rapportannuel 2009.2010

Rapport annuel . *Annual Report* . ᐊᔾᑯᒧᐳᓐᒡ ᑎᐸᒋᒧᓯᓂᒡᐃᑭᓐ

Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers Income Security Board

ᓂᑑᒡᐅ ᓇᔮᓐ ᐅᒋᒪᐅᒡ

Québec

Gouvernement du Québec
La ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
et ministre responsable de la région de la Mauricie

Québec, le 17 décembre 2010

Monsieur Yvon Vallières
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 heureuse 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 2010.

Ce rapport rend compte des activités de cet organisme durant la période du 1er juillet 2009 au 30 juin 2010.

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

Julie Boulet

Julie Boulet

Madame Julie Boulet
Ministre de l'Emploi et
de la Solidarité sociale
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Madame la 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 2010. Ce rapport décrit sommairement l'organisation administrative de l'Office, résume les résultats de l'année 2009-2010 et comprend les résultats financiers pour cette même année.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président (2009-2010)

Willie Iserhoff

Québec, décembre 2010

Mr. Matthew Coon Come
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, 2010. This report summarizes the administrative organization of the Board and the results for the year 2009-2010, and includes the Financial Statements for that same period.

Yours very truly,

Willie Iserhoff
Chairman (2009-20010)

Québec, December 2010

rapportannuel 2009.2010

Rapport annuel . *Annual Report* . ᐊᓯᑯᒧᐳᖅ ᑎᐸᒋᒧᓯᓂᖕᐃᑭᓐ

Table des matières

Table of contents ᒫᑦᑲᓐ ᒪᓯᓈᑖᒃ

9. **Message des membres**
11. **Message du directeur général**
13. **L'Office**
15. **Le programme**
18. **Les activités de l'année 2009.2010**
54. **Tableaux**
62. **Organigramme**
67. **États financiers 2009.2010**
80. **Code d'éthique et de déontologie**
82. **Développement durable**

24. ***Message from the Board***
25. ***Message from the Director-general***
27. ***The Board***
28. ***The Program***
33. ***Activities for the Year 2009.2010***
54. ***Tables***
62. ***Organization Chart***
67. ***Financial Statements 2009.2010***
80. ***Code of Ethics and Professional Conduct***
82. ***Sustainable Development Policy***

38. ᑲ ᓃᑲᓂᐱᖕᑎᖅᑐ ᐅᑎᔨᒧᐅᓂᐊᓐ
41. ᐅᒋᒫᓐ ᑲ ᐱᒥᐱᔨᖅᑖᑦ ᐅᑎᔨᒧᐅᓐ
43. ᑲ ᓃᑲᓂᐱᖕᑎᖅᑐ
45. ᐊ ᐱᒥᐱᔨᖅᐊᑭᓂᐅᑦ ᓂᑑᖅᐆᓐᓄᓐ
48. ᑲ ᐃᖅᑎᓈᓂᐅᒃ ᐆ ᑲ ᐱᐳᖅᑐ 2009.2010
54. ᐊᒋᔅᑖᓯᓂᓯᓂᖅᐃᑭᓐ
62. ᐊ ᐃᑎᖕᑲᑐᓈᓂᐅᒃ
67. ᐊ ᒥᓯᓈᓯᑦ ᑲ ᐃᔅᐱᔨᑦ ᓄᓕᓐ 2009.2010
80. ᑯᐃᔅᑯ ᐊ ᐃᓱ ᐊᐱᑎᓯᓈᓂᐅᒃ
82. ᐅᓐᓂᐊᐅᓐ ᐅᖅᒋ ᑯᔨᔅᑯ ᐊ ᐃᓱ ᐅᓱᖅᑖᑭᓂᐅᒃ ᒫᑦᑲᓐ ᒫ ᐅᖅᒋ ᐱᑲᔅᒋᖅᐅᓈᓂᐅᒃ

Message des membres

Les membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris sont fiers de présenter le rapport annuel des activités pour l'année 2009-2010.

Vous y trouverez une description de l'Office, du programme, les statistiques les plus pertinentes sur la participation ainsi que les montants versés. Finalement, vous trouverez dans ce document les états financiers de l'exercice qui s'est terminé le 30 juin 2010.

L'année 2009-2010 a été une année d'analyse et de réflexion pour l'Office. En effet, suite aux consultations tenues dans chacune des communautés cris, plusieurs démarches ont été effectuées afin de développer des façons d'améliorer le *Programme de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.*

Parmi ces mesures, l'Office a examiné ses propres opérations internes, mais a aussi recueilli des commentaires et des suggestions de plusieurs partenaires externes. La modification de procédures d'un programme aussi important que celui de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris n'est pas une tâche simple, mais au fil de la dernière année, nous avons fait des progrès importants vers le développement de solutions.

Les deux autorités qui nous chapeautent, soit l'Administration régionale crie et le gouvernement du Québec ont tous deux été avertis que nous approchons du but et nous espérons que la prochaine année nous permettra de déposer nos recommandations finales.

En tant que membres de l'Office, nous sommes fiers de prendre part à la modernisation de ce programme et nous demeurons dévoués à sa longévité et à son succès.

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

Message du directeur-général

L'année 2009-2010 a été une année de renouveau au sein du personnel de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

En effet, cette année, cinq nouveaux employés se sont rajoutés à la liste du personnel de l'Office. Dans la communauté de Chisasibi, deux nouveaux employés ont été accueillis, soit Mme Dolores Ottereyes-Tapiatic et M. George Head, deux administrateurs locaux qui s'ajouteront aux deux employés déjà en place. La communauté de Chisasibi est la plus importante au niveau des prestataires du Programme et l'Office tient à fournir à cette communauté un support proportionnel à sa participation. D'ailleurs, nous avons déplacé nos opérations dans de nouveaux bureaux afin de pouvoir mieux desservir les prestataires du Programme de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris dans cette communauté.

Ailleurs dans le nord, nous avons accueilli deux nouveaux employés: M. Jean-Baptiste Loon, administrateur local dans la communauté de Mistissini, ainsi que Mme Suzie Mowatt qui aidera les prestataires de Waswanipi qui sont basés à Amos. Finalement, au siège social, nous avons accueilli une nouvelle employée, soit Mme Alana Russell, qui a été embauchée comme secrétaire, en remplacement de Mme Monique Latouche, la secrétaire exécutive de l'Office depuis plus de 20 ans, qui a dû nous quitter pour des raisons de santé.

Les temps changent. Bien que l'Office ait conservé la même mission depuis 1975, les enjeux et défis se renouvellent continuellement et nous continuons de moderniser nos opérations et d'améliorer notre équipe afin de mieux nous préparer pour le futur.

Serge Larivière, Ph.D., MBA
Directeur général

L'Office

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a été mis en place lors de la signature de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois en novembre 1975. À la suite de la signature de cette convention, les dispositions régissant la constitution, les responsabilités et les pouvoirs de l'Office ont été décrites au chapitre 30 de ladite convention tel que modifié par la Convention complémentaire n° 15 et inscrits dans la Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (L.R.Q., chapitre O-2.1).

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris est un organisme autonome bipartite composé de six membres dont trois sont nommés par le gouvernement du Québec et trois par l'Administration régionale crie. La durée du mandat des membres est laissée à la discrétion des autorités responsables de la nomination qui doivent désigner, 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.

Réunions des membres 2009-2010

Mistissini	**24 août 2009**
Québec	**17 décembre 2009**
Montréal	**16 mars 2010**
Val d'Or	**15 juin 2010**

L'Office compte présentement vingt (20) employés à son service, incluant les employés à temps plein et les employés à temps partiel. Parmi ceux-ci, treize (13) employés desservent les communautés cries et sept employés participent à la gestion du programme 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 directeur général auquel se rattache une rémunération équivalant à celle du personnel d'encadrement de classe 4 dans la fonction publique.

Les membres de l'Office se réunissent périodiquement pour évaluer et suivre les activités du programme. En 2009-2010, les membres ont tenu quatre rencontres régulières.

Les sommes requises pour le paiement des prestations aux chasseurs et piégeurs cris inscrits au programme ainsi que 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 pour l'année 2009-2010 montrent que les dépenses de l'exercice terminé le 30 juin 2010 se sont élevées à 21 804 323 $. De ce montant, près de 91 % représentent les prestations et la balance, soit 2 012 643 $, couvre les dépenses de fonctionnement du siège social et des neuf bureaux locaux situés dans les communautés cries.

Le Programme

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a comme principaux objectifs 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 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 no 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 no 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 met sur pied un comité local qui doit produire, dans les délais prescrits, la liste des chasseurs et piégeurs cris.

Le programme exige de la part du chef qu'il consacre un minimum de 120 jours par année à pratiquer des activités traditionnelles en forêt 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 par le programme.

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 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 remises 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 10 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 tient 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 alloué pour chaque journée passée dans le bois par le chef et le 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.

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.

Par ailleurs, un montant supplémentaire, le montant de base garanti, calculé en fonction de la taille et des revenus de l'unité peut s'ajouter aux allocations quotidiennes dans certains cas. Ce montant additionnel permet d'augmenter les prestations des familles qui sont plus nombreuses ou pour qui les prestations du programme représentent la seule source de revenus. 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 du gouvernement du Canada. 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. Il est cependant 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 existantes 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 pour 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 aussi 500 jours pour compenser des prestataires qui auraient encouru une perte de revenus à la suite d'un désastre comme une inondation ou un feu de forêt qui les empêcherait de pratiquer les activités d'exploitation selon leurs habitudes.

Les activités de l'année 2009.2010

Les activités de l'année

PARTICIPATION AU PROGRAMME

Le Programme de sécurité du 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 cries, soit Chisasibi, Eastmain, Mistissini, Nemaska, Oujé-Bougoumou, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji, et Whapmagoostui.

En mai 2010, 16 643 personnes étaient inscrites comme membres de l'une de ces communautés et bénéficiaires des avantages prévus à la Convention de la Baie-James et du Nord québécois. De ce nombre, 16 270 étaient résidants du territoire de la Baie-James, c'est-à-dire les villages cris et les villes comme Amos, Chapais, Chibougamau, 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.

Durant l'année 2009-2010, un total de 1 216 unités de prestataires ont bénéficié du programme (Tableau 1). La composition de ces familles était de 1 733 adultes (71 %) et de 699 enfants (29 %), pour un total de 2 432 individus. Le plus grand nombre d'unités de prestataires se situe à Chisasibi (465 unités), suivi par Waswanipi (163 unités) et Mistissini (143 unités) tandis que les communautés qui comptent le plus petit nombre d'unités sont Nemaska (26 unités) et Eastmain (42 unités). Les trois communautés avec le plus grand nombre d'unités de prestataires, Chisasibi, Waswanipi et Mistissini, regroupent ensemble 63 % des unités de prestataires inscrites au programme (Tableau 1).

La participation au programme varie selon l'âge du chef de l'unité. En 2009-2010, 47 % des chefs d'unités de prestataires étaient âgés de 57 ans et plus (Tableau 2). Le groupe d'âge le plus nombreux est celui des 67 à 76 ans (20 %), suivi des 17 à 26 ans (18 %) et finalement les 57 à 66 ans (17 %). Cette tendance bimodale se répète annuellement, ce qui suggère que le programme attire principalement les gens qui dépendent du mode de vie traditionnel de façon constante depuis plusieurs années, ainsi qu'un groupe de jeunes adultes qui vivent de façon traditionnelle durant la période transitoire entre la fin des études et leur entrée au travail.

La répartition des groupes d'âges des prestataires du programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris explique aussi la distribution du nombre d'enfants par unité de prestataires. La majorité (78 %) des 1 216 unités de prestataires n'incluent pas d'enfants, tandis que 7 % ont 1 enfant, 5 % ont deux enfants, 4 % trois enfants et 6 % des unités ont 4 enfants ou plus.

La participation globale au programme, déterminée par le pourcentage des résidents inscrits, a été de 14,9 % en 2009-2010 (Tableau 3), comparativement à 15,1 % en 2008-2009 et à 15,8 % en 2007-2008. En 2009-2010, la participation de la population crie au programme atteint son plus haut niveau dans les communautés de Whapmagoostui (30,6 % des résidents étant inscrits au programme), Chisasibi (23,4 %) et Waswanipi (20,3 %), tandis que les plus faibles taux de participation sont enregistrés pour les communautés de Nemaska (5,2 %), Mistissini (8,0 %).

En terme de nombre d'unités inscrites au programme, l'année 2009-2010 démontre une légère augmentation avec 1 216 unités de prestataires comparativement à 1 203 unités de prestataires en 2008-2009. Ce nombre s'inscrit en haut de la moyenne des 30 premières années du programme (moyenne de 1 149 unités). Le nombre de jours payés a atteint 293 306 en 2009-2010, comparativement à 287 871 jours en 2008-2009 et 288 712 jours en 2007-2008 (Figure 2).

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris verse une allocation journalière pour les jours passés en forêt consacrés aux activités traditionnelles de chasse, de pêche et de piégeage ou aux activités accessoires qui sont reliées au mode de vie traditionnel. Le programme prévoit un maximum de jours payables par adulte et une limite globale pour tous les prestataires de 350 000 jours-personne par année-programme.

FIGURE 1

NOMBRE D'UNITÉS DE PRESTATAIRES INSCRITES PAR ANNÉE-PROGRAMME

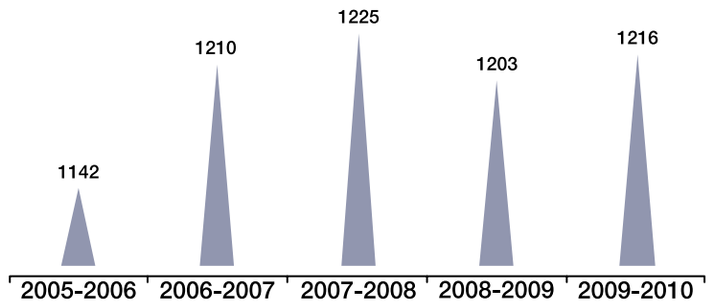
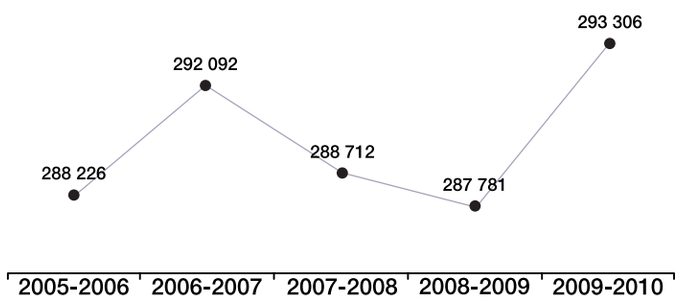


FIGURE 2

NOMBRE DE JOURS PAYÉS PAR ANNÉE-PROGRAMME



En règle générale, la limite annuelle s'élève à 240 jours payables par adulte, mais la limite n'excède pas 119 jours si le statut du prestataire est semi-actif et 120 jours pour une nouvelle demande sans année de qualification.

En 2009-2010, les activités en forêt ont représenté 291 626 jours, soit 99,4 % des journées payables (Tableau 4). Les autres jours rémunérés sont les congés de maternité (0,4 %) ainsi que les jours compensés en cas de maladie (0,2 %). Il n'y a eu aucune journée de désastre payée en 2009-2010.

Les activités d'exploitation de la faune et les activités accessoires ne sont rémunérées que si le chasseur ne reçoit pas une autre indemnité pour la même période. En effet, lorsqu'un chasseur reçoit un salaire ou un montant 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.

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 cris se sont déplacés vers les territoires considérés comme étant plus difficiles d'accès et pour lesquels une allocation supplémentaire est versée. Ces territoires 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 2009-2010 indique encore une légère diminution de jours en région éloignée, passant de 50 245 jours en 2007-2008 et 48 521 jours en 2008-2009, à 42 919 jours en 2009-2010 (Tableau 4).

Les statistiques individuelles révèlent que le nombre moyen de jours payables par unité de prestataires a été de 241 jours en 2009-2010 (Tableau 5), comparativement à 239 jours en 2008-2009. La plus grande moyenne du nombre de jours payables par unité s'observe dans la communauté de Mistissini (292 jours), suivi de Waswanipi (271 jours), et d'Oujé-Bougoumou (250 jours), tandis que la communauté d'Eastmain démontre le plus faible nombre de jours par unité, soit 208 jours en moyenne (Tableau 5).

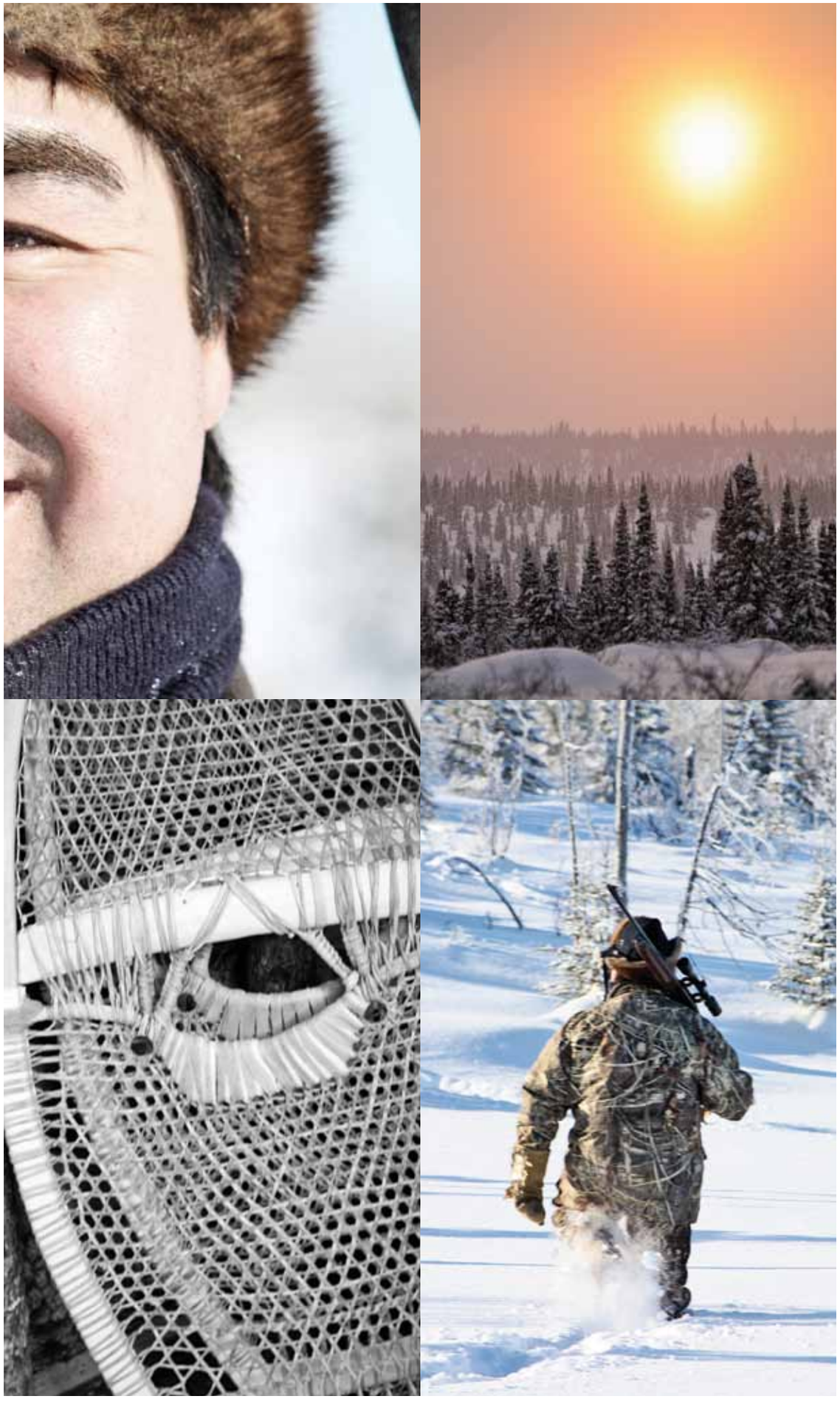
Depuis 2002-2003, le programme a introduit trois nouveaux statuts de participation : semi-actif, absence temporaire et nouvelle demande sans année de qualification. En 2009-2010, deux unités de prestataires se sont ajoutées aux autres qui bénéficient des avantages du statut semi-actif, une unité de prestataire a réclamé une absence temporaire et une autre a été admis sur le programme sans année de qualification à la suite de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires.

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 2009-2010 représentent une majoration de 1,5 % par rapport à l'année précédente (Tableau 6).

Le montant total des prestations versées aux chasseurs et piégeurs cris s'élève à 19 741 091 $. De ce montant, 93 % représente les argents versés aux chasseurs et piégeurs cris pour les jours passés en forêt à pratiquer des activités d'exploitation de la faune, incluant l'allocation supplémentaire pour les jours en région éloignée. Cette disposition mise en place en 2002-2003 a d'ailleurs permis le versement d'un montant additionnel de 777 261 $ (4 % du total) aux prestataires du programme (Tableau 7).

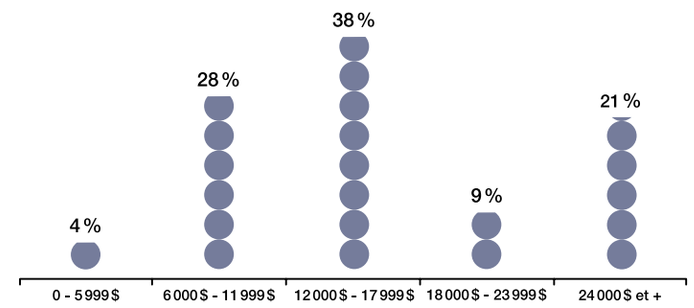
Le montant moyen des prestations versées par unité pour toutes les communautés en 2009-2010 se situe à 16 234 $, soit une légère augmentation comparativement à 15 916 $ en 2008-2009.



On observe aussi que les prestations moyennes par unité varient entre 13 475 $ pour la communauté d'Eastmain jusqu'à 19 071 $ pour les unités de prestataires de la communauté de Mistissini (Tableau 7). La majorité (66 %) des unités de prestataires reçoit des prestations se situant entre 6 000 $ et 17 999 $ (Figure 3).

FIGURE 3

PRESTATIONS VERSÉES AUX UNITÉS



L'IMPORTANCE DES PRESTATIONS DU PROGRAMME DE SÉCURITÉ DU 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 reliées au maintien d'une résidence dans leur communauté respective. Plusieurs chasseurs cumulent donc des revenus d'activités traditionnelles, comme ceux obtenus par le Programme, avec des emplois saisonniers afin de s'assurer un revenu annuel suffisant. En 2009-2010, les prestations du programme (19 741 091 $) ont totalisé 70 % de l'ensemble des revenus des chasseurs inscrits au programme et la balance, soit 8 402 554 $, provenait des revenus reliés principalement à l'emploi.

FONDS D'ASSURANCE

Depuis l'instauration en 2002-2003 des dispositions concernant la création d'un Fonds d'assurance, la perte de revenus encourue à la suite d'une incapacité à pratiquer les activités d'exploitation ou des activités accessoires en raison de maladie ou de désastre peut être en partie compensée. En 2009-2010, le Fonds d'assurance a compensé 429 jours de maladie, mais aucun jour de désastre (Tableau 8).

CONCLUSION

Si la participation au Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris demeure relativement stable depuis quelques années, les prestataires âgés de plus de 55 ans prennent de plus en plus de place lorsqu'on examine l'importance des différents groupes d'âge des prestataires inscrits au programme. En effet, la tenue des consultations dans les communautés cries depuis l'année passée a permis de rendre compte que plusieurs personnes dans cette catégorie d'âge perçoivent le programme de sécurité du revenu comme un programme de retraite qui les aide à financer leur participation aux activités traditionnelles à la suite de leur retraite de la vie active. Par ailleurs, plusieurs aînés poursuivent tout simplement leur mode de vie, tel qu'ils l'ont toujours connu. Les défis futurs du programme se retrouveront donc dans l'attrait et le recrutement des jeunes vers un programme qui a toujours été si important pour leurs parents ainsi que leurs grands-parents.

Message from the Board

The members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board are pleased to present the annual report of activities for the year 2009-2010.

In this document, you will find a description of the Board, of the program, as well as statistics regarding participation and amounts paid. This report ends with the financial statements for the fiscal year that ended on June 30, 2010.

Program-year 2009-2010 was a year of analysis and reflection for the Board. Following the consultations held in each Cree community, many steps were taken to improve the Cree Hunters and Trappers Income Security Program. Some of these measures include the Board examining its own internal operations, but also gathering comments and suggestions from many external partners. Modifying the procedures of a program this important is not a simple task, but during the last year, we have made important progress towards the development of solutions.

Both the Cree Regional Authority and the Government of Québec have been informed that we are getting closer to our goal and that we hope to present our final recommendations during the next year.

As members of the Board, we are proud to take part in the modernization of this program and we are committed to its success and longevity.

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

Message from the Director-general

Program-year 2009-2010 was a year of renewal for the staff of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board.

This year, we welcomed five new employees, including Ms. Dolores Ottereyes-Tapiatic and Mr. George Head, two local administrators joining the Chisasibi team. Chisasibi is the community with the most beneficiaries on the Program; therefore the Board wishes to grant the community with an administrative support proportional to its participation to the program. Also, the Chisasibi office has been moved to a new location that will allow us to better accommodate beneficiaries of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program.

In the other communities, we are happy to welcome two new local administrators, Mr. Jean-Baptiste Loon who will give his support as local administrator for the community of Mistissini, and Ms. Suzie Mowatt who will help Waswanipi beneficiaries living in Amos. Finally, a new secretary has joined the Head Office, Ms. Alana Russell, who was hired in replacement of Ms. Monique Latouche, executive secretary of the Board for over 20 years, who left for health reasons.

Times change, and even if the Board has kept the same mission since 1975, new issues and challenges constantly arise. We continue to adapt and modernize our operations to improve our team and better prepare ourselves for the future.

Serge Larivière, PhD, MBA
Director-general

The Board

The Cree Hunters and Trappers Income Security Board was established after the signing of the James Bay and Northern Québec Agreement in November 1975. Following the signing of the Agreement, provisions governing the constitution, responsibilities and powers of the Board are found in Section 30 of the said convention 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).

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is administered by the Board, a bipartisan organization composed of six members. The gouvernement du Québec and the Cree Regional Authority each appoint three members and are free to establish the length of the appointees' term of office for each appointee. The aforementioned parties take turns appointing the chairman and vice-chairman of the Board. The Board reports annually on its activities to the gouvernement du Québec and to the Cree Regional Authority.

Meeting of the members 2009-2010

Mistissini	**August 24, 2009**
Québec	**December 17, 2009**
Montréal	**March 16, 2010**
Val d'Or	**June 15, 2010**

The Board has twenty (20) employees, including full-time and part-time staff of whom thirteen (13) are stationed in the various Cree communities and seven of whom work at the Québec City head office. The staff does not belong to the public service of Québec, and the Board sets staff requirements, remuneration standards and scales as well as the other conditions of employment for its personnel. The management position, the first level after that of the members, is the position of Director-general, with a salary equivalent to that of a level-4 senior manager in the civil service.

The members of the Board meet periodically to evaluate and follow up on activities of the Program. In 2009-2010, the members held four regular meetings.

The sums required to pay benefits to Cree hunters and trappers and to cover the administrative operations of the Board come from the amounts voted annually by the National Assembly for this purpose. The fiscal year begins on July 1 and the audited financial statements for 2009-2010 indicate that expenses for the year which ended on June 30, 2010, totalled $21,804,323. Of that amount, close to 91 % represents benefits paid to Cree hunters and trappers, while the remaining $2,012,643 covers the operating expenses of the head office and the nine local offices located in the Cree villages.

The Program

The main objectives of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program are 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 the 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 in the bush, more time than they spend working at a job and receiving a salary. This requirement must be met the year preceding the application for enrolment, which corresponds to a qualifying year during which no benefits are paid by the program.

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 now eligible for the Program immediately after completing his studies. The second exception concerns beneficiary units that choose to temporarily leave the Program for studies or temporary employment. 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 pursue their studies or obtain a 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 who choose to leave the Program temporarily, 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, eligibility to the Program. 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 spent 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. 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.

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 in cases where Program benefits represent the only source of income. The rates used must be reduced by 40% of the unit's net income and 100% of old age security benefits from the Government of Canada. 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, 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.

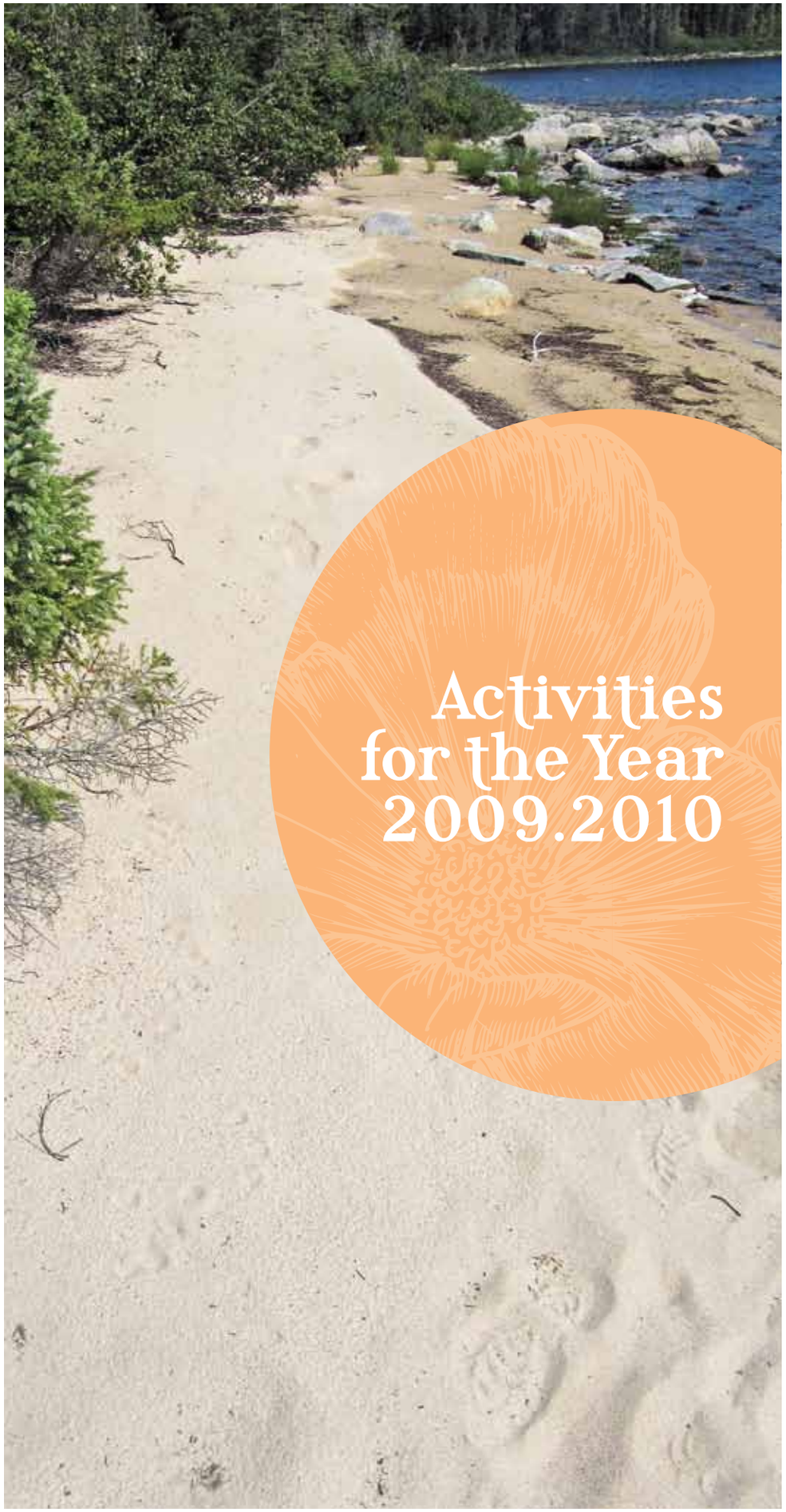
INSURANCE FUND
COMPENSATION IN CASE OF ILLNESS OR DISASTER

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 2,000 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.



Activities for the Year

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, reside in Québec and are members of one of the nine Cree communities of Chisasibi, Eastmain, Mistissini, Nemaska, Oujé-Bougoumou, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji and Whapmagoostui.

In May 2010, 16,643 persons were enrolled as members of one of these communities and were entitled to the benefits outlined in the James Bay and Northern Québec Agreement. Of that number, 16,270 were residents of the James Bay Territory, which includes not only the Cree villages but also such towns as Amos, Chapais, Chibougamau, 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.

During the Program-year 2009-2010, 1,216 beneficiary units were enrolled on the Program (Table 1). The composition of these families reached 1,733 adults (71%) and 699 children (29%), for a total of 2,432 persons. The greatest number of beneficiary units occurred in Chisasibi (465 units), followed by Waswanipi (163 units) and Mistissini (143 units) whereas the smallest number of beneficiary units occurred in Nemaska (26 units) and in Eastmain (42 units). Together, the three communities with the greatest number of beneficiary units, Chisasibi, Waswanipi and Mistissini make up 63% of beneficiary units enrolled on the Program (Table 1).

Participation to the Program varies according to the age of the head of the unit. In 2009-2010, 47% of the heads of beneficiary units were 57 years old or over (Table 2). The most common age group was the 67-76 years-of-age class (20%), followed by the 17-26 (18%), and the 57-66 (17%). This bimodal trend repeats itself annually, and suggests that the Program attracts mainly two major groups of participants: those who have consistently relied on the traditional lifestyle for numerous years, and a second group of young adults that experience the traditional lifestyle for a transitory period between their school education and their entry into the work force.

The distribution of age groups within the Cree Hunters and Trappers Income Security Program also explains the number of children per beneficiary unit. The majority (78%) of 1,216 beneficiary units do not include children, whereas 7% include 1 child, 5% include two children, 4% include three children and 6% of the units include 4 children or more.

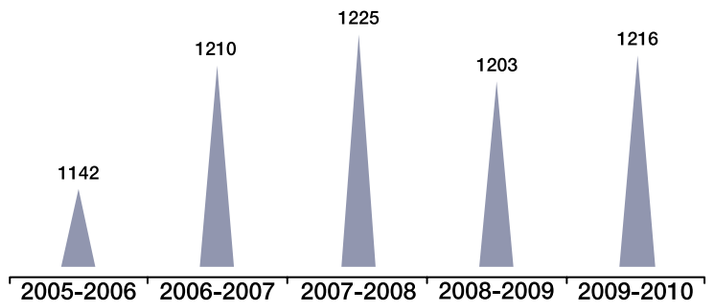
Global participation to the Program, determined by the percentage of residents enrolled, was 14.9% in 2009-2010 (Table 3), compared to 15.1% in 2008-2009 and 15.8% in 2007-2008. Participation in 2009-2010 was greatest in the community of Whapmagoostui (30.6% of residents enrolled on the Program), in Chisasibi (23.4%) and in Waswanipi (20.3%), whereas the lowest participation rates were observed in Nemaska (5.2%) and Mistissini (8.0%).

In terms of number of beneficiary units, Program-year 2009-2010 revealed a slight increase with 1,216 beneficiary units compared to 1,203 beneficiary units in 2008-2009 (Figure 1). This number remains over the average of the first thirty years of the Program (average of 1,149 units). The number of days paid has reached 293,306 in 2009-2010, compared to 287,871 days in 2008-2009 and 288,712 days in 2007-2008 (Figure 2).

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program grants a daily allowance for days spent in the bush while pursuing traditional activities of hunting, fishing or trapping or related activities. The Program allows a maximum number of days payable for each adult and a global limit of 350,000 person-days for each Program-year for all beneficiaries.

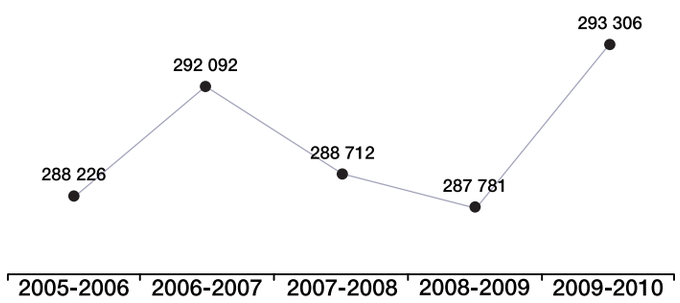
GRAPH 1

NUMBER OF BENEFICIARY UNITS PER PROGRAM-YEAR



GRAPH 2

NUMBER OF DAYS PAID PER PROGRAM-YEAR



For each adult, the maximum number of days payable is 240 days per adult but this limit may not exceed 119 days if the beneficiary is enrolled under the semi-active status or may not exceed a 120 days for a new demand without a qualifying year.

In 2009-2010, 291,626 days were spent conducting harvesting and related activities in the bush, and this represents 99.4% of all days payable (Table 4). Other paid days are mainly for maternity leave (0.4%) as well as days for sick leave (0.2%). No days were compensated for disaster in 2009-2010.

Wildlife harvesting and related activities are paid only when they occur in the bush and only if the hunter receives no other compensation for the same period. When a hunter receives wages or an amount for a given day (e.g. workers' compensation, employment insurance, etc.), the daily allowance is not paid. Should these amounts be paid to the head of the beneficiary unit, this rule also eliminates payment of days in the bush for the consort. Moreover, the days spent on wildlife harvesting activities above and beyond the annual maximum applicable per adult, i.e. 240, 120 or 119 depending on the status of the unit, are not taken into consideration in the benefit calculation.

The days identified as spent in "far regions" are included in the number of days in the bush but identify the days Cree hunters and trappers travelled to the territories deemed most difficult to access and for which an additional allowance is paid. These territories generally correspond to traplines located more than 200 km from the community where there is highway access or, in other cases, located outside a 50-km radius from the community.

Program-year 2009-2010 again reveals a slight decrease in days spent in far regions, from 50,245 days in 2007-2008, 48,521 in 2008-2009, and 42,919 in 2009-2010 (Table 4).

Individual statistics reveal that the average number of days payable per beneficiary unit was 241 days in 2009-2010 (Table 5), compared to 239 days payable per unit in 2008-2009. The highest average of days payable per beneficiary unit was observed in the community of Mistissini (292 days), followed by Waswanipi (271 days) and Oujé-Bougoumou (250 days), whereas the community of Eastmain had the lowest average with 208 days payable per beneficiary unit (Table 5).

Since 2002-2003, the Program has introduced three new participant categories: semi-active, temporary leave and new demand without a qualifying year. In 2009-2010, two beneficiary units were added to the number of semi-active units, one beneficiary unit requested a temporary leave and one beneficiary was admitted on the Program without the qualification year after completing secondary education.

BENEFITS PAID

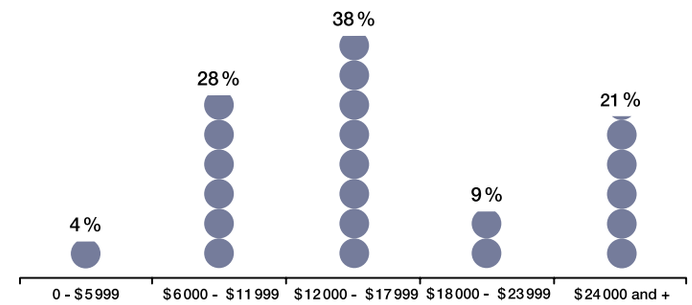
Program benefits are indexed each year to the cost of living in Québec. The rate is based on the index used for the Québec Pension Plan. The calculation parameters used for 2009-2010 represents an increase of 1.5% when compared to the previous year (Table 6).

In 2009-2010, benefits paid to Cree hunters and trappers totalled $19,741,091. Of this amount, 93% represents sums paid to beneficiaries of the Program for days spent in the bush, including the additional allowance for days spent in far regions. This disposition, established since 2002-2003, enabled the payment of an additional $777,261 (4% of the total) to the beneficiaries of the Program (Table 7).

The average amount paid per beneficiary unit for all Cree communities in 2009-2010 was $16,234, slightly higher than the average amount paid in 2008-2009 of $15,916. The average of benefits paid per beneficiary unit ranged from $13,475 for the community of Eastmain to $19,071 for the beneficiary units of Mistissini (Table 7). The majority (66%) of beneficiary units receive annual benefits ranging from $6,000 to $17,999 (Figure 3).

GRAPH 3

AMOUNTS PAID TO BENEFICIARY UNITS



THE IMPORTANCE OF BENEFITS FROM THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY PROGRAM

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. Many hunters combine traditional activities and subsequent benefits paid by the Program with seasonal employment in order to earn sufficient income. In 2009-2010, Program benefits ($19,741,091) represented 70% of the total income of beneficiaries enrolled on the Program. The remaining $8,402,554 came primarily from employment.

INSURANCE FUND

Since the implementation in 2002-2003 of the provisions regarding the creation of an Insurance Fund, revenue losses occurring because of an inability to carry out the harvesting or related activities due to illness or disaster may be partially compensated. In 2009-2010, the Fund compensated 429 sick leave days while no event constituting a disaster occurred during that Program-year (Table 8).

CONCLUSION

The participation to the Cree Hunters and Trappers Income Security Program remains fairly stable from year to year, but age groups of 55 years and over continue to dominate as beneficiaries of the Program. Consultations held in Cree communities in the last year indicate that many people in this age group perceive the Program as a viable retirement program that will help support their participation to traditional activities following retirement from the work force. Moreover, many elders still continue this lifestyle as they always have. Future challenges therefore lay in the involvement and recruitment of youth into a program that has been so important for their parents and grandparents.

ᒐᑲ ᓃᑲᓂᐱᕐᑎᖅᑐ ᐅᑎᓯᒧᐅᓂᐊᓐ

ᐊᓂᒋ ᑲ ᐊᕐᑎᐱᒃ ᑲ ᓃᑲᓂᐱᕐᑎᖅᑐ ᓂᑑᖅᐳ ᓈᒃᓴᓐ ᐊ ᐅᖅᒋ ᓈᓈᑭᒋᖅᐊᑭᓂᐅᑦ, ᓈᕐᑖᐊᑉ ᓯᒋᒃᓯᓯᐅᒃᑐ ᒐ ᐊᐱᖅᑏᐊᒃ ᐅᒃᓴ ᐊᓱᑯᒻ ᐱᐳᓐᖅ ᑎᐸᒋᒧᓯᓂᖅᐃᑭᓐ ᐅᖅᒋ ᐊᓐ ᑲ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᓯᒃᑐ ᐅ ᑲ ᐱᐳᖅᑐ 2009-2010ᓗ

ᐅᑎᖅ ᑎᐸᒋᒧᓯᓂᖅᐃᑭᓂᖅᑐ, ᐊᐅᓐᑯ ᒐ ᐊᐱᖅᑎᒪᑯ ᑖᓐ ᐊ ᐊᑎ ᐃᓱᓈᑯᖅᑐ ᐅ ᐊ ᐅᖅᒋ ᓈᓈᑭᒋᖅᐊᑭᓂᐅᑦ ᓂᑑᖅᐳ ᓈᒃᓴᓐ, ᑖᓐ ᐊ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᓯᒃᑐ ᐊ ᐊᐱᒋᖅᐊᑭᓂᐅᑦ ᓂᑑᖅᐳ ᓈᒃᓴᓐ, ᑖᓐ ᑲ ᐃᕐᐱᓱ ᐊᐱᒋᖅᐊᒃᑐ ᐊᐅᓐᐊᓂᒋ ᓂᑑᖅᐳ ᓈᒃᓴᓐᖅ ᑭᒃᓴ ᐊᓐ ᑲ ᐃᔅᑎᑎᒃ ᓈᒃᓴᓐ ᑲ ᒥᓐᐅᓐᐊᓂᐅᒃᑯᓗ ᐅᑎᖅ ᒫᒃ ᒫᖅᒋᒃ ᑎᐸᒋᒧᓯᓂᖅᐃᑭᓂᖅᑐ, ᐊᐅᓐᑯ ᒐ ᒥᓯᓈᓱᑦ ᐊᓐ ᑖᓐ ᑲ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᓐᖅᐊᑭᓂᐅᑦ ᓈᒃᓴᓐ ᐅᐳᓐᑯ ᐱᐳᓐᖅ ᐊ ᑭᓄᓐᐊᐱᒫᑭᓂᐅᑦ, ᐊᐅᓐᑯ ᐊᓐ ᐋᖅᐊᒃ ᒧᓐᐅᖅᐊᓐᑯᖅᑐᐅᐱᓯᒧ 30, 2010 ᑲ ᐃᔅᐱᓐᖅᓗ

ᐅᐳᓐᑯ ᐱᐳᓐᖅ 2009-2010 ᐊ ᑭᓄᓐᐊᐱᖅᑖᑭᓂᐅᒃᑐ, ᐊᐅᓐᑯ ᑲ ᓐᐊᓐᐊᐱᖅᑖᑭᓂᐅᒃᑐ ᑲ ᐃᕐᐱ ᐱᒥᐱᐳᒃᑐ ᒐᓐᑲᓐ ᐅᖅᒋ ᐅᑎᖅ ᐊ ᐅᖅᒋ ᓃᑲᓂᐱᕐᑎᑭᓂᐅᒃᑐ ᐅᑎᖅ ᐊᓐ ᑲ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᓐᖅᐅᖅᒋ ᐊᓐ ᐊᓐᐅᖅᒋᒃᑐ ᐊᐅᖅᒋᒃᑐ ᐅᑎᖅᒋᖅᑐ ᒋᒃᓴ ᐊᓐ ᑲ ᐃᔅᐱᓐᖅᐅᖅᒋᖅᑐ ᐊᐅᖅᒋᒃᑐ ᑲ ᐊᐅᖅᒋᖅᑐ ᒋᒃᓴᓐᖅᑐ ᑭᒃᓴ ᐊᓐ ᑲ ᐃᔅᑎᑎᒃ ᓈᒃᓴᓐ ᑲ ᒥᓐᐅᓐᐊᓂᐅᒃᑐ ᐅᑎᖅ ᒫᒃ ᒫᖅᒋᒃ ᑎᐸᒋᒧᓯᓂᖅᐃᑭᓂᖅᑐ, ᐊᐅᓐᑯ ᒐ ᒥᓯᓈᓱᑦ ᐊᓐ ᑖᓐ ᑲ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᓐᖅᐊᑭᓂᐅᑦ ᓈᒃᓴᓐ ᐅᐳᓐᑯ ᐱᐳᓐᖅ ᐊ ᑭᓄᓐᐊᐱᒫᑭᓂᐅᑦ, ᐊᐅᓐᑯ ᐊᓐ ᐋᖅᐊᒃ ᒧᓐᐅᖅᐊᓐᑯᖅᑐᐅᐱᓯᒧ 30, 2010 ᑲ ᐃᔅᐱᓐᖅᓗ

ᐊᓐ ᒫᒃ ᑲ ᓂᐅᒋᔅᒐᖅᑖᑭᓂᐅᒃᑐ ᒐᓐᑲᓐ ᒥᓱᓐᐊ ᐊᓂᑖ ᐃᖅᖅᑭ ᐃᖅᑖᐅᓐᖅ, ᒥᖅᒐᑐ ᒐᓐᑲᓐ ᒋ ᐃᖅᑎᓈᓂᐅᒃ ᐊᑎᑐ ᒐ ᒋ ᓂᖅᐃᐱᖅᑐ ᐊ ᐃᕐᐱ ᐱᒥᐱᖅᑐ ᓂᑑᖅᐳ ᓈᒃᓴᓐ ᐊ ᐅᖅᒋ ᓈᓈᑭᒋᖅᐊᑭᓂᐅᒃᑐᓗ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐱᔅᑐᒃ ᒐᓐᑲᓐ, ᐊᐅᓐᑯ ᐊᓐ ᒐ ᒋᓄᓐᐊᐱᖅᑎᖅᑐ ᐊᓂᒋ ᑲ ᓃᑲᓂᐱᕐᑎᑭᓂᐅᒃᑐ ᐅᑎᖅ ᐊᓐ ᑲ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᓐᖅᐊᑭᓂᐅᑦ ᓂᑑᖅᐳ ᓈᒃᓴᓐᖅ ᑭᒃᓴ ᐊᓐ ᑲ ᐃᔅᑎᑎᒃ ᓈᒃᓴᓐ ᑲ ᒥᓐᐅᓐᐊᓂᐅᒃᑐ ᐅᑎᖅ ᒫᒃ ᒫᖅᒋᒃ ᑎᐸᒋᒧᓯᓂᖅᐃᑭᓂᖅᑐ, ᐊᐅᓐᑯ ᒐ ᒥᓯᓈᓱᑦ ᐊᓐ ᑖᓐ ᑲ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᓐᖅᐊᑭᓂᐅᑦ ᓈᒃᓴᓐ ᐅᐳᓐᑯ ᐱᐳᓐᖅ ᐊ ᑭᓄᓐᐊᐱᒫᑭᓂᐅᑦ, ᐊᐅᓐᑯ ᐊᓐ ᐋᖅᐊᒃ ᒧᓐᐅᖅᐊᓐᑯᖅᑐᐅᐱᓯᒧ 30, 2010 ᑲ ᐃᔅᐱᓐᖅᓗ

ᐊᓐ ᒫᒃ ᑲ ᓂᑑᒋᔅᒐᖅᑖᑭᓂᐅᒃᑐ ᒐᓐᑲᓐ ᒥᓱᓐᐊ ᐊᓂᑖ ᐃᖅᖅᑭ ᐃᖅᑖᐅᓐᖅ, ᒥᖅᒐᑐ ᒐᓐᑲᓐ ᒋ ᐃᖅᑎᓈᓂᐅᒃ ᐊᑎᑐ ᒐ ᒋ ᓂᖅᐃᐱᖅᑐ ᐊ ᐃᕐᐱ ᐱᒥᐱᖅᑐ ᓂᑑᖅᐳ ᓈᒃᓴᓐ ᐊ ᐅᖅᒋ ᓈᓈᑭᒋᖅᐊᑭᓂᐅᒃᑐᓗ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐱᕐᒥᐅᒃᑐ ᒐᓐᑲᓐ ᒋ ᐃᖅᑎᓈᓂᐅᒃ ᐊᑎᑐ ᒐ ᒋ ᒫᐅᖅᒋᒃᑐᓂᖅᑐ ᐊᐳᓐᒧᐅᓂᐅᒃᑐ ᑭᒃᓴ ᐊᑮᒃ ᒐ ᒐᓐᑲᓐᐊᕐᑎᖅᑐ ᒐᓐᑲᓐ ᒋ ᐃᖅᑎᓈᓂᐅᒃᑐᓗ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐱᕐᒥᒃ

ᐅᓂᒪᐊᓐ ᑲ ᓄᑦᒪᐊᐅ
ᐊᒥᐱᓕᕆᔨᑦ ᐅᑎᓯᒍᓐᓂᐊᓐ

**ᐆ ᑭᔪᐊ ᐱᐳᓐᐅ 2009-2010 ᑲ ᐊᒥᐱᓕᕆᔨᑦ ᓇᑦᑭᒋᖕᐊᑦᑕᓐᓂᐊᑦ, ᐋᐊᓐ ᑲ ᐅᓂᒪᐊᓐᓂᑦᑭᓐᓂᐊᓐᓂᐊᓐ ᑲ ᐊᐅᓐ ᐊᓐᓂᐊᑦᑕᓐᓂᐊᓐᓂᐊᓐ ᑲ ᐅᓂᒪᐊᓐᓂᑦᑭᓐᓂᐊᓐ ᑲ ᐊᐅᓐ ᐊᓐᓂᐊᑦᑕᓐᓂᐊ

ᑲ ᓃᑲᓂᐱᕐᑎᖅᑐ

ᑲ ᓃᑲᓂᐱᕐᑎᖅᑐ

ᐊᓐ ᓂᕈᖅᐅ ᓱᓕᒃᓐ ᐋ ᐅᖅᑭ ᓈᓈᑭᒋᖅᐊᑭᓂᐅᑦ, ᐋᑯᑦ ᑲ ᐅᖅᑭ ᒋᖅᑭᐱᒃᑕ ᓈᓈᒫᑕ ᑲ ᒥᓂᖅᐅᓯᓈᓂᐅᒃᑕ ᕿᐃᒥᑦ ᐯᐃ ᑭᒃᑕ ᒋᐊᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᕐᑯᒧᐅᓐ ᐊᓐ ᑭᑦᑭᑎᓂᐱᓯᒍ 1975 ᑲ ᐃᕐᐱᒃᑕᒃ, ᐊᓐ ᒫᒃ ᓂᕐᑯᒧᐅᓐ ᑲ ᒥᓂᖅᐅᓯᓈᓂᐅᒃᑕ, ᐋᑯᑦ ᐋ ᐅᓯᓈᑖᒃ ᐅᑖᐱᑎᓯᐅᓂᐊᑦᑕ ᐊᓂᒋ ᑲ ᓈᓈᑭᒋᖅᐊᒃᑕ ᓂᕈᖅᐅ ᓱᓕᒃᓐ, ᐋᑯᑦ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐅᓯᓈᑖᒃᑕ ᐱᒋᑦᑭᑎᓯᓂᖅᐃᑭᓐ 30 ᐅᖅᑭ ᐊᓐ ᒥᐃᒥᑦ ᐯᐃ ᑭᒃᑕ ᒋᐊᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᕐᑯᒧᐅᓐ ᑭᒃᑕ ᐋᑯᑦ ᐋ ᐅᓯᓈᑖᒃᑕ ᐊᓂᑦ ᑲ ᐋᓂᕐᑰᓯᓈᑖᒃᑕ ᓂᕐᑯᒧᐅᓐ 15 ᐅᖅᑭ ᐊᓐ ᐅᓕᓐᐋᐅᓐ ᒐ ᐃᓂ ᑭᓄᐋᐱᖅᑖᑭᓂᐅᒃᑕ ᓂᕈᖅᐅ ᓃᑲᓂᖅᑖᒃᑕ (R.S.Q., c. O-2-1).

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓂᕈᖅᐅ ᓱᓕᒃᓐ ᐋ ᐅᖅᑭ ᓈᓈᑭᒋᖅᐊᑭᓂᐅᑦ, ᐋᐅᑯᓂᒃᑕ ᐸᒥᐱᒃᑖᒃᑕ ᑲ ᓃᑲᓂᐱᕐᑎᖅᑐ ᑭᒃᑕ ᓃᓕᒃᑕ ᐅᖅᑮᐅᒃᑕ ᐊᓐᐊᓂᑦ ᐋ ᐊᕐᑎᐱᒃᑕ, ᑯᑦᑲᕐᑕ ᒫᒃ ᐃᑎᓕᒃᑕ ᐊᓂᑦ ᑲ ᓃᑲᓂᐱᕐᑎᖅᑐᖅᑕ ᐊᓐ ᑯᐯᒃ ᑎᐸᒃᖅᑎᓯᓯᒋᒃ ᑭᒃᑕ ᐃᒃᑕᒃ ᑎᐸᒃᖅᑎᓯᓯᒋᒃ, ᑖᐱᕐᑯᓐ ᓂᕐᑐ ᐅᑦᑦᒪᐅᒃᑕ ᐊᓐᐋᒃᑕᖅᑐ ᒫ ᐊᕐᑎᐱᒃᑕᖅᑐ ᐊᓂᑦ ᐊᓂᒃᑕ ᐋ ᓃᑲᓂᐱᕐᑎᖅᑐ ᑭᒃᑕ ᐋᓐᐊᓂᑦ ᑎᐸᒃᖅᑎᓯᓯᒋᒃᑕ ᐅᑦᑦᒪᐅᒃᑕ ᐊᓐᐋᒃᑕᖅᑐ ᑲ ᐅᑦᑦᒪᐅᒃᑕ ᐊᓐᐋᒃᑕᖅᑐ ᒫ ᐅᖅᑭ ᑖᖅᑭᓐᐋᒃᑕᖅᑐ ᐊᓂᒃᑕᖅᑐ ᐅᑭᒪᒃᑕ ᐅᖅᑭ ᐋᓐᐊᓂᑦ ᑎᐸᒋᒧᐅᓂᖅᐃᑭᓐᓂᒃᑕ ᐋ ᒥᒃᑕ ᐊᓂᒃᑕᖅᑐ ᑯᐯᒃ ᑎᐸᒃᖅᑎᓯᓯᒋᒃᑕ ᑭᒃᑕ ᐋᓐᐊᓂᑦ ᑎᐸᒋᒧᐅᓂᖅᐃᑭᓐᓂᒃᑕ ᐋ ᐊᕐᑎᐱᒃᑕᖅᑐ ᒫ ᑭᑦ ᐋᐊᑎᖅᒥᐅᒃᑕ ᐊᓂᒃᑕ ᑲ ᐊᑎ ᐃᕐᐱᒃᑕ ᐋ ᐃᓂ ᐱᒥᐱᒃᑕᖅᑖᒃᑕ ᓂᕐᑐᖅᐅ ᓃᑲᓂᖅᑖᒃᑕ ᐋ ᐅᖅᑭ ᓈᓈᑭᒋᖅᐊᒃᑕ ᒫᑦᑕᓐᓯᒃᑕ ᒫᖅᑭᒃ ᐅᒃᑕ ᒥᓯᓂᖅᐃᑭᓐᓂᒃᑕ ᐊᓂᑦ ᑲ ᐊᕐᑎᐱᒃᑕ ᑭᒃᑕ ᐊᓂᑦ ᑭᒃᑕᒪᐅᒃᑕ ᐅᒃᑕ ᑲ ᓃᑲᓂᐱᕐᑎᖅᑐ ᐅᑖᑦ ᓂᕐᑐᒥᑎᓂᓐ ᑎᖅᑐ ᐱᐳᓐᖅ ᐃᓂ ᐸᑦ ᐅᑖᖅᑦ

ᑲ ᓂᕐᑐᓐᒃᑕ ᑲ ᐊᕐᑎᐱᒃᑕ 2009-2010

- ᒥᕐᑎᓯᓃ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ᐅᖅᐱᖅᐅᐱᓯᒍ 24, 2009
- ᑯᐯᒃ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ᒥᑯᓐᓱᑦᑭᓂᐱᓯᒍ 17, 2009
- ᐧᒪᓕᒃᓐ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ᒥᒋᓯᐱᓯᒍ 16, 2010
- ᓇᓐᑦᑖᕐᑦ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ᒧᓐᓐᐊᖅᐅᐱᓯᒍ 15, 2010

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓈᓈᑭᒋᖅᐊᑭᓂᐅᑦ ᐋ ᑎᐱᖅᐊᒧᐊᑭᓂᐅᑦ ᓂᕈᖅᐅ ᐃᓐᐅᓐᐅᒃᑕ ᑭᒃᑕ ᐊᓐ ᒫ ᑭᑦ ᑎᐱᖅᐃᑭᓂᐅᑦ ᐋ ᐃᓂ ᐱᒥᐱᒃᑕᖅᑖᑭᓂᐅᑦ ᒥᓯᓂᖅᐃᒫᐅᑭᒥᑯᖅᑕ, ᐋᐅᑯ ᐋ ᐅᒃᑕᖅᑎᖅᑲ ᑯᐯᒃ ᑎᐸᒃᖅᑎᓯᓯᒋᒃᑕ ᒫ ᐃᕐᑎᑎᐅᒃᑕ ᐋᓂᕐᑐᖅᐅ ᐱᐳᓐᖅᑕ ᐅᒃᑕᖅᑎᖅᑲ ᑯᐯᒃ ᑎᐸᒃᖅᑎᓯᓯᒋᒃᑕ ᒫ ᐃᕐᑎᑎᐅᒃᑕᖅᑐ ᓈᓈᑭᖅᑕ ᐊᓐ ᓈᓈᑭᖅᐋ ᐊᓐᐅᓐᐅᒃᑕ ᐊᓐᐋᒃᑕᖅᑐ ᐅᑦᑦᒪ

ᐋ ᐱᒥᐱᔨᖅᐊᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᖅᐅᓐᓴᓐᓂ

ᐋ ᐱᒥᐱᔨᖅᐊᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᖅᐅᓐᓴᓐᓂ

ᐆ ᐧᐋᖅᑭ ᐱᒥᐱᔨᖅ ᐊᐱᑎᓯᐧᐃᓐ ᐋ ᓈᓇᑭᒋᖅᐊᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᖅᐅᓐᓴᓐᓂ, ᐊᑯᑎᖅ ᒐ ᑏ ᐅᖅᑭ ᐧᐃᒋᖅᑕᑭᓂᐧᐃᖅ ᐃᔨᔨᐤ ᐃᖅᑐᐧᐃᓐ ᑭᓴᖅ ᒐ ᑏ ᐅᖅᑭ ᐧᐃᒋᖅᐊᑭᓂᐧᐃᖅ ᓂᑑᖅᐆ ᐃᔨᔨᐅᖅ ᐅᖅᑭ ᐊᓂᓴ ᓅᓇᖅᑯ ᒐ ᐃᓱ ᐧᐃᒋᖅᐊᑭᓂᐧᐃᖅᓵ ᐊᑯᑎᖅ ᑲ ᐅᖅᑭ ᒋᖅᒋᐱᔨᖅ ᐆ ᓂᑑᖅᐅᓐᓴᓐᓂ ᐊᓂᑎᖅ ᑲ ᒥᓯᓂᖅᐆᓯᓇᓐᓂᐧᐃᖅ ᑐᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᓴᖅ ᑏᐧᐊᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒍᐧᐃᓐ ᐊᓂᑎᖅ ᑭᔅᑭᑎᓂᐧᐊᓯᒍ 11, 1975 ᑲ ᐃᔅᐱᔨᖅᓵ ᐊᑯᑎᖅ ᒫᒃ ᐊᓂᑎᖅ ᒋᖅᑭᐧᐊᖅ ᑲ ᐅᖅᑭ ᒋᖅᒋᐱᔨᖅ 1976 ᑲ ᐃᔅᐱᔨᖅᓵ

ᐆ ᒫᒃ ᓂᑑᖅᐅᓐᓴᓐᓂ, ᐊᐅᑯᓂᖅ ᐃᔨᔨᐅᖅ ᒐ ᑏ ᐊᐱᒋᖅᐊᖅ ᐲᖅᖅ ᑯᐯᒃ ᐊᔅᑏᖅ ᐊᖅᑏ ᐊᖅᑭ ᐊᖅᑭ ᐊᖅᑭ

ᐊᓂᑦ ᒫᒃ ᑲ ᓃᑲᓃᒃ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᒡ, ᒧᔅ ᐃᓱᓈᑯᓂᔨᒃ ᒐ ᑦ ᑕᔅᐅᑭᒃ ᐊᓂᒃ ᐋ ᐃᓱ ᓂᑑᐋᑖᑯᓯᒃ ᒐ ᑦ ᐋᐱᒋᐋᒃ ᓂᑑᐅᓐᓂᓐᑯᓐᒃ", ᒥᑯ ᒫᒃ ᐱᔅᒃ ᒐᑑᓐ ᑭᑭ ᑦ ᐃᓱᓈᑯᓐ ᐋᑲ ᔭᔨᑖ ᐅ ᒐ ᐧᐃ ᑭᔅᑭᓂᐧᐊᐱᒋᑖᓂᐧᐃᒃ"×

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐋᐱᒋᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐅᓐᓂᓐᑯᓐ, ᓂᓈᒃᑯ ᐃᓱᓈᑯᓐ ᐊᓂᑎᒃ ᐊᓂᒃ ᒐ ᑭᔅᑭᓂᐧᐊᐱᒋᑎᒃᒃ ᐊᓂᑦ ᓂᑑᐅᓐᓂᓐᑯᓐᒃ":

- ᐊᓐ ᐊᐧᐋᓐ ᐅᔅᑭᒃ ᐋ ᐋᐱᒋᐋᑦ ᓂᑑᐅᓐᓂᓐᑯᓐᒃ" ᐋᑲ ᔭᔨᑖ ᐧᑲᒋᒃᐋᑭᓂᐧᐃᑦ, 120 ᑎᒃ ᑭᑦᑲᒃ ᒫᐅᒃ ᒥᔅᑎᒃᐃ ᑭᑭ ᒋᑎᐱᒃᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧ ᐅᑭᑦᑲᒃᒃ ᐊᓂᑦ ᓃᔅᑎᒃ ᐧᐹᐅᓂᔨᒃ ᔭᐱᒋᒃᐋᑦ ᓂᑑᐅᓐᓂᓐᑯᓐᒃ"×
- ᐊᓐ ᐹᔨᑯᑖᓂᐧ ᐧᐋᐃᐱᔅᑭᔅ ᐋ ᓂᑭᑎᒃ ᐋ ᐋᐱᒋᐋᑦ ᓂᑑᐅᓐᓂᓐᑯᓐᒃ", ᐊᓂᑦ ᒫᒃ ᑲ ᒫᐅᒋᒃᑦᑦ ᐅᑦᑯᓯᐧᐧ ᑭᑦᑲᒃᒃ", ᐊᔭᐱᒃ ᑭᑭ ᑭ ᑭᓂᐧᐊᔨᒃᑎᓯ ᐊᓂᑦ ᑭᔅᐊ ᐊᑎ ᐋᐱᒋᒃᐋᑦ ᓂᑑᐅᓐᓂᓐᑯᓐᒃ"×
- "ᐊᐧᑲ ᑲᒋᒃ" ᓂᑑᐅ ᐋᐱᒋᒃᐃᓯᑦ, ᐋᔪᐧᐃᑯ ᐊᓂᑦ ᒐ ᑭ ᐃᓱ ᐋᐱᒋᒃᐋᑦ ᒋᑦᑕᐃᔨᔨᐅᒃ ᑕᔅ ᐋ ᓄᒃᑖᓯᒃ ᐋ ᓂᑑᐅ ᐋᐱᒋᒃᐃᓯᒃ ᒥᑯ ᒫᒃ ᐊᔭᐱᒃ ᐋ ᐧᐃ ᐋᐱᒋᒃᐋᑦ ᓂᑑᐅᓐᓂᓐᑯᓐᒃ"× ᐅᔭ ᒫᒃ ᐊᐧᐋᓐ ᒐ ᑭ ᐃᑖᐱᒋᒃᐋᑦ ᓂᑑᐅᓐᓂᓐᑯᓐᒃ", ᐊᓐ ᑲ ᓃᑲᓃᒃᑦ ᔭᔨᑖ ᑕᔅ 15 ᑎᒃᐳᓐᒃ" ᒋᑭ ᐋᐱᒋᒃᐋᑦᐋᑭ ᓂᑑᐅᓐᓂᓐᑯᓐᒃ" ᑭᔭᒃ ᐊᓂᒃ ᒫᒃᒃ 5 ᑎᒃᐳᓐᒃ" ᐱᓂᓂᑯ ᐋ ᐋᐱᒋᒃᐋᑦ ᓂᑑᐅᓐᓂᓐᑯᓐᒃ"× ᐊᓐ ᑭᓐ ᑯᑎᒃ ᒐᑑᓐ, ᐊᓂᒃ ᐋ ᐃᔅᐱᑎᓯᑦ ᒋᑕᐃᔨᔨᑦ ᑭᔭᒃ ᐊᓂᒃ ᑎᒃᐳᓐᒃ ᑲ ᐃᔅᐱᓂ ᐋᐱᒋᒃᐋᑦ ᓂᑑᐅᓐᓂᓐᑯᓐᒃ", ᔭᔨᑖ ᒥᑯᒃ 80 ᑭᑎ ᐃᔅᐱᔨᔨᑦ ᐊᓂᒃ ᐋ ᒫᒧᓂᑭᓂᐧᐃᔨᒃ"×

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐹᔨᑯᑖᓂᐧ ᐋᑲ ᑲᒋᒃ ᓂᑑᐅ ᐋᐱᒋᒃᐃᓯᑦ, ᒫᐅᒃ ᓃᓕᔨᔨᒃ ᐋ ᐃᓱᓈᑯᓂᔨᒃ ᒐ ᑦ ᐋᐱᒋᒃᐋᑦ ᓂᑑᐅᓐᓂᓐᑯᓐᒃ" ᐋᑲ ᔭᔨᑖ ᐧᑲᒋᒃᐋᑦᐃᑦ, 120 ᑎᒃᐳᓐᒃ" ᐋᑲ ᔭᔨᑖ ᐧᑲᒋᒃᐋᑦᐃᑦ

ᖃᑉ ᐃᑦᑎᓈᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᐅᑉᖃᑉ ᐱᐳᖅᑐ 2009.2010

ᖃᑉ ᐃᑦᑎᓈᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᐅᑉᖃᑉ ᐱᐳᖅᑐ

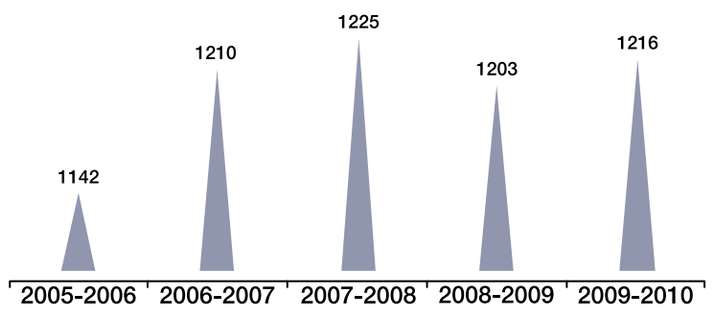
ᐋᑉ ᐃᓱᒪ ᐋᐱᒋᖅᐋᑭᓂᐅᕐᐃᑦ ᓂᑑᖅᐅᑉ ᓱᓕᖅ

ᐊᓐ ᓂᑑᖅᐅᑉ ᓱᓕᖅ ᐋ ᐋᐱᒋᖅᐋᑭᓂᐅᕐᐃᑦ, ᐋᐅᑯᓂᒃ ᒥᑯ ᒐ ᑏ ᐋᐱᒋᖅᐋᒃ ᑎᐃᒥ ᐯᐃ ᐃᓱᒃᑭᐅᒃ, ᐊᓂᑏ ᐋ ᐊᒃᑎᓯᓈᓱᒃ ᑎᐃᒥᒃ ᐯᐃ ᑭᑏᑦᑏᐊᓐᑎᓂᐅᕐᐃᑦ, ᑭᑏᒃ ᐋ ᐊᑦᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᑦ, ᐋᐅᑯᓂᒃ ᑭᒃᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᒃᑯᒧᐅᕐᐃᓂᖅᑦ, ᑭᑏᒃ ᐋᑦᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᓂᒃ ᐋᑦᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᓂᒃ ᖃᑉ ᐃᖅᑎᓂᓱᒃᑎ ᐃᑦᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᓂᖅᑦ, ᐋᐅᑯᓂᒃ ᑭᒃᓴᓂᐊᒃ, ᐃᒃᑐᓂᒃ, ᐊᓂᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᓂᖅᑦ, ᐋᐅᑯᓂᒃ ᑭᒃᐋᒪᑯᒃᑐᐃᓐ.

ᐊᓐ ᐋᑦᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ 2010 ᖃ ᐃᒃᐱᓱᒃᑎ, 16,643 ᑏ ᐃᖅᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᐃᓱᒃᑭᐅᒃᑎ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐊᒃᑎᓯᓈᓱᒃᑎ ᑎᐃᒥᒃ ᐯᐃ ᑭᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᑭᒃᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᒃᑯᒧᐅᕐᐃᓂᖅᑦ ᐅᖅᑭᑦ ᐋᑦᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᐊᓂᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᐃᓱᒃᑭᐅᒃᑎ ᐃᖅᑭᑦᑎᓂᐅᕐᐃᓂᖅᑦ ᐊᓂᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᒪᒃ ᖃ ᐃᖅᑎᓂᒃᑎ, 16,270 ᑏ ᐃᑦᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᐊᓂᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᐯᐃ ᐊᒃᑭᖅᑦ, ᐋᑯᑦᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᐊᓂᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᐃᖅᑭᑦᑎᓂᐅᕐᐃᓂᖅᑦ ᐊᓂᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᒪᒃ ᖃ ᐃᖅᑎᓂᖅᑦ, 16,270 ᑏ ᐃᑦᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᐊᓂᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᐯᐃ ᐊᒃᑭᖅᑦ, ᐋᑯᑦᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᐊᓂᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᐃᖅᑭᑦᑎᓂᐅᕐᐃᓂᖅᑦ ᐊᓂᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᒪᒃ ᖃᑉ ᐃᖅᑎᓂᖅᑦ ᐋᑦᑏᑦᑎᓂᐅᕐᐃᒡᒐ ᐃᖅᑭᑦᑎᓂᐅᕐᐃᓂᖅᑦ ᐊᓂ

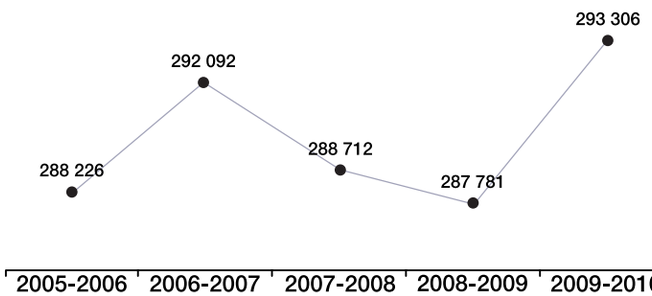
ᒥᓯᓇᐱᑦᑭᐃᑭᓂᖅᑲᓐ 1

ᑎᖅᑐᑖᓂᓐ ᐋᑦᑯᒻ ᐱᐳᓐᖅ



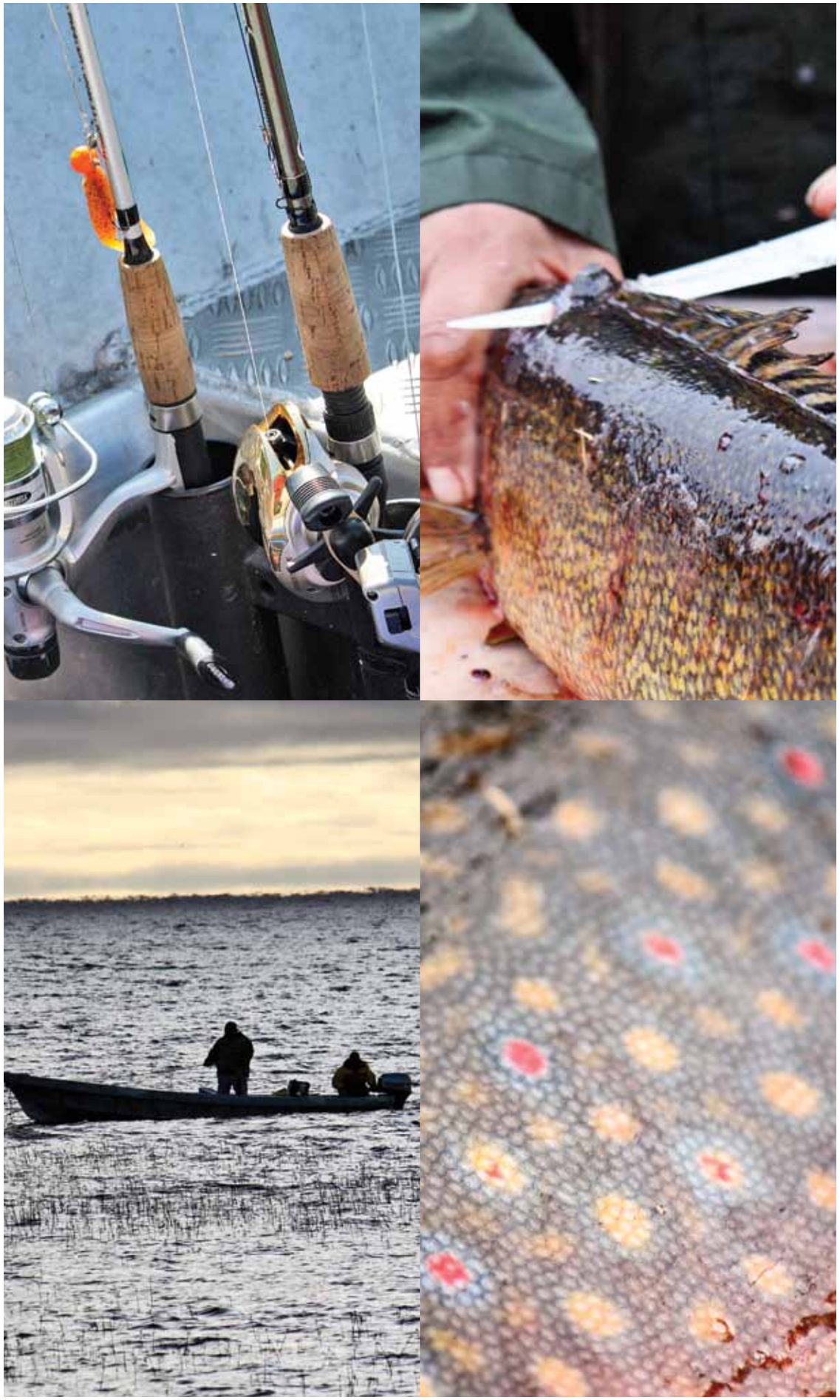
ᒥᓯᓇᐱᑦᑭᐃᑭᓂᖅᑲᓐ 2

ᑎᖅᑐ ᑏᑦᑲᓐᖅ ᑲ ᑎᐱᖅᐃᑭᓂᐃᒡᖅ ᐋᑦᑯᒻ ᐱᐳᓐᖅ



ᐋᐅᑯ ᑲ ᐅᑎᖅᑭᐱᔾᔪ 293,306 ᑎᖅᑐ ᑏᑦᑲᓐᖅ ᑲ ᑎᐱᖅᐃᑭᓂᐃᒡᖅ ᐆ 2009-2010 ᑲ ᐃᔾᐱᔾᔪ, ᐃᖅᑐᒥ ᐃᓐ 287,871 ᑎᖅᑐ ᑏᑦᑲᓐᖅ ᑲ ᑎᐱᖅᐃᑭᓂᐃᒡᖅ 2008-2009 ᑲ ᐃᔾᐱᔾᔪ ᑭᖅ 288,712 ᑎᖅᑐ ᑏᑦᑲᓐᖅ ᑲ ᑎᐱᖅᐃᑭᓂᐃᒡᖅ 2007-2008 ᑲ ᐃᔾᐱᔾᔪ (ᒥᓯᓇᐱᔾᑭᖅᐃᑭᓂᖅᑲᓐ 2)ᙵ

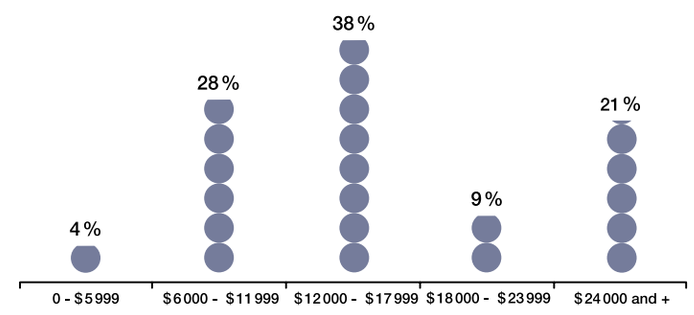
ᐊᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᖅᐋᑭᓂᐃᑦ ᓂᕈᖅ, ᐋᔪᐃᑯ ᒫᔭᑭᓂᐃᑦ ᓂᕈᖅ ᐃᔾᔾᔭᐅ ᑎᐱᖅᐊᒫᑯᓗᐃᓂᔾᔭᐅ ᐋᑦᑯᒻ ᑏᑦᑲᓐᖅ ᐋᑦᑯᖅ ᐋᐱᒋᖅᐋᓗᓐ, ᐊᑦᑯᖅ ᐋ ᐃᓂᖅᑲᓐᖅ ᐋᑦᑯᖅᐅᑦ, ᐋ ᓄᑎᒫᓴᑦ, ᐋ ᐃᓂᖅᑲᓐᖅ ᐋᑦᑯᖅᐅᑦ ᐋᑦᑯᖅᐅᑦᐃᓂᖅᑲᓐ



ᐆᒃ ᒫᒃ ᐊᑦ ᐃᓱᒪ ᑭᓄᐊᐱᖃᓂᐃᒃ ᑲ ᒋᐱᐸᒋᖃᓂᐃᒃ 2002-2003 ᑲ ᐃᔅᐱᔨᒃᒐᐅᑯ ᐃᓐᐊᒃ $777,261 (4% ᐅᒋᒋ ᐊᓐ ᒫᒧ) ᑲ ᐃᖅᐱᓱᒪ ᑎᐱᖃᐊᒧᐊᑭᓂᐃᒃ ᓂᑑᖅᐆᒃ ᐃᔨᔨᐅᒃ (ᐊᒋᔅᑖᓱᓂᓱᓂᖅᐃᑭᓐ 7)ᙵ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐃᓐᒫᔅᐊᑦ ᑲ ᐃᔅᐱᓱᒪ ᑎᐱᖃᐊᒧᐊᑭᓂᐃᒃ ᐸᔨᑯᑖᓂᑦ ᐊᓂᑖ ᒥᓱᐊᑦ ᐃᔨᔨᑦ ᐃᖅᑖᐃᓐᖅ ᐆᒃ 2009-2010 ᑲ ᐃᔅᐱᔨᒃ, ᐊᐅᑯ ᐊᓐ $16,234, ᐊᐱᓱᔅᓐ ᒫᒃ ᒋᑦ ᐃᔅᑯᐱᔨᑦ ᐆᒃ ᐃᖅᐱᓱ ᐊᓐ 2008-2009 ᑲ ᐃᔅᐱᔨᒃ ᐊᓐ $15,916ᙵ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐃᓐᒫᔅᐊᑦ ᑲ ᐃᖅᐱᓱᒪ ᑎᐱᖃᐊᒧᐊᑭᓂᐃᒃ ᐸᔨᑯᑖᓂᑦ, ᐊᐅᑯ $13,475 ᐊᓂᑖ ᐃᔅᒥᓂᖅ ᐲᖅᐊᒃ $19,071 ᑲ ᐃᖅᐱᓱᒪ ᑎᐱᖃᐊᒧᐊᑭᓂᐃᒃ ᐸᔨᑯᑖᓂᑦ ᐊᓂᑖ ᒥᔅᑎᓱᓂᖅ (ᐊᒋᔅᑖᓱᓂᓱᓂᖅᐃᑭᓐ 7)ᙵ ᐊᐅᑯ ᐅᔮ (66%) ᑲ ᐃᖅᐱᓱᒪ ᑎᐱᖃᐊᒧᐊᑭᓂᐃᒃ ᓂᑑᖅᐆᒃ ᐃᔨᔨᐅᒃ $6,000 ᐲᖅᐊᒃ $17,999 (ᒥᓱᓈᐱᔅᑭᖅᐃᑭᓂᖅᑲᓐ 3)ᙵ

ᒥᓱᓈᐱᔅᑭᖅᐃᑭᓂᖅᑲᓐ 3

ᑲ ᐃᖅᐱᓱᒪ ᑎᐱᖃᐊᒧᐊᑭᓂᐃᒃ ᐸᖅᐸᔨᑯᑖᓂᑦ



ᐊᑦ ᐃᖅᐱᓱᒪ ᒋᖅᑎᒫᐅᖅᒐ ᐊᑦ ᐧᐃᒋᖅᐃᑯᒃ ᓂᑑᖅᐆᒃ ᐃᔨᔨᐅᒃ ᐊᑦ ᐊᐱᒋᖅᐊᒃ ᓂᑑᖅᐆᒃ ᓈᓴᓐᖅ

ᐊᑦ ᓂᑑᖅᐅᓈᓂᐃᒃ, ᐊᑦ ᓈᑎᒫᓴᓂᐃᒃ ᑭᒃ ᐊᑦ ᓂᑑᐃᔪᐃᓈᓂᐃᒃ, ᐊᐅᑯ ᖁᖅ ᐊᑦ ᐃᓱᓈᑯᖅᒐ ᓈᖅᒐ ᒥᖅᑏ ᐊᑦ ᐃᔅᐱᔨᖅᐃᐊᑦ ᓈᓴᓐᖅ ᐆᒃ ᐊᑦ ᐧᐃᒋ ᐃᑖᐱᒋᖅᐃᓈᓂᐃᒃᙵ ᐅᒃᑲ ᒫᒃ ᐊᑦ ᐃᔅᐱᔨᖅᐃᑯᒃ ᓈᓴᓐᖅ ᐊᓂᑦ ᓂᑑᖅᐆᒃ ᐃᔨᔨᐅᒃ, ᐊᔪᐧᐃᑯ ᐊᒃᑲᐱᒃ ᐊᖅᑯ ᑖᐱᖅᐊᒃ ᐧᐃᒋᐧᐊᒃ ᐊᓂᑖ ᐃᖅᑖᐧᐃᓂᖅᒐᙵ ᒥᖅᒐᑐ ᒫᒃ ᓂᑑᖅᐆᒃ ᐃᔨᔨᐅᒃ ᑖᐱᖅᑯᓐ ᐊᒃᑲᐱᒃ ᐊᖅᑯ ᑖᐱᖅᐊᒃ ᐧᐃᒋᐧᐊᒃ ᐊᓂᑦ ᐃᖅᑖᐧᐃᓂᖅᒐᙵ ᐊᑦ ᐊᐱᒋᖅᐊᒃ ᓈᓴᓐᖅ ᒫᒃ ᑭ ᐅᖅᒋᖅᐅᖅᑖᒃᐊᒃᙵ ᐊᓐ ᒫᒃ ᑲ ᐃᖅᑐᖅᐅᒃ $8,402,554 ᐊᑯᑦ ᑲ ᐅᖅᒋ ᐱᑯᖅᐧᐊᒃ ᐊᑦ ᑭ ᐊᐱᑎᓱᒃ ᐊᓂᑦ ᓂᑑᖅᐆᒃ ᐃᔨᔨᐅᒃᙵ

ᐧᐃᒋᖅᐃᐧᐊᓐ ᓈᓴᓐᖅ

ᐃᔅᐱᓐ ᑲ ᒋᖅᐱᔨᖅᑭᒋᖅᐃᒃ 2002-2003 ᑲ ᐃᔅᐱᔨᒃ, ᐊᓂᖅᐃ ᒋᔅᒋᓄᐧᐊᐱᖅᑏᐧᐊᐧᐃᓐᖅ ᐅᖅᒋ ᐆᒃ ᑲ ᐃᓱ ᒋᖅᒋᔨᖅᑭᒋᖅᐃᒃ ᐧᐃᒋᖅᐃᐧᐊᓐ ᓈᓴᓐᖅ, ᐊᐅᑯ ᐊᑦ ᐊᓐ ᒫ ᐅᖅᒋ ᐧᐃᒋᖅᐃᑯᒃ ᓂᑑᖅᐆᒃ ᐃᔨᔨᐅᒃ ᐊᑲᒃ ᑭ ᓂᑑᖅᐆᒃ ᐊᐱᒋᖅᐃᓱᒃ ᐅᖅᒋ ᐊᓂᒃᑲ ᐊᑦ ᐅᒃᑲᖅ ᐃᔅᐱᔨᖅᐃᑯᒃ ᒫᒃᑲᔨᓐ ᑭᒃ ᒫᒃ ᐊᖅᑯᓐᐧᐃᓂᔨᓐ ᐊᑦ ᐃᖅᑐᑖᑯᒃ ᐊᑲᒃ ᑭ ᓂᑑᖅᐅᒃ ᑭᒃ ᒫᒃ ᓈᖅᒃ ᐊᖅᑦᒃᑲᒃ ᑭ ᐊᑦ ᐃᔅᐱᔨᖅᐃᑯᒃ ᒫᒃᑲᔨᓐᙵ ᐊᓐ ᒫᒃ 2009-2010 ᑲ ᐃᔅᐱᔨᒃ, ᐊᐅᑯ 429 ᑎᖅᑐ ᑭᓱᑲᓐᖅ ᑲ ᑎᐱᖅᐃᑭᓂᐃᒃᖅ ᐊᖅᑯᓐᓱᓐ ᑭᓱᑲᓐᖅ ᐅᖅᒋ ᐅᑎᖅ ᐧᐃᒋᖅᐃᐧᐊᓐ ᓈᓴᓐᖅ ᐊᑦ ᐃᖅᑖᑦ ᑭᒃ ᒫᒃ ᓂᒧᔨ ᐅᖅᒋ ᑎᐱᖅᐃᑭᓂᓐᖅ ᐊᓂᖅᐃ ᑭᓱᑲᓐᖅ ᐊᖅᑦᒃᑲᒃ ᑭ ᐃᔅᐱᔨᖅᐃᑯᒃ ᒫᒃᑲᔨᓐᙵ (ᐊᒋᔅᑖᓱᓂᓱᓂᖅᐃᑭᓐ 8)ᙵ

ᒫᖅᒋᒃ ᒫᓱᓈᑖᒃ

ᐆᒃ ᒫᒃ ᐊᑦ ᐃᓱ ᐊᐱᒋᖅᐊᑭᓂᐃᑦ ᓂᑑᖅᐆᒃ ᓈᓴᓐᖅ, ᐊᐅᑯ ᒫᑲᑦ ᑕᐱᑐ ᐊᑦ ᐃᔅᐱᔨᒃ ᐅᖅᒋ ᐊᓐ ᐃᓱ ᐅᑖᖅᒃ ᑲ ᐃᓱᓈᑯᖅᒃ, ᒥᑯ ᒫᒃ ᐊᓂᑦ 55 ᑲ ᐃᖅᑐᐅᓈᓱᒃ ᑭᒃ ᐊᑎᑐ ᑲ ᒋᓕᔨᔨᐅᒃ, ᐊᐅᑯᓂᒃ ᐅᔮ ᐊᑦ ᐊᐱᒋᖅᐊᒃ ᓂᑑᖅᐆᒃ ᓈᓴᓐᖅ ᐊᓐ ᒫᒃ ᑲ ᑯᑲᒋᒫᒃᑭᓂᐃᒃ ᐃᔨᔨᐅᒃ ᐊᓂᑖ ᐃᔨᔨᐅᒃ ᐃᖅᑖᐧᐃᓂᖅᒃ ᐆᒃ ᐧᐊᐅᖅᒃ, ᐊᑯᑦ ᑲ ᐊᑦ ᐧᐃᑎᖅᒃ ᐅᑦᑲ ᑲ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓱᒃ ᐊᑦ ᐃᑕᔨᖅᑎᖅᒃ ᐅᑦᑲ ᒫ ᐅᒋᓕᔨᔨᐅᒃ ᓈᓴᓂᒥᒃ ᐊᓂᑦ ᒫ ᐧᐊᐧᐃᒋᖅᐃᑯᒃ ᒫ ᒋᖅ ᐃᖅᑎᖅᒃ ᐃᔨᔨᐅᒃ ᐃᖅᑐᐧᐃᓂᔨᓐ ᐅᖅᒋ ᐊᓂᑦ ᑲ ᑭᖅᑖᒃ ᐊᑦ ᐊᐱᑎᓱᒃᙵ ᐊᖅᑯ ᒥᖅᐅᖅᑭᑭᓂᐃᒃ ᐃᓱ ᓇᖅᑖᒥᖅᒃ, ᐊᐅᑯ ᐊᓐ ᒫ ᐧᐃᒃ ᐊᖅᒋᖅᐊᑭᓂᐃᒃ ᐅᔮᒋᓇᒋᐅᒃ ᒫ ᐊᐱᒋᖅᐊᒃ ᓂᑑᖅᐆᒃ ᓈᓴᓐᖅ ᐊᓂᑦ ᑲ ᒋᖅᑎᒪᐅᖅᐊᔨᖅᑎᒥᔨᖅᒃ ᐅᓇᒋᖅᐃᑯᖅᐊᒃᖅ ᑭᒃ ᐅᒋᓕᔨᔨᒥᖅᐊᒃᖅᙵ

1. Tableau. Table . ᐊᒋᑦᑕᓱᓂᓱᓂᖕᐃᑭᓐ

Prestataires du programme

Beneficiaries of the Program

ᓂᕈᖅᐅ ᐃᓗᓐᓴᒃ ᐊᓈᒋᖕᐊᒃ ᓂᕈᖅᐅᓐᓴᓐᖓᖕ

2009.2010

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᖕᑦᑕᐃᓐ	UNITÉS *UNITS* ᑎᖕᑐᑦᓄ	STRUCTURE DES UNITÉS *COMPOSITION OF UNITS* ᐊᑦ ᐃᑎᓂᒃ ᐊᑦ ᐸᖕᐸᓗᑯᑦᑕᐅᓱᒃ ADULTES *ADULTS* ᑭᖅᐃᓗᓐᓴᒃ	ENFANTS *CHILDREN* ᐊᓐᐊᑦᓂᒃ	TOTAL *TOTAL* ᒫᒧ
Mistissini ᒥᖕᑎᓱᓃ	143	227	53	280
Chisasibi ᑭᓴᓱᐃ	465	632	281	913
Waskaganish ᓐᐊᖕᑲᖕᐃᑲᓂᖕ	114	157	54	211
Waswanipi ᓐᐊᓐᓴᓂᐃ	163	251	150	401
Wemindji ᓐᐃᒥᓐᑊ	94	131	17	148
Eastmain ᐃᖕᑎᓐ	42	53	4	57
Whapmagoostui ᓐᐊᐱᒫᑯᖕᑐᐃ	115	167	99	266
Nemaska ᓄᒥᖕᑲ	26	34	4	38
Oujé-Bougoumou ᐅᑎᐳᑯᒧ	54	81	37	118
Total **ᒫᒧ**	**1 216**	**1 733**	**699**	**2 432**

ᐊᒋᑦᑕᓱᓂᓱᓂᖕᐃᑭᓐ . Table . Tableau . 2

Unités de prestataires selon l'âge du chef de l'unité

Beneficiary Units According to Age of the Head of the Unit

ᐊᑦ ᐸᖕᑯᑦᑕᐅᓱᓈᖕᓄᒃ ᐊᓂᒃ ᑲ ᐊᒐ ᐃᖕᐱᑎᓱᒃ ᑲ ᓃᑲᓃᒃ ᐊᑦ ᐸᖕᑯᑦᑕᐅᓱᒃ

2009.2010

GROUPE D'ÂGE *AGE GROUP* ᑲ ᐃᖕᐱᑎᓱᒃ	UNITÉS SELON LE NOMBRE D'ADULTES *UNITS ACCORDING TO NUMBER OF ADULTS* ᑲ ᐃᑎᓂᒃ ᒋᖅᐃᓗᓐᓴᒃ ᐊᑦ ᐸᖕᑯᑦᑕᐅᓱᓈᖕᓄᒃ 1 ADULTE *1 ADULT* 1 ᒋᖅᐃᓗᓐᓴᒃ	2 ADULTES *2 ADULTS* 2 ᒋᖅᐃᓗᓐᓴᒃ	TOTAL *TOTAL* ᒫᒧ	%
17-26	184	31	215	18%
27-36	74	71	145	12%
37-46	88	78	166	14%
47-56	58	50	108	9%
57-66	92	113	205	17%
67-76	118	130	248	20%
77-86	69	44	113	9%
87 +	16	0	16	1%
Total **ᒫᒧ**	**699**	**517**	**1 216**	**100%**

3. Tableau. Table . ᐊᒋᓯᓂᓯᓂᖕᐃᑭᓐ

Participation au programme

Participation on the Program

ᑲ ᐊᐱᒋᖕᐊᑭᓱᑦ ᓂᑑᖕᐅᓛᓴᓐ

2009.2010

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᖕᑖᐃᓐ	POPULATION CRIE *CREE POPULATION* ᑲ ᐃᑎᓱᒃ ᐃᓱᔪᒃ — MEMBRES[1] *MEMBERS[1]* ᐧᐊᒋᖕᐃᐧᐊᒃ[1]	RÉSIDANTS[2] *RESIDENTS[2]* ᐧᐊᒋᒃ[2]	PRESTATIONS DU PROGRAMME *BENEFICIARIES OF THE PROGRAM* ᓂᑑᖕᐅ ᐃᓱᔪᒃ ᐊᐱᒋᖕᐊᒃ ᓂᑑᖕᐅᓛᓴᓐᖕ — INSCRIPTIONS *ENROLLMENT* ᐊᒌᑦ ᐲᖕᑖᓱᓂᖕᐅᓱᒃ	%[3]
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓃ	3 521	3 501	280	8,0%
Chisasibi ᒋᓴᓱᐃ	3 923	3 908	913	23,4%
Waskaganish ᐧᐊᔅᑲᖕᐃᑲᓂᔅ	2 664	2 512	211	8,4%
Waswanipi ᐧᐊᐧᓴᓂᐱ	2048	1 980	401	20,3%
Wemindji ᐧᐃᒥᓐᒌ	1419	1 350	148	11,0%
Eastmain ᐃᔅᒥᓐ	672	661	57	8,6%
Whapmagoostui ᐧᐋᐱᒪᑯᔅᑐᐃ	873	868	266	30,6%
Nemaska ᓐᒥᔅᑲ	743	726	38	5,2%
Oujé-Bougoumou ᐅᖁᐳᑯᒧ	780	764	118	15,4%
Total ᒪᒧ	**16 643**	**16 270**	**2 432**	**14,9%**

1 Membres des communautés (Registre des populations autochtones de mai 2010)
1 Members of the communities (Enrollment Commission List of May, 2010)
1 ᐧᐊᒋᖕᐃᐧᐊᒃ ᐅᖕᒋ ᐃᖕᑖᐃᓐᖕ (ᐊᓂᔅ ᐅᒋᒪᐅᒃ ᑲ ᒥᓯᓂᖕᐧᐊᒃ ᐊᐧᐊᓈᓐᖕ ᐧᐊᓱᐧᒫᑲᐃᓯᒃ 2010)

2 Membres résidant sur le Territoire de la Baie-James (Registre des populations autochtones de mai 2010)
2 Members residing in the James Bay Territory (Enrollment Commission List of May, 2010)
2 ᐊᓂᒌ ᐧᐊᒋᒃ ᐊᓂᑖᖕ ᖁᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐊᔅᒌᖕᖕᒃ (ᐊᓂᔅ ᐅᒋᒪᐅᒃ ᑲ ᒥᓯᓂᖕᐧᐊᒃ ᐊᐧᐊᓈᓐᖕ ᐧᐊᓱᐧᒫᑲᐃᓯᒃ 2010)

3 Pourcentage des résidants inscrits au programme
3 Percentage of residents enrolled on the Program
3 ᐱᔅᓴᓐᖕᖕ ᐊᓂᒌ ᐧᐊᒋᒃ ᐃᖕᑖᐃᓂᖕᖕᒃ ᐊ ᐊᐱᒋᖕᐊᒃ ᓂᑑᖕᐅᓛᓴᓐᖕ

4. Tableau. ᐊᒋᓯᓂᓯᓂᖕᐃᑭᓐ . Table

Répartition des jours

Distribution of Days

ᐊ ᐃᖕᑎᓂᓱᒃ ᐃᓱᔪᒃ ᐅᒌᓱᑲᒥᐧᐊᓐᖕ

2009.2010

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᖕᑖᐃᓐ	ACTIVITÉS / *ACTIVITIES* / ᑖᓐ ᑲ ᐃᖕᑎᓈᓐᖕ ᐊᓂᖕᐃ ᒌᓱᑲᖕ — BOIS *BUSH* ᓅᖕᒌᒥᖕ	RÉGION ÉLOIGNÉE[1] *FAR REGION[1]* ᐊ ᓴᐅᓈᓇᒃ[1]	COMITÉ LOCAL *LOCAL COMMITTEE* ᐃᖕᑖᐃᓂᖕᖕ ᒥᓴᒧᒃ	MATERNITÉ *MATERNITY* ᐊᐧᐊᐱᒪᐅᓯᓈᓂᐃᒃ	COURS MANIEMENT D'ARMES *FIREARMS COURSE* ᐸᔅᒋᑭᓐ ᒋᔅᓇᑎᒪᒫᐧᐃᓐ	MALADIE DÉSATRE[2] *SICK LEAVE DISASTER[2]* ᐊᖕᓇᓱᓐ ᒌᓱᑲᖕᖕ ᐊᖕᓇᒃ ᐊᐃᔅᐱᓇᒃ[2]	JOURS RÉMUNÉRÉS *PAID DAYS* ᒋᓱᑲᖕᖕ ᑲ ᑎᐱᖕᐃᑭᓇᓈᒃᖕ — CHEF *HEAD* ᑲ ᓱᑲᓈᓂᑦ	CONJOINT *CONSORT* ᐅᐃᒋᒪᑭᖕᖕ	TOTAL[3] *TOTAL[3]* ᒪᒧᒃ
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓃ	41 695	5 386	0	24	0	96	27 122	14 693	41 815
Chisasibi ᒋᓴᓱᐃ	104 560	17 791	5	959	0	106	85 229	20 401	105 630
Waskaganish ᐧᐊᔅᑲᖕᐃᑲᓂᔅ	24 124	3 238	0	60	0	58	18 905	5 337	24 242
Waswanipi ᐧᐊᐧᓴᓂᐱ	44 079	4 158	6	0	0	111	31 655	12 541	44 196
Wemindji ᐧᐃᒥᓐᒌ	21 880	3 120	0	0	0	58	17 324	4 614	21 938
Eastmain ᐃᔅᒥᓐ	8 739	1 221	0	0	0	0	7 082	1 657	8 739
Whapmagoostui ᐧᐋᐱᒪᑯᔅᑐᐃ	27 526	5 877	0	73	0	0	21 113	6 486	27 599
Nemaska ᓐᒥᔅᑲ	5 649	597	0	0	0	0	4 828	821	5 649
Oujé-Bougoumou ᐅᖁᐳᑯᒧ	13 374	1 531	0	124	0	0	9 862	3 636	13 498
Total ᒪᒧ	**291 626**	**42 919**	**11**	**1 240**	**0**	**429**	**223 120**	**70 186**	**293 306**

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 ᐊ ᓴᐅᓈᓇᑯᖕ: ᑎᖕᑐ ᒌᓱᑲᖕᖕ ᐊᓂᑖᖕ ᐊ ᐃᖕᑖᓂᖕᐃᒃ ᐊ ᓴᐅᓈᓇᑯᖕᖕ ᓂᑑᖕᐅ ᐊᔅᒌ ᐊᖕᑎᓂᓯᑭᓂᖕᖕ ᐊᓂᖕᐃ ᒪᒧ ᐊ ᐅᒌᓱᑲᒥᐸ ᐊᖕᓈᓐᖕ

2 Les jours de maladie et de désastre sont payés par le Fonds d'assurance.
2 Sick Leave and Disaster Days are paid by the Insurance Fund.
2 ᐊᖕᑯᓱᖕ ᒌᓱᑲᖕᖕ ᑭᒃᖕ ᐊᖕᑯᒃᖕ ᐊ ᐃᔅᐱᔅᔪᒃ: ᒌᓱᑲᖕᖕ ᐊ ᑎᐱᖕᐃᑭᓂᖕᐃᒃᖕ ᐅᖕᒋ ᐊᓂᑎᖕ ᐧᐃᒋᖕᐃᐧᐊᖕ ᐊᓂᖕᐃ ᒪᒧ ᐊ ᐅᒌᓱᑲᒥᐸ ᐊᖕᓈᓐᖕ

3 Les jours rémunérés (Total) : Total des jours d'activités sauf les jours en région éloignée.
3 Paid Days (Total): Total days of all activities except days in Far Region.
3 ᒌᓱᑲᖕᖕ ᑲ ᑎᐱᖕᐃᑭᓂᖕᐃᒃᖕ (ᒪᒧ): ᒪᒧ ᒌᓱᑲᖕᖕ ᐅ ᐊ ᒌ ᐃᖕᑎᓇᓂᖕᐃᒃ: ᓂᑑᖕᐅ ᐊᔅᒌᖕᖕ ᐊ ᒌ ᐃᖕᑖᓂᖕᐃᒃ, ᐊ ᓂᔅᑐᔅᒃ ᓂᑑᖕᐅ ᐃᔅᔅᐅᔅᒃ, ᐊ ᐧᐋᐱᒪᐅᓯᓈᓂᖕᐃᒃ ᑭᒃᖕ ᐸᔅᒋᑭᓐ ᒋᔅᓇᑎᒪᒫᐧᐃᓐ.

5. Tableau. *Table* . ᐊᒋᓯᓂᓯᓂᖕᐃᑭᓐ

Moyenne de jours rémunérés

Average Days Paid

ᐃᓵᐊ ᑎᖕᑐ ᑏᑦᑲᖕ ᑲ ᑎᐱᖕᐃᑭᓗᖕ

2009.2010

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᖕᑖᐃᓐ	UNITÉS *UNITS* ᐹᔾᑯᑖᓗ	PAR CHEF *PER HEAD* ᐹᔾᑯ ᑲ ᓂᑲᓂᑦ ᐹᔾᑯᑖᓗ	PAR CONJOINT *PER CONSORT* ᐹᔾᑯ ᐅᐃᒋᒫᑭᓐᖕ	PAR ADULTE *PER ADULT* ᐹᔾᑯ ᒋᓐᐃᔾᔪ
Mistissini ᒥᔾᑎᓯᓂ	292	190	175	184
Chisasibi ᒋᓴᓯᐲ	227	183	122	167
Waskaganish ᓐᐊᔾᑲᖕᐃᑲᓂᔅ	213	166	124	154
Waswanipi ᓐᐋᓵᓂᐲ	271	194	143	176
Wemindji ᐃᒥᓐᑏ	233	184	125	167
Eastmain ᐃᔾᒥᓐ	208	169	151	165
Whapmagoostui ᓐᐋᐱᒫᑯᔾᑐᐃ	240	184	125	165
Nemaska ᓄᒥᔾᑲ	217	186	103	166
Oujé-Bougoumou ᐅᖁᐳᑯᒧ	250	183	135	167
Moyenne totale ***Overall Average*** ᒫᒧ	**241**	**183**	**136**	**169**

ᐊᒋᓯᓂᓯᓂᖕᐃᑭᓐ . *Table* . Tableau . 6

Paramètres de calculs

Calculation Parameters

ᐋ ᐃᓱ ᑎᐱᒋᔅᑲᓂᐃᒃ

2009.2010

	2008-2009	2009-2010
ALLOCATION QUOTIDIENNE *DAILY ALLOWANCE* ᐹᔾᑯ ᑏᑦᑲᖕ ᑎᐱᐊᒫᑯᓯᐃᓐ	59,50 $	60,36 $
CONTRIBUTION AU FONDS D'ASSURANCE *CONTRIBUTION TO THE INSURANCE FUND* ᐋ ᐃᓱ ᐱᖕᑲᓈᑭᓂᐃᓐ ᐃᒋᖕᐃᐋᐊᖕ ᓱᔾᓂᖕᒃ	0,07 $	0,07 $
ALLOCATION QUOTIDIENNE NETTE *DAILY NET ALLOWANCE* ᑲ ᑏᑦᑲᐱᖕᑲᓈᑭᓂᐃᑦ ᐹᔾᑯ ᑏᑦᑲᖕ	59,43 $	60,29 $
ALLOCATION QUOTIDIENNE POUR RÉGION ÉLOIGNÉE *FAR HARVESTING REGION DAILY ALLOWANCE* ᐋ ᔭᐅᓈᑯᖕᒃ ᓂᑑᖕᐅ ᐊᔾᑏ ᐹᔾᑯ ᑏᑦᑲᖕ ᑎᐱᖕᐊᒫᑯᓯᐃᓐ	17,85 $	18,11 $
MONTANT DE BASE / *BASIC AMOUNT* / ᓃᔅᑎᒻ ᐋ ᐃᔾᑎᑎᒃ ᓱᔾᓐ		
PAR ADULTE / *PER ADULT* / ᐹᔾᑯ ᒋᓐᐃᔾᔪᓐ	4 395 $	4 459 $
PAR ENFANT / *PER CHILD* / ᐹᔾᑯ ᐊᐋᐱᔅ	1 760 $	1 786 $
PAR UNITÉ / *PER UNIT* / ᐹᔾᑯᑖᓂᓐ	1 760 $	1 786 $

7 • Tableau • *Table* . ᐊᒋᖅᑖᓯᓂᓯᓂᖕᐃᑭᓐ

Prestations accordées

Benefits Granted

ᑲ ᐃᖅᐱᕐ ᒥᔨᐅᓂᐃᒡ ᓂᑑᖕᐅᓂᔭᓐ

2009.2010

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᖕᑖᐃᓐ	ALLOCATION QUOTIDIENNE *DAILY ALLOWANCE* ᐸᓐᓄ ᑏᕐᑲᒃᖕ ᑎᐱᖕᐊᒫᑯᓯᐃᓐ	JOURS DE MALADIE DÉSASTRE[1] *SICK LEAVE DISASTER DAYS[1]* ᐊᖕᑯᓯᓐ ᑏᕐᑲᒃᖕᖑ ᐊᖕᑲᒃ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᒃ	ALLOCATION EN RÉGION ÉLOIGNÉE *FAR HARVESTING REGION ALLOWANCE* ᐊ ᑲᐅᓈᑯᖕᒃ ᓂᑑᖕᐅ ᐊᔅᑏᑎᐱᖕᐊᒫᑯᓯᐃᓐ	MONTANT DE BASE GARANTI[2] *GUARANTEED BASIC AMOUNT[2]* ᒫᔅᑎᓈᒃ ᑎᐱᖕᐊᒫᑯᓯᐃᓐᐟ	SOUS-TOTAL *SUB-TOTAL* ᓅᔅᑎᒃ ᐊ ᑎᐱᒋᔅᑲᓂᐃᒃ	AIDE SOCIALE AJUSTEMENT[3] *SOCIAL AID ADJUSTMENT[3]* ᐃᖕᐃᐊᖕᐊᐅ ᑭᒋᓴ ᐊᐊᖕᑎᓂᑭᓂᐃᒃᖕ	TOTAL *TOTAL* ᒫᒧ	MOYENNE UNITÉ *AVERAGE UNIT* ᐃᒫᔅᐊᓯ ᐸᓐᑯᑖᓂᐅ
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓂ	2 515 239 $	5 788 $	97 540 $	105 210 $	2 723 777 $	3 423 $	2 727 201 $	19 071 $
Chisasibi ᑭᓴᓯᐲ	6 362 042 $	6 391 $	322 195 $	519 239 $	7 209 867 $	-8 537 $	7 201 330 $	15 487 $
Waskaganish ᐊᔅᑲᖕᐃᑲᓂᔅ	1 458 053 $	3 497 $	58 640 $	147 086 $	1 667 276 $	-4 051 $	1 663 225 $	14 590 $
Waswanipi ᐊᓴᓂᐲ	2 657 885 $	6 692 $	75 301 $	289 281 $	3 029 159 $	-33 221 $	2 995 938 $	18 380 $
Wemindji ᐃᒥᓐᑏ	1 319 145 $	3 497 $	56 503 $	43 226 $	1 422 371 $	0 $	1 422 371 $	15 132 $
Eastmain ᐃᔅᒣᓐ	526 874 $	0 $	22 112 $	19 062 $	568 048 $	-2 106 $	565 942 $	13 475 $
Whapmagoostui ᐊᐱᒫᑯᔅᑐᐃ	1 663 944 $	0 $	106 432 $	142 940 $	1 913 316 $	-1 178 $	1 912 138 $	16 627 $
Nemaska ᓄᒥᔅᑲ	340 578 $	0 $	10 812 $	16 109 $	367 499 $	0 $	367 499 $	14 135 $
Oujé-Bougoumou ᐅᕐᑐᓯᑯᒧ	813 794 $	0 $	27 726 $	43 928 $	885 448 $	0 $	885 448 $	16 397 $
Total ᒫᒧ	**17 657 553 $**	**25 865 $**	**777 261 $**	**1 326 081 $**	**19 786 761 $**	**-45 670 $**	**19 741 091 $**	**16 234 $**

1 Les jours de maladie et de désastre sont payés par le Fonds d'assurance (voir le tableau 8).
1 Sick days and disaster days are paid by the Insurance Fund (see Table 8).
1 ᐊᖕᑯᓯᓐ ᑏᕐᑲᒃᖕ ᑭᒃᖕ ᐊᖕᑲᒃ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᒃ: ᑏᕐᑲᒃᖕ ᐊ ᑎᐱᖕᐃᑭᓂᐃᒃᖕ ᐅᖕᒋ ᐊᓂᑎᖕ ᐃᒋᖕᐃᐊᖕᐊᐅ ᓄᑑᖕᐅ (ᒫᒃ ᐊᐱᖕᑎᒥᑯ ᐊᒋᖅᑖᓯᓂᖕᐃᑭᓐ 8).

2 Montant de base garanti payable après avoir déduit tous les revenus gagnés par le chef et le conjoint.
2 Guaranteed basic amount payable after all income received by the Head and the Consort has been deducted.
2 ᒫᔅᑎᓈᒃ ᑎᐱᖕᐊᒫᑯᓯᐃᓐ ᓄᑑᖕᐅ ᐊᓂᑑᖕ ᓄᔅ ᐊ ᑏ ᐅᖕᒋ ᐱᖕᑲᓈᑭᓂᐃᔨᒃᖕ ᑲ ᐃᔅᐱᔅ ᐅᑎᑎᖕᐅᓯᑯᒃ ᓄᑑᖕᐅ ᑲ ᓅᑲᓅᑦ ᑭᒃᖕ ᐅᖕᐃᒋᒪᑭᓐᐟ.

3 Montants d'aide sociale reçus par des prestataires en début d'année avant que leur admissibilité au programme ne soit confirmée et les montants d'ajustement au dossier. Ce montant est déduit en entier du montant annuel de prestations payables.
3 Amounts received by beneficiaries at the beginning of the year before their eligibility to the Program was confirmed as well as adjustments required in the file. The amount is deducted in total from the annual amount of benefits payable.
3 ᑲ ᐃᔅᐱᒋ ᒥᑦᑭᓂᐃᑦ ᐊᓂᑦ ᐊᓂᑦᐊᓐ ᓄᑑᖕᐅ ᐊᖕᒫᑦ ᐊᖕᑲᒃ ᐊᖕᑦᐳᓂᔅᑲ ᐊᖕᒫᑦ ᑭᖕᒋᐊ ᐅᖕᒋ ᐃᖕᑦᐱᔨᑦ ᒫᒃ ᐊᐱᒋᖕᐊᑯᐱᓈ ᓂᑑᖕᐅᓄᑑᖕᐅ.

8 • Tableau • *Table* . ᐊᒋᖅᑖᓯᓂᓯᓂᖕᐃᑭᓐ

Fonds d'assurance

Insurance Fund

ᐃᒋᖕᐃᐊᖕᐊᓐ ᓄᑑᖕᐅ

2009.2010

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᖕᑖᐃᓐ	ACTIVITÉS (Jours payés) *ACTIVITIES (Days paid)* ᑖᓐ ᑲ ᐃᖕᑎᓈᒃᖕᒃ ᐊᓂᖕᐃ ᑏᕐᑲᒃᖕ		PRESTATIONS ACCORDÉES[1] *BENEFITS GRANTED[1]* ᓄᑑᖕᐅ ᑲ ᒥᔨᐅᓂᐃᒃᖕ		
	MALADIE *SICK LEAVE* ᐊᖕᑯᓯᓐ ᑏᕐᑲᒃᖕ	DÉSASTRE *DISASTER* ᐊᖕᑲᒃ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᒃ	MALADIE *SICK LEAVE* ᐊᖕᑯᓯᓐ ᑏᕐᑲᒃᖕ	DÉSASTRE *DISASTER* ᐊᖕᑲᒃ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᒃ	TOTAL *TOTAL* ᒫᒧ
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓂ	96	0	5 788 $	0 $	5 788 $
Chisasibi ᑭᓴᓯᐲ	106	0	6 391 $	0 $	6 391 $
Waskaganish ᐊᔅᑲᖕᐃᑲᓂᔅ	58	0	3 497 $	0 $	3 497 $
Waswanipi ᐊᓴᓂᐲ	111	0	6 692 $	0 $	6 692 $
Wemindji ᐃᒥᓐᑏ	58	0	3 497 $	0 $	3 497 $
Eastmain ᐃᔅᒣᓐ	0	0	0 $	0 $	0 $
Whapmagoostui ᐊᐱᒫᑯᔅᑐᐃ	0	0	0 $	0 $	0 $
Nemaska ᓄᒥᔅᑲ	0	0	0 $	0 $	0 $
Oujé-Bougoumou ᐅᕐᑐᓯᑯᒧ	0	0	0 $	0 $	0 $
Total ᒫᒧ	**429**	**0**	**25 865 $**	**0 $**	**25 865 $**

1 Maladie et désastre : ces jours sont payés par le Fonds d'assurance.
1 Sick Leave and Disaster Days are paid by the Insurance Fund.
1 ᐊᖕᑯᓯᓐ ᑏᕐᑲᒃᖕ ᑭᒃᖕ ᐊᖕᑲᒃ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᒃ: ᑏᕐᑲᒃᖕ ᐊ ᑎᐱᖕᐃᑭᓂᐃᒃᖕ ᐅᖕᒋ ᐊᓂᑎᖕ ᐃᒋᖕᐃᐊᖕᐊᐅ ᓄᑑᖕᐅ.

Organigramme . *Organization chart* . ᐊᑦ ᐃᑎᖅᑲᔫᓂᐃᒃ

MEMBRES DE L'OFFICE
MEMBERS OF THE BOARD
ᑲ ᐊᖅᑎᐱᒃ ᑲ ᓃᑲᓂᐱᖅᑎᖓ

DIRECTEUR GÉNÉRAL
DIRECTOR-GENERAL
ᐅᒋᒫᐤ ᑲ ᐱᒥᐱᓐᖏᑦ ᐋᐱᑎᓲᐧᐃᓂᓐᐤ

SECRÉTAIRE DE DIRECTION
EXECUTIVE SECRETARY
ᑲ ᓃᑲᓈᔭᓐᖏᑦᑯᓯᑦ ᑲ ᓯᓂᖕᐃᒫᐱᓐᖏᑦ

DIRECTEUR DES SERVICES ADMINISTRATIFS
DIRECTOR OF ADMINISTRATIIVE SERVICES
ᑲ ᐱᒥᐱᓐᖏᑦ ᐋᐱᑎᓲᐧᐃᓂᓐᐤ

SECRÉTAIRE ADMINISTRATIVE
ADMINISTRATIVE SECRETARY
ᑲ ᒥᓯᓂᖕᐃᒫᐱᓐᖏᑦ

ADJOINT AU PROGRAMME-ADMINISTRATION
PROGRAM ASSISTANT-ADMINISTRATION
ᐋᐱᒋᖕᐋᑭᓐ ᑲ ᐋᐱᑎᓲᑦ ᒥᓯᓂᖕᐃᒫᐅᑭᒥᑯᖓ

ADJOINT AU PROGRAMME-SERVICES
PROGRAM ASSISTANT-SERVICES
ᑲ ᐧᐋᐧᐃᒋᖕᐃᐧᐋᑦ ᐋᐱᒋᖕᐋᑭᓐ - ᐊᑐᔅᒫᐧᐃᓐᖕ

AGENT DE SOUTIEN AU PROGRAMME
PROGRAM SUPPORT AGENT
ᑲ ᐧᐋᐧᐃᒋᖕᖏᑦ ᐋᐱᑎᓲᐧᐃᓂᓐᐤ

ADMINISTRATEURS LOCAUX
LOCAL ADMINISTRATORS
ᑲ ᓈᓈᑭᒋᖕᐋᑦ ᓂᑑᖕᐅ ᓅᔭᓐᖕ ᐃᖕᑦᐧᐃᓂᖕᖓ

ᐊᓂᒋ ᑲ ᓃᑲᓂᐱᖅᑎᖓ ᑭᔭᖕ ᐋᐱᒋᖕᐋᑭᓂᖕ . *The Staff* . L'équipe

MEMBRES DE L'OFFICE
MEMBERS OF THE BOARD
ᑲ ᐊᖅᑎᐱᒃ ᐋ ᓃᑲᓂᐱᖅᑎᖓ

Gouvernement du Québec
Government of Québec
ᑯᐯᒃ ᑎᐸᐳᒋᖕᒋᒐᓯᐤ

Gérald Lemoyne,
Vice-président/Vice-chairman
Guy Girouard
Jean-Guy-Dugré

Administration régionale crie
Cree Regional Authority
ᐃᓐᐳᐳᐤ ᐃᑖᐳᒋᖕᒋᒐᓯᐤ

Willie Iserhoff,
Président/Chairman
George Wapachee
Philip Awashish

PERSONNEL DE L'OFFICE (AU 30 JUIN 2010)
MEMBERS OF THE BOARD (AS OF JUNE, 2010)
ᐋᐱᑎᓲᐧᐃᐅᒃ (ᐃᔅᐱᓐ ᒧᑦᑐᐧᐋᖕᔭᐅᐱᓯᒧ 30, 2010)

Siège social . *Head office .* ᐅᒋᒫᐤ ᒥᓯᓂᖕᐃᒫᐅᑭᒥᑯ

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*

Manon Girard,
Secrétaire administrative / *Administrative Secretary*
Alana Russell,
Secrétaire/*Secretary*
Isabelle Simard,
Graphiste/*Graphic Designer*

Communautés cries . *Cree Communities* . ᐁᓱᓱᐤ ᐃᐢᑖᐃᓐᐢ

George M. Shecapio
Directeur des services aux prestataires
Director of Beneficiary Services
ᑲ ᐱᒥᐱᒃᑦᑕ ᐊᐱᑎᓲᐧᐃᓂᓱᐤ
Mistissini

Jean-Baptiste Loon
Administrateur local
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᒣᐊᑉ ᓂᑦᑯᐤ ᓃᑯᓐ ᐃᐢᑖᐃᓂᒄ
Mistissini

Sally Herodier
Administratrice locale
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᒣᐊᑉ ᓂᑦᑯᐤ ᓃᑯᓐ ᐃᐢᑖᐃᓂᒄ
Chisasibi

Marjorie House
Administratrice locale
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᒣᐊᑉ ᓂᑦᑯᐤ ᓃᑯᓐ ᐃᐢᑖᐃᓂᒄ
Chisasibi

George Head
Administrateur local
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᒣᐊᑉ ᓂᑦᑯᐤ ᓃᑯᓐ ᐃᐢᑖᐃᓂᒄ
Chisasibi

Dolores Ottereyes-Tapiatic
Administratrice locale
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᒣᐊᑉ ᓂᑦᑯᐤ ᓃᑯᓐ ᐃᐢᑖᐃᓂᒄ
Chisasibi

Lizzie Diamond
Administratrice locale
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᒣᐊᑉ ᓂᑦᑯᐤ ᓃᑯᓐ ᐃᐢᑖᐃᓂᒄ
Waskaganish

Fred L. Tomatuk
Administrateur local
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᒣᐊᑉ ᓂᑦᑯᐤ ᓃᑯᓐ ᐃᐢᑖᐃᓂᒄ
Eastmain

Jacob Gull
Administrateur local
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᒣᐊᑉ ᓂᑦᑯᐤ ᓃᑯᓐ ᐃᐢᑖᐃᓂᒄ
Waswanipi

Valerie Herodier
Administratrice locale
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᒣᐊᑉ ᓂᑦᑯᐤ ᓃᑯᓐ ᐃᐢᑖᐃᓂᒄ
Whapmagoostui

Suzie Mowatt
Administratrice locale
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᒣᐊᑉ ᓂᑦᑯᐤ ᓃᑯᓐ ᐃᐢᑖᐃᓂᒄ
Washaw-Sibi

Winnie Bosum
Administratrice locale
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᒣᐊᑉ ᓂᑦᑯᐤ ᓃᑯᓐ ᐃᐢᑖᐃᓂᒄ
Oujé-Bougoumou

Krista Kakabat
Administratrice locale
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᒣᐊᑉ ᓂᑦᑯᐤ ᓃᑯᓐ ᐃᐢᑖᐃᓂᒄ
Wemindji

Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

ÉTATS FINANCIERS
DE L'EXERCICE TERMINÉ
LE 30 JUIN 2010

Cree Hunters and Trappers Income Security Board

FINANCIAL STATEMENTS
FOR THE FISCAL YEAR ENDED ON
JUNE 30, 2010

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 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 surveillent la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et approuvent 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 présente la nature et l'étendue de cette vérification de même que son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer les membres de l'Office pour 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 12 novembre 2010

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 2010 ainsi que les états des résultats et de l'excédent cumulé 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 2010 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.

Le vérificateur général du Québec,

FCA auditeur

Renaud Lachance, FCA auditeur

Québec, le 12 novembre 2010

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
RÉSULTATS
DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 2010

	2010	2009
PRODUITS		
Contributions du gouvernement du Québec	21 866 680 $	21 142 491 $
Intérêts	2 465	11 427
	21 869 145	21 153 918
CHARGES		
Prestations de sécurité du revenu	19 791 680	19 168 491
Frais d'administration		
Traitement et avantages sociaux	1 164 875	1 164 298
Déplacements	217 054	234 268
Loyers	135 280	98 056
Honoraires professionnels	63 250	35 408
Entretien et traitements informatiques	257 157	265 756
Fournitures	116 524	99 197
Téléphone et communications	29 500	28 626
Frais de banque et d'intérêts	1 914	2 050
Amortissement des immobilisations corporelles	27 089	115 834
	2 012 643	2 043 493
	21 804 323	21 211 984
EXCÉDENT / (INSUFFISANCE) DES PRODUITS SUR LES CHARGES	64 822 $	(58 066) $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
EXCÉDENT CUMULÉ
DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 2010

	2010	2009
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT	681 631 $	739 697 $
Remise au gouvernement du Québec (note 12)	(300 000)	-
Excédent / (Insuffisance) des produits sur les charges de l'exercice	64 822	(58 066)
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN	446 453 $	681 631 $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
BILAN
AU 30 JUIN 2010

	2010		2009	
ACTIF				
Actif à court terme				
Encaisse (note 3)	510 387	$	293 870	$
Dépôt à terme (note 4)	250 000		525 000	
Créances (note 5)	3 379 325		3 319 652	
Frais payés d'avance	1 541		19 504	
	4 141 253		4 158 026	
Immobilisations corporelles (note 6)	32 511		35 210	
	4 173 764	$	4 193 236	$
PASSIF				
Passif à court terme				
Charges à payer et frais courus (note 7)	3 720 142	$	3 504 661	$
Dû au Fonds d'assurance (note 11)	7 169		6 944	
	3 727 311		3 511 605	
EXCÉDENT CUMULÉ	446 453		681 631	
	4 173 764	$	4 193 236	$

Engagements (note 8)

Fonds d'assurance (note 11)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

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

Willie Iserhoff

Gérald Lemoyne

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
NOTES COMPLÉMENTAIRES
30 JUIN 2010

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 versés 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, l'Office n'est pas assujetti aux impôts sur le revenu.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

Aux fins de la préparation de ses états financiers, l'Office utilise prioritairement le *Manuel de comptabilité de l'ICCA pour le secteur public*. L'utilisation de toute autre source de principes comptables généralement reconnus doit être cohérente avec ce dernier.

La préparation des états financiers de l'Office par la direction, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, exige que celle-ci ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des produits et des charges au cours de la période visée par les états financiers. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions faites par la direction.

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.

Produits

Les contributions du gouvernement du Québec non affectées sont constatées à titre de produits lorsqu'elles sont reçues ou à recevoir, si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée.

Les contributions affectées sont constatées à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont effectuées.

Les autres produits sont constatés au fur et à mesure qu'ils sont gagnés et que leur recouvrement est raisonnablement assuré.

Prestations de sécurité du revenu

Les prestations sont constatées lorsqu'elles sont autorisées et que le bénéficiaire a satisfait aux critères d'admissibilité, s'il en est. Les montants relatifs à la récupération des trop-payés sont comptabilisés au moment où ils sont récupérés étant donné l'incertitude concernant la recouvrabilité de ces derniers.

Dépôts à terme

Les dépôts à terme sont comptabilisés à la moindre valeur (coût ou valeur de réalisation nette).

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et sont amorties selon la méthode linéaire sur leur durée de vie utile prévue, soit :

	Durée
Améliorations locatives	7 ans
Mobilier équipement	5 ans
Équipement informatique	3 ans
Logiciel	5 ans

Dépréciation d'immobilisations corporelles

Lorsque la conjoncture indique qu'une immobilisation corporelle ne contribue plus à la capacité de l'Office de fournir des services ou que la valeur des avantages économiques futurs qui se rattachent à l'immobilisation corporelle est inférieure à sa valeur nette comptable, son coût est réduit pour refléter sa baisse de valeur. Les moins-values nettes sur les immobilisations sont imputées aux résultats de l'exercice. Aucune reprise sur réduction de valeur n'est constatée.

Régimes de retraite

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

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'avance et aux paiements d'urgence lorsque le processus normal d'émission de chèques entraîne des délais excessifs pour le prestataire.

4. DÉPÔT À TERME

L'Office possède un dépôt à terme portant intérêts à un taux de 0,40 % (2009 : 0,40 %), échéant le 23 juillet 2010.

5. CRÉANCES

	2010	2009
Subvention à recevoir du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	3 257 904 $	3 264 598 $
Autres	121 421	55 054
	3 379 325 $	3 319 652 $

6. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2010			2009
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Améliorations locatives	18 416 $	18 416 $	- $	1 974 $
Mobilier et Équipement	20 834	3 543	17 291	6 209
Équipement informatique	37 324	22 104	15 220	9 609
Logiciel	904 650	904 650	-	17 418
	981 224 $	948 713 $	32 511 $	35 210 $

Les acquisitions de l'exercice totalisent un montant de 24 390 $ (2009 : 11 648 $).

7. CHARGES À PAYER ET FRAIS COURUS

	2010	2009
Prestations de la sécurité du revenu	3 590 565 $	3 379 391 $
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	1 404	936
Centre de services partagés du Québec	47 004	47 004
Fournisseurs	41 975	27 705
Traitements et avantages sociaux	39 194	49 625
	3 720 142 $	3 504 661 $

8. ENGAGEMENTS

L'Office est engagé par un contrat de services professionnels avec le Centre de services partagés du Québec pour l'entretien de son système informatique jusqu'en mars 2013.

L'Office est également engagé par deux baux à long terme échéant en mars et avril 2020 pour des locaux administratifs. Ces engagements totalisent 1 029 247 $.

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

2011	356 524 $
2012	296 057
2013	248 109
2014	105 540
2015	105 799
2016 et suivants	510 975
	1 623 004 $

9. 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 49 645 $ (2009 : 49 267 $). Les obligations de l'Office envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses contributions à titre d'employeur.

10. 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.

11. FONDS D'ASSURANCE

La Convention complémentaire no 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, lequel a la responsabilité de rendre compte des activités du Fonds.

Les résultats, l'excédent cumulé et la situation financière du Fonds d'assurance pour l'exercice se terminant le 30 juin 2010 sont les suivants :

RÉSULTATS ET EXCÉDENT CUMULÉ

	2010		2009	
PRODUITS				
Contribution du gouvernement du Québec	20 501	$	20 112	$
Contribution des prestataires	20 501		20 112	
Intérêts	12 646		42 851	
	53 648		83 075	
CHARGES				
Congés de maladie et désastres	230 881		298 712	
Frais de banque	90		115	
	230 971		298 827	
INSUFFISANCE DES PRODUITS SUR LES CHARGES	(177 323)		(215 752)	
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT	202 729		418 481	
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN	25 406	$	202 729	$

11. FONDS D'ASSURANCE (suite)

BILAN

	2010		2009	
ACTIF À COURT TERME				
Encaisse	180	$	210	$
Placements temporaires	2 122 924		2 097 778	
Compte à recevoir de l'Office	7 169		6 944	
Compte à recevoir du gouvernement du Québec	7 169		6 944	
	2 137 442		2 111 876	
PASSIF				
Congés de maladie à payer	2 112 036	$	1 909 147	$
EXCÉDENT CUMULÉ	25 406		202 729	
	2 137 442	$	2 111 876	$

12. REMISE AU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

En juin 2010, les membres de l'Office ont résolu de remettre un montant de 300 000 $ au gouvernement du Québec à même l'excédent cumulé.

MANAGEMENT'S REPORT

The financial statements of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board have been drawn up by management, which is responsible for their preparation and disclosure, including significant judgments and estimates. This responsibility involves choosing appropriate accounting policies that comply with Canadian generally accepted accounting principles. All other financial information contained in the annual activity report is consistent with that presented in the financial statements.

To fulfill its responsibilities, 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 oversee the manner in which management performs its financial reporting duties and have approved the financial statements.

The Auditor General of Québec has audited the Board's financial statements in accordance with the Canadian generally accepted auditing standards. His report states the nature and scope of his audit and his opinion. The Auditor General may, without restriction, meet with the members of the Board to discuss any matter related to the audit.

Serge Larivière, Director-general

Régent Brind'Amour, Director of Administrative Services

FOR
THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

Québec, November 12, 2010

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, 2010 and the statements of operations and accumulated surplus for the fiscal 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, 2010 and the results of its operations and its cash flows for the fiscal 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 fiscal year.

The Auditor General of Québec.

Renaud Lachance, FCA Auditor

Québec, November 12, 2010

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
OPERATIONS
FOR THE FISCAL YEAR ENDED ON JUNE 30, 2010

	2010	2009
REVENUES		
Contributions of the Government of Québec	$21 866 680	$21 142 491
Interest	2 465	11 427
	21 869 145	21 153 918
EXPENSES		
Income security benefits	19 791 680	19 168 491
Administrative expenses		
Salary and fringe benefits	1 164 875	1 164 298
Travel	217 054	234 268
Rent	135 280	98 056
Professional fees	63 250	35 408
Data processing and maintenance	257 157	265 756
Supplies	116 524	99 197
Telephone and communications	29 500	28 626
Bank and interest fees	1 914	2 050
Amortization of tangible capital assets	27 089	115 834
	2 012 643	2 043 493
	21 804 323	21 211 984
EXCESS / (INSUFFICIENCY) OF REVENUES OVER EXPENSES	$64 822	($58 066)

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

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
ACCUMULATED SURPLUS
FOR THE FISCAL YEAR ENDED ON JUNE 30, 2010

	2010	2009
ACCUMULATED SURPLUS, BEGINNING OF YEAR	$681 631	$739 697
Remittance to the government of Québec (note 12)	(300 000)	-
Excess / (Insufficiency) of revenues over expenses for the year	64 822	(58 066)
ACCUMULATED SURPLUS, END OF YEAR	$446 453	$681 631

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

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
BALANCE SHEET
AS AT JUNE 30, 2010

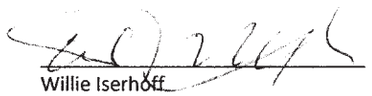
	2010	2009
ASSETS		
Short-term assets		
Cash on hand (note 3)	$510 387	$293 870
Term deposit (note 4)	250 000	525 000
Accounts receivable (note 5)	3 379 325	3 319 652
Prepaid expenses	1 541	19 504
	4 141 253	4 158 026
Tangible capital assets (note 6)	32 511	35 210
	$4 173 764	$4 193 236
LIABILITIES		
Short-term liabilities		
Accounts payable and accrued liabilities (note 7)	3 720 142	3 504 661
Amount owing to the Insurance Fund (note 11)	7 169	6 944
	3 727 311	3 511 605
ACCUMULATED SURPLUS	446 453	681 631
	$4 173 764	$4 193 236

Commitments (note 8)

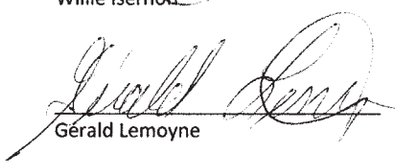
Insurance Fund (note 11)

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

FOR
THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD



Willie Iserhoff



Gérald Lemoyne

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS
JUNE 30, 2010

1. CONSTITUTION, OPERATION AND FUNDING

The purpose of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, created pursuant to *An Act respecting the Cree Hunters and Trappers Income Security Board* (R.S.Q., chapter O-2.1), is to administer this Act for the purposes of providing Cree 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.

Under federal and provincial tax laws, the Board is not subject to income tax.

2. ACCOUNTING POLICIES

For the purposes of preparing its financial statements, the Board uses on a priority basis the *CICA Public Sector Accounting Handbook*. The use of any other source of generally accepted accounting principles must be consistent with the Handbook.

The preparation of the Board's financial statements by management, in keeping with the Canadian generally accepted accounting principles, requires that management use estimates and assumptions that affect reporting of assets and liabilities, presentation of contingent assets and liabilities on the date of the financial statements, and reporting revenues and expenses over the period covered by the financial statements. The real results may differ from the best estimates made by management.

Cash flows

The cash flow statement has not been presented, since it contains no additional information that would be useful for understanding cash flows during the fiscal year.

Revenues

The unrestricted contributions of the Government of Québec are recorded as revenues when they are received or receivable, if the amount receivable may be reasonably estimated and its receipt is reasonably assured.

The restricted contributions are recorded as revenues of the fiscal year in which the related expenditures are incurred.

The other revenues are recorded as they are earned and as their collection is reasonably assured.

Income security benefits

Benefits are posted when authorized and when the beneficiary meets the eligibility criteria, if any. The amounts pertaining to the collection of overpayments are recorded when they are collected given the uncertainty of their collection.

Term deposits

Term deposits are recorded at their lowest value (cost or net realizable value).

Tangible capital assets

Tangible capital assets are recorded at cost and amortized over their service life using the straight-line method and the following durations:

	Duration
Leasehold improvements	7 years
Furniture and equipment	5 years
Computer hardware	3 years
Software	5 years

Write-downs of tangible capital assets

When the general economic environment indicates that a tangible capital asset no longer contributes to the Board's ability to provide services or that the value of the future economic benefits associated with the tangible capital asset is below its net book value, its cost is reduced to reflect its decline in value. The net losses in value on tangible capital assets are charged to the statement of operations. No recovery is recorded.

Pension plans

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

3. CASH ON HAND

The cash on hand 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 result in excessive delays for the beneficiary.

4. TERM DEPOSIT

The Board has a term deposit bearing interest at a rate of 0.40 % (2009: 0.40 %), maturing on July 23, 2010.

5. ACCOUNTS RECEIVABLE

	2010	2009
Subsidy receivable from the Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	$3 257 904	$3 264 598
Other	121 421	55 054
	$3 379 325	$3 319 652

6. TANGIBLE CAPITAL ASSETS

	2010			2009
	Cost	Accumulated amortization	Net	Net
Leasehold improvements	$18 416	$18 416	$ -	$1 974
Furniture and equipment	20 834	3 543	17 291	6 209
Computer hardware	37 324	22 104	15 220	9 609
Software	904 650	904 650	-	17 418
	$981 224	$948 713	$32 511	$35 210

The acquisitions of the fiscal year total an amount of $24 390 (2009: $11 648).

7. ACCOUNTS PAYABLE AND ACCRUED LIABILITIES

	2010	2009
Income security benefits	$3 590 565	$3 379 391
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	1 404	936
Centre de services partagés du Québec	47 004	47 004
Suppliers	41 975	27 705
Salaries and fringe benefits	39 194	49 625
	$3 720 142	$3 504 661

8. COMMITMENTS

The Board is committed, under a professional services contract, to paying the Centre de services partagés du Québec, for their maintenance of its computer system until March 2013.

The Board is also committed under two long-term leases for administrative offices expiring in March and April 2020. These commitments total $1 029 247.

Minimum future payments on all of the commitments are as follows:

2011	$356 524
2012	296 057
2013	248 109
2014	105 540
2015	105 799
2016 and following	510 975
	$1 623 004

9. PENSION PLANS

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

The Board's contributions charged to the statement of operations amount to $49 645 (2009: $49 267). The Board's liability towards these Government plans is restricted to its contributions as an employer.

10. 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 Government of Québec or subject to either joint control or significant influence by it. 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.

11. INSURANCE FUND

Complementary Agreement No. 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 finance sick leave and leave related to disasters. The Fund is financed by equal contributions from the Government of 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 operations, accumulated surplus and financial position of the Insurance Fund for the fiscal year ending on June 30, 2010 are as follows:

OPERATIONS AND ACCUMULATED SURPLUS

	2010	2009
REVENUES		
Contribution of the Government of Québec	$20 501	$20 112
Contribution of beneficiaries	20 501	20 112
Interest	12 646	42 851
	53 648	83 075
EXPENSES		
Sick leave and disasters	230 881	298 712
Bank fees	90	115
	230 971	298 827
INSUFFICIENCY OF REVENUES OVER EXPENSES	(177 323)	(215 752)
ACCUMULATED SURPLUS, BEGINNING OF THE YEAR	202 729	418 481
ACCUMULATED SURPLUS, END OF THE YEAR	$25 406	$202 729

11. INSURANCE FUND (continued)

BALANCE SHEET

	2010	2009
SHORT-TERM ASSETS		
Cash on hand	$180	$210
Temporary investments	2 122 924	2 097 778
Account receivable from the Board	7 169	6 944
Account receivable from the Government of Québec	7 169	6 944
	$2 137 442	$2 111 876
LIABILITIES		
Sick leaves payable	2 112 036	1 909 147
ACCUMULATED SURPLUS	25 406	202 729
	$2 137 442	$2 111 876

12. REMITTANCE TO THE GOVERNMENT OF QUÉBEC

In June 2010, members of the Board decided to remit an amount of $300 000 to the government of Québec from its accumulated surplus.

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

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 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.

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

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.

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•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'unmembre 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.

Plan d'action de développement durable 2009-2013
L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

L'Office est maintenant dans la deuxième année d'application de son plan de développement durable, publié le 31 mars 2009. Ce plan d'action vise la mise en place graduelle de procédures de prise en compte des principes de développement durable au cours des cinq prochaines années. Il touche deux orientations stratégiques et autant d'objectifs gouvernementaux, comprend 3 actions et 8 gestes spécifiques.

Activités réalisées en cours d'année

Orientation stratégique gouvernementale 1 (incontournable)

Informer, Sensibiliser, Éduquer, Innover

Objectif gouvernemental 1

Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.

Premier Objectif de l'Office

Sensibiliser le personnel du siège social et des bureaux locaux aux principes de développement durable.

Action 1

Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'administration publique, tant auprès des employés du siège social que de ceux des bureaux situés dans les communautés cries de la Baie-James.

Geste	Suivi 2009-2010
1. Publier des affiches dans les locaux du siège social et dans les bureaux des communautés cries.	Prévu pour 2010-2011
2. Participation à une formation sur le développement durable.	Amorcé
3. Transmettre de l'information aux employés dans les communautés cries.	Amorcé

Indicateur : Taux d'employés rejoints par les activités de sensibilisation au développement durable.
Cible : 80 % des employés sensibilisés d'ici 2011.
Résultats de l'année : Tout au cours de l'année 2009-2010, l'Office a poursuivi des activités de sensibilisation auprès de son personnel du siège social et des bureaux locaux et poursuit l'objectif de sensibiliser au minimum 80 % des employés d'ici mars 2011.

Deuxième Objectif de l'Office

Sensibiliser la clientèle du programme aux principes de développement durable.

Action 2

Promouvoir les principes du développement durable auprès de la clientèle, c'est-à-dire les chasseurs, trappeurs, et pêcheurs cris, prestataires du programme.

Geste	Suivi 2009-2010
4. Articles sur le développement durable inclus dans la revue publiée par l'Office : «The Cree Hunter and Trapper».	Posé et à poursuivre

Indicateur : Nombre de communications adressées directement aux prestataires.
Cible : Au minimum 1 article à paraître par année.
Résultats de l'année : En juin 2009, un article a été publié dans la revue «The Cree Hunter and Trapper». L'Office vise de poursuivre cette action et de publier au minimum un article par année.

Orientation stratégique gouvernementale 2 (incontournable)

Produire et consommer de façon responsable.

Objectif gouvernemental 2

Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et organismes gouvernementaux.

Troisième objectif de l'Office

Mettre en place des pratiques d'achat respectueuses de l'environnement.

Action 3

Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement responsable.

Geste	Suivi 2009-2010
5. Mettre en place des mesures de récupération des matières résiduelles et de réduction de la consommation d'énergie au siège social et dans les bureaux locaux.	Amorcé
6. Acquérir des biens et des services d'une façon écoresponsable.	Amorcé
7. Sensibiliser le personnel du siège social et des bureaux locaux à privilégier les communications électroniques et à en limiter l'impression.	Amorcé
8. Inciter les employés des bureaux locaux à se servir de leurs ordinateurs d'une façon régulière afin de réduire le papier nécessaire aux communications.	Amorcé

Indicateur : Pratiques d'acquisition écoresponsable.
Mesures contribuant à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale.
Cible : Nombre de pratiques d'acquisition écoresponsable.
Nombre de mesures de gestion environnementale.
Résultats : En 2009-2010, pour mettre en œuvre l'Action 3, plusieurs actions ont été accomplies.
•Les employés du siège social ont été sensibilisés à la récupération des matières résiduelles et à la réduction de la consommation d'énergie. En ce qui a trait aux employés des bureaux locaux, l'Office doit faire un état de la situation particulière qui prévaut dans les communautés cries du Nord-du-Québec. En effet, très peu d'installations de récupération y sont présentement disponibles.
•Dorénavant, les achats de l'Office sont choisis parmi les produits offerts par le «Répertoire des produits et services écoresponsables de la Direction générale des acquisitions (DGACQ)».
•À l'Office, les communications électroniques sont privilégiées, tant au siège social que dans les bureaux locaux. Par ailleurs, des documents de formation et de communication sont envoyés par courriel à tous les employés des communautés cries qui ont un ordinateur à leur disposition L'impression et l'envoi par la poste sont limitées aux quelques employés sans ordinateur.

Objectifs gouvernementaux non retenus

L'Office a fait l'exercice de réviser tous les objectifs gouvernementaux de développement durable afin d'en établir le lien avec sa mission. La liste des objectifs non retenus, ainsi que les motifs correspondants, est incluse à l'Annexe 1 du Plan d'action de développement durable 2009-2013.

100%

BIO GAZ ÉNERGIE

EcoLogo

FSC Recyclé
Cert no. SW-COC-001501
© 1996 FSC

Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
2700, boulevard Laurier, Édifice Champlain, bureau 1100, Québec, Qc G1V 4K5
Téléphone 418 643-7300 • 1 800 363-1560 • Télécopieur 418 643-6803
courrier@osrcpc.ca • www.osrcpc.ca

Ce document est également disponible en version PDF

This document is also available in PDF Version