠቃላይ የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው።

የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው። በአጠቃላይ የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው።

በሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው



የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው። በአጠቃላይ የሥራዎች ብቻ የሚሰጡትን አገልግሎት ለማሰጠት ነው።

UNITÉS DE PRESTATAIRES SELON L'ÂGE DU CHEF DE L'UNITÉ
BENEFICIARY UNITS ACCORDING TO AGE OF THE HEAD OF THE UNIT
በግብርና ስራ ስርዓት ላይ የሚገኙ ሰው ስምዖን ስምዖን
2004-2005

GROUPE D'ÂGE AGE GROUP የ ልግብርና ስምዖን	UNITÉS SELON LE NOMBRE D'ADULTES UNITS ACCORDING TO NUMBER OF ADULTS በ ልግብርና ስራ ስርዓት ላይ የሚገኙ ሰው ስምዖን		TOTAL TOTAL ፲፭	%
	1 ADULTE 1 ADULT 1 ሰው ስምዖን	2 ADULTES 2 ADULTS 2 ሰው ስምዖን		
	17-26	184		
27-36	88	76	164	14,5%
37-46	88	55	143	12,6%
47-56	42	56	98	8,7%
57-66	89	108	197	17,4%
67 +	147	165	312	27,5%
Total ፲፭	638	495	1133	100,0%

Les Membres de l'Office / Members of the Board / ᐱᐅᐅᐅ ᐅ ᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ

Gouvernement du Québec
Government of Québec
ᐅᐅᐅ ᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ



Gérald Lemoyne,
Président/Chairman
Guy Girouard
Jean-Guy-Dugré

Administration régionale crie
Cree Regional Authority
ᐅᐅᐅᐅ ᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ

George Wapachee,
Vice-président/Vice-chairman
Philip Awashish
Willie Iserhoff

Le Personnel / The Staff / ᐱᐅᐅᐅ ᐱᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅᐅ



De gauche à droite :
From left to right : Marie-Claude Thibault, Régent Brind'Amour, Manon Girard, Tanya Lynn Strong, Serge Larivière, Monique Latouche

Siège social / Head Office

Serge Larivière,

Directeur général/Director-general

Régent Brind'Amour,

Directeur des services administratifs/Director of Administrative Services

Tanya Lynn Strong,

Adjointe au programme-Administration/Program Assistant-Administration

Marie-Claude Thibault,

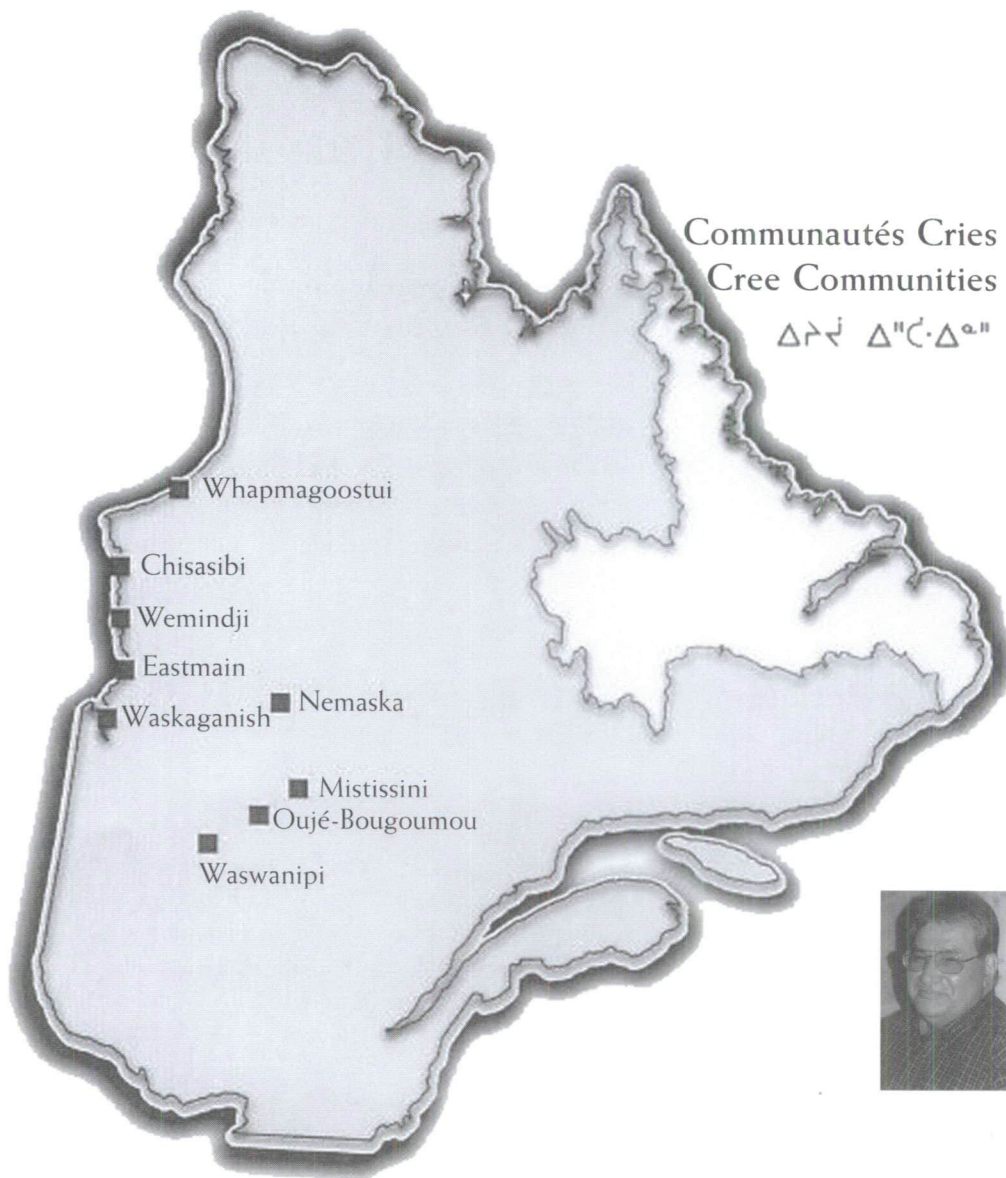
Agente de soutien au programme/Program Support Agent

Monique Latouche,

Secrétaire de direction/Executive Secretary

Manon Girard,

Secrétaire administrative/Administrative Secretary



Communautés Cries
Cree Communities

ᐃᓂᓂᓂ ᐃᓂᓂᓂ



Peter Shecapio,
Adjoint au programme-Services
Program Assistant-Services
Mistissini

Administrateurs locaux
Local Administrators



George Shecapio,
Mistissini



Allen Neacappo,
Chisasibi



Sally Herodier,
Chisasibi



Lizzie Diamond,
Waskaganish



Jacob Gull,
Waswanipi



Billy G. Blackned,
Wemindji



Fred Tomatuk,
Eastmain



Elizabeth Masty,
Whapmagoostui



Deborah Wapachee,
Nemaska



Winnie Bosum,
Oujé-Bougoumou



Krista Kakabat,
Wemindji
Employée de soutien
Support Staff

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU
DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

ÉTATS FINANCIERS
DE L'EXERCICE TERMINÉ LE
30 JUIN 2005

CREE HUNTERS AND TRAPPERS
INCOME SECURITY BOARD

FINANCIAL STATEMENTS
FOR THE YEAR
ENDED JUNE 30, 2005

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 et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activité 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.

Les membres de l'Office doivent surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et ils ont approuvé les états financiers.

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 présente la nature et l'étendue de cette vérification de même que son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, discuter de tout élément qui concerne sa vérification.



Serge Larivière, Directeur général



Régent Brind'Amour, Directeur des services administratifs

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

Québec, le 30 septembre 2005

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 involves the choice of appropriate accounting policies that comply with Canadian generally accepted accounting principles. The financial information contained in other sections 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 members of the Board must supervise the way management carries out its responsibilities regarding financial information and it has approved financial statements.

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 this audit and his opinion. The Auditor General can, without limitations, discuss any element regarding audit.



Serge Larivière, Director-general



Régent Brind'Amour, Director of Administrative Services

ON BEHALF OF
CREE HUNTERS AND
TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

Quebec, September 30, 2005

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU
DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
BILAN
AU 30 JUIN 2005

CREE HUNTERS AND TRAPPERS
INCOME SECURITY BOARD
BALANCE SHEET
AS AT JUNE 30, 2005

	<u>2005</u>	<u>2004</u>	
ACTIF			ASSETS
Actif à court terme			Current assets
Encaisse (note 3)	221 611 \$	90 296 \$	Cash (Note 3)
Dépôts à terme (note 4)	510 000	55 000	Terms deposit (Note 4)
Débiteurs (note 5)	2 597 665	2 447 247	Accounts receivable (Note 5)
Frais payés d'avance	7 132	-	Prepaid expenses
	<u>3 336 408</u>	<u>2 592 543</u>	
Immobilisations (note 6)	<u>678 099</u>	<u>715 717</u>	Fixed assets (Note 6)
	<u>4 014 507 \$</u>	<u>3 308 260 \$</u>	
PASSIF			LIABILITIES
Passif à court terme			Current liabilities
Emprunt bancaire (note 7)	734 867 \$	862 801 \$	Borrowing (Note 7)
Créditeurs (note 8)	2 693 444	2 481 315	Accounts payable (Note 8)
Dû au Fonds d'assurance (note 13)	21 956	18 703	Owed to Insurance Fund (Note 13)
Revenus reportés	450 000	-	Deferred revenue
	<u>3 900 267</u>	<u>3 362 819</u>	
EXCÉDENT (DÉFICIT)	<u>114 240</u>	<u>(54 559)</u>	SURPLUS (DEFICIT)
	<u>4 014 507 \$</u>	<u>3 308 260 \$</u>	

Engagements (note 9)

Commitments (Note 9)

Fonds d'assurance (note 13)

Insurance fund (Note 13)

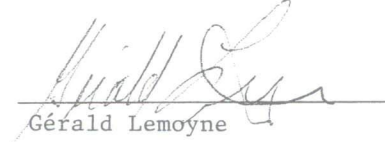
Les notes complémentaires font partie intégrante
des états financiers.

The accompanying notes are an integral part of
the financial statements.

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



Willie Iserhoff



Gérald Lemoyne

ON BEHALF OF
CREE HUNTERS AND TRAPPERS
INCOME SECURITY BOARD

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU

DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

NOTES COMPLÉMENTAIRES

30 JUIN 2005

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 O-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 de la faune comme mode de vie.

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

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, la Société n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

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.

Flux de trésorerie

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.

CREE HUNTERS AND TRAPPERS

INCOME SECURITY BOARD

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS

JUNE 30, 2005

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 O-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.

In accordance with federal and provincial income tax acts, the organization is not subject to income tax.

2. ACCOUNTING POLICIES

The Board's financial statements were prepared by management in keeping with Canadian generally accepted accounting principles. These statements include amounts based on best judgments and estimates.

Cash flow

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.

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 immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties sur leur durée de vie utile prévue. Les améliorations locatives sont amorties selon la méthode linéaire sur une période de 7 ans.

Les actifs incorporels, composés de logiciels, sont comptabilisés au coût et sont amortis selon la méthode linéaire sur leur durée de vie utile prévue, soit 5 ans.

Ils sont soumis à un test de dépréciation lorsque les changements de situation indiquent que leur valeur comptable pourrait ne pas être recouvrable. Tout excédent de la valeur comptable sur la juste valeur est imputé aux résultats de la période au cours de laquelle la dépréciation a été déterminée.

Revenus reportés

Les revenus reportés représentent la contribution du gouvernement du Québec relative à des dépenses de fonctionnement, lesquelles sont affectées à un exercice ultérieur.

3. 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.

4. DÉPÔTS À TERME

L'Office possède des dépôts à terme portant intérêts à des taux variant de 1,25 % à 1,55 %, échéant à différentes dates entre juillet 2005 et juin 2006.

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

The fixed assets are accounted at their cost and are depreciated on their estimated useful life. The leasehold improvements are depreciated using the straight-line method on a seven-year period.

The intangible assets, consisting of software, are accounted at their cost and are depreciated using the straight-line method on their estimated useful life which is five year.

They are subject to a depreciation test when changes in condition suggest that their book value could be uncollectible. Any surplus of the book value over the fair value is allocated to the statements for the period during which the depreciation was established.

Deferred revenues

Deferred revenues represents the contribution of the government of Québec pertaining to administrative expenditures which are allocated to a subsequent period.

3. 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.

4. TERM DEPOSITS

The Board has term deposits bearing interest rates from 1,25 % to 1,55 %, expiring at various dates between July 2005 and June 2006.

5. DÉBITEURS

	2005	2004
Subvention à recevoir du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	2 596 021 \$	2 446 707 \$
Autres	1 644	540
	<u>2 597 665 \$</u>	<u>2 447 247 \$</u>

6. IMMOBILISATIONS

	2005			2004
	Coût	Amortisse- ment cumulé	Net	Net
Immobilsations corporelles				
Améliorations locatives	18 416 \$	5 919 \$	12 497 \$	15 127 \$
Actifs incorporels				
Logiciel informatique	904 650	239 048	665 602	679 822
Développement informatique	-	-	-	20 768
	<u>904 650</u>	<u>239 048</u>	<u>665 602</u>	<u>700 590</u>
	<u>923 066 \$</u>	<u>244 967 \$</u>	<u>678 099 \$</u>	<u>715 717 \$</u>

Les acquisitions de l'exercice totalisent un montant de 128 524 \$.

7. EMPRUNT BANCAIRE

Au 30 juin 2005, l'Office dispose d'une marge de crédit bancaire de 2 000 000 \$ garantie par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale jusqu'au 31 décembre 2008. Les montants prélevés portent intérêt au taux moyen des acceptations bancaires. Au 30 juin 2005, le taux était de 2,86 %.

8. CRÉDITEURS

	2005	2004
Prestations de la sécurité du revenu	2 569 265 \$	2 426 900 \$
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	47 943	-
Fournisseurs	32 668	31 111
Traitements et avantages sociaux	43 568	23 304
	<u>2 693 444 \$</u>	<u>2 481 315 \$</u>

5. ACCOUNTS RECEIVABLE

	2005	2004
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale subsidy receivable	\$ 2 596 021	\$ 2 446 707
Other	1 644	540
	<u>\$ 2 597 665</u>	<u>\$ 2 447 247</u>

6. FIXED ASSETS

	2005			2004
	Cost	Accumulated depreciation	Net	Net
Tangible assets				
Leasehold improvements	\$ 18 416	\$ 5 919	\$ 12 497	\$ 15 127
Intangible assets				
Software	904 650	239 048	665 602	679 822
Computer development	-	-	-	20 768
	<u>904 650</u>	<u>239 048</u>	<u>665 602</u>	<u>700 590</u>
	<u>\$ 923 066</u>	<u>\$ 244 967</u>	<u>\$ 678 099</u>	<u>\$ 715 717</u>

The financial year purchases add up to \$ 128 524.

7. BORROWING

On June 30, 2005, the Board had a credit line of \$2 000 000 guaranteed by the Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale until December 31, 2008. Amounts used bear interest at the average bank acceptance rate. On June 30, 2005 this rate was 2,86 %.

8. ACCOUNTS PAYABLE

	2005	2004
Income security benefits	\$ 2 569 265	\$ 2 426 900
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	47 943	-
Suppliers	32 668	31 111
Salaries and fringe benefits	43 568	23 304
	<u>\$ 2 693 444</u>	<u>\$ 2 481 315</u>

9. ENGAGEMENTS

L'Office est engagé par des contrats de services professionnels pour l'entretien de son système informatique jusqu'en 2006 qui comportent une option de renouvellement de deux ans.

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 2005 concernant ces locaux administratifs s'élève à 97 224 \$.

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

2006	186 894 \$
2007	55 136
2008	52 375
2009	44 092
2010	33 069
	<u>371 566 \$</u>

10. RÉGIMES DE RETRAITE

Les employés de l'Office participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou 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 28 410 \$ (2004 : 25 628 \$). 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 ses 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

9. COMMITMENTS

The Board is committed, under contracts for professional services, to maintain its computer system until 2006 which include a two-year renewal option.

The Board is also committed under long-term leases for administrative offices expiring on various dates until 2010. In some cases, these leases include a five-year renewal option. Rental costs for the year ended June 30, 2005 for administrative offices totaled \$97 224.

Minimum future payments on these commitments are as follows :

2006	\$ 186 894
2007	55 136
2008	52 375
2009	44 092
2010	33 069
	<u>\$ 371 566</u>

10. PENSION PLANS

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

The Board's contributions charged to year-end statement amount to \$28 410 (2004 : \$25 628). 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 its 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

Code d'Éthique et de Déontologie

Code of Ethics and Professional Conduct

CHAPITRE I

Objet et champs 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 partisans.

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 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.

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 independence 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.

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.

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.

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

Photographie page couverture : Madame Kathleen Voyageur, Mistissini

Graphisme : Reprographie gouvernementale du gouvernement du Québec

Impression : Reprographie gouvernementale du gouvernement du Québec



Office de la sécurité du revenu
des chasseurs et piégeurs cris
Édifce 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

Ce document est également disponible en version PDF
This document is also available in PDF version