

Table des matières Table of contents

ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ

| | |
|---|----------------|
| Message des membres <i>Message from the Board</i> ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ | 9 21 33 |
| Message du directeur général <i>Message from the Director-general</i> ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ | 11 23 35 |
| L'Office <i>The Board</i> ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ | 12 24 36 |
| Le programme <i>The Program</i> ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ | 13 25 37 |
| Les activités de l'année 2007-2008 <i>Activities for the Year 2007-2008</i> ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ | 16 28 40 |
| Tableaux <i>Tables</i> ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ | 44 |
| Organigramme <i>Organization Chart</i> ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ | 52 |
| États financiers 2007-2008 <i>Financial Statements 2007-2008</i> ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ | 57 |
| Code d'éthique et de déontologie <i>Code of Ethics and Professional Conduct</i> ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ ᓂᓄᓐ | 68 |



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 2007-2008.

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 2007-2008. 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 2008.

L'année 2007-2008 a été relativement calme en ce qui a trait aux opérations et au programme. Les membres et le personnel de l'Office ont donc profité de ce répit pour réfléchir aux changements nécessaires pour garder le programme de sécurité du revenu à la hauteur des besoins des chasseurs

et piégeurs cris. Avec le personnel de l'Office, les membres ont identifié plusieurs étapes qui devront être réalisées dans le cadre d'une révision éventuelle du programme. Parmi celles-ci, il y a la planification d'une tournée de consultations, une évaluation des tendances de participation au programme et, finalement, une étude sur le terrain pour bien évaluer l'importance et la satisfaction du programme.

Un programme de cette envergure se doit d'évoluer avec les besoins de ses participants. Les membres et le personnel de l'Office restent résolus à s'assurer que ce programme demeure tout aussi utile et important aujourd'hui qu'il l'a été lors de sa création en 1975.

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



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 dix jours à l'extérieur de la communauté.

Calcul des prestations

La méthode de calcul de prestations est avant tout fonction du temps consacré aux activités d'exploitation. En effet, la majeure partie des argentés versés 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 1^{er} 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 existant de temps à autre.

Les prestations sont calculées sur une base annuelle et réparties en quatre versements effectués vers les 1^{er} septembre, 1^{er} janvier, 1^{er} 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 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 ont utilisé 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 2007-2008, la sixième année d'application de cette disposition, indique une légère diminution de jours en région éloignée, passant de 54 597 jours en 2006-2007 à 50 245 jours en 2007-2008 (Tableau 4).

Les statistiques individuelles révèlent que le nombre moyen de jours payables par unité de prestataires a été de 236 jours en 2007-2008, comparativement à 241 jours en 2006-2007 (Tableau 5). La plus grande moyenne du nombre de jours payables par unité s'observe dans la communauté de Mistissini (279 jours), suivi de Waswanipi (275 jours), et de Whapmagoostui (251 jours), tandis que la communauté de Nemaska démontre le plus faible nombre de jours par unité, soit 191 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 2007-2008, une (1) unité de prestataires s'est ajoutée aux autres qui bénéficient des avantages du statut semi-actif, mais aucun prestataire n'a opté pour la possibilité d'une absence temporaire. De plus, aucun prestataire ne s'est prévalu de l'inscription sans année de qualification à la suite de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires.

Prestations accordées

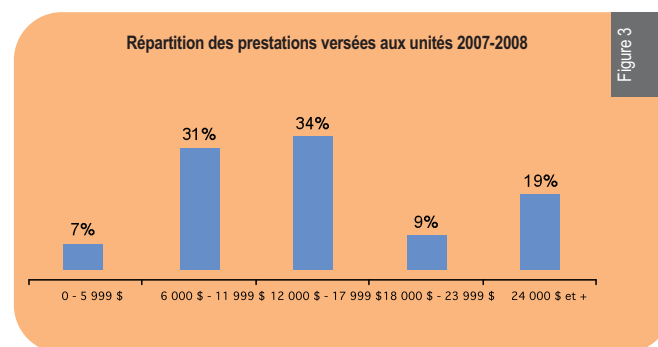
Les prestations du programme sont indexées annuellement en fonction du coût de la vie au Québec et le taux est établi selon l'indice d'accroissement en vigueur pour le Régime des rentes du Québec. Les paramètres de calcul employés pour l'année 2007-2008 représentent une majoration de 2 % par rapport à 2006-2007 (Tableau 6).



En 2007-2008, le montant total des prestations versées aux chasseurs et piégeurs cris s'élève à 18 877 443 \$. 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 877 278 \$ (4,6 % du total) aux prestataires du programme (Tableau 7).

Le montant moyen des prestations versées par unité pour toutes les communautés en 2007-2008 se situe à 15 410 \$, soit une légère augmentation comparativement à 15 338 \$ en 2006-2007. On observe aussi que les prestations moyennes par unité varient entre 11 832 \$ pour la communauté de Nemaska jusqu'à 17 564 \$, la moyenne la plus élevée, pour les unités de prestataires de la communauté de Waswanipi (Tableau 7).

La majorité (65 %) des unités de prestataires reçoit des prestations se situant entre 6 000 \$ et 17 999 \$ (Figure 3).



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 liées au maintien d'une résidence dans leur communauté respective. Plusieurs chasseurs cumulent donc des revenus d'activités traditionnelles, comme ceux obtenus par le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, en plus avec reliés à des emplois saisonniers afin de s'assurer un revenu annuel suffisant. En 2007-2008, les prestations du programme (18 877 443 \$) ont totalisé 71,3 % de l'ensemble des revenus des chasseurs inscrits au programme et la balance, soit 7 586 792 \$, 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 2007-2008, le Fonds d'assurance a compensé 381 jours de maladie, mais aucun jour de désastre.

Conclusion

L'année 2007-2008 fut une année typique pour le programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris. Le présent rapport démontre que la participation se maintient et que les activités traditionnelles demeurent encore très importantes pour les Cris. Malgré cela, même les bonnes choses peuvent être améliorées. Avec les projets de consultations prochaines auprès des bénéficiaires dans chacune des communautés, nous sommes confiants de pouvoir maintenir, voire même augmenter, l'attrait et l'importance de ce programme dans le contexte économique et territorial de la Baie-James.





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 2007-2008.

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, 2008.

Program-year 2007-2008 was uneventful from the standpoint of operations and program. This allowed members and staff of the Board to reflect on the future of the program and the changes necessary to keep the program up to date with the needs of Cree hunters and trappers. Several steps were identified to accomplish a thorough revision of the

program. Among others, the Board is planning a consultation tour of all Cree communities to seek comments and suggestions regarding the Program. The Board also intends to evaluate past trends in participation to the program and finally, to accomplish an interview-type survey on the perception and satisfaction of the program.

A program of this magnitude must evolve according to the needs of the participants. The members and staff of the Board are resolved to keep the program as creative and important today as it was in 1975, when it was created.

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

Message from the Director-general

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is delivered thanks to the devotion of its employees.

In addition to the administrative support offered by the Head Office in Québec City, there are, in each Cree community, local administrators that regularly meet with the hunters and trappers enrolled on the program. During these periodical meetings, beneficiaries of the Program report on their activities, share stories of their life in the bush, and provide comments and suggestions to the local representatives of the Board. Proper diligence insures that good ideas are noted and taken into consideration so that the Program can remain up to par with the expectations and needs of Cree hunters and trappers.

In 2007-2008, the local administrator for the community of Whapmagoostui, Mrs. Elizabeth George Masty, retired after almost 10 years of employment with the Board. During all these years, Mrs. Elizabeth George Masty helped the hunters and trappers pursue their traditional activities in the most northern Cree community. She served the people of that community with honour

and devotion, and her retirement is well deserved. Mrs. Masty will remain a great ambassador of the Program in this community, especially because she intends to return to traditional activities and enrol on the program herself! On behalf of the Board, the members and the staff, we wish to thank Mrs. Elizabeth George Masty for her many years of loyal service.

Program-year 2007-2008 has been, in many ways, a transition year. Many activities will be launched during the next year in order to improve our program and services. These new challenges are achievable when supported by a solid team of devoted staff and partners. This Annual Report of activities should convince you.



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.

The Board has eighteen (18) employees, including full time, part time and occasional staff of whom twelve (12) are stationed in the various Cree communities and six of whom work at the Québec City head office. The staff does not belong to Québec's public service, 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 senior manager in the civil service.

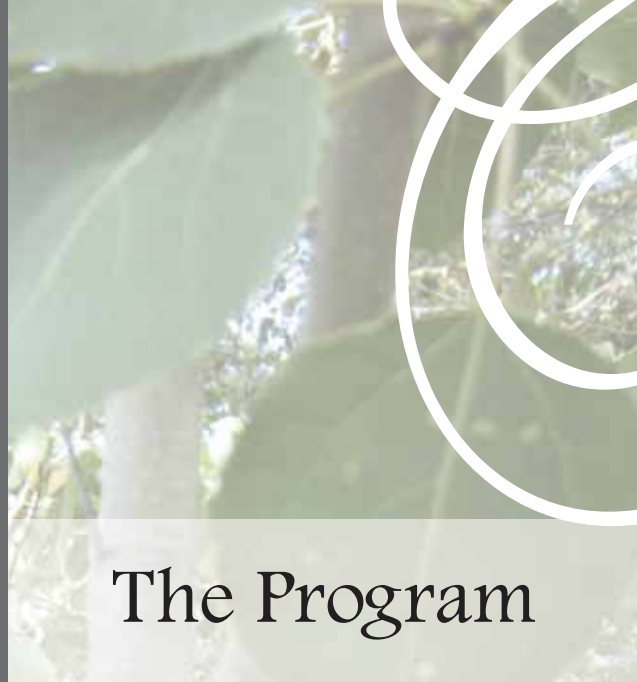
The members of the Board meet periodically to evaluate and follow up on activities of the Program. In 2007-2008, the members held four regular meetings.

Meeting of the members 2007-2008

| | |
|-------------------|----------|
| August 29, 2007 | Montréal |
| December 11, 2007 | Montréal |
| April 15, 2008 | Montréal |
| June 18, 2008 | Montréal |

The sums required to pay benefits to Cree hunters and trappers and to cover the Board's administrative operations come from the amounts voted annually by the National Assembly for this purpose.

The fiscal year begins on July 1 and the audited financial statements for 2007-2008 indicate that expenses for the year which ended on June 30, 2008, totalled \$20,697,676. Of that amount, close to 91% represents benefits paid to Cree hunters and trappers, while the remaining \$1,823,783 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.



Activities for the Year 2007-2008

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 June 2008, 15,827 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, 15,433 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 2007-2008, 1,225 beneficiary units were enrolled on the Program (Table 1). The composition of these families reached 1,747 adults (72%) and 694 children (28%), for a total of 2,441 persons. The greatest number of beneficiary units occurred in Chisasibi (487 units), followed by Mistissini and Waswanipi (143 units each) whereas the smallest number of beneficiary units are found in Nemaska (32 units) and in Eastmain (39 units). Together, the three communities with the greatest number of beneficiary units, Chisasibi, Mistissini and Waswanipi, 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 2007-2008, 45% of the heads of beneficiary units were 57 years old or over, whereas 33% were aged 36 years or less (Table 2). 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 1,225 beneficiary units do not include children, whereas 7% include 1 child, 6% include two children, 4% include three children and 5% of the units include 4 children or more.

Global participation to the Program, determined by the percentage of residents enrolled, was 15.8% in 2007-2008 (Table 3), compared to 16.1% in 2006-2007 and 15.2% in 2005-2006. Participation in 2007-2008 was greatest in the community of Whapmagoostui (30.4% of residents enrolled on the Program), in Chisasibi (25.2%) and in Oujé-Bougoumou (20.4%), whereas the lowest participation rates were observed in Nemaska (6.7%) and Mistissini (8.6%).

In terms of number of beneficiary units, Program year 2007-2008 revealed an increase with 1,225 beneficiary units compared to 1,210 units in 2006-2007 and 1,142 units in 2005-2006 (Graph 1).

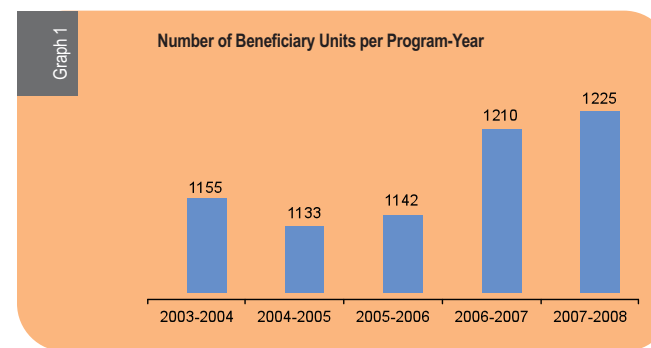
This number is over the average of the four previous years (average of 1,160 units) but also over the average of the first thirty years of the Program (average of 1,149 units).

The number of days paid is slightly over the average of the four previous years (average of 285,986 days paid).

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. 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 2007-2008, 287,442 days were spent conducting harvesting and related activities in the bush, and this represents 99.6% of all days payable. Other paid days are mainly for maternity leave (0.3%) as well as days for sick leave (0.1%). No days were compensated for disaster in 2007-2008.

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 unit's status, are not taken into consideration in the benefit calculation.



The number of days paid has reached 288,712 days in 2007-2008, a small decrease compared to 292,092 day in 2006-2007 (Graph 2).

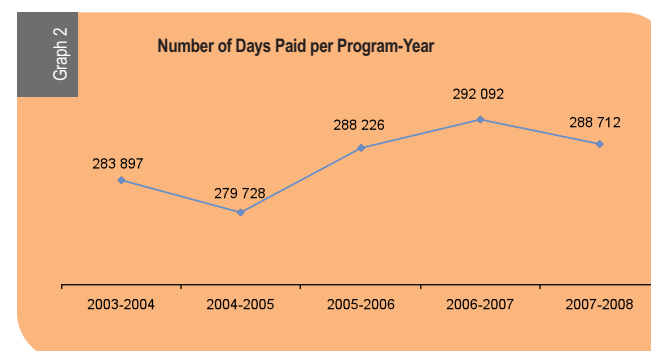




Tableau Table
 ᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ



Tableau Table
 ᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ

PARTICIPATION AU PROGRAMME
 PARTICIPATION ON THE PROGRAM
 ᐸ ᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ ᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ
 2007-2008

POPULATION CREE
 CREE POPULATION
 ᐸ ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ
 PRESTATIONS DU PROGRAMME
 BENEFICIARIES OF THE PROGRAM
 ᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ ᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ

| COMMUNAUTÉ COMMUNITY ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | MEMBRES ¹ MEMBERS ¹ ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | RÉSIDENTS ² RESIDENTS ² ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | INSCRIPTIONS ENROLLMENT ᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | % ³ |
|-----------------------------------|--|--|--|----------------|
| | 15 827 | 15 433 | 2 441 | 15,8% |
| MISTISSINI ᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | 3 400 | 3 373 | 290 | 8,6% |
| CHISASIBI ᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | 3 753 | 3 731 | 939 | 25,2% |
| WASKAGANISH ᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | 2 515 | 2 368 | 222 | 9,4% |
| WASWANAPI ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | 1 962 | 1 872 | 323 | 17,3% |
| WEMINDJI ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | 1 340 | 1 282 | 172 | 13,4% |
| EASTMAIN ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | 627 | 618 | 57 | 9,2% |
| WHAPMAGOOSTUI ᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | 834 | 829 | 252 | 30,4% |
| NEMASKA ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | 682 | 669 | 45 | 6,7% |
| OIJÉ-BOUGOUMOU ᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | 714 | 691 | 141 | 20,4% |
| TOTAL ᐱᕐ | 15 827 | 15 433 | 2 441 | 15,8% |

¹ Membres des communautés (Registre des populations autochtones du 29 mai 2008)
¹ Members of the communities (Enrollment Commission List of May, 2008)
² Membres résidant sur le Territoire de la Baie-James (Registre des populations autochtones du 29 mai 2008)
² Members residing in the James Bay Territory (Enrollment Commission List of May 29, 2008)
³ Pourcentage des résidents inscrits au programme
³ Percentage of residents enrolled on the Program

RÉPARTITION DES JOURS
 DISTRIBUTION OF DAYS
 ᐸ ᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ ᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ ᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ
 2007-2008

JOURS RÉMUNÉRÉS
 PAID DAYS

ACTIVITÉS / ACTIVITIES / ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ ᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ ᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ ᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐᐸᐱᕐ

| COMMUNAUTÉ COMMUNITY ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | BOIS BUSH ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | RÉGION ÉLOIGNÉE ¹ FAR REGION ¹ ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | COMITÉ LOCAL LOCAL COMMITTEE | MATERNITÉ MATERNITY ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | COURS MANIEMENT D'ARMES FIREARMS COURSE ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | MALADIE DÉSASTRÉ ² SICK LEAVE DISASTER ² ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | CHEF HEAD ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | CONJOINT CONSORT ᐸᐱᕐᐸᐱᕐ | TOTAL ³ TOTAL ³ ᐱᕐ |
|-----------------------------------|---------------------------|---|------------------------------------|----------------------------------|---|---|------------------------|-------------------------------|--|
| | TOTAL ᐱᕐ | 287 442 | 50 245 | 13 | 876 | 0 | 381 | 218 686 | 70 026 |

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.
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.
³ Total des jours rétribués (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.



OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU
DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

ÉTATS FINANCIERS
DE L'EXERCICE TERMINÉ
LE 30 JUIN 2008

*CREE HUNTERS AND TRAPPERS
INCOME SECURITY BOARD*

*FINANCIAL STATEMENTS
FOR THE YEAR ENDED
JUNE 30, 2008*

3. ENCAISSE

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

4. DÉPÔTS À TERME

L'Office possède un dépôt à terme portant intérêts à un taux de 2,75 % (2007 : 3,65 % à 3,9 %), échéant le 7 juillet 2008.

5. CRÉANCES

| | 2008 | 2007 |
|--|---------------------|---------------------|
| Subvention à recevoir du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale | 3 068 582 \$ | 3 017 459 \$ |
| Autres | 43 716 | 62 311 |
| | <u>3 112 298 \$</u> | <u>3 079 770 \$</u> |

6. IMMOBILISATIONS

| | 2008 | | 2007 | |
|------------------------------------|-------------------|----------------------|-------------------|-------------------|
| | Coût | Amortissement cumulé | Net | Net |
| Immobilisations corporelles | | | | |
| Améliorations locatives | 18 416 \$ | 13 812 \$ | 4 604 \$ | 7 235 \$ |
| Mobilier et équipement | 2 596 | 863 | 1 733 | 2 253 |
| Équipement informatique | 19 523 | 9 276 | 10 247 | 10 143 |
| | <u>40 535</u> | <u>23 951</u> | <u>16 584</u> | <u>19 631</u> |
| Actifs incorporels | | | | |
| Logiciel informatique | 904 650 | 781 838 | 122 812 | 303 742 |
| | <u>945 185 \$</u> | <u>805 789 \$</u> | <u>139 396 \$</u> | <u>323 373 \$</u> |

Les acquisitions de l'exercice totalisent un montant de 5 636 \$.

3. CASH

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

4. TERM DEPOSITS

The Board has a term deposit bearing interest rate at 2,75 % (2007: 3,65 % to 3,9 %), expiring on July 7, 2008.

5. ACCOUNTS RECEIVABLE

| | 2008 | 2007 |
|--|---------------------|---------------------|
| Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale subsidy receivable | \$ 3 068 582 | \$ 3 017 459 |
| Other | 43 716 | 62 311 |
| | <u>\$ 3 112 298</u> | <u>\$ 3 079 770</u> |

6. CAPITAL ASSETS

| | 2008 | | 2007 | |
|--------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|-------------------|
| | Cost | Accumulated depreciation | Net | Net |
| Fixed assets | | | | |
| Leasehold improvements | \$18 416 | \$13 812 | \$4 604 | \$7 235 |
| Furniture and equipment | 2 596 | 863 | 1 733 | 2 253 |
| Computer equipment | 19 523 | 9 276 | 10 247 | 10 143 |
| | <u>40 535</u> | <u>23 951</u> | <u>16 584</u> | <u>19 631</u> |
| Intangible assets | | | | |
| Software | 904 650 | 781 838 | 122 812 | 303 742 |
| | <u>\$ 945 185</u> | <u>\$805 789</u> | <u>\$ 139 396</u> | <u>\$ 323 373</u> |

The financial year purchases add up to \$ 5 636.

7. FACILITÉS DE CRÉDIT

Au 30 juin 2008, l'Office dispose d'une marge de crédit de 2 000 000 \$ au Fonds de financement garantie par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale jusqu'au 31 décembre 2008. Les montants prélevés portent intérêt au taux moyen des acceptations bancaires majoré de 0,3 % lequel représente 3,46 % au 30 juin 2008 (2007 : 4,77 %).

8. CHARGES À PAYER ET FRAIS COURUS

| | 2008 | 2007 |
|---|---------------------|---------------------|
| Prestations de la sécurité du revenu | 3 122 448 \$ | 3 048 358 \$ |
| Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale | 1 872 | 1 404 |
| Fournisseurs | 19 813 | 26 911 |
| Traitements et avantages sociaux | 59 458 | 53 782 |
| | <u>3 203 591 \$</u> | <u>3 130 455 \$</u> |

9. PRODUITS REPORTÉS

Les revenus reportés représentent la contribution du gouvernement du Québec relative à des charges de fonctionnement, lesquelles sont affectées à l'exercice au cours duquel elles sont encourues.

10. ENGAGEMENTS

L'Office est engagé par des contrats de services professionnels pour l'entretien de son système informatique jusqu'en octobre 2008 et pour d'autres services échéant entre 2008 et 2013.

L'Office est également engagé par un bail à long terme échéant en mars 2010 pour des locaux administratifs. Ce bail comporte une option de renouvellement de cinq ans.

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

| | |
|------|-------------------|
| 2009 | 95 107 \$ |
| 2010 | 39 223 |
| 2011 | 2 637 |
| 2012 | 1 680 |
| 2013 | 1 120 |
| | <u>139 767 \$</u> |

7. CREDIT FACILITIES

On June 30, 2008, the Board has a credit line of \$ 2 000,000 with the Financing Fund guaranteed by the Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale until December 31, 2008. Amounts used bear interest at the average bank acceptance rate raised of 0,3 % which represents 3,46 % as at June 30, 2008 (2007: 4,77 %).

8. ACCOUNTS PAYABLE

| | 2008 | 2007 |
|---|---------------------|---------------------|
| Income security benefits | \$ 3 122 448 | \$ 3 048 358 |
| Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale | 1 872 | 1 404 |
| Suppliers | 19 813 | 26 911 |
| Salaries and fringe benefits | 59 458 | 53 782 |
| | <u>\$ 3 203 591</u> | <u>\$ 3 130 455</u> |

9. DEFERRED REVENUES

Deferred revenues represents the contribution of the gouvernement du Québec pertaining to administrative expenditures which are allocated to exercise during which they are incurred.

10. COMMITMENTS

The Board is committed until October 2008, under contracts for professional services for maintenance of its computer system and other services falling due between 2008 and 2013.

The Board is also committed under a long-term lease for administrative offices expiring on March 2010. This lease includes a five-year renewal option.

Minimum future payments on these commitments are as follows:

| | |
|------|-------------------|
| 2009 | \$ 95 107 |
| 2010 | 39 223 |
| 2011 | 2 637 |
| 2012 | 1 680 |
| 2013 | 1 120 |
| | <u>\$ 139 767</u> |

11. 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.

Au 1^{er} janvier 2008, le taux de cotisation de la Société au RREGOP a augmenté de 7,06 % à 8,19 % de la masse salariale cotisable et celui du RRPE a augmenté de 7,78 % à 10,54 %.

Les cotisations de l'Office imputées aux résultats de l'exercice, s'élèvent à 41 979 \$ (2007 : 37 805 \$). Les obligations de l'Office envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses contributions à titre d'employeur.

12. INSTRUMENTS FINANCIERS

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

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

13. 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. PENSION PLANS

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

As at January 1, 2008, the Board's contribution rate to RREGOP went from 7.06 % to 8.19 % of the contributory payroll and that of the PPMP went from 7.78 % to 10.54 %.

The Board's contributions charged to year-end statement amount to \$ 41 979 (2007 \$ 37 805). The Board's liability towards these government plans is restricted to its contributions as an employer.

12. FINANCIAL INSTRUMENTS

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

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

13. RELATED PARTY TRANSACTIONS

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

14. FONDS D'ASSURANCE

La Convention complémentaire n° 15 modifiant le chapitre 30 de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois est entrée en vigueur le 1^{er} 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 2008 sont les suivants :

| RÉSULTATS ET EXCÉDENT CUMULÉ | 2008 | 2007 | INCOME AND ACCUMULATED SURPLUS |
|---|------------------|---------------------|--|
| PRODUITS | | | REVENUE |
| Contribution du gouvernement du Québec | 20 183 | \$ 198 476 | Gouvernement du Québec contribution |
| Contribution des prestataires | 20 183 | 198 476 | Beneficiaries' contribution |
| Intérêts | 77 140 | 67 509 | Interest |
| | <u>117 506</u> | <u>464 461</u> | |
| CHARGES | | | EXPENDITURE |
| Congés de maladie et désastres | 280 022 | 299 095 | Sick leave and disaster benefits |
| Frais de banque | 90 | 90 | Bank fees |
| | <u>280 112</u> | <u>299 185</u> | |
| (INSUFFISANCE) / EXCÉDENT DES PRODUITS SUR LES CHARGES | (162 606) | 165 276 | (DEFICIENCY) / EXCESS OF REVENUE OVER EXPENDITURE |
| EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT | <u>581 087</u> | <u>415 811</u> | ACCUMULATED SURPLUS, BEGINNING OF YEAR |
| EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN | <u>418 481</u> | \$ <u>581 087</u> | ACCUMULATED SURPLUS, END OF YEAR |
| BILAN | 2008 | 2007 | BALANCE SHEET |
| ACTIF À COURT TERME | | | CURRENT ASSETS |
| Encaisse | 9 098 | \$ 85 613 | Cash |
| Placements temporaires | 2 036 941 | 1 813 044 | Temporary investments |
| Compte à recevoir de l'Office | 2 510 | 24 027 | Board account receivable |
| Compte à recevoir du gouvernement du Québec | <u>2 510</u> | <u>24 027</u> | Gouvernement du Québec account receivable |
| | <u>2 051 059</u> | \$ <u>1 946 711</u> | |
| PASSIF | | | LIABILITY |
| Congés de maladie à payer | 1 632 578 | \$ 1 365 624 | Sick leave payable |
| EXCÉDENT CUMULÉ | <u>418 481</u> | <u>581 087</u> | ACCUMULATED SURPLUS |
| | <u>2 051 059</u> | \$ <u>1 946 711</u> | |

15. CHIFFRES DE L'EXERCICE PRÉCÉDENT

Certains chiffres de 2007 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2008.

14. INSURANCE FUND

Complementary Agreement No. 15 amending Section 30 of the James Bay and Northern Quebec Agreement came into effect on July 1, 2002. An insurance fund managed by the Board was created to finance sick leave and leave related to disasters. The Fund is financed by equal contributions from the gouvernement du Québec and program beneficiaries. The Insurance Fund's assets are separate from the assets of the Board, which is responsible for reporting on Fund activities.

The Insurance Fund's results, the accumulated surplus and financial position for the year ending June 30, 2008 is as follows:

15. COMPARATIVE FIGURES

Certain prior year figures of 2007 have been reclassified to conform to the current year's presentation in 2008.

**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 partisans.

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

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

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

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

**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 independence of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, thereafter named the Board, and to promote openness within the Board.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

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

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

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

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

**CHAPITRE III
RÉMUNÉRATION**

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

**CHAPITRE IV
PROCESSUS DISCIPLINAIRE**

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

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

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

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

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

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

9 The member of the Board may not accept any gift, hospitality or other advantage, except what is customary and is of modest value.

Any other gift, hospitality or advantage received shall be returned to the giver.

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

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

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

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

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

**CHAPTER III
REMUNERATION**

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

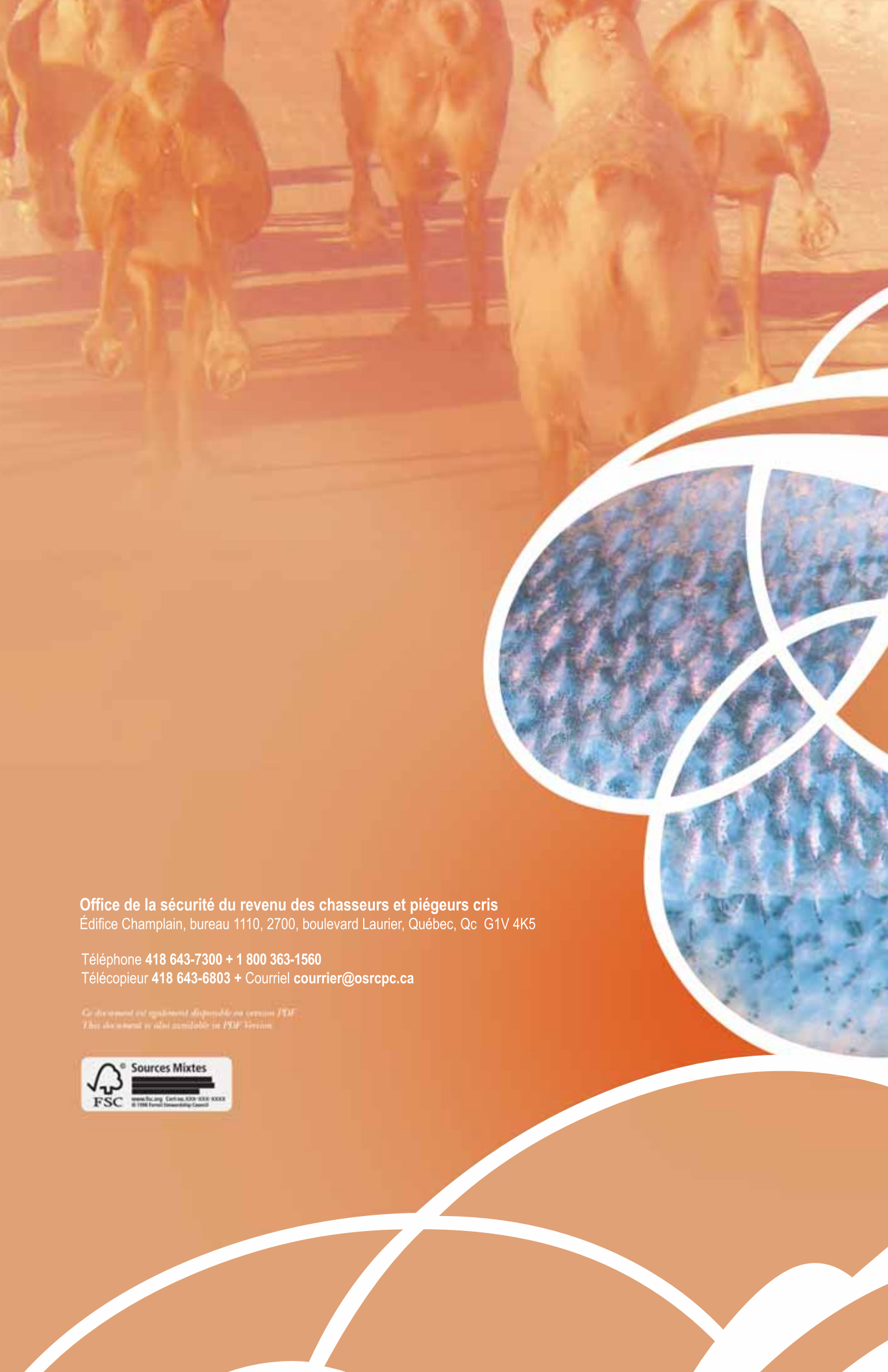
**CHAPTER IV
DISCIPLINARY PROCESS**

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

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

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





Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
Édifice Champlain, bureau 1110, 2700, boulevard Laurier, Québec, Qc G1V 4K5

Téléphone 418 643-7300 + 1 800 363-1560
Télécopieur 418 643-6803 + Courriel courrier@osrcpc.ca

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

