

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

ᐱᓕᓄᓇᓴᓐ ᐱᓕᓄᓇᓴᓐ ᐱᓕᓄᓇᓴᓐ



## Table des matières

## Table of contents

### ᑕᑦ ᐸᐢ ᐃᑭ ᐃᑦᑲᑦᑲᑦ ᐃᑎ ᑦᑦᑲᑦᑲᑦ

Message des membres	7
Message from the Board	13
ᐃᑦᑲᑦᑲᑦ ᐃᑎᑦᑲᑦᑲᑦ	19
Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris	8
The Cree Hunters and Trappers Income Security Program	14
ᑦᑲᑦᑲᑦ ᐃᑦᑲᑦᑲᑦ ᐸᐢ ᐸᑦᑲᑦᑲᑦ ᑦᑲᑦᑲᑦ	20
Les activités de l'année 2000-2001	10
Activities for the year 2000-2001	16
ᑲ ᐃᑦᑲᑦ ᑲᑦᑲᑦ 2000-2001	24
Tableaux	29
Tables	29
ᐸᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ	29
Organigramme	37
Organization Chart	37
ᐸᐢ ᐃᑎᑦᑲᑦᑲᑦ ᐸᑦᑲᑦᑲᑦ	37
États financiers 2000-2001	39
Financial Statements 2000-2001	39
ᑲ ᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲ ᐃᑦᑲᑦ ᑦᑲᑦᑲᑦ 2000-2001	39
Code d'éthique et de déontologie	46
Code of ethics and professional conduct	46
ᐸᑦᑲᑦ ᑲ ᐃᑦ ᐸᑦᑲᑦᑲᑦ	46



Madame Louise Harel  
Présidente de l'Assemblée nationale  
Hôtel du Parlement  
Québec (Québec) G1A 1A4

Madame la Présidente,

Conformément à la *Loi sur la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs crs bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois* (L.R.Q., c. S-3.2), je suis heureuse de vous transmettre le rapport d'activité de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs crs pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2001.

Ce rapport rend compte des activités de cet organisme durant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2000 au 30 juin 2001.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La ministre d'État à la Solidarité sociale, à la Famille et à l'Enfance

Linda Goupil

Québec, mars 2002





Madame Linda Goupil  
Ministre d'État à la Solidarité sociale, à la Famille et à l'Enfance  
Gouvernement du Québec  
425, rue Saint-Amable, 4<sup>e</sup> 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 2001. Ce rapport décrit sommairement l'organisation administrative de l'Office, résume les résultats de l'année 2000-2001 et comprend les résultats financiers pour cette même année.

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

Le président (2000-2001)

Gérald Lemoyne

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

Sir :

On behalf of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, I am pleased to submit our Annual Report for the fiscal year ending June 30, 2001. This Report summarizes the administrative organization of the Board and the results for the year 2000-2001, and includes the Financial Statements for that same period.

Yours very truly,

Gérald Lemoyne  
Chairman (2000-2001)





---

## Message

---

### des membres

Les membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris vous présentent avec plaisir le Rapport annuel et les états financiers de l'année 2000-2001.

La première partie de ce rapport renferme un bref exposé de la structure administrative et des règles régissant le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris alors que la seconde traite des activités de l'année, plus particulièrement de la participation de la population crie au programme et des prestations versées. À la fin de ce rapport sont reproduits les résultats financiers obtenus au cours de l'exercice se terminant le 30 juin 2001.

Les membres de l'Office ont, au cours de la dernière année, tenu des rencontres régulièrement pour assurer le suivi des dossiers administratifs et procéder lorsque approprié à l'étude des demandes de révision de dossier soumises par les chasseurs et piégeurs cris. L'Office a également concentré ses efforts sur certains projets spécifiques : après s'être doté d'un Code d'éthique et de déontologie à l'usage des membres, l'Office a poursuivi sa démarche et adopté des Règles d'éthique et de discipline pour son personnel.

Au cours de l'année, l'Office a également entrepris une révision complète de ses procédés de contrôle et de gestion : ces règles visent tant les politiques d'achat que le versement des prestations de sécurité du revenu aux chasseurs et piégeurs cris, la tenue des registres comptables, le recouvrement de trop-payés ou la gestion du compte en fiducie.

Le Règlement de l'Office sur les prestations de maternité a été modifié afin de tenir compte des changements survenus dans les politiques générales en matière de congé de maternité. Ceci a eu pour effet d'allonger la durée du congé de maternité, c'est-à-dire dans le cas du programme, le nombre de jours pour lesquels une femme pouvait réclamer le versement de prestations de maternité.

Pour assurer la préparation et le suivi de ses dossiers tant dans les bureaux locaux qu'au siège social, l'Office s'appuie sur une équipe dynamique et chevronnée et désire remercier tous ceux et celles qui contribuent quotidiennement à la qualité des services rendus.



# Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

## L'Office

L'administration du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris relève de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, un organisme autonome composé de six membres dont trois sont nommés par le gouvernement du Québec et trois par l'Administration régionale crie. La durée de leur mandat est laissée à la discrétion des autorités responsables de la nomination qui désignent, chaque année et alternativement, le président et le vice-président. En 2000-2001, la nomination du président a été faite par le gouvernement du Québec. L'Office doit faire rapport annuellement de ses activités au gouvernement du Québec et à l'Administration régionale crie.

Les dispositions régissant la constitution, les responsabilités et les pouvoirs de l'Office se trouvent à la *Loi sur la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois* (L.R.Q., c. S.3-2).

Dans le cadre de son mandat, l'Office voit à la révision du fonctionnement et des modalités du programme, l'évaluation des résultats, l'étude des plaintes et revendications, la prévision des coûts et l'établissement des budgets. Pour ce faire, il est investi de certains pouvoirs réglementaires tant en ce qui a trait à sa régie interne qu'à l'établissement des modalités administratives et critères nécessaires à l'application du programme. Au cours de l'année 2000-2001, les membres de l'Office ont tenu cinq rencontres régulières.

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

Les sommes requises pour le paiement de prestations aux chasseurs et piégeurs cris et pour le fonctionnement administratif de l'Office sont payées à même les deniers accordés annuellement à cette fin par l'Assemblée nationale. L'année financière de l'Office débute le 1<sup>er</sup> juillet et les états financiers vérifiés pour l'année 2000-2001 montrent que les dépenses au 30 juin 2001 se sont élevées à 16 540 712 \$. De ce

montant, près de 94 % représente les prestations versées aux prestataires et la balance, soit 1 057 337 \$, couvre les dépenses de fonctionnement du siège social et des neuf bureaux locaux situés dans les villages cris.

Les états financiers font état des dépenses de prestations selon la méthode de comptabilité de caisse alors que les frais d'administration sont présentés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les dépenses de prestations inscrites aux états financiers couvrent à la fois une partie des dépenses pour l'année courante et en partie les dépenses rétroactives des années antérieures versées dans l'année. Les tableaux 1 à 7, par contre, réfèrent aux dépenses de prestations reliées aux activités de l'année courante, ce qui explique les écarts entre les états financiers et les tableaux.

## Le programme

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

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

Les objectifs du programme sont demeurés les mêmes depuis sa création et l'Office a cherché, depuis les débuts, à assurer la réalisation et le maintien de ces objectifs malgré les nombreux changements survenus à l'environnement des chasseurs et piégeurs cris. Il y a eu une première révision du programme en 1988 (Réf. Convention complémentaire n<sup>o</sup> 8) qui a introduit entre autres, les comités locaux de chasseurs et piégeurs cris et le versement de prestations de maternité. L'Office espère que la révision du programme présentement en cours entraînera des modifications au cours de la prochaine année.



La présente section contient un bref résumé des principales dispositions qui régissent l'admissibilité au programme et le calcul des prestations. 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 le prestataire cri qui, compte tenu des coutumes autochtones, est considéré comme subvenant aux besoins de sa famille, ou qui est une personne seule âgée de 18 ans et plus. Le calcul des prestations prend cependant en considération l'ensemble des activités des membres de l'unité de prestataires.

Lorsqu'une communauté cri met sur pied un comité local de chasseurs et piégeurs, le nom du chef de l'unité de prestataires doit apparaître sur la liste préparée par le comité. 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 conformément aux traditions d'exploitation et aux règles de la communauté.»* (article 31.1 de la loi). Toutes les communautés cries, à l'exception de Chisasibi, ont ainsi établi leur liste de chasseurs et piégeurs pour l'année 2000-2001.

Les chefs d'unités de prestataires doivent également, pour être admissibles, consacrer plus de temps aux activités traditionnelles qu'à un emploi rémunéré et le programme exige un minimum de 120 jours. Cette exigence doit être rencontrée durant l'année précédant la demande d'inscription, ce qui a pour effet d'instaurer une année de qualification durant laquelle aucune prestation n'est versée.

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

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 dans le bois par les adultes membres de l'unité et par conséquent, les revenus de familles de même taille peuvent être différents.

Pour établir les prestations annuelles de chaque unité, l'Office s'appuie sur les paramètres suivants : la durée de la période consacrée à la chasse, la pêche et le piégeage, les gains annuels de l'unité et la taille de la famille. Le calcul des prestations se fait en deux étapes. En premier lieu, un montant est établi pour chaque journée passée dans le bois par les chef et conjoint des unités dans l'exercice des activités

d'exploitation et des activités accessoires. La loi prévoit un maximum de 240 jours rémunérés par adulte. En 2000-2001, l'allocation journalière était de 43,22 \$ pour un maximum annuel possible de 10 373 \$ par adulte ou 20 746 \$ pour une unité comprenant deux adultes qui participent aux activités d'exploitation.

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 journalières. Les taux utilisés se trouvent au Tableau 6 desquels doivent être déduits à 40 % les revenus nets de l'unité et à 100 % les prestations de la sécurité de la vieillesse. À moins d'être spécifiquement exclus par la loi ou les règlements, tous les montants reçus par les membres de l'unité à titre de revenus ou salaires, y compris les allocations journalières 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 des prestataires, ceux-ci peuvent cependant participer à certaines activités économiques de la région en travaillant de façon saisonnière, ce qui leur permet d'ajouter à leur revenu. L'inverse n'est cependant pas autorisé, c'est-à-dire détenir un emploi régulier et recevoir en supplément des prestations du programme. De plus, le programme ne permet pas le cumul avec 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 pour ce faire tout en leur garantissant une mesure de sécurité économique compatible avec les conditions existant de temps à autre.

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



## La 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 Mistissini, Chisasibi, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji, Eastmain, Whapmagoostui, Nemaska et Oujé-Bougoumou.

En juin 2001, 13 564 personnes étaient inscrites comme membres de l'une de ces communautés et comme bénéficiant des avantages prévus à la convention. De ce nombre, 13 015 étaient résidents du Territoire de la Baie James, c'est-à-dire la région couverte par la convention ce qui comprend non seulement les villages cris mais également les villes comme Chibougamau, Chapais, Amos, Senneterre et Val-d'Or. Un certain nombre de familles inscrites au programme, particulièrement dans le cas des membres de la communauté de Waswanipi, demeurent à l'extérieur des villages cris.

Le nombre d'unités inscrites au programme qui avait augmenté d'environ 11 % depuis cinq ans s'est stabilisé à 1 319 en 2000-2001, soit le même nombre que l'année précédente. On constate cependant que le nombre de participants, c'est-à-dire les personnes qui font partie de ces unités, n'a pas suivi la même progression, n'augmentant que de 7,2 % depuis 1996-1997. Le tableau suivant donne le détail de l'inscription au programme au cours des cinq dernières années :

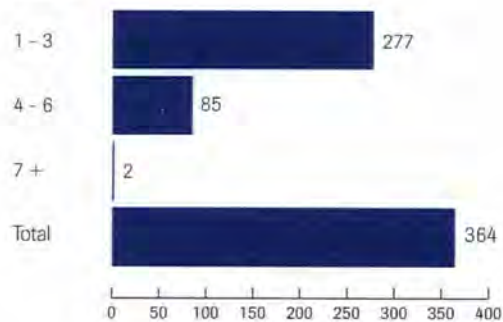
	1996 1997	1997 1998	1998 1999	1999 2000	2000 2001
<b>Unités</b>	1 190	1 264	1 273	1 319	1 319
<b>Adultes</b>	1 742	1 830	1 844	1 907	1 904
<b>Enfants</b>	853	866	843	891	879
<b>Total</b>	<b>2 595</b>	<b>2 696</b>	<b>2 687</b>	<b>2 798</b>	<b>2 783</b>

De plus en plus d'unités se composent d'un seul adulte et les unités de prestataires composées de 2 adultes, c'est-à-dire 585 unités, ne représentent que 44,4 % du total de la clientèle. À la diminution du nombre de familles correspond également une réduction du nombre de dépendants. En 2000-2001, seulement 364 des unités inscrites, soit 27,6 %,

déclaraient des enfants à charge et le tableau suivant montre que, dans la majorité des cas, les unités avaient entre 1 et 3 enfants à charge.

### Nombre de dépendants par unité

#### Nombre d'enfants



Ces changements dans la composition des unités s'expliquent aussi par l'âge des participants. Environ 25 % des chefs d'unités sont âgés de moins de 28 ans et c'est parmi ce groupe que se trouve une grande partie des unités composées d'un adulte seulement. Les familles par contre se retrouvent surtout dans les groupes de 38 à 57 ans qui ne représentent que 20 % de la clientèle.

La participation au programme pour l'année 2000-2001 est illustrée aux Tableaux 1 à 3.

## Les jours-personnes

La plus grande partie des revenus versés aux unités de prestataires dépend du nombre de jours dans le bois consacrés aux activités traditionnelles. La loi prévoit annuellement un maximum de 240 jours payables par adulte et une limite globale de 350 000 jours.

Au cours de l'année 2000-2001, les chasseurs et piégeurs cris ont consacré 331 067 jours aux activités d'exploitation de la faune et aux activités accessoires, dont 317 831 jours ont été rémunérés. Le Tableau 4 indique la répartition des jours selon certaines activités. Dans le cas des congés de maternité, les changements ont été apportés en 2000-2001 afin de refléter les modifications survenues dans les régimes d'application générale. Depuis janvier 2001, le maximum de jours rémunérés en congé de maternité en vertu du programme est passé de 72 à 192. Les changements se sont appliqués lorsque la naissance a eu lieu après le 1<sup>er</sup> janvier 2001.



Certaines activités peuvent également être rémunérées même si le prestataire n'était pas dans le bois mais seulement dans les cas où il s'agit de jours de participation aux rencontres des comités locaux chargés de dresser la liste des chasseurs et piégeurs cris pour chaque communauté. S'il participe aux travaux des comités locaux, un trappeur peut demander que ces jours soient rémunérés, jusqu'à un maximum de 10 jours.

La différence entre le nombre de jours passés dans le bois et celui des jours effectivement rémunérés s'explique aussi par le fait que les jours consacrés aux activités d'exploitation de la faune en excédant du maximum de 240 jours par adulte ne sont pas pris en considération dans le calcul des prestations. De plus, la loi prévoit que, lorsqu'un chasseur reçoit un montant ou un salaire pour une journée (ex. CSST, Assurance-emploi, etc.), l'allocation journalière n'est pas versée. Dans le cas où ces montants sont versés au chef de l'unité de prestataires, ceci a également pour effet d'éliminer le paiement des jours passés dans le bois par le conjoint.

Malgré le même nombre d'unités inscrites au programme, il y a eu au cours de l'année 2000-2001 une baisse des activités traditionnelles par rapport à l'année précédente, soit une réduction d'environ 4 % dans le nombre de jours rémunérés. Les Tableaux 4 et 5 donnent respectivement la répartition de jours ainsi que la moyenne de jours par communauté.

Plusieurs facteurs peuvent influencer la pratique des activités traditionnelles et il apparaît qu'au cours de l'année 2000-2001 les possibilités d'emploi offertes aient été déterminantes : en effet, 155 dossiers ont été annulés au cours de l'année 2000-2001 dont près de 68 % au cours du premier semestre. Dans plus de la moitié de ces dossiers, les raisons invoquées touchaient à l'emploi ou à la formation et les chasseurs et piégeurs cris qui ont quitté le programme étaient généralement âgés de moins de 30 ans. Dans les autres cas, environ 20 % ont préféré recevoir des prestations de la sécurité du revenu (aide sociale) et 10 % ne rencontraient pas les critères d'admissibilité pour l'année suivante. Le retrait en cours d'année d'une partie significative de la clientèle influe directement sur les moyennes, tant pour les activités traditionnelles que les montants versés, et explique la diminution de prestations versées en 2000-2001.

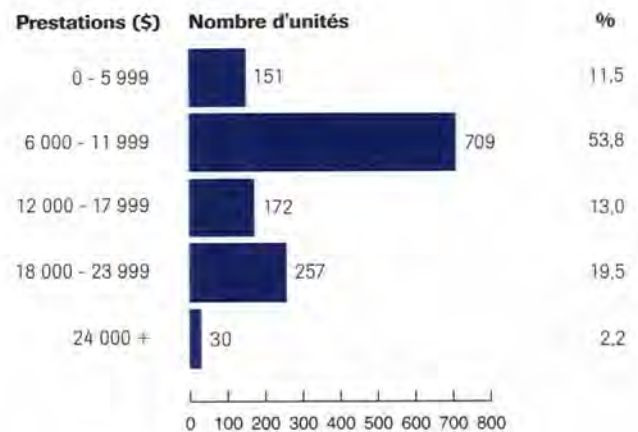
## Prestations accordées

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 2000-2001 apparaissent au Tableau 6 et représentent une majoration d'environ 2 %.

Malgré l'indexation et même si le nombre d'unités inscrites est demeuré le même qu'en 1999-2000, les prestations accordées ont cependant diminué en 2000-2001, soit 15 356 749 \$ par rapport à 15 660 627 \$. Cette baisse d'environ 2 % est le résultat direct de la diminution des activités d'exploitation pratiquées par la clientèle du programme : tel qu'indiqué précédemment le nombre total de jours rémunérés pour l'ensemble des unités inscrites au programme a diminué de 4 % en 2000-2001.

Les Tableaux 6 et 7 illustrent la répartition des prestations parmi les communautés ainsi que les moyennes par unité. Il n'y a que dans les cas des communautés de Mistissini et de Waskaganish où l'on constate une augmentation de la moyenne des prestations versées. Dans tous les autres cas, qu'il y ait ou non eu augmentation des prestations versées pour l'ensemble des chasseurs et piégeurs de cette communauté, la moyenne par unité a diminué. Il s'agit également des deux seules communautés pour lesquelles la moyenne de jours rémunérés, que ce soit par unité ou par adulte, est supérieure à celle de l'année précédente.

Le tableau suivant montre des variations dans les moyennes de prestations versées aux unités de prestataires.



La pratique des activités de chasse, pêche et piégeage requiert des dépenses d'équipement et de transport assez élevées. En plus de ces coûts, les chasseurs doivent également continuer à assumer ceux reliés au maintien d'une résidence dans la communauté. La majorité des chasseurs doivent donc cumuler activités traditionnelles et emplois saisonniers afin de s'assurer un revenu suffisant. Par exemple, en 2000-2001 les prestations du programme ont totalisé environ 75 % de l'ensemble des revenus des chasseurs, la balance soit 5 048 778 \$ provenant de revenus extérieurs reliés principalement à l'emploi saisonnier.

Alors qu'au cours des cinq années précédentes l'inscription au programme avait été en constante progression passant de 1 178 unités en 1995-1996 pour atteindre 1 319 en 1999-2000, l'année 2000-2001 semble plutôt indiquer une stabilisation et même une amorce vers une diminution de l'inscription au programme. Comme par les années antérieures, le contexte économique et particulièrement les possibilités d'emploi dans les communautés seront des facteurs déterminants.

## **CONCLUSION**

Depuis quelques années, la participation au programme et le temps consacré aux activités traditionnelles varient davantage d'une année à l'autre. On constate l'arrivée d'une nouvelle clientèle souvent plus jeune qui tente de concilier à la fois pratique des activités traditionnelles et participation aux secteurs économiques. Favoriser le maintien d'un mode de vie doit maintenant tenir compte d'une clientèle pour qui les activités traditionnelles ont toujours une grande importance, mais qui n'est pas homogène et dont les besoins varient d'un groupe à l'autre, souvent en fonction de l'âge.

---

## Message

---

### from the Board

The members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board are pleased to present the Annual Report and Financial Statements for the year 2000-2001.

The first part of the report briefly presents the Cree Hunters and Trappers Income Security Program's administrative structure and guidelines and the second discusses the year's activities, more specifically, the Cree people's participation in the Program and the benefits paid. Copies of the financial statements for the fiscal year ending June 30, 2001 are annexed to the report.

This past year, the members of the Board met regularly to follow up on administrative files and, when appropriate, study applications for review submitted by Cree hunters and trappers. The Board also focussed on certain specific projects: after having adopted a code of ethics for its members, the Board went on to adopt a set of rules governing ethics and professional conduct for its staff.

Over the course of the year, the Board also thoroughly reviewed its control and management procedures with respect to procurement policies, payment of income security benefits to Cree hunters and trappers, bookkeeping, recovery of overpayments and management of trust accounts.

The Board's regulation governing maternity benefits was amended to reflect changes in overall maternity leave policy. The result was longer maternity leave, which, in terms of the Program, means an increase in the number of days for which a woman can claim maternity benefits.

For file preparation and follow-up, both locally and at head office, the Board is supported by a dynamic, experienced team. We would like to thank all of those who, on a daily basis, help to provide quality service.



# The Cree Hunters and Trappers Income Security Program

## The Board

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is administered by the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, an independent organization composed of six members. The Government of Québec and the Cree Regional Authority are each responsible for appointing three members of the Board and are free to establish the length of their appointees' mandates. Each of the aforementioned parties takes turns appointing the chairman and vice-chairman of the Board, who are selected on alternate years. In 2000-2001, the chairman was named by the Government of Québec. The Board reports annually on its activities to Government of Québec and the Cree Regional Authority.

The constitution, responsibilities and powers of the Board are specified in the *Act respecting income security for Cree hunters and trappers who are beneficiaries under the Agreement concerning James Bay and Northern Québec* (R.S.Q., c. S.3-2).

Part of the Board's mandate involves reviewing Program application and methods of operation, evaluating results, studying complaints and requests, estimating costs and preparing budgets. To do so, it has been invested with certain regulatory powers for internal management and for establishing administrative procedures and criteria needed for Program application. In 2000-2001, Board members held five regular meetings.

The Board has seventeen employees, eleven of whom are stationed in the different Cree villages and six of whom work in the Sainte-Foy head office. This staff does not belong to the Québec public service and the Board sets the staff requirements, wage standards, wage scales and other conditions of employment of its personnel. The management position constituting the first level after the members is that of secretary general, with a salary equivalent to that of a senior manager in the public service. The list of Board members and personnel is annexed to this report.

The funds required to pay benefits to Cree hunters and trappers and cover the Board's administrative operations come from the amounts voted annually by the National Assembly for this purpose. The Board's fiscal year begins on July 1 and the audited financial statements for 2000-2001 indicate that, as at June 30, 2001, expenses totalled \$16 540 712, of which almost 94% represents benefits paid to beneficiaries. The remaining \$1 057 337 covers the operating expenses

of the head office and the nine local offices located in the Cree villages.

The financial statements show benefit expenditures on a cash basis and administrative expenses on an accrual basis. The benefit expenditures posted to the financial statements include both a portion of expenditures for the current year and part of the retroactive expenditures for prior years paid during the year. Tables 1 to 7 refer to the benefit expenditures related to activities for the current year, which accounts for the difference between the financial statements and the tables.

## The Program

The main objective of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program is to encourage and preserve the traditional way of life of the Crees, among other things, 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 signed on November 11, 1975 and was officially implemented in 1976.

Members of the Cree Nation who reside in Québec and practise wildlife harvesting activities as a way of life are eligible for the Program. Harvesting activities include hunting, fishing, trapping and related activities such as equipment manufacture or repair, trapline preparation and upkeep, processing, transportation and sale of the products of these activities, domestic production of handicrafts, wildlife management, travel, etc.

Program goals have remained unchanged since its inception and, from the outset, the Board has tried to achieve and maintain these objectives despite the many changes that have occurred in the Cree hunters' and trappers' environment. The Program was first amended in 1988 (Ref. Complementary Agreement No. 8), introducing, among other things, local Cree hunters and trappers committees and the payment of maternity benefits. The Board hopes that the review of the Program presently underway will result in amendments to the Program in the coming year.

The main provisions governing Program eligibility criteria and benefit calculation are briefly summarized below. The Program was designed to provide an annual family income. Whether a beneficiary unit or family is eligible depends essentially on the activities of the head of the family, i.e. the Cree beneficiary who, in



keeping with Native custom, is considered to be the family provider, or who is a person at least 18 years old living alone. Benefits are calculated by taking the activities of each member of the beneficiary unit into consideration.

When a Cree community establishes a local hunters and trappers committee, the name of the head of the beneficiary unit must appear on the list drawn up by the committee. This list identifies the *"persons who, according to community custom, are practising harvesting and related activities as a way of life in accordance with the harvesting traditions and the rules of the community."* (section 31.1 of the Act). All of the Cree communities except for Chisasibi drafted a list of hunters and trappers for 2000-2001.

To be eligible for the Program, the heads of beneficiary units must spend at least 120 days on traditional activities, more time than they spend working at a job and receiving a salary. This requirement must be met the year preceding the application for enrollment, which, in effect, acts as a qualifying year during which no benefits are paid.

Heads of families must meet these requirements every year in order to maintain the eligibility of their beneficiary unit. Some exceptions can be made under unusual circumstances.

Benefits are calculated primarily as a function of harvesting activities. Most of the amount paid depends on the number of days the adult members of the unit spent in the bush. As a result, the amount of benefits paid can vary for families of the same size.

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 paid for each day spent in the bush by the head of the beneficiary unit and the consort on harvesting or related activities. The Act provides for a maximum of 240 days payable per adult annually. In 2000-2001, the daily allowance was \$43.22 for a possible maximum of \$10 373 per adult or \$20 746 for a unit of two adults that participated in harvesting activities.

A supplementary amount, known as the guaranteed basic amount, based on the size and income of the unit, may be added to the daily allowance. The rates used are given in Table 6. The basic amount is reduced by 40% of the unit's net income and 100% of old age security benefits. Unless specifically exempted under the Act or regulations, all amounts received by 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 way of life of beneficiaries, they can still take part in certain economic activities in the region by working on a seasonal basis to supplement their income. However, the opposite is not allowed, i.e. beneficiaries may not hold a regular job and supplement their income with Program benefits. Furthermore, Program benefits may not be received in addition to benefits under another federal or provincial income security program.

The Program is intended specifically to help people 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 consistent with conditions prevailing from time to time.

Benefits are calculated on an annual basis and paid to beneficiaries 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.

## Program participation

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is aimed exclusively at 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 Mistissini, Chisasibi, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji, Eastmain, Whapmagoostul, Nemaska and Oujé-Bougoumou.

In June 2001, 13 564 persons were enrolled as members of one of these communities and entitled to the benefits outlined in the Agreement. Of them, 13 015 were residents of the James Bay Territory, which is the region covered by the Agreement and includes not only the Cree villages but also such towns as Chibougamau, Chapais, Amos, Senneterre and Val-d'Or. A certain number of families enrolled in the Program, particularly members of the Waswanipi community, live outside the Cree villages.

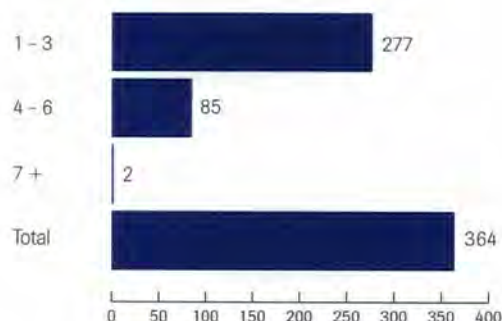
The number of units enrolled in the Program, which had risen approximately 11% in the past five years, stabilized at 1 319 in 2000-2001, the same number as the year previous. However, the number of participants, i.e. the number of persons comprising these units, did not grow in the same way, increasing only 7.2% since 1996-1997. The following table presents Program enrollment details for the past five years.

	1996 1997	1997 1998	1998 1999	1999 2000	2000 2001
Units	1 190	1 264	1 273	1 319	1 319
Adults	1 742	1 830	1 844	1 907	1 904
Children	853	866	843	891	879
<b>Total</b>	<b>2 595</b>	<b>2 696</b>	<b>2 687</b>	<b>2 798</b>	<b>2 783</b>

More and more units are composed of single adults. The 585 beneficiary units composed of 2 adults account for only 44.4% of the total clientele. Corresponding to the decrease in the number of families is a drop in the number of dependants. In 2000-2001, only 364 of the units enrolled, or 27.6%, declared dependent children and the table below shows that in most cases units had 1 to 3 dependent children.

## Number of dependants per unit

### Number of children



These changes in unit composition are also due to the age of Program participants. About 25% of the heads of units are under age 28 and most units comprising only one adult are in this group. Families, which are found primarily in the 38-57 year age group, account for only 20% of the clientele.

Program participation for 2000-2001 is illustrated in tables 1 to 3.

## Person/days

Most of the income paid to beneficiary units is based on the number of days spent in the bush pursuing traditional activities. The Act provides annually for a maximum of 240 days payable per adult and an overall limit of 350 000 days.

In 2000-2001, Cree hunters and trappers spent 331 067 days on wildlife harvesting and related activities, 317 831 of which were paid. Table 4 shows the breakdown of days by certain types of activity. Changes were made to maternity leaves in 2000-2001 to reflect changes in overall plans. Since January 2001, the maximum number of days of paid maternity leave under the Program increased from 72 to 192. These changes apply to births occurring after January 1, 2001.

Certain activities may also be paid for even if beneficiaries were not in the bush, but only if they constituted days spent participating in Local Committee meetings in order to draw up the list of Cree hunters and trappers for each community. Trappers participating in Local Committee work may request that these days (up to a maximum of 10) be remunerated.



The difference in the number of days spent in the bush and the number of days actually paid is also due to the fact that days spent on wildlife harvesting activities over and above the 240-day/adult maximum are not taken into account in the benefit calculation. In addition, the Act states that when a hunter receives income or wages for a given day (e.g. workers' compensation, employment insurance benefits, etc.), the daily allowance is not paid. When these amounts are paid to the head of the beneficiary unit, the consort is also disqualified from payment for days spent in the bush.

Despite the fact that the number of units enrolled in the Program was the same in 2000-2001, traditional activities declined compared to the year previous, resulting in a reduction of approximately 4% in the number of days paid. Tables 4 and 5 respectively give the breakdown in the number of days and the average number of days per community.

Various factors may affect the practice of traditional activities and it seems that, in 2000-2001, job opportunities played a decisive role. In fact, 155 files were cancelled during the course of the year, nearly 68% in the first six-month period. In more than half of these files, the reasons given involved employment or training and the Cree hunters and trappers that left the Program were generally under age 30. In other cases, some 20% preferred to receive income security benefits (social aid) and 10% did not meet the eligibility criteria for the following year. The fact that a significant proportion of the clientele withdrew during the year directly affects the averages, both for traditional activities and amounts paid, and explains the decrease in benefits paid in 2000-2001.

### Benefits paid

Under the 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 for 2000-2001 are shown in Table 6 and represent a 2% increase.

Despite indexation and the fact that the number of units enrolled remained the same as in 1999-2000, the benefits paid were lower in 2000-2001, i.e. \$15 356 749 compared to \$15 660 627. This decline of approximately 2% is the direct result of the drop in harvesting activities practised by the Program clientele. As indicated above, the total number of days paid for all units enrolled in the Program was down 4% in 2000-2001.

Tables 6 and 7 show the breakdown of benefits by community and averages per unit. Average benefits paid increased only in the communities of Mistissini

and Waskaganish. In all other cases, regardless of whether the total benefits paid for a community's hunters and trappers increased, the unit average decreased. These were also the only two communities for which the average number of days paid, by unit or adult, was higher than the year previous.

The following table shows the change in average benefits paid to beneficiary units.



Hunting, fishing and trapping activities entail relatively high equipment and transportation costs. In addition to these expenses, hunters must also continue to pay for maintaining a home in the community. Most hunters must combine traditional activities with seasonal employment in order to earn sufficient income. For instance, in 2000-2001, Program benefits represented about 75% of hunters' total income. The remaining \$5 048 778 came from outside earnings, mainly seasonal employment.

In the five years preceding, Program enrollment had risen steadily from 1 178 units in 1995-1996 to 1 319 in 1999-2000. Yet, 2000-2001 seems to point to a levelling-off and even downturn in Program enrollment. As in the past, the economic context and especially job opportunities in the communities will be decisive factors.

### CONCLUSION

For a number of years, Program participation and time devoted to traditional activities has varied increasingly from year to year. We have observed the arrival of a new, often younger clientele that is trying to combine the practice of traditional activities and participation in economic sectors. Henceforth, promoting a way of life must reflect a clientele for whom traditional activities continue to be of great importance, but which is varied and whose needs vary from group to group, often based on age.





















































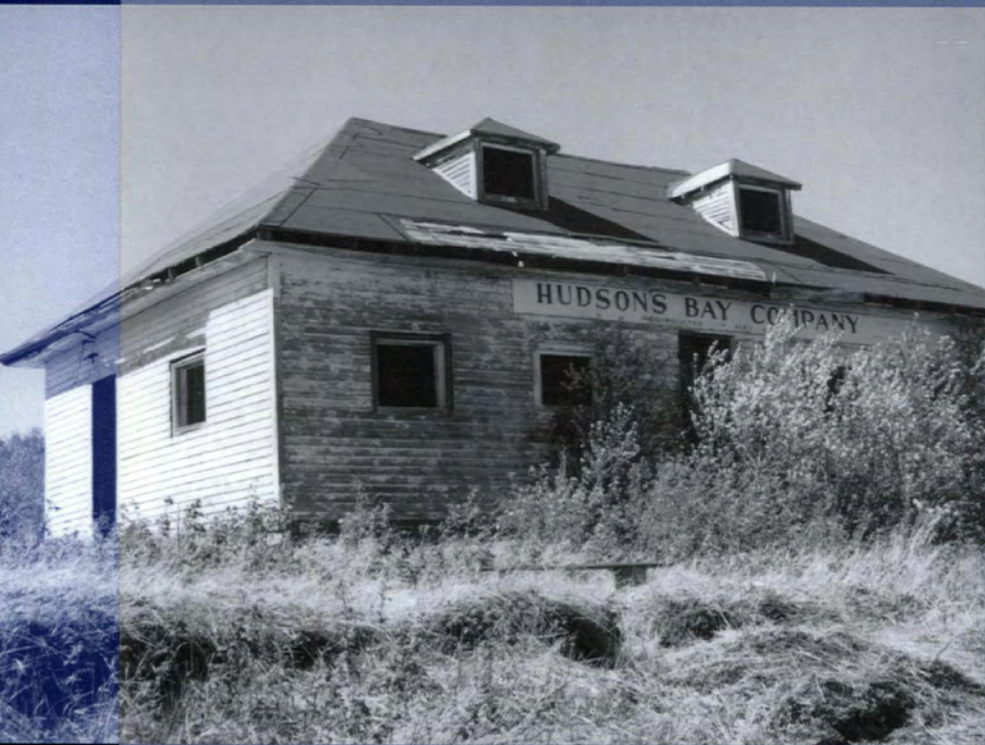




















# États financiers Financial Statements

ᓆ ᐃᓐᐱᓐ ᓂᓐᓇ

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

États financiers de l'exercice terminé le 30 juin 2001  
Financial Statements for the Year Ended June 30, 2001

## 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 énoncées à la note 2 des états financiers. 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.

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

## Management's Report

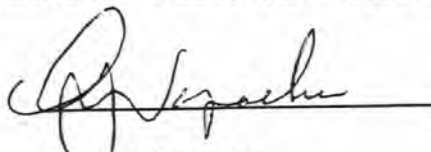
The financial statements of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board have been drawn-up by management, which has the responsibility for their preparation and their presentation, including responsibility for significant accounting judgements and estimates. This responsibility includes the choice of accounting policies and methods that are appropriate, disclosed in note 2 of the financial statements. Financial information included elsewhere in the annual report agrees with information presented in the financial statements.

Towards meeting its responsibilities, management maintains a system of internal accounting controls, designed to provide reasonable assurance that property is safeguarded and that transactions are correctly and promptly recorded, that they are duly approved and permit the production of reliable financial statements.

The Board acknowledges its responsibility to manage its operations in compliance with those laws and regulations to which it is subject.

The Auditor General of Québec has conducted an audit of the financial statements of the Board, in accordance with Canadian generally accepted auditing standards and his auditor's report discloses the nature and the scope of this audit and the opinion expressed.

POUR/ON BEHALF OF  
L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU  
REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS



George Wapachee  
Québec, le 12 septembre 2001





## Rapport du vérificateur

---

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs pris au 30 juin 2001 ainsi que l'état des opérations et de l'excédent de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'Office. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des conventions comptables suivies 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 2001 ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les conventions comptables énoncées à la note 2. Conformément aux exigences de la *Loi sur le Vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces conventions ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

## 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, 2001 and the statement of operations and surplus for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Board's management. My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit.

I conducted my audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that I plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting policies 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, 2001 and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with the accounting policies disclosed in note 2. As required by the *Auditor General Act* (R.S.Q., chapter V-5.01), I report that, in my opinion, these policies have been applied on a basis consistent with that of the preceding year.

Le vérificateur général du Québec,



Guy Breton, FCA

Québec, le 12 septembre 2001

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

**OPÉRATIONS ET EXCÉDENT DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 2001  
OPERATIONS AND SURPLUS FOR THE YEAR ENDED JUNE 30, 2001**

		2001	2000
<b>REVENUS</b>	<b>REVENUE</b>		
Contributions du gouvernement du Québec	Contribution from gouvernement du Québec	16 551 675 \$	16 488 728 \$
Intérêts	Interests	6 359	5 330
		<u>16 558 034</u>	<u>16 494 058</u>
<b>DÉPENSES</b>	<b>EXPENDITURE</b>		
Prestations de sécurité du revenu	Income security benefits	15 483 375	15 474 428
Frais d'administration	Administrative expenditure		
Traitements et avantages sociaux	Salaries and fringe benefits	836 198	806 889
Déplacements	Travel	107 997	102 937
Loyers	Rent	70 599	66 131
Honoraires	Fees	2 299	1 650
Fournitures et équipement	Supplies and equipment	23 825	27 571
Téléphone et communications	Telephone and communications	16 419	12 004
		<u>1 057 337</u>	<u>1 017 182</u>
		<u>16 540 712</u>	<u>16 491 610</u>
<b>EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES</b>	<b>EXCESS OF REVENUE OVER EXPENDITURE</b>	17 322	2 448
<b>EXCÉDENT AU DÉBUT</b>	<b>SURPLUS, BEGINNING OF YEAR</b>	54 794	52 346
<b>EXCÉDENT À LA FIN</b>	<b>SURPLUS, END OF YEAR</b>	<u>72 116 \$</u>	<u>54 794 \$</u>

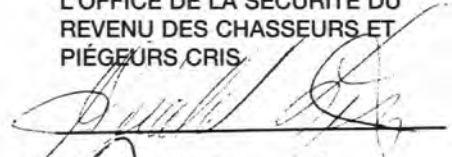


OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS  
CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

BILAN AU 30 JUIN 2001  
BALANCE SHEET AS AT JUNE 30, 2001

		2001	2000
<b>ACTIF À COURT TERME</b>	<b>CURRENT ASSETS</b>		
Encaisse (note 4)	Cash (note 4)	69 115 \$	97 660 \$
Dépôt à terme (3,1 %)	Term deposit (3,1 %)	40 000	-
Débiteurs	Accounts receivable	707	21 271
		<u>109 822 \$</u>	<u>118 931 \$</u>
<b>PASSIF À COURT TERME</b>	<b>CURRENT LIABILITIES</b>		
Créditeurs	Accounts payable	37 706 \$	64 137 \$
<b>EXCÉDENT</b>	<b>SURPLUS</b>	<u>72 116</u>	<u>54 794</u>
		<u>109 822 \$</u>	<u>118 931 \$</u>

POUR/ON BEHALF OF  
L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU  
REVENU DES CHASSEURS ET  
PIÉGEURS, CRIS

  
Gerald Lemoyne

  
George Wapachee

## NOTES COMPLÉMENTAIRES 30 JUIN 2001

### 1. CONSTITUTION, FONCTION ET FINANCEMENT

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, constitué en vertu de la Loi sur la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois (L.R.Q., chapitre S-3.2), a pour fonction d'administrer le programme de sécurité du revenu établi par cette loi aux fins de fournir aux piégeurs et chasseurs cris une garantie de revenu; ce programme comprend également d'autres mesures d'incitation à se consacrer aux activités d'exploitation comme mode de vie.

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

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

### 2. CONVENTIONS COMPTABLES

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

#### Prestations et frais d'administration

Les prestations de sécurité du revenu sont inscrites aux livres selon la méthode de la comptabilité de caisse alors que les frais d'administration le sont selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

Les acquisitions de biens en capital sont imputées aux frais d'administration.

#### Frais d'administration assumés par le gouvernement du Québec

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

#### Régime de retraite

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

### 3. RÉGIME DE RETRAITE

Les employés de l'Office participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Ce régime interentreprises est à prestations déterminées et comporte des garanties à la retraite et au décès.

Les cotisations de l'Office imputées aux résultats de l'exercice, s'élèvent à 17 543 \$ (2000 : 19 494 \$). Les obligations de l'Office envers ce régime gouvernemental se limitent à ses contributions à titre d'employeur.

Le taux de cotisation de l'employeur pour le service régulier du RREGOP jusqu'au 31 décembre 1999 correspondait à 5,22 % du salaire admissible pour les participants syndiqués (5,02 % pour les employés non syndiqués). À la suite des modifications apportées au régime, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, le taux de cotisation de l'employeur pour le service régulier correspond à 3,51 % du salaire admissible pour les participants syndiqués (0,79 % pour les employés non syndiqués).

### 4. ENCAISSE

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

### 5. 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.



# CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

## NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS JUNE 30, 2001

### 1. CONSTITUTION, FUNCTION AND FINANCING

The Cree Hunters and Trappers Income Security Board, created under the Act respecting income security for Cree hunters and trappers who are beneficiaries under the Agreement concerning James Bay and Northern Québec (R.S.Q., chapter S-3.2), is responsible for the administration of the income security program established by this Act for the purpose of providing the trappers and hunters a guaranteed income; this program also includes other measures aimed at encouraging beneficiaries to carry out harvesting activities as a way of life.

Benefits are paid to beneficiary units which are eligible depending, among other conditions, on the time spent in hunting, fishing and trapping and in carrying out related activities.

The sums required for the carrying out of the aforementioned Act are paid out of the monies voted each year for such purpose by Parliament.

### 2. ACCOUNTING POLICIES

The financial statements of the Board have been prepared by Management according to the accounting policies disclosed below. These statements include amounts based on best judgements and estimates. The statement of changes in financial position is not presented, since it would produce no further information useful to the comprehension of the year's cash and cash equivalent transactions.

#### Benefits and administrative expenditure

Income security benefits paid are recorded in the books of account in accordance with the cash basis of accounting; administrative expenditure are recorded in accordance with the accrual basis of accounting.

Purchases of capital assets are charged to administrative expenditure.

#### Administrative expenditure assumed by the government of Québec

The cost of certain supporting services assumed by the government of Québec is not included in the statement of operations and surplus.

#### Pension Plan

Defined contribution plan accounting is applied to a governmental multiemployer defined benefit plan for which the Board has insufficient information to apply defined benefit plan accounting.

### 3. PENSION PLAN

Board employees participate in the Government and public employees retirement plan (GPERP). It is a multiemployer defined benefit plan and contains guarantees upon retirement or death.

Contributions paid by the Board are charged to year's operations and total 17 543 \$ (2000 : 19 494 \$). Obligations of the Board toward this government plan are limited to its contributions as an employer.

Up until December 31, 1999, the employer's level of contribution for regular service under the GPERP equaled 5.22 % of the admissible salary of participants who could be unionized (5.02 % for participants who cannot be unionized). Subsequent to certain modifications to the plan, as of January 1, 2000, the employer's level of contribution for regular service equals 3.51 % of the admissible salary of participants who could be unionized (0.79 % for participants who cannot be unionized).

### 4. CASH

Cash includes an amount of 30 000 \$ held in a trust account and allocated by resolution of the members of the Board, for payment of benefits including among other things, advance payments and emergency payments where the usual process to issue a check would present an excessive delay for the beneficiary.

### 5. RELATED PARTY TRANSACTIONS

In addition to the related party transactions already disclosed in the financial statements measured at the exchange amount, the Board is related to all the departments and special funds as to agencies and enterprises controlled directly or indirectly by the Gouvernement du Québec or under either joint control or significant common influence by the Gouvernement du Québec. The Board has not conducted any business transactions with related parties other than in the normal course of operations and at usual business conditions. These transactions are not separately disclosed in the financial statements.



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

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

ᐃᐃᐃ ᐃ ᐃᐃ ᐃᐃᐃᐃᐃᐃᐃᐃ

**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 partisans.
5. Le membre de l'Office doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.  
  
Il doit dénoncer à l'Office tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'Office, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.
6. Le membre de l'Office qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'Office doit dénoncer par écrit cet intérêt aux autres membres et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.  
  
Toutefois cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il renonce ou en dispose avec toute la diligence possible; elle n'a pas lieu non plus dans le cas où un membre de l'Office ou quelqu'un de sa famille reçoit des prestations du programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

**CHAPTER I**

**PURPOSE AND SCOPE**

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

**CHAPTER II**

**ETHICAL PRINCIPLES AND GENERAL RULES  
OF PROFESSIONAL CONDUCT**

2. In the performance of his duties, the member of the Board is bound to comply with the ethical principles and the rules of professional conduct prescribed by law as well as the principles and rules set forth in the present code of ethics and professional conduct.  
  
In case of doubt, he shall act in accordance with the spirit of those principles and rules. He shall, in addition, arrange his personal affairs in such a manner that they cannot interfere with the performance of his duties.
3. The member of the Board is bound to discretion in regard to anything that comes to his knowledge in the performance or during the performance of his duties and is at all times bound to maintain the confidentiality of information thus received.  
  
That obligation does not have the effect of preventing a member of the Board from reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.
4. In the performance of his duties, the member of the Board shall make decisions regardless of any partisan political considerations.
5. The member of the Board shall avoid placing himself in a situation of conflict between his personal interest and the duties of his office.  
  
He shall reveal to the Board any direct or indirect interest that he has in an agency, corporation or association likely to place him in a situation of conflict or interest, as well as any rights that he may assert against the Board, and shall indicate, where applicable, their nature and value.
6. The member of the Board who has a direct or indirect interest in an agency, corporation or association entailing a conflict between his personal interest and that of the Board shall reveal the interest in writing to the other members of the Board and, where applicable, shall abstain from participating in any deliberation or any decision pertaining to the agency, corporation or association in which he has that interest. In addition, he shall withdraw from the sitting for the duration of the deliberations and the voting concerning that matter.  
  
However, such forfeiture is not incurred if such interest devolves to him by succession or gift, provided that he renounces or disposes of it with all possible dispatch; nor is it incurred where the member of the Board or a member of his family receives Cree Hunters and Trappers Income Security Program benefits.



Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'Office par lesquelles lui ou quelqu'un de sa famille à l'emploi de l'Office serait aussi visé.

7. Le membre de l'Office ne doit pas confondre les biens de l'Office avec les siens et ne peut sous réserve de l'article 6 les utiliser à son profit ou au profit de tiers.
8. Le membre de l'Office ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

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

9. Le membre de l'Office ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.  
  
Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur.
10. Le membre de l'Office ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.
11. Le membre de l'Office doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi ou tout autre avantage.
12. Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'Office.
13. Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'Office.
14. Le président doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de l'Office.

---

### CHAPITRE III RÉMUNÉRATION

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

---

### CHAPITRE IV PROCESSUS DISCIPLINAIRE

16. Aux fins du présent chapitre, l'autorité compétente pour agir est
  - le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par le gouvernement qui est en cause;
  - l'Administration régionale crie ou son successeur lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par l'Administration régionale qui est en cause.
17. Sur conclusion que le membre de l'Office a contrevenu à la loi ou au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente doit en être informée.

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

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

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

9. The member of the Board may not accept any gift, hospitality or other advantage, except what is customary and is of modest value.  
  
Any other gift, hospitality or advantage received shall be returned to the giver.
10. The member of the Board may not, directly or indirectly, grant, solicit or accept a favour or an undue advantage for himself or for a third party.
11. In the decision-making process, the member of the Board shall avoid allowing himself to be influenced by offers of employment or any undue advantage.
12. The member of the Board who is no longer in office shall conduct himself in such a manner as not to derive undue advantages from his previous service with the Board.
13. It is prohibited for the member of the Board who has left the Board to disclose confidential information or to give anyone advice based on information not available to the public concerning the Board.
14. The chairman shall ensure that the members of the Board comply with the ethical principles and rules of professional conduct.

---

### CHAPTER III REMUNERATION

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

---

### CHAPTER IV DISCIPLINARY PROCESS

16. For the purposes of this Chapter, the authority competent to act is
  - the Associate Secretary General for Senior Positions of the Ministère du Conseil exécutif where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Government;
  - the Cree Regional Authority or its successor where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Cree Regional Authority.
17. Where it is concluded that the member of the Board has violated the law or the code of ethics and professional conduct, the competent authority shall be informed accordingly.







Traduction anglaise : Cabinet de traduction Dialangue inc.

Traduction crie : Beesum Communications

Photographies : Chief George Wapachee

Philip Awashish

Graphisme : Capture communication

Impression : Imprimerie SIEL

Office de la sécurité du revenu  
des chasseurs et piégeurs cris  
Édifce Champlain, Bureau 6340  
2700, boulevard Laurier  
Sainte-Foy (Québec)  
G1V 4K5

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

Télécopieur :  
**(418) 643-6803**