2015

2016

RAPPORT ANNUEL

ANNUAL REPORT ᐋᓂᑯᒧᐳᓐᑊ ᑎᐹᓱᒋᓂᐃᑭᓐ

Office de la sécurité du revenu
des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers
Income Security Board

ᓂᑑᐣᐆ ᓃᑲᓐ ᐅᒋᒪᐅᒃ

Québec

Gouvernement du Québec
Député de Charlesbourg
Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale

Québec, le 8 décembre 2016

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires, 1er étage, bureau 1.30
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

Conformément à la Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (L.R.Q., c. O-2.1), je suis heureux de vous transmettre le rapport d'activité de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2016.

Ce rapport rend compte des activités de cet organisme durant la période du 1er juillet 2015 au 30 juin 2016.

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

François Blais

p. j. Rapport annuel 2015-2016 de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

Monsieur François Blais
Ministre de l'Emploi et
de la Solidarité sociale
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Monsieur le Ministre,

Au nom des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, j'ai le plaisir de vous présenter notre Rapport annuel pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2016. Ce rapport décrit sommairement l'organisation administrative de l'Office, résume les résultats de l'année 2015-2016 et comprend les résultats financiers pour cette même année.

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

Le président (2015-2016)

Willie Iserhoff
Québec, janvier 2017

Mr. Matthew Coon Come
Chairman
Cree Nation Government
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, 2016. This report summarizes the administrative organization of the Board and the results for the year 2015-2016, and includes the Financial Statements for that same period.

Yours very truly,

Willie Iserhoff
Chairman (2015-2016)

Québec, January 2017

L'OFFICE FÊTE SON 40e ANNIVERSAIRE CETTE ANNÉE !

RAPPORT ANNUEL

ANNUAL REPORT ᐊᓱᑯᒧᐳᓐᖓ ᑎᐸᒋᒨᓱᓂᖕᐃᑭᓐ

Table des matières

ANNUAL REPORT ᐊᓱᑯᒧᐳᓐᖓ ᑎᐸᒋᒨᓱᓂᖕᐃᑭᓐ

8. **Message des membres**
9. **Message du directeur général**
11. **L'Office**
13. **Le programme**
17. **Les activités de l'année 2015.2016**
49. **Tableaux**
58. **Organigramme**
62. **États financiers 2015.2016**
90. **Code d'éthique et de déontologie**
92. **Développement durable**

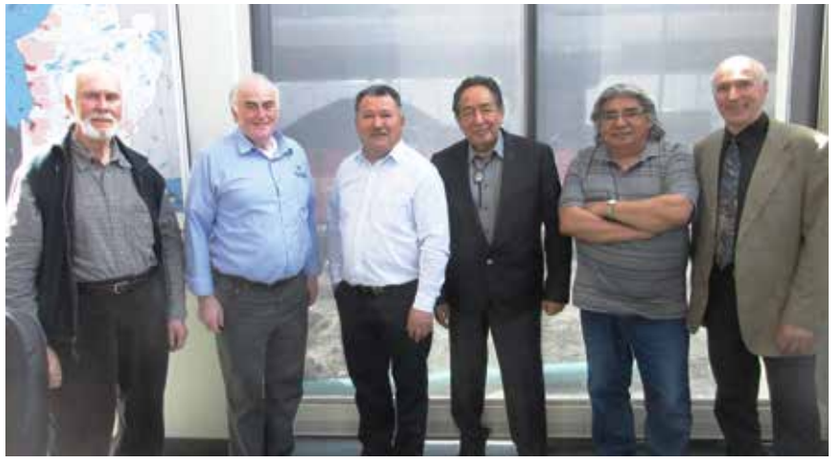
22. ***Message from the Board***
23. ***Message from the Director-general***
25. ***The Board***
27. ***The Program***
31. ***Activities for the Year 2015.2016***
49. ***Tables***
58. ***Organization Chart***
62. ***Financial Statements 2015.2016***
90. ***Code of Ethics and Professional Conduct***
92. ***Sustainable Development Policy***

36. ᑲ ᓃᑲᓂᐱᖏᑎᖕᒡ ᐅᑎᔨᒧᐧᐃᓂᐧᐊᑉ
37. ᐅᒋᒫᑉ ᑲ ᐱᒥᐱᔨᖕᒑᑦ ᐅᑎᔨᒧᐧᐃᓐ
39. ᑲ ᓃᑲᓂᐱᖏᑎᖕᒡ
41. ᐊᑦ ᐱᒥᐱᔨᖕᐊᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᖕᐆᓇᔭᓐ
45. ᑲ ᐃᖕᑎᓈᓂᐧᐃᒃ ᐆ ᑲ ᐱᐳᖕᒡ 2015.2016
49. ᐊᒋᔅᑖᓱᓂᓱᓂᖕᐃᑭᓐ
58. ᐊᑦ ᐃᑎᖕᑲᑐᓈᓂᐧᐃᒃ
62. ᐊᑦ ᒥᓱᓈᓱᑦ ᑲ ᐃᔅᐱᔨᑦ ᓇᔭᓐ 2015.2016
90. ᑯᐃᔅᑯ ᐊᑦ ᐃᓱ ᐊᐱᑎᓱᓈᓂᐧᐃᒃ
92. ᐧᐃᓇᐧᐊᑦᐧᐃᓐ ᐅᖕᒋ ᑯᔨᔅᑯ ᐊᑦ ᐃᓱ ᐅᓱᖕᑖᑭᓂᐧᐃᒃ ᒫᐧᑲᓐ ᒫ ᐅᖕᒋ ᐱᑲᔅᒋᖕᐅᓈᓂᐧᐃᒃ

Message des membres

Les membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris vous présentent le rapport annuel des activités pour l'année 2015-2016.

Vous trouverez dans ce document une description de l'Office, du programme et des statistiques concernant la participation et les montants versés. Ce rapport se termine avec les états financiers pour l'année fiscale qui a pris fin le 30 juin 2016.



L'année 2015-2016 a été une année très dynamique pour l'Office. Premièrement, les négociations se poursuivent entre le gouvernement de la nation crie et le gouvernement du Québec quant à la révision éventuelle du Programme. À ce stade, plusieurs sujets de négociation ont déjà trouvé entente et certaines avenues nouvelles sont en phase d'exploration par le comité. Ce processus est complexe mais nous avons bien espoir que le résultat justifiera les efforts consacrés! L'Office a aussi été très actif dans une grande campagne de sensibilisation quant aux mesures administratives du Programme. En effet, durant l'année 2015-2016, des employés et certains membres de l'Office ont visité chacune des communautés cris afin d'expliquer quelques-uns des défis de l'administration du Programme et certaines des règles principales afin d'enrayer des problèmes administratifs causés par une mauvaise compréhension du Programme. Nous avons rencontré autant le gouvernement de la nation crie, les conseils de bande, les comités locaux, ainsi que les prestataires du Programme lors d'assemblées publiques dans chacune des communautés. Tous ces efforts ont déjà mené à des résultats positifs pour l'Office et nous continuerons d'assurer la saine gestion de l'Office et dans un futur rapproché, d'améliorer le Programme de sécurité du revenu afin qu'il desserve encore mieux les chasseurs et trappeurs cris.

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

Message du directeur général

Il faut voyager à travers le territoire cri pour réaliser à quel point il est vaste! Cette année, beaucoup de déplacements et de rencontres ont été effectués par le personnel de l'Office afin de rencontrer les gens de chacune des communautés et d'expliquer le Programme. Des gouvernements régionaux aux comités locaux avec bien sûr des assemblées publiques, le personnel de l'Office a mis un effort remarquable pour continuer son travail d'expliquer la mécanique administrative du Programme et les règles de son application. Ces rencontres ont eu plusieurs effets bénéfiques et permettent à l'administration de l'Office de rester en contact avec les besoins des chasseurs cris dans chacune des communautés.

Le succès du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris dépend en grande partie de son administration et du travail des employés autant au siège social que dans les communautés. Notre structure est relativement simple, nous avons des administrateurs locaux dans chacune des communautés cris qui s'occupent des prestataires qui sont nos «clients». Ensuite, nous avons une petite équipe de six personnes au siège social à Québec qui s'occupe des aspects administratifs et réglementaires du Programme. Le succès de notre organisation dépend donc de la qualité des employés et je désire remercier chaque employé de l'Office pour le travail qu'il a effectué durant l'année 2015-2016. Cette année, nous avons accueilli un nouvel employé pour la communauté de Whapmagoostui, M. Bertie Kawapit. Le renouveau de notre équipe est un facteur stimulant et nous comptons continuer d'offrir le même service comme nous l'avons fait par le passé.

Je vous invite donc à prendre connaissance de notre rapport annuel, vous trouverez qu'il résume bien les activités et les saines finances de l'Office.

Serge Larivière, PhD, MBA, ASC, C.Dir.
Directeur général

L'office

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a été créé après la signature de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois en novembre 1975. Après la signature de cette convention, les dispositions régissant la constitution, les responsabilités et les pouvoirs de l'Office figurent à l'article 30 de ladite convention, telle qu'elle a été modifiée par la Convention complémentaire n° 15 et la loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (RLRQ, chapitre O-2.1).

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris est administré par l'Office, une organisation bipartite composée de six membres. Le gouvernement du Québec et le gouvernement de la Nation Crie nomment chacun trois membres et sont libres de fixer la durée du mandat de chacun des membres nommés. Les parties mentionnées ci-dessus nomment à tour de rôle le président et le vice-président de l'Office. L'Office rend compte annuellement au gouvernement du Québec et au gouvernement de la Nation crie.

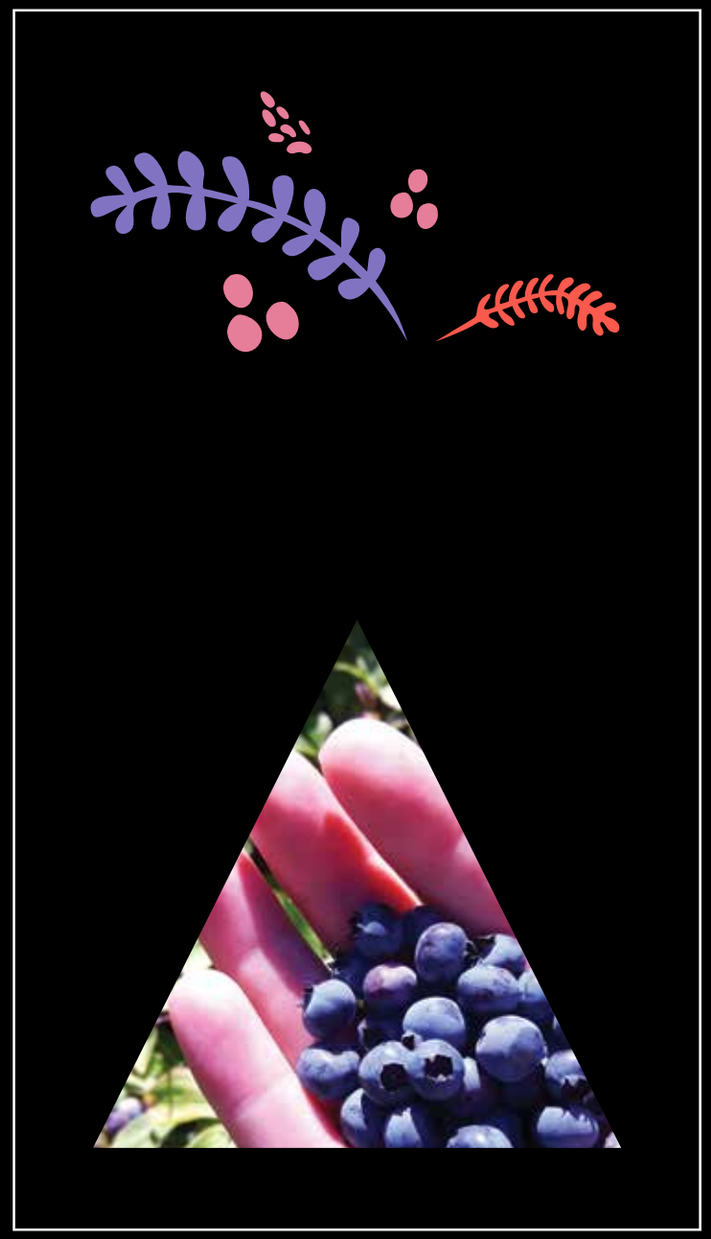
L'Office dispose de dix-sept (17) employés, y compris du personnel à temps plein et à temps partiel. Au sein de ce personnel, onze (11) personnes servent dans les différentes communautés cries et six (6) travaillent au siège social à Québec. Le personnel de l'Office ne fait pas partie de la fonction publique du Québec et l'Office définit les besoins en personnel, les normes et les barèmes de rémunération, ainsi que les autres conditions d'emploi pour son personnel. Le poste de direction, le premier niveau après celui des membres, est le poste de directeur général et son salaire est équivalent à celui d'un cadre supérieur de niveau 4 dans la fonction publique.

Les membres de l'Office se réunissent périodiquement pour évaluer et faire le suivi des activités du Programme. En 2015-2016, les membres ont tenu cinq réunions régulières.

RÉUNIONS DES MEMBRES EN 2015-2016

VAL D'OR	22 JUILLET 2015
VAL D'OR	26 AOÛT 2015
MONTRÉAL	15 DÉCEMBRE 2015
MONTRÉAL	13 AVRIL 2016
MONTRÉAL	8 JUIN 2016

Les sommes nécessaires pour verser les prestations aux chasseurs et piégeurs cris et pour couvrir les frais d'administration de l'Office proviennent des montants votés annuellement par l'Assemblée nationale à cette fin. L'année fiscale commence le 1er juillet et les états financiers vérifiés pour 2015-2016 indiquent que les dépenses pour l'exercice qui a pris fin le 30 juin 2016 s'élevaient à 25 862 102 $. Environ 93 % de ce montant représente les prestations versées aux chasseurs et piégeurs cris, tandis que les 1 746 861 $ restants couvrent les frais d'exploitation du siège social et des dix bureaux locaux situés dans les villages cris.



Le Programme

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

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

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

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

ADMISSIBILITÉ

Pour qu'une unité de prestataires soit admissible au programme, le nom du chef doit être inscrit sur la liste du comité local du programme. Cette liste identifie les personnes qui, selon la coutume de leur communauté, se consacrent aux activités d'exploitation et aux activités accessoires comme mode de vie tel que dicté par les traditions d'exploitation et les règles de la communauté. Chaque communauté crie met sur pied un comité local qui doit produire, dans les délais prescrits, la liste des chasseurs et piégeurs cris.

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

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

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

Pour conserver l'admissibilité de leur unité de prestataires, les chefs de famille doivent, par la suite, rencontrer annuellement les mêmes exigences. Cependant, certaines exceptions sont prévues dans les cas de circonstances inhabituelles. Le programme prévoit différents statuts de prestataires et pour chacun d'eux des dispositions particulières :

- Dans le cas de nouvelles demandes sans année de qualification, un maximum de 120 jours est payable lors de la première année d'inscription au programme.

- Pour les unités en absence temporaire, les banques de congés de maladie sont maintenues durant leur absence, qui autrement seraient remises à zéro après un certain nombre d'années.

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

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

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

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

Pour profiter de la deuxième option, le chef de l'unité de prestataires doit préalablement prouver qu'il est en mesure de pratiquer des activités de chasse et de pêche ou des activités accessoires pendant au moins 20 jours dans l'année, dont 10 jours à l'extérieur de la communauté.

CALCUL DES PRESTATIONS

La méthode de calcul de prestations est avant tout fonction du temps consacré aux activités d'exploitation.

En effet, la majeure partie des argents versés tient compte du nombre de jours passés en forêt par les adultes membres de l'unité et par conséquent, les revenus de familles de même taille peuvent être différents.

Pour établir les prestations annuelles de chaque unité, l'Office s'appuie sur les paramètres suivants : la durée de la période consacrée à la chasse, la pêche et le piégeage, les gains annuels de l'unité et la taille de la famille. Le calcul des prestations se fait en deux étapes. Premièrement, un montant est alloué pour chaque journée passée dans le bois par le chef et le conjoint de l'unité dans l'exercice des activités d'exploitation et des activités accessoires. Le programme prévoit des maximums de jours rémunérés par adulte par année, soit 240, 120 ou 119 selon le statut de l'unité de prestataires. Une limite annuelle globale de 350 000 jours pour l'ensemble des prestataires est également imposée.

Une allocation supplémentaire de 30 % de l'allocation quotidienne est accordée pour chaque journée passée par les adultes d'une unité dans une région qualifiée d'« éloignée ». En général, il s'agit de terrains de piégeage situés au-delà d'un rayon de 50 km de la communauté ou si accessible par la route, au delà d'une distance de 200 km. Cette allocation peut être accordée pour un maximum de 180 jours par adulte et couvre les jours passés dans le bois entre le 1er novembre et le 30 avril. Le nombre de jours pour lesquels l'allocation en région d'exploitation éloignée est attribuée est limité à 100 000 pour l'ensemble des prestataires et est inclus dans la limite globale de 350 000 jours.

Par ailleurs, un montant supplémentaire, le montant de base garanti, calculé en fonction de la taille et des revenus de l'unité peut s'ajouter aux allocations quotidiennes dans certains cas. Ce montant additionnel permet d'augmenter les prestations des familles qui sont plus nombreuses ou pour qui les prestations du programme représentent la seule source de revenus. Les taux utilisés sont indiqués au tableau 6 et les revenus nets de l'unité sont déduits du montant de base garanti à 40 % et les prestations de la sécurité de la vieillesse du gouvernement du Canada sont déduites à 100 %. À moins d'être spécifiquement exclus, tous les montants reçus par les membres de l'unité à titre de revenus ou salaires, y compris les allocations quotidiennes versées en vertu du programme, sont considérés comme des revenus.

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

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

Les prestations sont calculées sur une base annuelle et réparties en quatre versements effectués vers les 1er septembre, 1er décembre, 1er avril et 30 juin ou mensuellement selon les désirs et habitudes d'activités des prestataires. 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 congé de maladie, attribués selon le nombre de jours payables pour chaque année programme.

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

La banque communautaire réserve aussi 500 jours pour compenser des prestataires qui auraient encouru une perte de revenus à la suite d'un désastre comme une inondation ou un feu de forêt qui les empêcherait de pratiquer les activités d'exploitation selon leurs habitudes.

Les activités de l'année 2015-2016

PARTICIPATION AU PROGRAMME

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

En mai 2016, 18 859 personnes étaient inscrites comme membres de l'une de ces communautés et bénéficiaires des avantages prévus à la Convention de la Baie-James et du Nord québécois. De ce nombre, 18 521 étaient résidents du territoire de la Baie James, c'est-à-dire les villages cris et les villes comme Amos, Chapais, Chibougamau, Senneterre et Val d'Or. Un certain nombre de familles inscrites au programme, particulièrement dans le cas des membres de la communauté de Waswanipi, demeurent à l'extérieur des villages cris. Pour le présent rapport et dans nos statistiques, la communauté de Waswanipi comprend les prestataires de la communauté de Waswanipi ainsi que les prestataires faisant partie de Washaw-Sibi, une communauté émergeante basée près d'Amos, reconnue par le gouvernement de la Nation crie, mais présentement non reconnue par le gouvernement du Québec.

Durant l'année 2015-2016, un total de 1 457 unités de prestataires ont bénéficié du programme (Tableau 1). La composition de ces familles était de 2 035 adultes (72 %) et de 774 enfants (28 %), pour un total de 2 809 individus. Le plus grand nombre d'unités de prestataires se situe à Chisasibi (550 unités), suivi par Waswanipi / Washaw Sibi (219 unités), Mistissini (178 unités) et Whapmagoostui (157 unités) tandis que les communautés qui comptent le plus petit nombre d'unités sont Nemaska (26 unités) et Eastmain (42 unités). Ensemble, les quatre communautés avec le plus grand nombre d'unités de prestataires, Chisasibi, Waswanipi et Mistissini et Whapmagoostui, regroupent ensemble 76 % des unités de prestataires inscrites au programme (Tableau 1).

La participation au programme varie selon l'âge du chef de l'unité.

En 2015-2016, 44 % des chefs d'unités de prestataires étaient âgés de 57 ans et plus (Tableau 2). La catégorie des 67 à 76 ans est le groupe d'âge qui compte le plus grand nombre de chefs (20 %), suivi de très près par le groupe des 17 à 26 ans (19 %).

La répartition des groupes d'âges des prestataires du programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris explique aussi la distribution du nombre d'enfants par unité de prestataires. La majorité (79 %) des 1 457 unités de prestataires n'incluent pas d'enfants, tandis que 7 % ont 1 enfant, 5 % ont deux enfants, 4 % trois enfants et 5 % des unités incluent 4 enfants ou plus.

La participation globale au programme, déterminée par le pourcentage des résidents inscrits, est en légère baisse en 2015-2016 (Tableau 3) avec 15,2 %, comparativement à 15,7 % en 2014-2015 et à 15,8 % en 2013-2014. En 2015-2016, la participation de la population crie au programme atteint son plus haut niveau dans les communautés de Whapmagoostui (34 % des résidents étant inscrits au programme), suivi des communautés de Waswanipi/Washaw-Sibi et Chisasibi (22 %), tandis que les plus faibles taux de participation sont enregistrés pour les communautés de Nemaska (5 %), Waskaganish (8 %), Mistissini et Eastmain (9 %). Le nombre d'unités inscrites au programme a encore augmenté en 2015-2016, avec 1 457 unités de prestataires comparativement à 1 439 en 2014-2015, 1 411 en 2013-2014 et 1 357 en 2012-2013. Il s'agit de la septième année consécutive d'augmentation du nombre de prestataires (Figure 1).

C'est la deuxième année consécutive où le nombre de jours payés a diminué. Les jours payés ont atteint 321 480 en 2015-2016 comparativement à 329 523 en 2014-2015 et à 331 764 en 2013-2014 (Figure 2).

FIGURE 1

NOMBRE D'UNITÉS DE PRESTATAIRES INSCRITES PAR ANNÉE-PROGRAMME

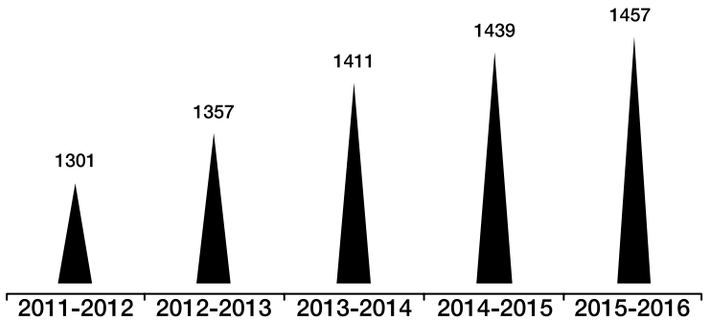
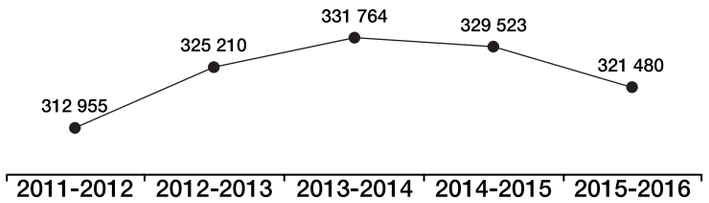


FIGURE 2

NOMBRE DE JOURS PAYÉS PAR ANNÉE-PROGRAMME



Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris verse une allocation journalière pour les jours passés en forêt consacrés aux activités traditionnelles de chasse, de pêche et de piégeage ou aux activités accessoires qui sont reliées au mode de vie traditionnel. Le programme prévoit un maximum de jours payables par adulte et une limite globale pour tous les prestataires de 350 000 jours-personne par année programme. En règle générale, la limite annuelle s'élève à 240 jours payables par adulte, mais la limite n'excède pas 119 jours si le statut du prestataire est semi-actif et 120 jours pour une nouvelle demande sans année de qualification.

En 2015-2016, les activités en forêt ont représenté 319 682 jours, soit 99,4 % des journées payables (Tableau 4). Les autres jours rémunérés sont les congés de maternité (0,4 %) ainsi que les jours compensés en cas de maladie ou de désastre (0,2 %).

Les activités d'exploitation de la faune et les activités accessoires ne sont rémunérées que si le chasseur ne reçoit pas une autre indemnité pour la même période. En effet, lorsqu'un chasseur reçoit un salaire ou un montant pour une journée (ex. CSST, assurance emploi, etc.), l'allocation quotidienne n'est pas versée. Dans le cas où ces montants seraient versés au chef de l'unité de prestataires, cette règle a également pour conséquence d'éliminer le paiement de jours dans le bois pour le conjoint. De plus, les jours consacrés aux activités d'exploitation de la faune en excédant du maximum annuel de jours applicable par adulte, soit 240, 120 ou 119 selon le statut de l'unité, ne sont pas pris en considération dans le calcul des prestations.

Les jours identifiés comme en «région éloignée» sont inclus dans le nombre de jours dans le bois, mais identifient les jours durant lesquels les chasseurs et piégeurs cris se sont déplacés vers les territoires considérés comme étant plus difficiles d'accès et pour lesquels une allocation supplémentaire est versée. Ces territoires correspondent généralement à des terrains de piégeage situés à plus de 200 km de la communauté s'il y a accès par la route ou dans les autres cas situés à l'extérieur d'un rayon de 50 km. Une légère baisse des jours en région éloignée a été enregistrée cette année passant de 39 646 jours en 2014-2015 à 38 751 cette année (Tableau 4).

Les statistiques individuelles révèlent que le nombre moyen de jours payables par unité de prestataires a été de 221 jours en 2015-2016 (Tableau 5). La plus grande moyenne du nombre de jours payables par unité s'observe dans la communauté de Mistissini (255 jours) suivi de Nemaska (248 jours) et de Waswanipi/Washaw-Sibi (242 jours), tandis que la communauté de Wemindji démontre le plus faible nombre de jours par unité, soit 182 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 2015-2016, 8 unités de prestataires bénéficient du statut semi-actif, aucune unité de prestataires n'a réclamé une absence temporaire et aucun bénéficiaire n'a été admis sur le programme sans année de qualification à la suite de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires.

PRESTATIONS ACCORDÉES

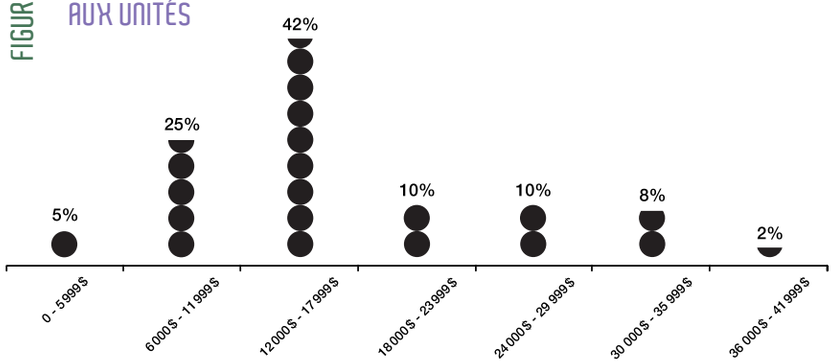
Les prestations du programme sont indexées annuellement en fonction du coût de la vie au Québec et le taux est établi selon l'indice d'accroissement en vigueur pour le Régime des rentes du Québec. Les paramètres de calcul employés pour l'année 2015-2016 représentent une majoration de 1,5 % par rapport à l'année précédente (Tableau 6).

En 2015-2016, le montant total des prestations versées aux chasseurs et piégeurs cris s'élève à 23 981 809 $ (Tableau 7). De ce montant, 92 % 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 773 470 $ aux prestataires du programme (Tableau 7).

Le montant moyen des prestations versées par unité pour toutes les communautés en 2015-2016 se situe à 16 460 $, comparativement à 16 773 $ en 2014-2015 et à 16 994 $ en 2013-2014. On observe aussi que les prestations moyennes par unité varient entre 13 297 $ pour la communauté de Wemindji jusqu'à 18 467 $ pour les unités de prestataires de la communauté de Waswanipi/Washaw-Sibi (Tableau 7). La majorité (67 %) des unités de prestataires reçoit des prestations se situant entre 6 000 $ et 17 999 $ (Figure 3).

FIGURE 3

PRESTATIONS VERSÉES AUX UNITÉS



L'IMPORTANCE DES PRESTATIONS DU PROGRAMME DE SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

La pratique des activités de chasse, pêche et piégeage entraîne des dépenses d'équipement et de transport élevées. En plus de ces coûts, les chasseurs doivent également continuer à assumer les dépenses reliées au maintien d'une résidence dans leur communauté respective. Plusieurs chasseurs cumulent donc des revenus d'activités traditionnelles, comme ceux obtenus par le programme, avec des emplois saisonniers afin de s'assurer un revenu annuel suffisant. En 2015-2016, les prestations du programme (23 981 809 $) ont totalisé 66 % de l'ensemble des revenus des chasseurs inscrits au programme (36 432 668 $) et la balance, soit 12 450 859 $, provenait des revenus d'emploi et de pension.

FONDS D'ASSURANCE

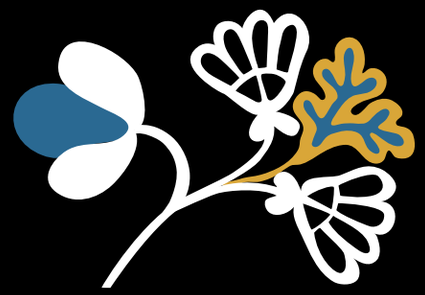
Depuis l'instauration en 2002-2003 des dispositions concernant la création d'un Fonds d'assurance, la perte de revenus encourue à la suite d'une incapacité à pratiquer les activités d'exploitation ou des activités accessoires en raison de maladie ou de désastre peut être en partie compensée. En 2015-2016, le Fonds d'assurance a compensé 565 jours de maladie et aucune journée en compensation pour un désastre (Tableau 8).

WASHAW-SIBI

Les prestataires du programme qui sont membres de la nation crie de Washaw-Sibi sont présentement combinés avec la communauté de Waswanipi en ce qui a trait aux statistiques. Toutefois, quelques données sont disponibles spécifiquement pour leurs membres. En effet, en 2015-2016, il y avait 62 unités de prestataires qui sont inscrits au programme à Washaw-Sibi. Les adultes y ont passé 14 595 jours en forêt, dont 180 jours étaient en région éloignée. En tout, un montant de 1 113 480 $ a été versé en prestations, ce qui correspond à une moyenne de 17 959 $ par unité de prestataires.

CONCLUSION

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a accueilli un nombre record de familles de prestataires en 2015-2016. Toutefois, ces familles ont passé en moyenne moins de temps en forêt que durant l'année précédente. Il y a plusieurs facteurs qui peuvent affecter la participation au Programme de sécurité du revenu et les membres et le personnel de l'Office continuent à suivre avec intérêt l'évolution de la participation à cet important programme. Les réalités sociales et démographiques qui existent dans chacune des communautés semblent varier d'année en année selon le contexte économique et les opportunités d'emploi. Ceci dit, il n'en reste pas moins que la participation aux activités de chasse, de pêche et de piégeage comme mode de vie traditionnel demeure encore très populaire chez les Cris de la Baie James.

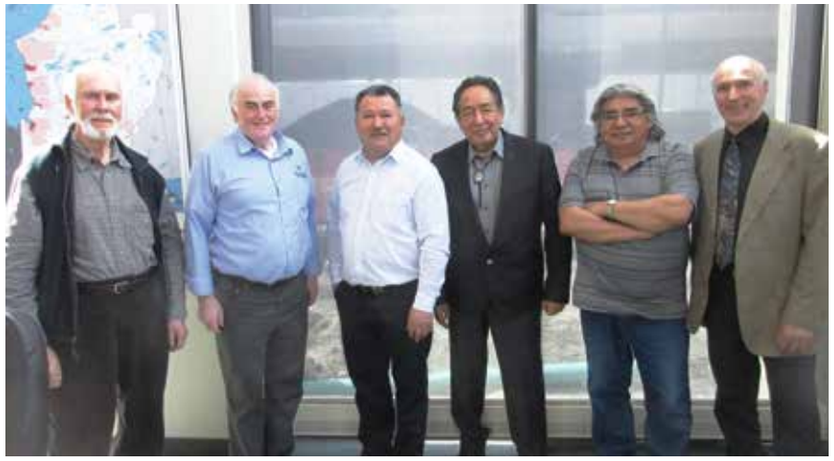


FRANÇAIS

Message from the Board

The members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board present the annual report of activities for the year 2015-2016.

You will find in this document a description of the Board, the Program and participation statistics and the amounts paid. This report concludes with the financial statements for the fiscal year that ended June 30, 2016.



The year 2015-2016 was very dynamic for the Board. First, negotiations continued between the Cree Nation Government and the Government of Québec regarding the revision of the Program. At this point, several topics have been agreed upon and some new avenues are being explored. This process is complex, but we have hope that the results will justify the efforts! The Board has also been active in a large awareness campaign regarding the administrative aspects of the Program. Indeed, during the year 2015-2016, employees and members of the Board visited each Cree community to explain some of the administrative challenges and Program rules to mitigate misunderstandings of the Program. We met with the Cree Nation Government, Band councils, local committees and the beneficiaries at public meetings in each community. All these efforts have already led to positive results and we hope to continue these efforts in the coming years. As you know, our ultimate goal is to ensure the sound management of the Board and to improve the Income Security Program so it better serves the Cree hunters and trappers.

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

Message from the Director-general

You must travel through the Cree territory to realize how vast it is! This year, a lot of travel and meetings were conducted by the staff of the Board to meet the people of each community and explain the Program. From regional governments to local committees and public meetings, the Board has put remarkable efforts to continue its work to explain the administrative mechanics of the Program and the rules for its implementation. These meetings have several beneficial effects and allow the administration of the Board to keep in touch with the needs of Cree hunters in each community.

The success of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program depends largely on its administration and the work of employees both at the Head Office and in the communities. Our structure is relatively simple, we have local administrators in each Cree community caring for beneficiaries who are our "customers". Then, we have a small team of six people at the Head Office in Québec City that deals with administrative and regulatory aspects of the Program. The success of our organization depends on the quality of the employees and I want to thank each employee of the Board for the work he/she has done during the year 2015-2016. This year, we welcomed a new employee for the community of Whapmagoostui, Bertie Kawapit. The renewal of our team is a stimulating factor and we will continue to offer the same service as we have done in the past.

I invite you to read our Annual Report, you will find a summary of the activities and sound finances of the Board.

Serge Larivière, PhD, MBA, ASC, C.Dir.
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 (CQLR, chapter 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 Nation Government 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 to the gouvernement du Québec and to the Cree Nation Government.

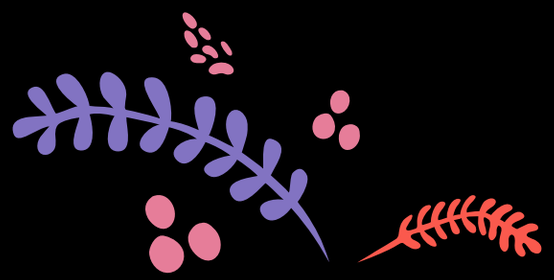
The Board has seventeen (17) employees, including full time and part time staff. Among the staff, eleven (11) are stationed in the various Cree communities and six (6) work at the head office in Québec City. Board personnel do not belong to the public service of Québec, and the Board sets staff requirements, remuneration standards and scales as well as the other conditions of employment for its personnel. The management position, the first level after that of the members, is the position of Director general, with a salary equivalent to that of a level-4 senior manager in the civil service.

The members of the Board meet periodically to evaluate and follow up on activities of the Program. In 2015-2016, the members held five meetings.

MEETING OF THE MEMBERS 2015-2016

VAL D'OR	JULY 22, 2015
VAL D'OR	AUGUST 26, 2015
MONTREAL	DECEMBER 15, 2015
MONTREAL	APRIL 13, 2016
MONTREAL	JUNE 8, 2016

The sums required to pay benefits to Cree hunters and trappers and to cover the administrative operations of the Board come from the amounts voted annually by the National Assembly for this purpose. The fiscal year begins on July 1 and the audited financial statements for 2015-2016 indicate that expenses for the year which ended on June 30, 2016, totalled $25,862,102. Of that amount, around 93% represents benefits paid to Cree hunters and trappers, while the remaining $1,746,861 covers the operating expenses of the head office and the ten 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 November 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 prepare the list of hunters and trappers within the prescribed time frame.

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

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

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

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

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

- For new applicants without a qualifying year, a maximum of 120 days is payable the first year they are enrolled in the Program.
- For units who choose to leave the Program temporarily, the bank of sick days accumulated prior to the Temporary Leave is maintained.
- "Semi-active" status is intended for elder beneficiaries who, for various reasons, want to gradually cut back on their harvesting and related activities while remaining enrolled in the Program. To avail themselves of this status, heads of beneficiary units must have a participation experience of at least 15 years in the Program including the last 5 years. In addition, the aggregate of the total number of years in the Program and their age must be at least 80.

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

- Receive a lump-sum amount representing 100% of the value of the sick days accumulated by the head and the consort of the beneficiary unit; or
- Retain, for a maximum period of 5 years, eligibility to the Program. The eligibility requirements are reduced but an annual maximum of 119 days payable per adult is applied.

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

BENEFIT CALCULATION

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

To establish each unit's annual benefits, the Board takes the following factors into account: the amount of time spent hunting, fishing and trapping, the annual income of the unit and the size of the family. Benefits are calculated in two stages. First, an amount is determined for each day spent in the bush by the head and the consort of the beneficiary unit. The Program provides for a maximum of 240, 120 or 119 days payable per adult depending on the beneficiary unit's status. An annual overall maximum of 350,000 days for all beneficiaries also applies.

An additional allowance of 30% of the daily allowance is paid for each day that the adults of a unit spend in an area that is considered "far". Generally, this refers to traplines located outside a 50-km radius of the community or, if accessible by road, beyond a distance of 200 km. This allowance may be granted for a maximum of 180 days for the days spent in the bush between November 1 and April 30. The number of days for which the allowance for far region is paid is limited to 100,000 and is included in the overall limit of 350,000 days.

An additional amount, known as the guaranteed basic amount, determined on the basis of the size and income of the unit may be added to the daily allowance in some cases. This additional amount is used to increase the benefits of bigger families or in cases where Program benefits represent the only source of income. The rates used are in table 6. The guaranteed basic amount that is payable is obtained by deducting 40% of the unit's net income and 100% of old age security benefits from the Government of Canada. Unless specifically exempted, all amounts received by the members of the unit as income or wages, including daily allowances paid under the Program, are considered income.

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

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

Benefits are calculated on an annual basis and are paid in four installments on or around September 1, December 1, April 1 and June 30 or on a monthly basis, if requested by the beneficiary. This payment schedule corresponds, as far as possible, to that of the hunters and trappers, reflecting the periods when most of them are in their respective communities.

INSURANCE FUND
COMPENSATION IN CASE OF ILLNESS OR DISASTER

Program beneficiaries and the Gouvernement du Québec contribute equally to an Insurance Fund set up to financially compensate beneficiaries for the loss of income resulting from an inability to practice harvesting or related activities due to illness or disaster.

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

In addition to the individual bank, a beneficiary may resort to a communal bank established at an annual maximum of 2,000 days for all beneficiaries.

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

Activities for the Year 2015-2016

PROGRAM PARTICIPATION

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

In May 2016, 18,859 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, 18,521 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. For this report and in our statistics, the community of Waswanipi includes beneficiaries of Waswanipi itself, plus beneficiaries that often designate themselves as members of the community of Washaw Sibi, an emerging community based near Amos that is recognized by the Cree Nation government, but not at the moment by the gouvernement du Québec.

During the Program year 2015-2016, 1,457 beneficiary units were enrolled on the Program (Table 1). The composition of these families reached 2,035 adults (72%) and 774 children (28%) for a total of 2,809 persons. The greatest number of beneficiary units occurred in Chisasibi (550 units), followed by Waswanipi/Washaw Sibi (219 units), Mistissini (178 units), and Whapmagoostui (157 units) whereas the smallest number of beneficiary units occurred in Nemaska (26 units), and Eastmain (42 units). Together, the four communities with the greatest number of beneficiary units, Chisasibi, Waswanipi, Mistissini and Whapmagoostui make up 76% of beneficiary units enrolled on the Program (Table 1).

Participation to the Program varies according to the age of the head of the family unit. In 2015-2016, 44% of the heads of beneficiary units were 57 years old or over (Table 2). The most important age group is the 67-76 year old (20%), followed closely by the 17 to 26 years old (19%).

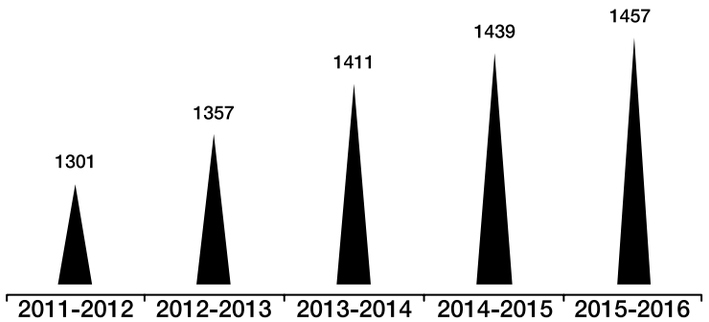
The distribution of age groups within the Cree Hunters and Trappers Income Security Program also explains the number of children per beneficiary unit. The majority (79%) of 1,457 beneficiary units do not include children, whereas 7% include 1 child, 5% include two children, 4% include three children and 5% of the units include 4 children or more.

Global participation to the Program, determined by the percentage of residents enrolled, is down slightly at 15.2% in 2015-2016, compared to 15.7% in 2014-2015, and 15.8% in 2013-2014 (Table 3). Participation in 2015-2016 was greatest in the community of Whapmagoostui (34% of residents enrolled on the Program), in Waswanipi/Washaw-Sibi and Chisasibi (22%), whereas the lowest participation rates were observed in Nemaska (5%), Waskaganish (8%), Mistissini and Eastmain (9%). The number of beneficiary units increased again in 2015-2016, reaching 1,457 compared to 1,439 in 2014-2015, 1,411 in 2013-2014, and 1,357 in 2012-2013. This is now the seventh consecutive year of increase in the number of beneficiaries (Graph 1).

The number of days paid declined slightly this year, for a second year in a row. Days paid reached 321,480 in 2015-2016 compared to 329,523 in 2014-2015 and 331,764 in 2013-2014 (Graph 2).

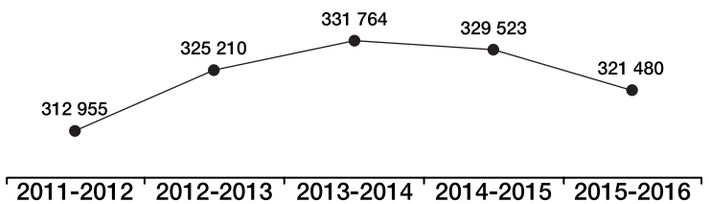
GRAPH 1

NUMBER OF BENEFICIARIES PER PROGRAM-YEAR



GRAPH 2

NUMBER OF DAYS PAID PER PROGRAM-YEAR



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 2015-2016, 319,682 days were spent conducting harvesting and related activities in the bush, and this represents 99.4% of all days payable (Table 4). Other paid days are mainly for maternity leave (0.4%) as well as days for sick leave or disaster (0.2%).

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

The days identified as spent in "far regions" are included in the number of days in the bush but identify the days Cree hunters and trappers travelled to the territories deemed most difficult to access and for which an additional allowance is paid. These territories generally correspond to traplines located more than 200 km from the community where there is highway access or, in other cases, located outside a 50 km radius from the community. Days spent in far regions decreased from 39,646 days in 2014-2015 to 38,751 days in 2015-2016 (Table 4).

Individual statistics reveal that the average number of days payable per beneficiary unit was 221 in 2015-2016 (Table 5). The highest average of days payable per beneficiary unit was observed in the community of Mistissini (255 days), followed by Nemaska (248 days) and by Waswanipi/Washaw-Sibi (242 days), whereas the community of Wemindji had the lowest average with 182 days payable per beneficiary unit (Table 5).

Since 2002-2003, the Program has introduced three new participant categories: semi-active, temporary leave and new demand without a qualifying year. In 2015-2016, 8 beneficiary units were enrolled as semi-active, no beneficiary units requested a temporary leave and no beneficiaries were admitted on the Program without the qualification year after completing secondary education.

BENEFITS PAID

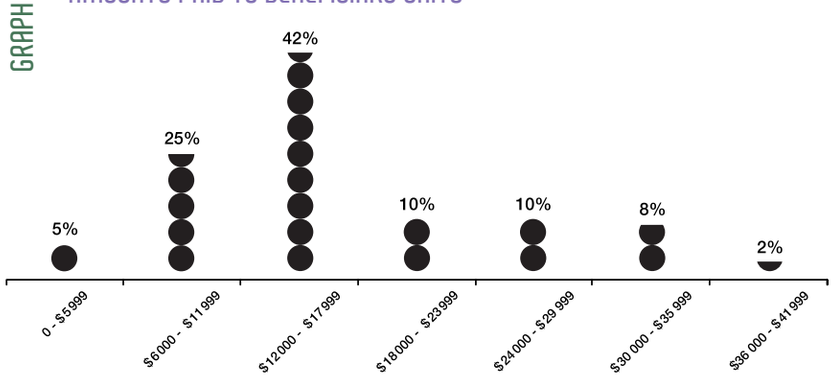
Program benefits are indexed each year to the cost of living in Québec. The rate is based on the index used for the Québec Pension Plan. The calculation parameters used for 2015-2016 represents an increase of 1.5% when compared to the previous year (Table 6).

In 2015-2016, benefits paid to Cree hunters and trappers totalled $23,981,809 (Table 7). Of this amount, 92% represents sums paid to beneficiaries of the Program for days spent in the bush, including the additional allowance for days spent in far regions. This disposition, established since 2002-2003, enabled the payment of an additional $773,470 to the beneficiaries of the Program (Table 7).

The average amount paid per beneficiary unit for all Cree communities in 2015-2016 was $16,460, compared to $16,773 in 2014-2015, and to $16,994 in 2013-2014. The average of benefits paid per beneficiary unit ranged from $13,297 for the community of Wemindji to $18,467 for the beneficiary units of Waswanipi/Washaw-Sibi (Table 7). The majority (67%) of beneficiary units receive annual benefits ranging from $6,000 to $17,999 (Graph 3).

GRAPH 3

AMOUNTS PAID TO BENEFICIARY UNITS



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

Hunting, fishing and trapping activities entail relatively high equipment and transportation costs. In addition to these expenses, hunters must also continue to pay for maintaining a home in the community. Many hunters combine traditional activities and subsequent benefits paid by the Program with seasonal employment in order to earn sufficient income. In 2015-2016, Program benefits ($23,981,809) represented 66% of the total income ($36,432,668) of beneficiaries enrolled on the Program. The remaining $12,450,859 came primarily from employment and pension plans.

INSURANCE FUND

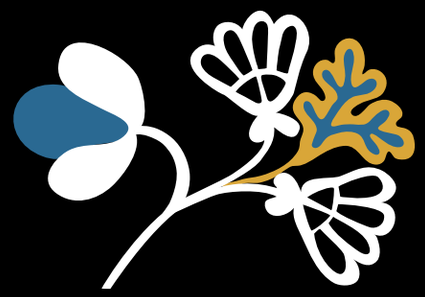
Since the implementation in 2002-2003 of the provisions regarding the creation of an Insurance Fund, revenue losses occurring because of an inability to carry out the harvesting or related activities due to illness or disaster may be partially compensated. In 2015-2016, the Fund compensated 565 sick leave days while no days days were paid in compensation for disaster (Table 8).

WASHAW-SIBI

The beneficiaries of the program who are members of the Cree Nation of Washaw-Sibi are currently combined with the statistics of the community of Waswanipi. However, a few specific numbers can be given regarding their own members. In 2015-2016, there were 62 beneficiary units enrolled in Washaw-Sibi. Adults spent a total of 14,595 days in the bush, including 180 that were spent in a far-harvesting region. A total of $1,113,480 of benefits was issued to members of Washaw-Sibi, with an average of $17,959 paid per beneficiary unit.

CONCLUSION

Participation to the Cree Hunters and Trappers Income Security Program reached a new level with the number of beneficiary families enrolled in 2015-2016. However, these families spent on average less time in the bush than the previous year. There are several factors that can affect participation to the Income Security Program and the Board members and staff continue to follow with interest the evolution in participation to this important Program. Demographic and social realities that exist in each of the communities seem to vary from year to year depending on economic conditions and employment opportunities. That said, the fact remains that participation in hunting, fishing and trapping as a traditional way of life is still very popular among the Cree of James Bay.

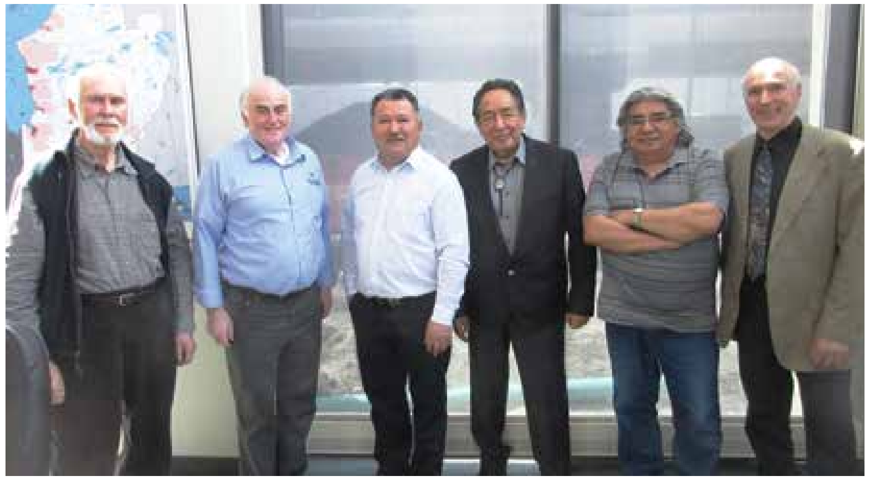


CREE

ᑳ ᒋᔥᑎᐱᔥᑎᐦᒡ ᐅᑎᔨᒧᐧᐃᓂᐧᐋᐤ

ᐊᓂᒌ ᒥᔩᒧᐱᔥᑕᐦᐧᑳᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓈᓚᔩᔫ ᒣᔨᑯᓫ ᐱᐳᓐᐦ ᐸᒋᔥᑎᓇᒧᓪ ᐅᑎᐹᒋᔅᒨᔨᓇᐦᐋᑲᓂᐧᐋᐤ ᐁᐅᑯ ᒫᒃ ᐅᔫ 2015-2016 ᑳ ᐃᒋᔥᑌᔨᓪ ᐊᔅᒌᔫ ᐊᒋᐦᑖᔨᓂᔫ ᑳ ᐃᔑ ᐋᐸᑎᓰᐦᑲᐦᑖᑲᓄᔨᒡ᙮

ᐁᑯᑦ ᐆᑕ ᐧᐋᐦᑖᑯᐦᒡ ᒥᔩᒧᐱᐧᑖᐤ ᐅᑎᑖᐸᑎᓰᐧᐃᓂᐧᐋᐤ, ᑲᔦ ᓂᑑᐦᐆ ᓈᓚᔩᔫ, ᑖᐦᑐ ᐊᐧᐁᓂᒌ ᒣᔨᓈᓯᐧᑖᐤ ᓀᔥᑕ ᑳ ᐃᔥᐱᔥ ᒥᔩᑲᓈᐧᑖᐤ ᓈᓚᔩᔮᔫ᙮ ᐁᑯ ᒫᐦᒋᒡ ᐊᓂᑌ ᔫᑯᓐ ᑖᓐ ᑳ ᐃᔥᐱᔥ ᐃᔅᐸᔨᐦᐋᐧᐁᑦ ᓈᓚᔩᔮᐤ ᑳ ᒌᔑᐸᔨᐦᒡ ᐋᐸᑎᓰᔫ ᐱᐳᓐ ᐊᓂᑕ ᑳ ᐃᔅᑳᑯᒥᒃ ᐧᐋᐱᑯᓂᐄᓯᒻ 30, 2016᙮



ᐊᓐ ᐋᐸᑎᓰ ᐱᐳᓐ 2015-2016 ᑳ ᐃᒋᔥᑌᔨᒡ ᒥᔅᑕᐦᐋ ᒌ ᐃᔑ ᐋᐸᑎᓰᔥᑖᑲᓅ ᒉᐧᑳᓐ᙮ ᓅᔥᑕᒻ, ᒋᔨᓀ ᒌ ᐱᒥᐸᔫ ᐁ ᐋᔨᒥᐦᐄᑐᐧᑖᐤ ᐄᓅ/ᐃᔨᔨᐤ ᑎᐯᔨᐦᑎᒉᓰ ᐁᑯ ᒫᒃ ᑰᐯᒃ ᐊᓐ ᐅᐦᒋ ᐋᐦᒌᐅᐦ ᐁᐧᐃ ᐃᐦᑑᑖᑲᓅᐦᒡ ᐆ ᓂᑑᐦᐆᓈᓚᔩᔫ ᐁ ᐱᒥᐸᔨᐦᑖᑲᓅᐦᒡ᙮ ᐊᓄᐦᒌᔥ ᒫᒃ ᒥᐦᒉᓐ ᐊᓇᐦᐄᐦ ᒉᐧᑳᓐᐦ ᐁᐧᒌᔑ ᓇᔅᑯᒧᓈᓅᐦᐧᑳᐤ ᐁᑯ ᑲᔦ ᐃᐦᑖᑯᓐ ᑯᑕᒃ ᒉᐧᑳᔫ ᐁᐧᔅᑯ ᐁ ᓂᑑ ᒋᔅᒉᔨᐦᑖᑲᓅᐦᐧᑳᐤ᙮ ᓈᔥᒡ ᑖᐯ ᐋᔨᒥᓐ ᐆ ᐁᐧᐄ ᒥᔫᐸᔨᐦᑖᑲᓅᒡ, ᒥᑯ ᒫᒃ ᓂᑕᔅᐯᔨᒧᓈᓐ ᒉ ᒥᔫᐸᔨᐦᒡ ᑖᓐ ᓃᔥ ᑳ ᐃᔑ ᐱᒦᐦᑲᒫᐦᒡ᙮ ᑲᔦ ᒫᒃ ᐆᒌ ᑳ ᒫᒧᐱᐧᑖᐤ ᔫᐦᑉ ᒌᔑ ᐋᐸᑎᓰᒡ ᐁᐧᐃ ᒋᔅᒉᔨᐦᑕᒥᐦᐄᐁᐧᑖᐤ ᐁ ᐄᑖᐸᑎᓰᐧᑖᐤ ᐊᓂᔫ ᓂᑑᐦᐆ ᓈᓚᔩᔫ ᒪᔨᓇᐦᐄᒉᐅᑲᒥᑯᔫ ᑳ ᓈᓈᑲᒋᐦᑖᔨᐧᑖᐤ᙮ ᐁᐅᑯ ᐅᔫ ᑳ ᐃᐦᑎᐧᑖᐤ 2015-2016 ᑳ ᐃᒋᔥᑌᔨᒡ ᐋᐸᑎᓰ ᐱᐳᓐᐦ ᐊᓂᒌ ᐋᐸᑎᓰᔨᒡ ᑲᔦ ᐊᓂᒌ ᑳ ᒫᒧᐱᐧᑖᐤ ᒌ ᐃᔅᐸᔫᒡ ᒥᔨᐧᐁ ᐊᓂᑌ ᐄᓅ/ᐃᔨᔨᐤ ᐊᐦᑖᐃᓂᐦᒡ ᐁᐧᒌ ᐧᐋᐧᐄᐦᑕᐦᐧᑳᐤ ᒑᓐ ᐁ ᐃᔑ ᓇᓇᒋᔥᑲᐦᐧᑳᐤ ᑲᔦ ᒌ ᐧᐄᐦᑕᒧᒡ ᐊᓂᔫ ᐧᐃᓇᐧᐁᐧᐃᓐᐦ ᒋᐸ ᓇᓈᑲᑐᐁᔨᐦᑖᑲᓅᐦ, ᒉᒌ ᓂᔨᑐᐦᑕᐦᐧᑳᐤ ᒌᐸ ᐊᐧᐁᓂᒌ ᐁ ᐃᔑ ᐱᒥᐸᔨᐦᐋᑲᓄᔨᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓈᓚᔩᔫᐦ᙮ ᓂᒌ ᓇᒋᔥᑯᐧᐋᓈᓐ ᐄᓅ/ᐃᔨᔨᐤ ᑎᐯᔨᐦᑎᒉᔨ, ᐅᒋᒫᐦᑳᓂᒡ ᑲᔦ ᐊᐦᑖᐃᓂᐦᒡ ᑳ ᒫᒧᐱᔥᑕᐦᐧᑳᐤ ᐅᔫ ᓀᔥᑕ ᑲᔦ ᐄᓅ/ᐃᔨᔨᐅᒡ ᒣᐧᑳᒡ ᐁ ᓂᔥᑐᐧᐋᐧᓇᓄᔨᒡ ᐅᑎᐦᑖᐃᓂᐧᐋᐦᒡ᙮ ᐆ ᒫᒃ ᒥᔨᐧᐁ ᑳ ᐃᔑ ᑯᒋᐦᑖᔨᐦᒡ ᐁ ᐃᐦᑎᔫᐦᒡ ᒌ ᑰᑯᓐ ᐁ ᒥᔩᐸᔨᐦᒡ ᐁᐅᑯ ᒫᒃ ᔮᐸᒡ ᒋᔨᓀ ᒣᐧᐄ ᐃᐦᑎᔫᐦᒡ ᐅᑌ ᐃᔑ ᓃᔥᑖᒥᐦᒡ ᐱᐳᓐᐦ᙮ ᒋᒋᔅᒉᔨᐦᑌᓈᐧᐊᒣ, ᐊᓐ ᒫᐅᒡ ᓂᑳᓐ ᐯᒋᔥᑎᓇᒫᐦᒡ ᐁᐅᑰ ᑯᐃᔅᑯ ᒣᐦ ᐃᐦᑎᔫᐦᒡ ᐊᓂᑕ ᐁ ᒫᒧᐱᔫᐦᒡ ᑲᔦ ᐁᑎᔫ ᒣᐦ ᒥᔩᐸᔨᐦᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓈᓚᔩᔫ ᐁ ᐱᒥᐸᔨᐦᑖᑲᓅᐦᒡ ᐁᑎᔫ ᒣᐦ ᐧᐄᒋᐦᐋᑯᐧᑖᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᓅᐦ᙮

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

ᑳ ᐱᒥᐱᔨᐦᑖᑦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔨᐤ ᐅᑎᔨᒧᐧᐃᓐ

ᐁ ᐸᐹᒥᐸᔨᑦ ᐊᐧᐁᓐ ᐄᓅ/ᐃᔨᔨᐤ ᐊᔅᒌᐦ ᐧᐋᐸᐦᑕᒻ ᒑᓐ ᐁ ᐃᔥᐱᔥ ᒥᔅᑕ ᒥᔐᔨᒡ᙮ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦ, ᒥᔅᑕᐦᐄ ᓂᒌ ᐸᐹᒥᐸᔨᓈᓐ ᑲᔦ ᓂᒌ ᓂᔥᑐᐃᓈᓅ ᓂᔫᓐ ᐁᒌ ᐱᒥᐸᔨᐦᑖᔫᐦ ᐊᓂᑌ ᐹᐦᐯᔮᐦ ᐄᓅ/ᐃᔨᔨᐤ ᐊᐦᑖᐃᓂᐦᒡ ᐁ ᐋᔨᒧᑕᒫᐦᒡ ᐆ ᐋᐸᑎᓰᐧᐃᓐ ᓂᑑᐦᐆᓈᓚᔩᔫ ᐁ ᐱᒥᐸᔨᐦᑖᑲᓅᐦᒡ᙮ ᑎᐯᔨᐦᑎᒉᐧᐃᓐ ᐅᒋᒫᐅᒡ ᐅᑌ ᒋᑕᔅᑮᓈᐦᒡ ᑳ ᐃᐦᑖᐧᑖᐤ ᐁᒌ ᓇᒋᔥᑲᐧᐊᒋᐦᐧᑖᐤ, ᐊᐦᑖᐃᓂᐦᒡ ᑳ ᒫᒧᐱᐧᑖᐤ ᑲᔦ ᒫᒃ ᐊᓂᑌ ᐊᐦᑖᐃᓂᐦᒡ ᐁ ᓂᔥᑐᐃᓈᓅᐦ, ᓂᔫᓐ ᑳ ᒫᒧᐱᔥᑕᒫᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᓈᓚᔩᔫ ᒥᔅᑕᐦᐄ ᓂᒌᔑ ᐧᐋᐧᐄᐦᑕᒧᐧᐋᓈᓂᒡ ᐊᐧᐁᓂᒌ ᒑᓐ ᐁ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐆ ᐋᐸᑎᓰᐧᐃᓐ ᑳ ᓈᓈᑲᒋᐦᑖᔫᐦ ᑲᔦ ᐁ ᐃᔑ ᓂᑐᐧᐁᔨᐦᑖᑯᐦᒡ ᒉᒌᔑ ᐱᒥᐸᔨᐦᑖᑲᓅᐦ᙮ ᓇᓈᐦᑯ ᒫᒃ ᐃᔑ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐁᐸᔫ ᑖᐦᐧᑖᐤ ᐁ ᓇᒋᔥᑯᐧᐊᑎᐦᐧᑖᐤ ᐊᐧᐁᓂᒌ ᑲᔦ ᐁᑯᑦ ᐁᐦᒋ ᒋᔅᑳᔨᐦᑕᒫᐦ ᑳᐧᑳᔫ ᐁ ᐃᔑ ᐳᑯᓵᔨᒧᐧᑖᐤ ᓂᑑᐦᐆᔫᓐ ᒥᔨᐧᐁ ᐊᓂᑌ ᐹᐦᐯᔮᐦ ᐄᓅ/ᐃᔨᔨᐤ ᐊᐦᑖᐃᓂᐦᒡ᙮

ᒉᒌ ᒥᔫᐸᔨᐦᒡ ᒫᒃ ᐆ ᓂᑑᐦᐆ ᓈᓚᔩᔫ ᐁ ᓈᓈᑲᒋᐦᑖᑲᓅᐦ ᓂᑑᐧᐁᔨᐦᑖᑯᓐ ᒉᒌ ᒥᔫᐸᔨᐦᒡ ᒥᔨᐧᐁ ᒉᐧᑳᓐ ᐊᓂᑕ ᐧᐁᐦᒋ ᐱᒥᐸᔨᐦᑖᑲᓅᐦ ᑲᔦ ᐊᓂᒌ ᐋᐸᑎᓰᒡ ᑯᐃᔅᑯ ᐃᐦᑑᑕᐦᐧᑳᐧᐁᓂᒡ ᐅᑖᐸᑎᓰᐧᐃᓂᐧᐋᐤ ᑖᐱᔅᑯᓐ ᐊᓂᑌ ᒪᔨᓇᐦᐄᒉᑲᒥᑯᐦ ᑲᔦ ᐊᓂᑌ ᐄᓅ ᐊᐦᑖᐃᓂᐦ᙮ ᐧᐁᐦᑕᓐ ᒑᓐ ᐁ ᐃᔑ ᐱᒥᐸᔨᐦᐄᓯᔫᐦ, ᒑᐦᑎᐸᓐ ᐊᓇᐦᐄᐦ ᐄᓅ ᐊᐦᑖᐃᓐᐦ ᐃᐦᑖᐅᒡ ᓂᑖᐸᒋᐦᐋᑲᓂᓈᓂᒡ ᐁᐅᑯ ᐆᒌ ᓂᔮᓈᑲᒋᐦᐋᐧᑖᐤ ᓂᑑᐦᐆᔫᐦ ᐊᓂᔫᐦ ᐯᒥᐸᔨᐦᐋᑯᔨᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓈᓚᔩᔫ᙮ ᑲᔦ, ᐃᐦᑖᐅᒡ ᑯᐧᑖᔥᒡ ᐊᐧᐁᓂᒌ ᓅᑌ ᑰᐯᒃ ᑳ ᐃᐦᑕᑯᐦ ᓂᒪᔨᓇᐦᐄᒉᐅᑲᒥᑯᓈᓐ ᐁᐅᑯ ᐅᒌ ᓂᔮᓈᑲᒋᐦᑖᒋᐧᐁ ᐅᔫ ᐋᐸᑎᓰᐧᐃᓂᔫ ᑲᔦ ᐊᓂᔫ ᐋᐸᑎᓰᐧᐃᓂᔫ ᐧᐃᓇᐧᐁᐧᐃᓐᐦ᙮ ᓂᑐᐧᐁᔨᐦᑖᑯᒋᐦᒡ ᒫᒃ ᓂᒋᐸᐦᐋᑲᓂᔓᓂᒡ ᑯᐃᔅᑯ ᒉᒌ ᐋᐸᑎᓰᒡ ᐧᐁᔥ ᐁᑯᑦ ᒉ ᐅᐦᒋ ᒥᔫᐸᔨᔫᐦ ᐆ ᑳ ᐋᒋᐸᑎᓯᔫᐦ ᓂᐧᐃ ᓇᓈᔅᑯᒫᐅᒡ ᒫᒃ ᒥᔨᐧᐁ ᐹᐦᐯᔮᐦ ᐁ ᑕᔨᐧᑖᐤ ᑖᓐ ᑳ ᐃᔥᐱᔥ ᒥᔫᐸᑎᓯᒡ ᐅᔫ ᑳ ᐱᐳᓂᔨᒡ 2015-2016᙮ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦ, ᒌ ᐅᔅᒋᓯᔫ ᓂᑖᐸᒋᐦᐋᑲᓂᓈᓐ, ᐁᐅᑰ ᐱᖁᓐ ᑳᐧᐊᐱᑦ᙮

ᓂᒥᔦᔨᐦᑌᓈᓐ ᒫᒃ ᐁ ᐅᔅᒋᔫᒡ ᐊᐧᐁᓐ ᐁ ᐧᐋᒌᐸᑎᓰᒥᑯᔫᐦ ᒋᔨᓀ ᒫᒃ ᐁᐅᑯ ᒉ ᐃᔑ ᐋᐸᑎᓰᔥᑕᒫᐦ ᐆ ᐋᐸᑎᓰᐧᐃᓐ ᐧᒉᓐ ᒑᓐ ᑳ ᐯᒋ ᐃᐦᑎᔫᐦ ᐅᑌ ᐅᑖᐦᐦ᙮

ᔅᑫᔥ ᓂᓇᒂᔦᑫ, PhD, MBA, ASC (C.Dir.)
ᑳ ᐱᒥᐱᔨᐦᑖᑦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔨᐤ

ᑳ ᒋᔥᑎᐱᔥᑎᐦᐠ

ᒥᓅ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐆᓱᓈᓂᐎᐠ ᒉᐃᒥᐢ ᐯᐃ ᑮᔮᐦ ᓱᐧᐋᑎᓐ ᑰᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐎᓐ ᑮᔅᑭᑎᓂᐲᓯᒨ 1975 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᐠ, ᐋᑯᐨ ᑳ ᐅᐦᒋ ᐅᔑᐦᑖᑭᓂᐎᐠ ᐆ ᑳ ᒋᔥᑎᐱᔥᑎᑭᓂᐎᐠ ᓂᑑᐦᐅ ᓇᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐎᑦ᙮ ᓈᓈᓚ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐆᓱᓈᓂᐎᐠ ᓂᔅᑯᒧᐎᓐ, ᐱᔅᑭᑎᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 30 ᐅᐦᒋ ᐆ ᓂᔅᑯᒧᐎᓐ ᒥᓯᓈᑖᐤ ᐊᓐ ᓛ ᐃᔑ ᒋᔅᒋᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐎᐠ ᐊᓐ ᓛ ᐃᔑ ᓈᓇᑭᒋᐦᑖᑭᓂᐎᐠ ᑮᔮᐦ ᐊᓐ ᓛ ᐃᔑ ᐃᐦᑎᑯᐦᐃ ᒥᔅᑭᐎᓲᐎᓐ ᐅᑖᐦ ᑳ ᒋᔥᑎᐱᔥᑎᐧᐋᑭᓂᐎᑦ ᓂᑑᐦᐅ ᓇᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐎᑦ ᑮᔮᐦ ᐊᓐ ᑳ ᐋᐦᑎᓯᓂᐦᐄᑭᓂᐎᐠ ᑰᑎᐠ ᓂᔅᑯᒧᐎᓐ 15 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑖᐠ ᑮᔮᐦ ᐊᓐ ᐄᓇᐧᐋᐎᓐ ᓛ ᐃᔑ ᓈᓇᑭᒋᐦᑖᑭᓂᐎᐠ ᐋ ᒋᔥᑎᐱᔥᑎᐧᐋᑭᓂᐎᑦ ᓂᑑᐦᐅ ᓇᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐎᑦ (CQLR, c. O-2.1)᙮

ᐊᓂᓯ ᑳ ᒋᔥᑎᐱᔥᑎᐦᐠ ᐱᒥᐱᔨᐦᑖᐅᐠ ᐅᔮ ᐋᐱᑎᓲᐃᓂᔨᐤ ᓂᑑᐦᐅ ᓇᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐎᑦ, ᓃᓇᐧᔨᐠ ᐅᐦᑎᓈᑭᓂᐅᐎᐠ ᐊᐧᐋᓂᓯ ᓛ ᒋᔥᑎᐱᔥᑎᐦᐠ ᑮᔮᐦ ᑯᐧᑖᔓᐠ ᐃᐦᑎᔑᐅᐠ᙮ ᓂᔖᐤ ᐅᔮᔨᒫᐤ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᓚᓯᐤ ᑮᔮᐦ ᓂᔖᐤ ᐅᔮᔨᒫᐤ ᐄᔨᔨᐤ ᐄᓅ ᑎᐹᔨᐦᒋᓚᐧᐃᓐ ᑮᔮᐦ ᐄᐧᐋᐤ ᒋᑭ ᐅᔮᔨᐦᑎᒧᐠ ᑖᓐ ᐃᔑᐱᔥ ᓈᐅᔥ ᐊᔥᑎᐱᔨᐠᐦ ᐊᐧᐋᔨᐤᐦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔑ ᐅᔮᔨᒫᐠ᙮ ᐅᔨ ᑖᐱᔥᑯᓐ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᓚᓯᐤ ᑮᔮᐦ ᐄᔨᔨᐤ ᐄᓅ ᑎᐹᔨᐦᒋᓚᐧᐃᓐ ᒫᒦᔥᑯᐠ ᐅᔮᔨᒫᐅᐠ ᐊᐧᐋᔨᐤᐦ ᓛ ᐅᒋᒫᐅᔨᐠᐦ ᑮᔮᐦ ᓛ ᐅᐦᒋ ᒑᐦᒋᔥᑭᐧᐋᔨᐠᐦ ᐅᒋᒫᐤᐦ᙮ ᐋᔑᑯᒻ ᐱᐳᓐᐦ ᐅᔑᐦᑖᐅᐠ ᐅᔨ ᑳ ᒋᔥᑎᐱᔥᑎᐦᐠ ᑎᐹᒋᒨᓯᓂᐦᐄᑭᓂᔨᐤ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔅᐱᔨᔨᐠ ᓚᐧᑳᔨᐤ ᐊᓂᒡᐦ ᐋᐱᑎᓲᐃᓂᐦᐠ ᑮᔮᐦ ᐋᑯᑖᐦ ᐋ ᐃᑎᔑᐦᐊᐦᐠ ᐊᓂᑖᐦ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᓚᓲᓈᐦᐠ ᑮᔮᐦ ᐄᔨᔨᐤ ᐄᓅ ᑎᐹᔨᐦᒋᓚᐧᐃᓂᐦᐠ᙮

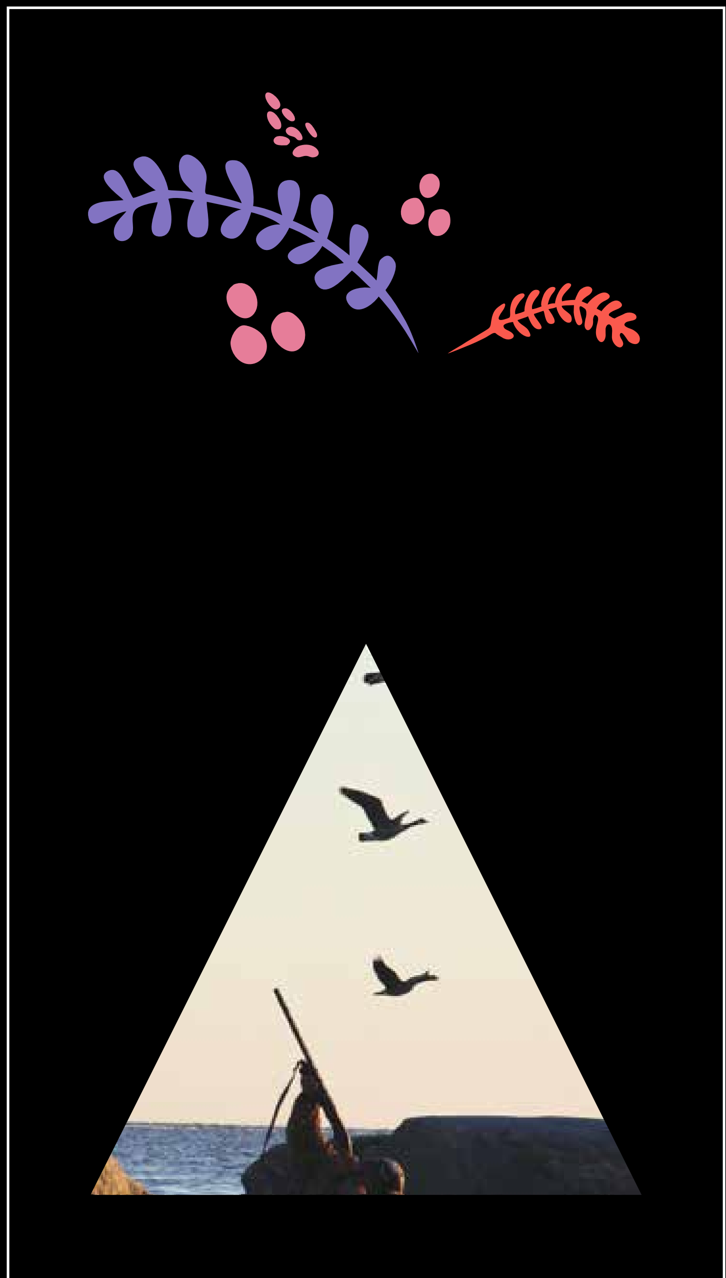
ᐅᔨ ᒥᔮᒧᐱᐧᑖᐤ ᓃᐧᔖᔖᐸ (17) ᑕᓯᔫᐦ ᐅᑖᐸᒋᐦᐋᑲᓂᐧᐋᐤᐦ, ᐊᓯᐠ ᐊᓂᔫᐦ ᒋᓯᓈ ᔮᐸᑎᓯᐧᑖᐤ ᐁᑯ ᒫᒃ ᐊᓂᔫ ᒥᑯ ᐋᔥᑰ ᔮᐸᒋᐦᐋᐧᑖᐤ᙮ ᐆᔨ ᒫᒃ ᐋᐸᑎᓰᓲᐠ, ᐯᔭᑯᔖᐸ (11) ᑕᓲᐠ ᐊᓂᑌ ᓇᓈᐦᑰ ᐄᓅ/ᐄᔨᔨᐤ ᐊᐦᑖᐃᓂᐦᐠ ᐁᑯ ᑰᐧᑖᔓᐠ (6) ᓂᑌ ᑰᐯᒃ ᑳ ᐃᐦᑕᑯᓂᔨᐠ ᒪᓯᓇᐦᐄᑫᐅᑲᒥᑯᔫ᙮ ᐆᔨ ᐋᐸᒋᐦᐋᑲᓂᐠ ᓇᒧᐃ ᐄᐧᒋᐦᐄᐧᐁᐅᐠ ᐊᓂᑌ ᑰᐯᒃ ᐃᔑ ᐁ ᐃᐦᑖᔨᐠ, ᑲᔦ ᐅᔨ ᒦᔮᒧᐱᐧᑖᐤ ᐃᐧᐋᐤ ᐃᐧᔦᔨᐦᑕᒧᐠ ᒉ ᐃᔑ ᓇᓈᑲᒋᐦᑖᔨᐠ ᐅᑖᐸᒋᐦᐋᑲᓂᐧᐋᐤᐦ, ᑲᔦ ᒉ ᐃᔑ ᑎᐸᐦᐊᒧᐧᐋᑲᓄᔨᐠ ᓂᔅᑕ ᑲᔦ ᑯᑕᒃ ᒉᐧᑳᔫᐦ ᒉ ᐃᐦᑎᔨᐠ ᐊᓂᔫᐦ ᐊᐧᐁᔫᐦ ᔮᐸᒋᐦᐋᐧᑖᐤ᙮ ᐊᓂᔫᐦ ᐧᐁᐦᒋ ᒑᐦᒋᔥᑳᑯᐧᑖᐤ ᐊᓂᓯ ᒦᔮᐳᐱᔥᑕᐦᐆᐤ ᐁᐅᑯ ᐊᓐ ᐅᒋᒫᐤ, ᐊᓂᔫ ᐁ ᐃᔑᐱᔑ ᑎᐸᐦᐊᒧᐧᐋᑲᓅᑦ ᐁᑯᓐ ᔮᐸᐠ ᐁ ᐃᔑᐱᔑ ᒥᔅᑲᐦᑳ 4 ᐁ ᐃᐦᑖᔨᐠ ᐊᐧᐁᔫ ᐧᐁᒋᒫᐃᐧᔨᐠ ᐅᔫ ᐁ ᐄᑖᐸᑎᓯᔨᐠ ᒥᓯᐧᐁ ᐊᐧᐁᔫᐦ ᐁ ᐊᑐᔅᑯᐧᐋᔨᐠ᙮

ᐊᓂᓯ ᑳ ᒫᒧᐱᔑᑕᐦᐧᑳᐤ ᓂᑑᐦᐅ ᓇᓕᔮᔫ ᓂᒋᔑᑳᑐᐠ ᓂᔮᓂᑯᑌᐦᐠ ᐁ ᓂᑑ ᒋᔅᒉᔨᐦᑕᐦᐧᑳᐤ ᒑᓐ ᐁ ᐃᔅᐸᔨᐠ ᐅᔫ ᐋᐸᑎᓲᐃᓂᔫ ᓂᑑᐦᐅᓇᓕᔮᐤ ᐁ ᐱᒥᐸᔨᐦᑖᑲᓅᐦᐠ, ᑲᔦ ᐃᐦᑑᑕᒧᐠ ᒑᓐ ᑳ ᐄᓈᓄᔨᐠ ᒉ ᐃᐦᑑᑖᑲᓄᔨᐠ᙮ ᐅᑖᐦᐠ ᐋᐸᑎᓲ ᐊᔅᒋᐤ ᐊᒋᐦᑖᓲᓐ 2015-2016, ᓂᔮᔨᐧᓈᐤ ᒋ ᓂᔑᑕᐃᔫᐠ᙮

ᑳ ᓂᔑᑐᔨᐠ ᐊᓂᓯ ᑳ ᐊᔑᐱᐠ ᒫᐧᑳᐠ 2015–2016

- ᐚᓚᐧᑖᑫ ------------------ ᒍᐧᑳᓃᐱᓂᐲᓯᒻ 22, 2015
- ᐚᓚᐧᑖᑫ ------------------ ᑳᒋᑯᔅᐱᓈᓅᐦᒋᐲᓯᒻ 26, 2015
- ᒨᓚᔮᐤ ------------------ ᐲᐦᒉᒪᑲᓅᐲᓯᒻ 15, 2015
- ᒨᓚᔮᐤ ------------------ ᓂᔅᑭᐲᓯᒻ 13, 2016
- ᒨᓚᔮᐤ ------------------ ᐧᐋᐱᑯᓂᐲᓯᒻ 8, 2016

ᐊᓐ ᒫᒧ ᐁ ᐃᔑᐱᔑ ᓂᑐᐧᐁᔨᐦᑖᑯᐦᐠ ᓇᓕᔮᐤ ᒉ ᑎᐸᐦᐊᒧᐧᐋᑲᓅᐧᑖᐤ ᓂᑑᐦᐅᓯᐠ ᑲᔦ ᐁ ᐊᓂᔫ ᒉ ᐃᔑᐱᔑ ᓂᑐᐧᐁᔨᐦᑕᐦᐧᑳᐤ ᐅᔨ ᒫᔮᒧᐱᔑᑕᐦᐧᑳᐤ ᓂᑑᐦᐅ ᓇᓕᔮᔫ ᐁ ᐱᒥᐸᔨᐦᑖᐧᑖᐤ ᐅᒪᓯᓇᐦᐄᑫᐅᑲᒥᑯᐧᐋᐤᐦ ᒎᓯᑯᒻ ᐱᐳᓐᐦ ᑰᐯᒃ ᒋᑐᐅᒋᒫᐤ ᐁ ᐃᐦᑖᑦ ᐅᐦᒋ ᐧᐃᔦᔨᐦᑖᑲᓅ ᒑᓐ ᒉ ᐃᔑᐱᔑ ᐸᒋᔑᑎᓂᑲᓅᐦᐠ᙮ ᒍᐧᑳᓃᐱᓂᐲᓯᒻ ᐁᑯᑦ ᐧᐁᐦᒋ ᒋᐦᒋᐸᔨᐦᐠ ᐁ ᐅᔅᒋᐱᔨᐦᐠ ᐁ ᐋᐸᑎᓰᓇᓅᐦᐠ ᐊᓐ ᒫᒃ ᓇᓕᔮᐤ ᑳ ᑎᐱᓯᓇᐦᐧᐋᑲᓅᑦ 2015-2016 ᓅᑯᓐ ᒑᓐ ᑳ ᐃᔑᐱᔑ ᐋᐸᑎᓯᑦ ᐯᔮᑯ ᐸᔨᐦᐊᐦ ᐄᔑᑯ ᐧᐋᐱᑯᓂᐲᓯᒻ 30, 2016, ᐁᐅᑯ ᒫᒧ $25,862,102᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔑᐱᔑ ᐋᐸᒋᐦᐋᑲᓅᑦ, ᐧᐃᔦᔅ 93% ᓂᑑᐦᐅ ᓇᓕᔮᐤ ᐊᓂᔫ ᐁᒋ ᒦᔮᑲᓅᐧᑖᐤ ᓂᑐᐦᐅᓯᐠ, ᐁᐅᑯ ᐊᓐ ᑳ ᐃᔅᑯᐸᔨᐦᐠ $1,746,861 ᐅᒋᒫᐤ ᒪᓯᓇᐦᐄᑫᐅᑲᒥᑯ ᐁ ᐱᒥᐸᔨᐦᑖᑲᓅᐦᐠ ᑲᔦ ᐊᓂᔫᐦ ᐊᓂᑌ ᒥᑖᐦᑐ ᒪᓯᓇᐦᐄᑫᐅᑲᒥᑯᐦ ᐄᓅ/ᐄᔨᔨᐤ ᐊᐦᑖᐃᓂᐦᐠ ᑳ ᐃᐦᑕᑯᐦᐧᑳᐤ ᒋᔑ ᐋᐸᑕᓐ᙮



ᐋ ᐱᒥᐱᔨᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐ

ᐆ ᐧᐋᐦᒋ ᐱᒥᐱᔨᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐ, ᐋᑯᑎᐦ ᒑ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑐᐧᐃᓐ ᑭᔫᐦ ᒑ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔫ ᓅᔫᓐᐦ ᒑ ᒥᔫᑭᓂᐧᐃᒡ ᑭᔫᐦ ᐊᓂᔫᐦ ᓂᓈᐦᑯ ᒑ ᐄᔑ ᐧᐄᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ᙮ ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔨᒡ ᐆ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐆᓯᓈᓂᐧᐃᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔫᐦ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ ᐊᓂᑎᐦ ᑭᔅᑭᑎᓂᐲᓯᒼ 11, 1975 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ᙮ ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᐊᓂᑎᐦ ᒋᐦᒋᐧᐊ ᑳ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐱᔨᒡ 1976 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ᙮

ᐆ ᒫᒃ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᒑ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᐲᐦᒡ ᑯᐯᒃ ᐊᔅᒌᐦᒡ ᐋ ᐧᐄᒋᒡ ᑭᔫᐦ ᐊᓂᒌ ᐋ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᓱᒡ ᑭᔫᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐧᐄᐦ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐅᒡ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᓱᓈᓂᐧᐃᒡ, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᐋ ᓂᑑᐦᐅᓈᓂᐧᐃᒡ, ᐋ ᓅᑎᒫᓴᓂᐧᐃᒡ ᑭᔫᐦ ᐋ ᐧᐃᓂᐦᐄᒑᓂᐧᐃᒡ ᑭᔫᐦ ᒫᒃ ᐊᓐ ᑯᑎᒃ ᒑᐧᑳᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑎᐦ ᓂᑑᐦᐅᐧᐃᓂᐦᒡ ᐋ ᐊᑎ ᐊᔥᒋᐱᔨᒡ, ᐱᑯᓂᒑ ᐋ ᐅᔑᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡᐦ ᑭᔫᐦ ᐋ ᐧᐋᔥᑖᑭᓂᐧᐃᒡᐦ ᓂᑑᐦᐅᐧᐋᑭᓐᐦ, ᐋ ᔫᔅᑯᔨᐦᑐᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐊᔅᒌ ᑭᔫᐦ ᐋ ᓈᑭᑎᐧᐋᔨᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ, ᐋ ᒥᔦᐦᑭᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐅᐧᐃᓐ ᐋ ᒌ ᓂᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ, ᐋ ᐊᑖᐧᐋᓂᐧᐃᒡ ᒑᐧᑳᓐ ᐅᐦᒋ ᓂᑑᐦᐅᐧᐃᓂᐦᒡ ᐋ ᐅᐦᒋᐱᔨᒡ, ᐋ ᐅᔑᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᒑᐧᑳᓐ ᐅᐦᒋ ᓂᑑᐦᐅᐧᐃᓂᐦᒡ ᐋ ᐅᐦᒋᐱᔨᒡ, ᐋ ᓈᑭᑎᐧᐋᔨᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐅᐧᐃᓐ, ᐋ ᐹᐱᒋᓈᓂᐧᐃᒡ, ᑭᔫᐦ ᑯᑎᒡ ᒑᐧᑳᓐ᙮ ᐅᔥᑭᒡ ᒫᒃ ᑳ ᒋᐦᒋᐱᔨᒡ ᐆ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ, ᓂᒧᔨ ᐅᐦᒋ ᐋᐦᒋᓈᑯᐦᑖᑭᓂᐤ ᐊᓐ ᒑᐧᑳᓐ ᐧᐋᐦᒋ ᒌ ᒋᐦᒋᐱᔨᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐆ ᐧᐋᐦᒋ ᐃᐦᑎᑯᐦᒡ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐ᙮ ᑭᔫᐦ ᐋᔦᐧᐃᑯ ᒧᔥ ᑳ ᐄᔑ ᑭᓂᐧᐊᐱᐦᑎᐦᒡ ᐅᒌ ᑳ ᓃᑲᓂᐱᔥᑎᐦᒡ ᒑ ᒌ ᐧᐄᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔨᐤᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔫ ᒑ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐅᔨᒡᐦ ᐊ ᓂᑑᐦᐅ ᐊᐱᒋᐦᐄᓱᔨᒡᐦ ᐋᑎ ᐊᓂᔫ ᓈᔥᒡ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᔨᒡ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒫᑎᓰᓈᓂᐧᐃᔨᒡ, ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐅᓈᓂᐧᐃᔨᒡ ᑭᔫᐦ ᓂᑑᐦᐅ ᐊᔅᒌᔨᐤ ᐃᔨᐦᒡ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᒡ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᐧᐋᐧᐊᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐆ ᐋ ᓈᓈᑭᒋᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐ 1988 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐋᑯᑎᐦ ᑳ ᐃᑖᔨᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᒑ ᐅᔑᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᐊᓐ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ ᑳ ᐋᓂᔅᑯᓯᓈᑖᒡ 8 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑖᒡ, ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᐊ ᐧᐄᓯᓈᑖᒡ ᒑ ᒌ ᒫᒧᐱᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐧᐊᐦᒡ ᑭᔫᐦ ᒑ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ ᐅᓃᒋᐦᐄᑯᒫᐤ ᐊᓂᔫ ᐊ ᐧᐄ ᐧᐋᐱᒫᐅᔨᑦ᙮ ᒦᓐ ᒫᒃ ᐹᔨᐧᑳᐤ ᐊᑎᑑ ᒥᒋᓐ ᒌ ᐧᐋᐧᐊᐱᐦᑖᑭᓂᐤ ᐆ ᐊ ᐄᔑ ᐱᒥᐱᔨᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ, ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᑳ ᐊᑎ ᒥᓯᓂᐦᐆᓯᓈᓂᐧᐃᒡ ᐊᓐ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 2002 ᑳ ᐃᔅᐱᔨᒡ, ᐋᐅᒄ ᑳ ᐋᓂᔅᑯᓯᓈᑖᒡ 15 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑖᒡ᙮ ᐋᑯᑎᐦ ᒫᒃ ᐊᓐ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ 2002-2003 ᑳ ᒋᐦᒋᐱᔨᒡ ᐊᓐ ᐋ ᐄᔑ ᐧᐄᓯᓈᑖᒡ ᐊᓐ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ᙮ ᒥᒄ ᒫᒃ ᐋᐅᒃ ᐊᔫᐱᒡ ᐋᔥᒄ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᒑ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᓱᒡ ᐊᓂᔫᐦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐᐦ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ᙮

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐊ ᐄᔑ ᐧᐄᓭᑖᒡ ᐆ ᒑ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐ ᑭᔫᐦ ᑖᓂ ᑖᐦ ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᒥᔥᐧᑳᓂᐧᐃᒡ, ᐋᑯᑎᐦ ᐅᑎᐦ ᐊᐱᔒᔥ ᒑ ᒥᓯᓈᑖᒡ᙮ ᐊᓐ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ, ᐋᐅᒄ ᐋ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᒡ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᐅᐦᒋ ᓅᔫᓐᐦ ᐋ ᒥᔫᑭᓂᐧᐃᒡ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ᙮ ᐊᓂᔫ ᒫᒃ ᒑ ᒌ ᐲᐦᑖᐱᔨᒡ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᒑ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐊᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐᐦ, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᐅᔅ ᑳᓂᐧᐋᐱᒫᑭᓂᐧᐃᑦ ᑳ ᓃᑳᓃᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓰᒡ ᐊᓂᔫ ᐋ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᒃ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᓃᑳᓈᔨᐦᑖᑯᓯᑦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓰᒡ, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᐋ ᒋᔅᒋᓂᐧᐊᐱᐦᑎᐦᒃ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑐᐧᐃᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐋᑦ ᐅᒌᔨᔨᒻᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓰᒡ ᑭᔫᐦ 18 ᐋ ᐃᐦᑎᐳᐧᓈᓯᑦ ᑭᔫᐦ ᒫᒃ ᐧᐃᔥᑖᐦ ᑭᔫᐦ ᒫᒃ ᒥᒄ ᐋ ᐹᔨᑯᑦ ᐊᓐ ᐄᔨᔨᐤ᙮

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐄᔑ ᒥᔫᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐᐦ, ᒥᓯᐧᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᒫᑭᓂᐧᐃᐧᐃᒡ ᐊᓂᒌ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᒡ ᐊᓂᔫ ᐋ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᐦᒡ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ ᐊᓂᔫ ᑖᓐ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᓱᒡ᙮

ᒑ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐ

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᒑ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐᐦ, ᐊᓐ ᑳ ᓃᑳᓃᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓰᒡ ᔫᔨᑖ ᑭᑎ ᒥᓯᓈᓯᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᑳ ᒥᓯᓈᓯᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ᙮ ᐅᔫ ᒫᒃ ᐋ ᒥᓯᓈᓯᑦ, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᐋ ᓈᑭᑎᐧᐋᐱᐦᑎᐦᒃ ᑭᔫᐦ ᐋ ᐃᐦᑎᒃ ᐊᓂᔫ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑐᐧᐃᓂᔨᐤ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ ᑭᔫᐦ ᐋ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᓱᑦ ᐊᓂᔫ ᐋ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᓈᓂᐧᐃᔨᒡ ᐋ ᓂᑑᐦᐆᓈᓂᐧᐃᔨᒡ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ᙮ ᒥᓯᐧᐋ ᐄᔨᔨᐤ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ ᐅᔑᐦᑖᐅᒡ ᐊᓂᔫ ᐋ ᒫᒨᐱᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᑭᔫᐦ ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐧᐋᔑᐦᑖᒡ ᐊᓂᔫ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓂᔨᐤ ᐋ ᒥᓯᓈᓯᔨᒡᐦ ᒥᓯᐧᐋ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔨᐤᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐧᐋᐦᒡ ᒥᒄ ᐊᓂᔫ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᓂᑐᐧᐋᔨᐦᑖᑯᓯᒡ᙮

ᐅ ᒫᒃ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐᐦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓯᒡ, ᐊᓐ ᑳ ᓃᑳᓃᑦ, ᔫᔨᑖ ᒥᑯᒋᒃ 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑭᑎ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᓱᐤ ᐹᔨᒄ ᐱᐳᓐᐦ ᐊᓂᑖᐦ ᓂᑑᐦᐅ ᐊᔅᒌᐦᒡ, ᑭᔫᐦ ᓂᒧᔨ ᒋᑭ ᐧᐄ ᐹᔥᒋᐱᔨᐦᑖᐤ ᐊᓂᔫ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᐋᐱᑎᓰᑦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᐦᒡ ᐊᓂᔫ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᓂᑑᐦᐅ ᐋᐱᒋᐦᐄᓱᑦ᙮ ᔫᔨᑖ ᐅᔫ ᒋᑭ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᐤ ᐊᓂᔫ ᐅᔥᑭᒡ ᐧᐹᐳᓂᔨᒡ ᔫᐱᒋᔫᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐᐦ᙮ ᐊᓂᔫ ᐧᐋᔥ ᓃᔥᑎᒻ ᐋ ᐧᑳᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ, ᑖᐸ ᒥᔫᑭᓂᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔫ ᒥᒄ ᐋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᒑ ᒌ ᓅᐳᔥᑭᐦᒃ᙮

ᓂᓭᔨᒡ ᒫᒃ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐋᑳ ᔫᔨᑖ ᒑ ᒌ ᐧᑳᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᑦ ᐊᐧᐋᓐ ᐋ ᐧᐄ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐᐦ᙮ ᐊᓐ ᐅᔅᒋᓃᒋᓯᐤ 25 ᐋ ᐃᐦᑎᐳᐧᓈᓯᑦ ᑭᔫᐦ ᒫᒃ ᐊᑎᑑ ᐋ ᐊᐧᐋᔑᔒᐅᑦ, ᑭᔫᐦ ᐋ ᒌ ᒌᔥᑖᑦ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓱᑦ ᐊᓐ ᓂᔫᔦ ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑖᒡ ᐋ ᐃᔥᐹᒡ ᒋᔅᑯᑎᒫᑑᑭᒥᒄ, ᐋᐅᒄ ᒌᐧᐋᐦᒡ ᒑ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐᐦ ᒥᓅ ᑳ ᒌᔥᑖᑦ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓱᑦ᙮ ᐊᓐ ᒦᓐ ᑯᑎᒃ ᐋᑳ ᔫᔨᑖ ᒑ ᐧᑳᒋᐦᐄᐧᐊᓂᐧᐃᒡ, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᐊᐧᐋᓐ ᐋ ᓂᑭᑎᐦᒃ ᐧᐋᐃᐱᔥᒌᔥ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔫ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓱᑦ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔨᐤ᙮ ᐊᓂᔫ ᒫᒃ ᒦᓐ ᐋ ᐧᐄ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐᐦ, ᓂᒧᔨ ᒦᓐ ᒋᑭ ᐧᑳᒋᐦᐋᑭᓂᐤ ᐊᓂᔫ ᒑ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔫᓐᐦ᙮

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓃᔥᑎᒻ ᐧᐋᐦᒋ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ, ᐋᐅᒄ ᑳ ᐃᑖᔨᐦᑖᑭᓂᐧᐃᒡ ᒑ ᒌ ᒌᔥᑖᒡ ᐅᔅᒋᓃᒋᓯᐅᒡ ᐊᓂᔫ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓱᒡ, ᑭᔫᐦ ᐊᓐ ᒦᓐ ᑯᑎᒃ ᒑ ᒌ ᐧᐄᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐅ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐋ ᒋᔅᑯᑎᒫᓱᒡ ᐧᑲᓭᐧᐋᓐ ᐧᐄ ᓈᑎᐦᐧᑲᐧᐋ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔨᐤ᙮

ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᑳ ᓃᑳᓂᐤ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔩᐤ, ᒎᐣ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᐤ ᒫ ᒌ ᓅᐸᐣᑭᐦᐤ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐄᔑ ᓂᑐᐧᐋᔨᐦᑖᑯᔨᐤ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ᙮ ᒥᑯ ᒫᒃ ᐱᐣᐤ ᒫᐧᑳᓐ ᒋᑭ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐋᑳ ᔮᔨᑖ ᐆ ᒫ ᐧᐄ ᒋᐢᒋᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᐤ᙮

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ, ᓂᓈᐦᑯ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔮ ᒫ ᒋᐢᒋᓂᐧᐋᐱᐦᑎᐦᐤ ᐊᓂᒌ ᔮᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ:

- ᐊᓐ ᐊᐧᐋᓐ ᐅᐣᑭᐤ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᐨ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐋᑳ ᔮᔨᑖ ᐧᑳᒋᐦᐊᑭᓂᐧᐃᐨ, 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒫᐅᐤ ᒥᐣᑎᐦᐋ ᒋᑭ ᒋᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐤ ᐅᒌᔑᑳᒫᐦ ᐊᓂᔮ ᓃᐣᑎᒫ ᐧᐹᐸᓂᔨᐤ ᔮᐱᒋᐦᐋᐨ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ᙮

- ᐊᓐ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᐧᐋᐃᐱᐣᒌᐣ ᐋ ᓂᑭᑎᐦᐤ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᐊᓂᔮ ᒫᒃ ᑳ ᒫᐅᒋᐦᑖᐨ ᐅᑖᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᒫᐦ, ᐋᔮᐱᐤ ᒋᑭ ᒌ ᑭᓂᐧᐋᔨᐦᑎᒧ ᐊᓂᔮ ᒦᓐ ᐊᑎ ᐋᐱᒋᐦᐋᑖ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ᙮

- "ᐋᑳ ᑳᒋᐤ" ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐨ, ᐋᔦᐧᐃᐤ ᐊᓂᔮ ᒫ ᒌ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᒋᓅᐄᔨᔨᐅᐤ ᓅᐣ ᐋ ᓅᐦᑖᔩᐤ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐤ ᒥᐤ ᒫᒃ ᐋᔮᐱᐤ ᐋ ᐧᐄ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ᙮ ᐅᔮ ᒫᒃ ᐊᐧᐋᓐ ᒫ ᒌ ᐃᑖᐱᒋᐦᐋᐨ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᐊᓐ ᑳ ᓃᑳᓂᐨ ᔮᔨᑖ ᓅᐣ 15 ᑎᐦᑐᐸᔮᐦ ᒋᑭ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᒫᐦᐤ 5 ᑎᐦᑐᐸᔮᐦ ᐱᔑᔑᐤ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᐨ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ᙮ ᐊᓐ ᒦᓐ ᑯᑎᒃ ᒫᐧᑳᓐ, ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᐢᐱᑎᔩᐨ ᒋᓅᐄᔨᔨᐤ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᑎᐦᑐᐸᔮᐦ ᑳ ᐃᐣᐱᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᐨ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᔮᔨᑖ ᒥᑯᒋᒃ 80 ᑭᑎ ᐃᐢᐱᔨᔨᐤ ᐊᓂᔮ ᐋ ᒫᒨᓂᑭᓂᐧᐃᔨᐤ᙮

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᐋᑳ ᑳᒋᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐨ, ᒫᐅᔮ ᓃᓀᔨᐤ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᐤ ᒫ ᒌ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ:

- ᒋᑭ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᐧᐃᐤ ᐹᔨᐧᑳᐤ ᒥᔨᐧᐋ 100% ᑎᐦᑐ ᐋᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᐅᑎᓂᐦᐤ ᑳ ᓃᑳᓂᐨ ᑭᔮᐦ ᐅᐧᐄᒋᒫᑭᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔩᐤ: ᓈᐣᐨ ᒫᒃ

- ᒫ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᐄᐢᑯ 5 ᑎᐦᑐ ᐱᐸᓐᐦ, ᒥᑯ ᒫᒃ 119 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒫᐅᐤ ᒥᐣᑏᐦ ᒫ ᒌ ᐃᐣᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᐤ ᐅᒌᔑᑳᒥᐧᐋᐤᐦ ᐹᐦᐸᔨᐤ ᒋᓅᔨᔨᐤ᙮

ᐊᓐ ᓃᓀ ᐋ ᐃᐦᑎᑯᐦᐤ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᑖᐤ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ, ᐊᓐ ᑳ ᓃᑳᓂᐨ ᔮᔨᑖ ᒋᑭ ᒌ ᐃᔨᓈᑯᔨᐤ ᒫ ᒌ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐨ ᒥᑯᒋᒃ 20 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊᓂᔮ ᐹᔨᑯ ᐱᐸᓐᐦ, ᑭᔮᐦ 10 ᒌᔑᑳᐤ ᐧᐃᔑᐧᐄᑎᒫ ᐋ ᐃᐦᑖᐨ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᐤ᙮

ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᒋᐣᐧᑳᓂᐧᐃᐤ

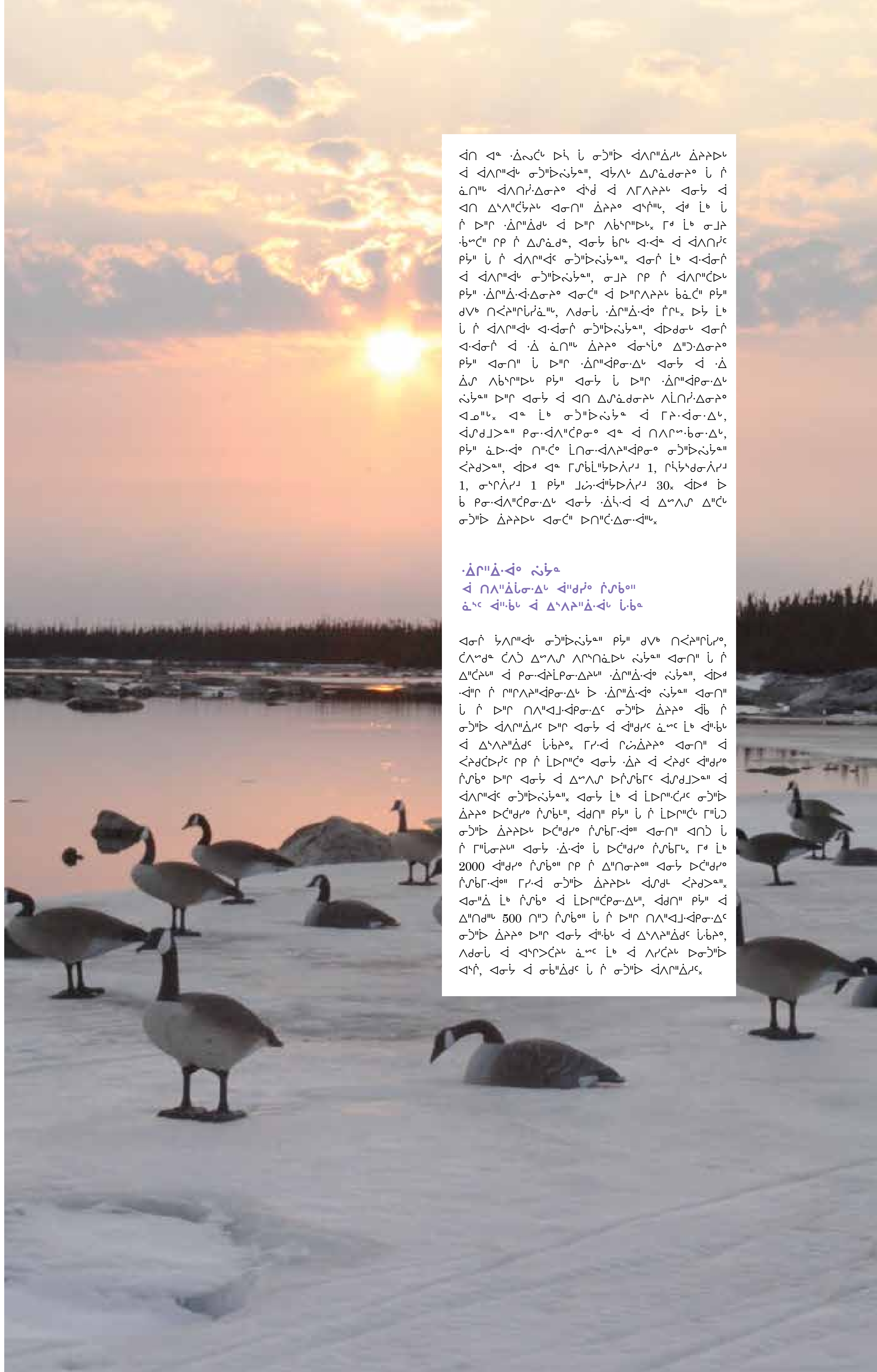
ᐊᓂᔮ ᐋ ᑎᐱᒋᐣᐧᑳᓂᐧᐃᔨᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᒫ ᐃᐣᐱᔑ ᒥᔮᑭᓂᐧᐃᐨ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᐋᔦᐧᐃᐤ ᐅᔮ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᔨᐤ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐨ᙮ ᑖᐧᐸᐦ ᒫᒃ ᐧᑳᔑᓈᑯᐦᐤ ᐊᓂᒌ ᒋᓅᐄᔨᔨᐅᐤ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔩᐤ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᒫᑭᓂᐧᐃᐤ ᑖᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐦ᙮ ᓂᔮᓂᑯᑐᓐᐦ ᒫᒃ ᐧᑳᔑᓈᑯᐦᐤ ᐋᑎ ᑖᐱᐣᑯᓐ ᐃᑎᔑᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐸᐦᐹᔨᑯᑖᐅᔩᐤ, ᓂᓈᐦᑯ ᐋ ᐊᑎ ᔮᐣᐱᓅᓯᐤᐦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᐣᐱᔑ ᒥᔮᑭᓂᐧᐃᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ᙮

ᐊᓂᔮ ᒫᒃ ᒫ ᐃᐣᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᐤ ᐹᔨᑯᑖᓂᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᓂᓈᐦᑯ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᔨᐤ ᒫᐧᑳᔨᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᒫ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐣᐧᑳᓂᐧᐃᔨᐤ ᒫ ᐃᐢᑎᑎᔨᐤᐦ ᐅᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓂᐧᐋᐤᐦ: ᐋᐅᐦ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᐤ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐤ, ᑳ ᐃᐣᐱᔑ ᐅᔑᐦᐋᐤ ᓅᔮᓐᐦ ᐧᐃᔑᐧᐄᑎᒫ ᐊᓂᒑᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᒥᔮᑭᓂᐧᐃᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᑭᔮᐦ ᒑᓐ ᐋ ᐃᑎᔑᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔩᐤ᙮ ᓃᐧᓅᐤ ᑎᐱᐣᐧᑳᓂᐤ ᐊᓐ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ ᒫ ᐃᐣᐱᔑ ᒥᔮᑭᓂᐧᐃᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐤ᙮ ᐊᓐ ᓃᐣᑎᒫ ᐋ ᑎᐱᒋᐣᐧᑳᓂᐧᐃᐤ, ᐋᐅᐦ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᐤ ᑎᐦᑐ ᐋ ᐅᒌᔑᑳᒥᐤ ᑳ ᓃᑳᓂᐨ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔩᐤ ᑭᔮᐦ ᐅᐧᐄᒋᒫᑭᓐᐦ᙮ 240 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᐅᐤ ᒥᐣᑏᐦ ᑭᑎ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᐤ ᐹᔨᑯ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ, ᑭᔮᐦ ᒫᒃ 120 ᓈᐣᐨ ᒫᒃ 119, ᒥᑯ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᐤ ᐋ ᐄᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᐨ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐹᔨᑯᐸᓐᐦ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᐤ 350 000 ᒥᔨᐧᐋ ᐃᐦᑎᓂᔨᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᒫ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᐤ᙮

ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᐋ ᐃᐦᑖᐤ ᐅᓂᑑᐦᐆ ᐊᐢᒌᐧᐋᐦᐤ ᐋ ᐊᑎ ᔮᐅᓈᑯᓂᔨᐤ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᒑᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐧᐋᐤ, ᐄᐧᐋᐤ 30% ᒋᑭ ᐃᐣᐱᔑ ᐃᐢᑯᐱᔨᔨᐤ ᐊᓂᔮ ᐋᔑᑯᒫ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐅᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔨᐧᐃᓐ᙮

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᐢᒌ ᐋ ᐊᔨᓈᓂᐧᐃᐤ, ᐋᐅᐦ ᐊᓐ ᐧᐃᔑᐧᐄᑎᒫ 50 km ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑎᐦ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᐤ ᐋ ᐃᐦᑎᑯᐦᐤ, ᑭᔮᐦ ᒫᒃ 200 km ᐧᐃᔑᐧᐄᑎᒫ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒫᐢᑭᓂᐤ ᐋ ᐃᑎᒧᔨᐤ ᐊᐧᐋᓐ ᐅᓂᑑᐦᐆ ᐊᐢᒌ᙮ 180 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᒃ ᒫᐅᐤ ᒥᐣᑏᐦ ᑭᑎ ᒌ ᐅᑎᓂᒧ ᐊᐧᐋᓐ ᐅᔮ ᒫ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᓂᔨᐤ ᐅᓂᑑᐦᐆ ᐊᐢᒌ ᐊᓂᔮ ᒫᐧᑳᐤ ᑭᐢᑭᑎᓂᐄᔨᒧ 1 ᐲᐦᐋᒻ ᓂᐢᒋᐄᔨᒧ 30᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫᐅᐤ ᒥᐣᑏᐦ ᒫ ᒌ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐤᐦ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᐢᒌ ᒫ ᐅᐦᒋ ᐅᒌᔑᑳᒥᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔨᐅᐤ, ᐋᐅᐦ ᐊᓐ 100 000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᒋᑭ ᒌ ᐃᐣᐱᔑ ᐅᑎᓂᑭᓂᐤᐦ, ᐋᑯᑎᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐊᐣᒋᐱᔨᐤ ᐊᓐ ᒫᒎ 350 000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒥᓂᐧᐃᐤ ᐹᔨᑯᐸᓐᐦ᙮

ᐊᓐ ᒦᓐ ᑯᑎᒃ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔨᐧᐃᓐ, ᐋᐅᐦ ᐊᓐ ᒫᐣᑎᓈᐤ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔨᐧᐃᓐ ᑳ ᐃᔑᓂᐦᑳᑖᑭᓂᐧᐃᐨ, ᐋᐅᐦ ᐊᓐ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᐤ ᐋ ᐃᑎᔑᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔩᐤ ᑭᔮᐦ ᐋᑯᑎᐦ ᒫ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᐦᐤ ᐄᐧᐋᐤ ᒫ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᐊᓂᔮ ᐃᐢᑎᑎᔨᐤᐦ ᐋᔑᑯᒻ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᐃᐣᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᐤ᙮ ᐆ ᒫᒃ ᒫᐣᑎᓈᐤ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔨᐧᐃᓐ, ᐋᐅᑯᓂᐤ ᒫ ᐧᐄᒋᐦᐄᑯᐤ ᐊᓂᒌ ᐋ ᒥᐦᒫᑎᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔩᐤ ᓈᐣᐨ ᒫᒃ ᐊᓂᒌ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔩᐤ ᐱᔑᔑᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᑯᐦᐧᐋᐤ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᒥᔮᑭᓂᐧᐃᐤ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐄᔑ ᑎᐱᒋᐣᐧᑳᓂᐧᐃᐤ, ᐋᑯᑎᐦ ᐋ ᐋᑯᐦᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᒋᐢᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 6᙮ ᐋᑯᑖᐦ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᐤ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᐣᐱᔑ ᒥᔮᑭᓂᐧᐃᐤ ᒫᐣᑎᓈᐤ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔨᐧᐃᓐ, 40% ᒫ ᐃᐣᐱᔑ ᐊᒋᐧᐃᓈᑭᓂᐧᐃᔨᐤᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐃᐢᑎᑎᔨᐤᐦ ᑳ ᐱᑯᐦᐧᐋᐤ ᓅᔮᓐᐦ ᑭᔮᐦ 100% ᒫ ᐃᐣᐱᔑ ᐊᒋᐧᐃᓈᑭᓂᐧᐃᔨᐤᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᐢᑎᑎᔨᐤᐦ ᒋᓅᐄᔨᔨᐅᐤ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᒑᐦ ᐋ ᐅᐦᒋᐱᔨᐨ ᑳᓈᒑᐦ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᔩᓈᐤᐦ᙮ ᒋᑭ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᓐ ᑭᔮᐦ ᐋᑳ ᒫ ᐊᐣᑎᒋᒫᑭᓂᐧᐃᔨᐤᐦ ᐊᐧᐋᓐ ᑳ ᐃᐣᐱᔑ ᐱᑯᐦᐧᐋᐨ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᓂᔮ ᒫ ᐅᐦᒋ ᐊᒋᐧᐃᓈᑭᓂᐧᐃᔨᐤᐦ ᒫᐣᑎᓈᐤ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔨᐧᐃᓂᐦᐤ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐱᑯᐦᐧᐋᑭᓂᐧᐃᐨ, ᐋᐅᐦ ᐊᓐ ᑭᔮᐦ ᐋᔑᑯᒻ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔨᐧᐃᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ᙮



ᐋᑎ ᐊᓐ ᐧᐄᓀᑖᐤ ᐅᔮ ᒫ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐤ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᐋᔮᐱᐤ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᐤ ᒫ ᒌ ᓈᑎᐦᐤ ᐋᐱᑎᔩᐧᐃᓂᔨᐤ ᐋᐢᑯ ᐋ ᐱᒥᐱᔨᔨᐤ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐋᑎ ᐃᐢᐱᐦᒑᔨᔨᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᐄᔨᔨᐤ ᐊᐢᒌᐦᐤ, ᐋᑯ ᒫᒃ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐄᑯᐤ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᐢᒋᐦᐅᐤ᙮ ᒥᑯ ᒫᒃ ᓂᒎᔨ ᐧᑳᐣᑖᐦ ᒋᑭ ᒌ ᐃᔑᓈᑯᓐ, ᐊᓂᔮ ᑳᒋᐤ ᐊᐧᐋᓐ ᐋ ᐋᐱᑎᔩᐨ ᑭᔮᐦ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᐨ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ᙮ ᐊᓂᒌ ᒫᒃ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᓂᒎᔨ ᒋᑭ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᑖᐅᐤ ᑭᔮᐦ ᐧᐄᒋᐦᐋᐧᐋᐧᐃᓂᔨᐤ ᐊᓂᑖᐦ ᐋ ᐅᐦᒋᐱᔨᐤ ᑳᓈᒑᐦ ᑭᔮᐦ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᔩᓈᐤᐦ, ᐱᑯᓂᒫ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᐤ ᒦᒋᒼ᙮ ᐅᔮ ᒫᒃ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᐋᐅᑯᓂᐤ ᐊᓂᒌ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐧᐄ ᓈᑎᐦᐤ ᐄᔨᔨᐤ ᐋᓂᐢᒫᐤ ᐃᐦᑐᐧᐃᓂᔨᐤ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᒫ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐤ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐧᐄ ᐄᔑ ᐱᑳᐢᒋᐦᐅᐤ ᑭᔮᐦ ᐊᓂᔮ ᒫ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐤ ᓅᔮᓐᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᐤ ᐱᒫᑎᓰᐧᐃᓂᔨᐤ ᐊᓗᐦᐤ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ ᐋ ᒥᔨᐧᐋᓂᐧᐃᐤ, ᐋᔑᑯᒨᐸᓐᐦ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐤ ᐊᓐ ᐋ ᑎᐱᒋᐣᐧᑳᓂᐧᐃᐤ, ᑭᔮᐦ ᓈᐅᐧᐋᐤ ᑎᐦᐧᑖᐤ ᒫᑎᓂᐧᐋᐱᓰᐦᐋᑭᓂᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐹᔨᑯᐸᓐᐦ, ᐋᐅᐦ ᐊᓐ ᒥᔑᑳᒫᐦᔫᐄᔨᒧ 1, ᒋᓂᔮᐢᑯᓂᐄᔨᒧ 1, ᓂᐢᒋᐄᔨᒧ 1 ᑭᔮᐦ ᒍᓅᐋᐦᔫᐄᔨᒧ 30᙮ ᐋᐅᐦ ᐆ ᑳ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓂᐧᐃᐤ ᐊᓂᔮ ᐧᐄᔮᐧᐋ ᐋ ᐃᐣᐱᔑ ᐃᐦᑖᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᐊᓂᑖᐦ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐧᐋᐤᐦ᙮

ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᐤ ᓅᔮᓐ
ᐋ ᑎᐱᐦᐄᒫᓂᐧᐃᐤ ᐋᐦᑯᔩᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ
ᓈᐢᑦ ᐋᐦᐧᑳᐤ ᐋ ᐃᐢᐱᓰᐦᐄᐧᐋᐤ ᒫᐧᑳᓐ

ᐊᓂᒌ ᔮᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᑭᔮᐦ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᔨᐤ, ᒑᐱᐣᑯᓐ ᒑᐱᑑ ᐃᐣᐱᔑ ᐱᒋᐢᑎᓈᐅᐤ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᒫ ᒌ ᐃᐦᑖᔨᐤᐦ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᔨᒫᑭᓂᐧᐃᔨᐤᐦ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᐤ ᓅᔮᓐᐦ, ᐋᐅᐦ ᐧᐋᐦᒋ ᒌ ᒋᐦᒋᐱᓰᐦᐋᑭᓂᐧᐃᐤ ᐆ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᐤ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᐋᑳ ᒌ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐨ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐋᐦᑯᔨᐨ ᓈᐣᐨ ᒫᒃ ᐋᐦᐧᑳᐤ ᐋ ᐃᐢᐱᓰᐦᐄᑯᐨ ᒫᐧᑳᔨᐤ᙮ ᒥᔨᐧᐋ ᒋᓅᐄᔨᔨᐤ ᐊᓂᑎᐦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᒋᑭ ᒌ ᒫᐅᒋᐦᑖᐤ ᐊᓂᔮ ᐧᐄᔨ ᐋ ᐹᔨᑯᐨ ᐋᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᐣᐱᔑ ᐅᑎᓂᐧᑳᒥᒡ ᐋᔑᑯᒨᐸᓐᐦ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᐨ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ᙮ ᐊᓂᔮ ᒫᒃ ᐋ ᒫᐅᒋᐦᑖᔨᐨ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᐅᑖᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᒫᐦ, ᐋᑯᑎᐦ ᑭᔮᐦ ᒫ ᒌ ᒫᐅᒋᐦᑖᐤ ᒥᐦᒑᑐ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᐅᑖᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᒥᐧᐋᐤᐦ ᐊᓂᑎᐦ ᐊᑎᑑ ᒫ ᒌ ᒥᐦᒫᑎᓂᔨᐤᐦ ᐊᓂᔮ ᐧᐄᐧᐋᐤ ᒫ ᐅᑖᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᒥᐤ᙮ ᒥᑯ ᒫᒃ 2000 ᐋᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒋᑭ ᒌ ᐃᐦᑎᓂᔨᐤᐦ ᐊᓂᔮ ᐅᑖᐦᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᒥᐧᐋᐤᐦ ᒥᔨᐧᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᐤ ᐋᔑᑯᒻ ᐹᔨᑯᐸᓐᐦ᙮ ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒃ ᒌᔑᑳᐤ ᐋ ᒫᐅᒋᐦᑖᑭᓂᐧᐃᐤᐦ, ᐋᑯᑎᐦ ᑭᔮᐦ ᐋ ᐃᐦᑎᑯᐦᐤ 500 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫ ᒌ ᐅᐦᒋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐧᐃᐨ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐤ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐋᐦᐧᑳᐤ ᐋ ᐃᐢᐱᓰᐦᐄᑯᐨ ᒫᐧᑳᔨᐤ, ᐱᑯᓂᒫ ᐊᓐ ᐊᐢᒋᐸᑖᔨᐤ ᓈᐣᐨ ᒫᒃ ᐊ ᐱᔨᑖᔨᐤ ᐅᓂᑑᐦᐆ ᐊᐢᒌ, ᐊᓂᔮ ᐊ ᓂᑳᐦᐄᑯᐨ ᒫ ᒌ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᔨᐨ᙮

ᑳ ᐃᐦᑎᓈᓂᐧᐃᒡ
ᑳ ᐱᐳᐦᒡ 2015 – 2016

ᐋ ᐃᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ

ᐊᓐ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐃᑦ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᒥᑯ ᒫ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐄᔥᔥᐅᒡ, ᐊᓂᒌ ᐋ ᐊᔅᑎᓯᓈᓯᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮᐦ ᒌᐧᐊᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐃᓂᐦᒡ, ᑭᔮᐦ ᐋ ᐐᒋᒡ ᐊᓂᑖᐦ ᑯᐯᒃ ᐊᔅᒌᐦᒡ, ᑭᔮᐦ ᐹᔥᑯ ᐋ ᐅᑎᐦᑖᐃᓂᒡ ᐹᔑᑯᔑᒌᐤ ᑳ ᐃᐦᑎᓂᔑᒡᐦ ᐄᔥᔥᐤ ᐃᐦᑖᐃᓐᐦ, ᐋᐅᑯ ᒋᔅᓯᐱ, ᐄᔅᒣᓐ, ᒥᔅᑎᓯᓃ, ᓃᒥᔅᑳ, ᐅᒣᐳᑯᒨ, ᐧᐋᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ, ᐧᐋᓵᓂᐱ, ᐄᒥᓂᒌ ᑭᔮᐦ ᐧᐋᐱᒫᑯᔅᑐᐃ.

ᒣᒀᒡ ᐊᓐ ᑳ ᐊᑯᒋᐦᒃ ᓂᔅᑭᐲᒋᒪ 2016, 18,859 ᒌ ᑕᓱᒡ ᒫᑯ ᐊᐧᐁᓂᒌ ᒥᓯᐁ ᐅᑌ ᐄᓅ/ᐃᔨᔫ ᐊᐦᑖᐃᓂᐦᒡ ᑲᔦ ᒌ ᐃᑕᔑᓈᓱᒡ ᒣᒌ ᐄᒋᐦᐋᑲᓅᑖᐤ ᐅᐦᒋ ᑖᓐ ᐁ ᐃᔑ ᐄᔥᑌᔨᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑲᔦ ᒌᐁᑎᓅᑖᐦᒡ ᑯᐯᒃ ᓇᔅᑯᒧᐃᓂᔦ. ᐅᒌ ᒫᒃ ᐁ ᑕᓯᑖᐤ 18,521 ᒌ ᒪᓯᓈᓱᒡ ᐁ ᐄᒋᑖᐤ ᐅᑌ ᐄᑌᐦᒣ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ, ᓇᒧᐃ ᒥᑯ ᐊᓂᑌ ᐄᓅ/ᐃᔨᔫ ᐊᐦᑖᐃᓂᐦᒡ ᑲᔦ ᐊᓂᑌ ᐊᓂᔦ ᐅᑌᓈᐅᐦ ᒧᐁᒡ ᐁᒧᔅ, ᔖᐯ, ᔑᐹᑲᒨ, ᓴᓀᑌᕐ ᐁᑯ ᒫᒃ ᐹᓚᑖᕐ. ᐸᔅᒡ ᒫᒃ ᐁ ᐯᔦᑯᑌᓅᑖᐤ ᒌ ᒪᓯᓇᐦᐆᓱᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᓕᔮᔦ ᐧᐋᐃᑎᒥᐦᒡ ᐁ ᐄᒋᑖᐤ ᐄᓅ/ᐃᔨᔫ ᐊᐦᑖᐃᓂᐦᒡ ᐅᔒᐦ ᒫᒃ ᐧᐋᔅᑲᓂᐲᐤ ᐄᓅᒡ ᐅᒋ. ᐅᑕ ᐆ ᑎᐹᒋᒨᓯᓇᐦᐄᑲᓐ ᑲᔦ ᑳ ᐃᔑ ᒥᔅᑲᐧᐋᐦᑖᔫᐦ, ᐊᓂᒌ ᐧᐋᔅᑲᓂᐲᐤ ᐄᓅᒡ ᑳ ᒪᓯᓈᓱᑖᐤ ᐊᓂᑕ ᐧᐋᔅᑲᓂᐲᐦ ᓃᔑᑕ ᐊᓂᒌ ᐄᓅᒡ ᐧᐋᔒᐤ ᓯᐲᐦ ᓅᐦᒌᓈᓐ ᑳ ᐃᐧᑌᑖᐤ, ᐁᐅᑯᒌ ᔒᔑ ᐯᓀᓈᑯᓂᔦ ᑎᐹᓐ ᒣ ᐋᔮᑖᐤ ᐅᑎᐦᑖᐃᓂᐧᐋᐤ ᐁ ᒌᐦᑳᔮᐸᒥᑯᑖᐤ ᐄᓅ/ᐃᔨᔫ ᒋᓇᐅᒋᒫᐤᐦ ᒥᑯ ᓇᒧᐃ ᐁᔅᑯ ᑯᐯᒃ ᒋᓇᐅᒋᒫᐤᐦ.

ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ 2015-2016 ᑳ ᐱᒥᐸᔨᐦᒡ ᓂᑑᐦᐅᓅᓕᔮᐤ, 1,457 ᒌ ᑕᐦᑎᓐᐦ ᐯᔭᑯᑌᓅ ᓂᑑᐦᐅᓅᓕᔮᔦ ᐁᒌ ᒪᓯᓇᐦᐆᓱᑖᐤ ᐁ ᐱᒥᐸᔨᐦᐋᑯᑖᐤ (ᐊᒋᐦᒑᓱᓇᐦᐄᑲᓐ 1 ᑲᓇᐧᐋᐸᐦᑕᐦ). ᒫᒨ ᒫᒃ 2,035 ᒌ ᑕᓅᒡ ᐁ ᒋᓵᐃᓅᔑᑖᐤ (72%) ᐁᑯ 774 ᐊᐧᐋᔑᔕᒡ (28%) ᒫᒨ ᒫᒃ 2,809 ᒌ ᑕᓅᒡ ᐊᐧᐁᓂᒌ. ᐊᓂᒌ ᒫᐅᒡ ᑳ ᒥᐦᒣᑎᑖᐤ ᐄᓅᒡ ᐊᓂᑌ ᒋᔅᓯᐲᐦ ᒌ ᐅᐦᒋᔦᒡ (550 ᑕᐦᑐᑌᓅ), ᐁᑯ ᒦᓐ ᐧᐋᔅᑲᓂᐱ ᐊᓯᒡ ᐧᐋᔑᐤ ᓯᐲ (219 ᑕᐦᑐᑌᓅ), ᒥᔅᑎᓯᓃ (178 ᑕᐦᑐᑌᓅ), ᐧᐋᐸᒣᑯᒨ (157 ᑕᐦᑐᑌᓅ) ᐁᑯ ᓃᒥᔅᑳ (26 ᑕᐦᑐᑌᓅ), ᐄᔅᒣᓐ (42 ᑕᐦᑐᑌᓅ) ᒌ ᑕᓅᒡ. ᒫᒨ ᒫᒃ ᐁ ᑕᐦᑎᐦᑳᐤ ᐅᔦᐦ ᓃᐤ ᐊᐦᒑᐃᓐᐦ ᒫᐅᒡ ᐁᐧᑭ ᒥᐦᒣᑎᑖᐤ ᐁ ᐱᒥᐸᔨᐦᐋᑯᑖᐤ ᓂᑑᐦᐅᓅᓕᔮᔦ, ᒋᔅᓯᐱ, ᐧᐋᔅᑲᓂᐱ, ᒥᔅᑎᓯᓃ, ᐁᑯ ᒫᒃ ᐧᐋᐸᒣᑯᒨ, 76% ᒌ ᑕᓱᒡ ᒫᒨ ᐁ ᐃᔑ ᑲᓇᐧᐋᐸᒫᑲᓅᑖᐤ ᐊᓂᒌ ᐄᓅᒡ ᐯᒥᐸᔨᐦᐋᑯᑖᐤ ᓂᑑᐦᐅᓅᓕᔮᔦ (ᐊᐦᒋᐦᒑᓱᓂᓯᓇᐦᐄᑲᓐ 1).

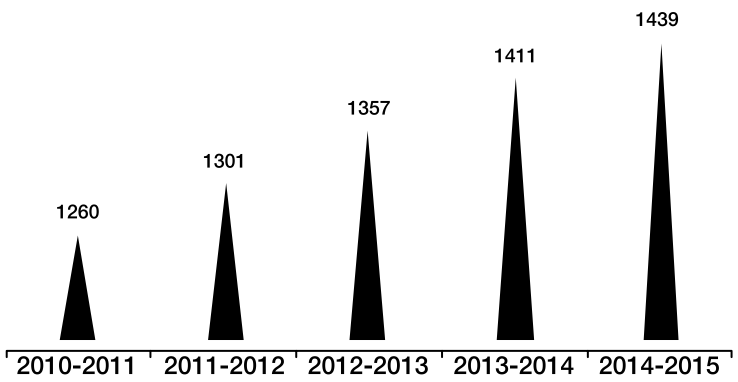
ᓇᓈᐦᑯ ᐃᔅᐸᔦ ᐁ ᑕᓯᑖᐤ ᐊᐧᐁᓂᒌ ᐯᒥᐸᔨᐦᐋᑯᑖᐤ ᓂᑑᐦᐅᓅᓕᔮᔦ ᐊᓐ ᐁ ᐃᔅᐱᐦᑎᓯᑦ ᐊᓐ ᓈᑳᓂᔥᑳᐦᒃ ᐯᔭᑯᑌᓅ ᐁᐅᑯ ᑫᓇᐧᐋᐸᐦᑖᑲᓅᐦ. 2015-2016 ᐊᔅᒌᐤ ᐊᒋᐦᒑᓱᓐ ᐊᓐ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ, 44% ᐁ ᑕᓯᑖᐤ ᓂᑑᐦᐅᒋᒫᐅᒡ 57 ᒫᒃ ᐅᔥᑌ ᒌ ᑕᐦᑐᐸᓃᓱᒡ (ᐊᒋᐦᒑᓱᓂᓯᓇᐦᐄᑲᓐ 2 ᑲᓇᐧᐋᐸᐦᑕᐦ). ᐊᓂᒌ ᒫᐅᒡ ᒣᔅᑌᔨᐦᑖᑯᓯᑖᐤ ᐁᐅᑯ ᐊᓂᒌ 67-76 ᑳ ᑕᐦᑐᐸᓃᓯᑖᐤ (20%), ᐁᑯ ᐊᓂᔦ ᒣᑳᑦ ᑎᔮᐱᔅᑯᓂᑯᑖᐤ ᐁᐅᑯ ᐊᓂᔦᐦ 17 ᐃᔅᑯ 26 ᑳ ᑕᐦᑐᐸᓃᓯᑖᐤ (19%).

ᐊᓐ ᐁ ᑖᐦᑎᐸᓂᓯᓇᐦᐧᐋᑲᓅᑖᐤ ᐁ ᐃᔅᐱᐦᑎᓰᑖᐤ ᐊᐧᐁᓂᒌ ᐅᑌ ᓂᑑᐦᐅᓅᓕᔮᐤ ᐯᒥᐸᔨᐦᑖᑲᓅᐦ ᐁᑯᑦ ᐧᐁᐦᒋ ᓅᑯᐦ ᑖᓐ ᐁ ᑕᓯᑖᐤ ᐊᐧᐋᔑᔕᒡ ᐯᔭᑯᑌᓅ ᐁ ᐃᐦᑖᑖᐤ. ᒫᐅᒡ ᐁ ᒥᐦᒣᑎᑖᐤ (79%) ᐊᓐ 1,457 ᑕᐦᑐᑌᓅ ᐁ ᑕᐦᑎᐦᑳᐤ ᓇᒧᐃ ᒪᓯᓈᓱᒡ ᐊᓂᑕ ᐊᐧᐋᔑᔕᒡ, ᐁᑯ ᒫᒃ 7% ᐁ ᑲᓇᐧᐋᐸᐦᑖᑲᓅᐦ ᒥᑯ ᐯᔭᑯᓅ (1) ᐊᐧᐋᔥ, 5% ᓃᓅᒡ, ᐁᑯ 4% ᓂᔥᑐᒡ ᐊᐧᐋᔑᔕᒡ ᐁᑯ 5% ᓀᐤ ᒫᒃ ᐅᔥᑌ ᑕᓅᒡ ᐊᐧᐋᔑᔕᒡ.

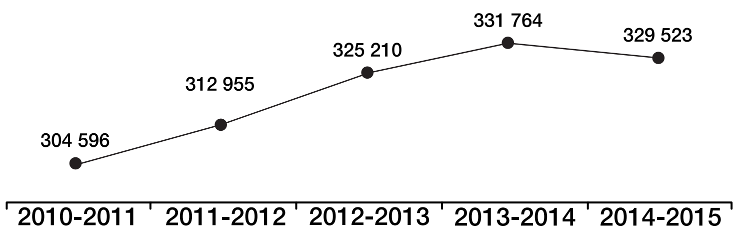
ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫᒨ ᐁ ᑕᓯᑖᐤ ᐄᓅ/ᐃᔨᔫᐅᒡ ᐁ ᒪᓯᓈᓱᑖᐤ ᓂᑑᐦᐅᓅᓕᔮᔦ ᐅᑌ ᐃᔨᔫ ᐊᔅᒌᐦᒡ, ᐁ ᑲᓇᐧᐋᐸᐦᑖᑲᓅ ᑖᓐ ᐁ ᑕᓯᑖᐤ, ᐊᐱᔒᔥ ᓃᐦᒋᐸᔦ, 15.2% ᒌ ᐃᔥᐱᔥ ᓃᐦᒋᐸᔦ 2015-2016 ᐊᔅᒌᐤ ᐊᒋᐦᒑᓱᓐ ᐊᓐ ᑳ ᐃᔥᐱᔥ ᐱᒥᐸᔨᐦᒡ, ᐁᑯ 15.7% ᐊᓂᑕ 2014-2015 (ᐊᒋᐦᒑᓱᓂᓯᓇᐦᐄᑲᓐ 3) ᐁᑯ ᒫᒃ 2013-2014 15.8% (ᐊᒋᐦᒑᓱᓂᒪᓯᓇᐦᐄᑲᓐ 3). ᐊᓐ ᐊᔅᒌᐤ ᐊᒋᐦᒑᓱᓐ 2015-2016 ᐁᑯᑦ ᒫᐅᒡ ᑳ ᒥᐦᒣᑎᑖᐤ ᐧᐋᐸᒣᑯᒨᐦ (34% ᒫᒨ ᐁ ᑕᓯᑖᐤ ᐊᓂᑕ ᐊᐦᑖᐃᓂᐦᒡ ᒌ ᒪᓯᓈᓱᒡ ᓂᑑᐦᐅᓅᓕᔮᔦ), ᐧᐋᔅᑲᓂᐱ ᑲᔦ ᐧᐋᔑᐤ ᓯᐱ ᐁᑯ ᒫᒃ ᒋᔅᓯᐲᐦ (22%), ᐁᑯ ᐊᓂᑕ ᒫᐅᒡ ᓃᐦᑖᐦ ᑳ ᑕᓯᑖᐤ ᐁᑯᑦ ᓃᒥᔅᑳ (5%), ᐧᐋᑳᐸᑲᓂᔥ (8%), ᐁᑯ ᒥᔅᑎᓯᓃ ᑲᔦ ᐄᔅᒣᓐ (9%). ᐊᓐ ᒫᒃ ᐊᔅᒌᐤ ᐊᒋᐦᒑᓱᓐ 2015-2016 ᒌ ᐃᔅᑳᐦᒋᐸᔦ ᑖᓐ ᑳ ᐃᔅᐱᐦᑎᓰᑖᐤ ᐊᐧᐁᓂᒌ ᐁᐧᑭ ᒪᓯᓇᐦᐆᓱᑖᐤ ᓂᑑᐦᐅᓅᓕᔮᔦ, 1,457 ᑕᓱᒡ ᐃᔥᐱᔥ ᑖᓐ ᑳ ᑕᓯᑖᐤ 2014-2015 ᒫᒨ 1,439 ᐁᐧᑭ ᑕᓯᑖᐤ, 2013-2014 ᒫᒨ 1,411 ᒌ ᑕᓱᒡ, ᐁᑯ 1,357 ᐊᓂᔦ ᐊᔅᒌᐤ ᐊᒋᐦᒑᓱᓂᔦ 2012-2013 ᑳ ᐃᒋᔥᑌᔨᒡ. ᐁᐅᑯ ᓃᐧᐄᔑᐧᐄᔑᐤ ᐁ ᐋᓂᔅᑫᐸᔨᐦᒡ ᐁ ᐃᔅᑳᐦᒋᐸᔨᐦᒡ ᐁ ᑕᓯᑖᐤ ᐊᐧᐁᓂᒌ ᐁ ᒪᓯᓈᓱᑖᐤ ᓂᑑᐦᐅᓅᓕᔮᔦ ᐁ ᐱᒥᐸᔨᐦᐋᑯᑖᐤ (ᐊᒋᐦᒑᓱᓂᓯᓇᐦᐄᑲᓐ 1 ᑲᓇᐧᐋᐸᐦᑕᐦ).

ᒫᒨ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐁ ᐃᔥᐱᔥ ᒌᔑᐦᑯᐧᐋᑲᓅᑦ ᐸᔦᑯ ᐊᐧᐁᓐ ᐊᐱᔒᔥ ᒌ ᐋᔑᐸᔦ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ, ᐁᐅᑯ ᔮᐸᒡ ᑳ ᐃᔅᐸᔨᐦᒡ ᐯᐳᐦᒡ. 321,480 ᒌᔑᑳᐧᑳᐤᐦ ᐁᑯᓐ ᑳ ᐃᔥᐱᔥ ᒌᔑᐦᑯᐧᐋᑲᓅᑦ ᐊᐧᐁᓂᒌ 2015-2016 ᐊᓂᑕ ᒣᒀᒡ ᑳ ᐱᒥᐸᔨᐦᒡ ᓂᑑᐦᐅᓅᓕᔮᐤ, ᐁᑯ 2014-2015 ᑳ ᐃᔥᐱᔥ ᐱᒥᐸᔨᐦᒡ 329,523 ᒌᔑᑳᐤᐦ, ᐁᑯ 2013-2014, ᒫᒨ 331,764 ᒌᔑᑳᐤᐦ (ᐊᒋᐦᒑᓱᓂᓯᓇᐦᐄᑲᓐ 2 ᑲᓇᐧᐋᐸᐦᑕᐦ).

ᒥᓯᓈᐱᐢᑭᐦᐄᑭᓂᐦᑳᓐ 1 ᑎᐦᑐᑖᓂᐤ ᐋᔑᑯᒻ ᐱᐳᓐᐦ



ᒥᓯᓈᐱᐢᑭᐦᐄᑭᓂᐦᑳᓐ 2 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐋᑭᓂᐌᐦ ᐋᔑᑯᒻ ᐱᐳᓐᐦ



ᐆ ᓂᑑᐦᐅᓈᓕᔫᐤ ᐁ ᐱᒥᐸᔑᐦᑖᑲᓅᐦᐠ ᐁᑯᐨ ᐧᐁᐦᒋ ᑎᐸᐦᐊᒧᐧᐋᑲᓅᐨ ᐊᐧᐁᓐ ᒉᔑᑯᒻ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᓅᐦᒋᒦᐦᐠ ᐁ ᐃᐦᑖᐨ ᐁ ᓂᑑᐦᐅᐨ ᐁ ᓅᑕᒉᔅ ᑲᔦ ᐁ ᐧᐊᓇᐦᐄᒉᐨ ᒫᒃ ᑯᑕᒃ ᒉᐧᑳᔫ ᐁ ᐃᐦᑎᐨ ᐊᓂᑌ. ᐃᐦᑕᑯᓂᔫ ᑕᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᓄᑐᐧᐁᔑᐦᑖᑯᓯᐨ ᐊᐧᐁᓐ ᒉᒌ ᐃᐦᑖᐨ ᐊᓂᑌ ᒫᒨ ᒉᒌ ᑎᐸᐦᐊᒧᐧᐋᑲᓅᐨ ᑲᔦ ᐃᐦᑕᑯᓐ ᑖᓐ ᒉᒌ ᑕᔨᐧᑖᐤ ᒋᒉᐃᓅᐠ ᐯᔦᑯ ᐱᐳᓐ ᐁ ᐃᔅᐱᔅ ᐱᒥᐸᔑᐦᐠ ᓂᑑᐦᐅᓈᓕᔫᐤ ᐁᐅᔫ 350,000. ᐸᐦᐯᔦᑯ ᐊᐧᐁᓐ, 240 ᒌᔑᑳᐤ ᒋᑳᒌ ᐃᔅᐱᔅ ᒌᔑᐦᑲᐧᐋᑲᓅ ᓇᒧᐃ ᐅᔅᑌ 119 ᒌᔑᑳᐤ ᒋᑳᒌ ᐸᔑᑕᐦᐊᒻ ᐅᔫ ᐊᓐ ᐊᐧᐁᓐ ᑳ ᐃᑎᔨᓈᔨᒡ ᐃᑯ ᐋᔅᑯ ᑳ ᐃᐦᑖᐨ ᓅᐦᒋᒦᐦᐠ ᒫᒃ ᓇᒧᐃ ᐅᔅᑌ 120 ᒌᔑᑳᐤ ᔫᑯ ᐁ ᒪᓯᓇᐦᐅᔨᐨ ᐊᐧᐁᓐ ᐁᑳ ᒌ ᐅᐦᒋ ᒥᐢᑳᐦᐨ ᓈᓪᔭᔫ ᒌᐧᐁᐦᐠ.

2015-2016 ᑳ ᐱᒥᐸᐃᐦᐠ ᓂᑑᐦᐅᓈᓕᔫᐤ ᒫᒨ 319,682 ᒌᔑᑳᐅᐦ ᓅᐦᒋᒦᐦᐠ ᒌ ᐃᐦᑖᐅᐠ ᐊᐧᐁᓂᒌ ᓅᐦᒋᒦᐦᐠ ᐁ ᓂᑑᐦᐄᔨᐧᑖᐤ ᒫᒃ ᑯᑕᒃ ᒉᐧᑳᔫ ᐁ ᐃᐦᑑᑕᐦᐧᑳᐤ ᐊᓂᑌ, ᒫᒨ ᒫᒃ 99.4% ᐁ ᑕᔨᐧᑖᐤ ᐅᒌ ᐄᓅᐠ ᒌ ᒌᔑᐦᑲᐧᐋᑲᓅᐠ (ᐊᒋᐦᑖᓱᓂᓯᓇᐦᐋᑲᓐ 4 ᑲᓇᐧᐋᐸᐦᑕᐦ). ᐊᓂᒌ ᐃᐢᑫᐳᐠ ᓂᑑᐦᐅᓈᓕᔫᔫ ᑳ ᒪᓯᓈᓯᐧᑖᐤ ᑳ ᑲᓇᐧᐁᔑᒫᐅᓯᐧᑖᐤ ᒌ ᒌᔑᐦᑯᐧᐋᑲᓅᐠ (0.4%) ᑲᔦ ᐊᐧᐁᓐ ᐧᐁᐃᐱᔅᒋᔅ ᐁᑳ ᒌ ᓂᑑᐦᐅᐨ ᐁ ᐋᐦᑯᓯᐨ ᒫᒃ ᐊᐧᐁᓐ ᐧᐃᔦᔅ ᐁᒌ ᐃᐢᐸᔑᐨ (0.2%).

ᒥᑯ ᐊᐧᐁᓐ ᓅᐦᒋᒦᐦᐠ ᐁ ᐃᐦᑖᐨ ᐁ ᓂᑑᐦᐅᐨ ᒫᒃ ᐁ ᐃᐦᑕᑯᓂᔑᐠ ᒉᐧᑳᔫ ᐁ ᐃᐦᑑᑕᐦᒃ ᐊᓂᑌ ᐁᐅᑯ ᐊᓐ ᒌᔑᐦᑯᐧᐋᑲᓅᐨ ᑲᔦ ᐁᑳ ᐁ ᐃᐦᑕᑯᓂᔑᐠ ᑖᓂᑌ ᒦᓐ ᐧᐁᐦᒋ ᒥᐢᑳᐦᒃ ᓈᓪᔭᔫ ᒉᐧᑳᐠ ᓂᑑᐦᐅᓈᓕᔫᔫ ᐁ ᐱᒥᐸᔑᐦᐋᑯᐨ. ᓂᑑᐦᐅᔫ ᒉᐢᑳᐦᒃ ᑎᐸᐦᐊᒫᑯᔫᐃᓂᔫ ᐋᐸᑎᓯᐃᓂᐦᐠ ᐅᐦᒋ ᒫᒃ ᐊᓂᔫ ᐁ ᐃᔅᐱᔅ ᒫᔦᑲᓅᐨ ᐯᔦᑯᒌᔑᑳᐤ (ᒨᔮᓪ ᐁᒌᐧᐁ ᒥᐢᑳᐦᒃ ᑖᓐ ᑳ ᐃᔅᐱᔅ ᐧᐊᓂᐦᑖᐨ, ᒫᒃ ᐊᓂᔫ ᑳᑳᐦᒌᐧᐁᐸᔑᐠ ᓈᓪᔭᔫ ᒫᒃ ᐋᐦᒌᐤ ᐁ ᐅᐦᒋ ᒥᐢᑳᐦᒃ ᓈᓪᔭᔫ), ᓇᒧᐃ ᑲᑕ ᐅᐦᒋ ᒥᐢᑲᓪ ᓂᑑᐦᐅᓈᓕᔫᔫ ᐊᓂᔫ ᐯᔦᑯ ᒌᔑᑳᐤ ᒋᐸ ᐃᔅᐱᔅ ᑎᐸᐦᐊᒧᐧᐋᑲᓅ. ᐋᔑᓈᑯᓂᔑᐠ ᒫᒃ ᓂᑑᐦᐅᒋᒫᐤ ᐁ ᒥᐢᑳᐦᒃ ᓈᓪᔭᔫ ᐋᐦᒌᐤ ᐅᐦᒋ ᓇᒧᐃ ᑲᔦ ᐊᓂᔫ ᐅᐧᐄᒋᒫᑲᓐ ᑲᑕ ᐅᐦᒋ ᒌᔑᐦᑲᐧᐋᑲᓅᔫ. ᑲᔦ ᒫᒃ, ᐋᐨ ᓂᑑᐦᐅᑌ ᐊᐧᐁᓐ ᓅᐦᑖᐦᐊᐦᑫ ᒫᒃ ᐸᔑᑕᐦᐊᐦᑫ ᐊᓂᔫᐦ ᐅᒌᔑᑳᓪᐦ ᒨᐧᐁᐦᐠ 240, 120 ᒫᒃ 119 ᒥᑯ ᒉ ᐃᐢᐸᔑᑫ ᐊᓂᑕ ᐁ ᐯᔦᑯᑌᐅᔨᐨ, ᓇᒧᐃ ᑲᑕ ᐅᐦᒋ ᐅᑎᓂᑲᓅᔫ ᒉᒌ ᑎᐸᐦᐊᒧᐧᐋᑲᓅᐨ.

ᐊᓂᔫᐦ ᐁ ᒌᔑᑳᒃᐤ ᐧᐋᐦᔫ ᐁ ᓂᑑᐦᐅᐨ ᐊᐧᐁᓐ ᐊᓯᑎᓯᓇᐦᐋᑲᓅᔫᐦ ᐊᓂᔫ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᐁ ᐃᐦᑖᐨ ᐊᓂᑌ ᒥᑯ ᒫᒃ ᐅᑎᓂᑲᓅᔫ ᐊᓂᔫ ᑕᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᑳ ᑕᔫᐦᑳᓱᐧᑖᐤ ᐁ ᐃᐢᐸᔑᐧᑖᐤ ᐊᓂᑌ ᒉ ᓂᑑᐦᐅᐧᑖᐤ ᒫᐅᐠ ᐁ ᐋᔑᒪᓂᔑᐠ ᒉᒌ ᐃᐢᐸᔑᓈᓄᔑᐠ ᐁᐅᑯ ᐅᒌ ᐊᔫᐧᐊᑉ ᑳ ᐧᐃᒋᐦᐊᑲᓅᐧᑖᐤ. ᐅᔫᐦ ᓂᑑᐦᐅᐢᒌᐦ ᐅᔅᑌ 200 ᑳ ᑕᐦᐧᑳᐠ ᐊᐢᒌᐤ ᑎᐸᐦᐋᑲᓐ ᑳ ᐃᐢᐱᔑᓈᑯᐦᐧᑳᐤ ᐄᓅ ᐊᐦᑖᐃᓂᐦᐠ ᐅᐦᒋ ᒉᐢᑲᓈᐤ ᐁ ᐃᑎᔨᒧᐦᐠ ᐊᓂᑌ ᒫᑉ ᐧᐄᐃᑎᒥᐦᐠ ᐄᓅ ᐊᐦᑖᐃᓂᐦᐠ 50 ᑳ ᑕᐦᐧᑳᐠ ᐊᐢᒌᐤ ᑎᐸᐦᐋᑲᓐ ᐁ ᐃᔅᐱᔑᓈᑯᐦᐠ. ᒌ ᐋᔑᐸᔫᐦ ᐊᓂᔫ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᑳ ᐃᐦᑖᐧᑖᐤ ᓂᑑᐦᐋᓅᐠ ᐊᓂᑌ ᐧᐋᐦᔫ ᐊᓐ ᑳ ᐱᐳᐦᐠ 2014-2015, 39,646 ᒌ ᐃᔅᐱᔅ ᐃᐦᑖᐅᐠ ᐊᐧᐁᓂᒌ ᓅᐦᒋᒦᐦᐠ, ᐁᑯ 38,751 ᒌᔑᑳᐅᐦ ᐊᓐ ᐊᐢᒌᐤ ᐊᒋᐦᑖᓱᓐ 2015-2016 ᑳ ᐃᒋᔅᑌᐠ ᒉᐧᑳᐠ ᑳ ᐱᒥᐸᔑᐦᐠ ᓂᑑᐦᐅᓈᓕᔫᐤ (ᐊᒋᐦᑖᓱᓂᒪᓯᓇᐦᐋᑲᓐ 4 ᑲᓇᐧᐋᐸᐦᑕᐦ).

ᑖᐦᑎᐸᓐ ᐁ ᑲᓇᐧᐋᐸᐦᑖᑲᓄᔑᐠ ᐊᐧᐁᓐ ᐅᒪᓯᓇᐦᐋᑲᓐ ᓅᑯᓐ 221 ᒌᔑᑳᐤ ᐁᒌ ᐃᔅᐱᔅ ᒌᔑᑲᐧᐋᑲᓅᐨ ᐅᔫ ᑳ ᐱᐳᓂᔑᐠ 2015-2016 (ᐊᒋᐦᑖᓱᓂᒪᓯᓇᐦᐋᑲᓐ 5 ᑲᓇᐧᐋᐸᐦᑕᐦ). ᐊᓂᔫᐦ ᒌᔑᑳᐅᐦ ᑳ ᐃᔅᐱᔅ ᒌᔑᐦᑯᐧᐋᑲᓅᐧᑖᐤ ᐯᔦᑯ ᐅᑌᓅ ᒥᐢᑎᓯᓃᐦᐠ ᐁᑯᐨ ᑳ ᓅᑯᐦᐠ ᒫᐅᐠ ᒥᐦᑫᑐ ᒌᔑᑳᐤ ᐁᒌ ᐊᔦᐧᑖᐤ (255 ᒌᔑᑳᐅᐦ), ᐁᑯ ᒦᓐ ᓄᒥᐢᑳᐦᐠ (248 ᒌᔑᑳᐅᐦ) ᐁᑯ ᐧᐋᐧᓵᓂᐲ ᐊᓯᐠ ᐧᐋᔖᐤ ᓰᐲ (242 ᒌᔑᑳᐅᐦ), ᐁᑯ ᐧᐄᒥᓂᒌ ᒫᐅᐠ ᓃᐦᑖᐦᐠ ᒌ ᑕᔫᐠ 182 ᒌᔑᑳᐅᐦ ᐁᒌ ᑕᔨᐧᑖᐤ (ᐊᒋᐦᑖᓱᓂᓯᓇᐦᐋᑲᓐ 5).

ᐃᐢᐱᓐ 2002-2003 ᐊᐢᒌᐤ ᐊᒋᐦᑖᓱᓐ, ᐆ ᓂᑑᐦᐅᓈᓕᔫᐤ ᑳ ᐃᔅᐱᔅ ᐱᒥᐸᔑᐦᐠ ᓂᔅᑐᔑᐠ ᐃᐦᑕᑯᓐ ᐊᓂᑌ ᒉᒌᔑ ᒪᓯᓇᐦᐧᐋᑲᓅᐨ ᐊᐧᐁᓐ; ᐋᔅᑯ ᐁ ᓂᑑᐦᐅᐨ, ᐧᐁᐃᐱᔅᒋᔅ ᐁᑳ ᒌ ᓂᑑᐦᐅᒡ ᑲᔦ ᐊᐧᐁᓐ ᔫᑯ ᐁ ᒪᓯᓇᐦᐅᔨᐨ ᐁᑳ ᒉ ᐅᐦᒋ ᒥᐢᑳᐦᐨ ᓈᓪᔭᔫ ᐊᓂᔫ ᐯᐳᓂᔑᐠ. 2015-2016 ᐊᐢᒌᐤ ᐊᒋᐦᑖᓱᓐ, 8 ᒌ ᑕᔫᐠ ᐯᔦᑯᑌᓅ ᐁᒌ ᒪᓯᓇᐦᐆᔨᐧᑖᐤ ᒥᑯ ᐋᔅᑯ ᒉ ᓂᑑᐦᐅᐧᑖᐤ, ᓇᒧᐃ ᐅᐦᒋ ᐃᐦᑖᐤ ᐊᐧᐁᓐ ᐁ ᓂᑐᐧᐁᔑᐦᑕᐦᒃ ᐧᐁᐱᔅᒋᔅ ᒉᒌ ᔫᓂᐨ ᑲᔦ ᓇᒧᐃ ᐅᐦᒋ ᒪᓯᓇᐦᐧᐋᑲᓅᐠ ᐊᓂᒌ ᐊᐧᐁᓂᒌ ᐁᑳ ᐅᓐᔅ ᐅᐦᒋ ᒪᓯᓇᐦᐆᔨᐧᑖᐤ ᐯᔦᑯ ᐱᐳᓐᐦ ᐅᑖᐦᐠ ᐅᓐᔅ ᐁᒌ ᐅᓐᐳᔅᑳᐦᒃ ᒋᐢᑯᑕᒫᒉᐅᑲᒥᑯᐦᐠ ᑖᓐ ᑳᐧᐄᔑ ᒋᐢᑯᑕᒫᓱᐨ 5 ᑳ ᐃᒋᔅᑌᔑᐠ.

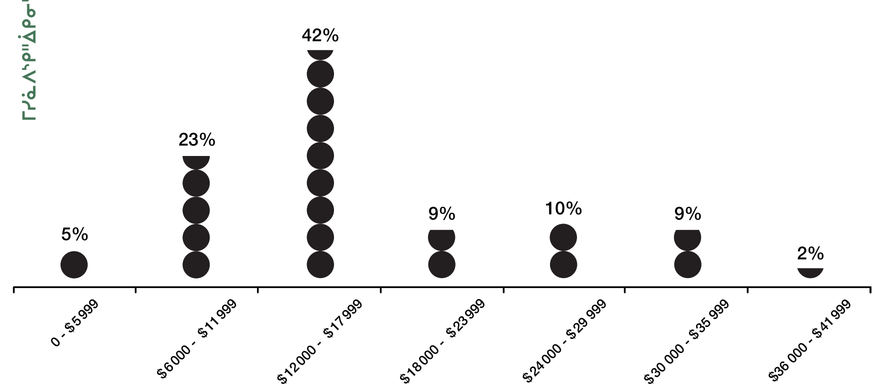
ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᔫᐃᓐ ᑳ ᒥᔥᐧᐋᓂᐌᐠ

ᐃᐢᐧᑳᒋᐦᐸᔫ ᒉᔑᑯᒻ ᐱᐳᓐᐦ ᐆ ᓂᑑᐦᐅᓈᓕᔫᐤ ᐁ ᑲᓇᐧᐋᐸᐦᑖᑲᓅᐦᐠ ᐁ ᐃᑕᒋᐦᑖᑯᐦᐠ ᒉᐧᑳᓐ ᐅᑕ ᑯᐯᒃ. ᐊᓐ ᑯᐯᒃ ᐯᓐᔑᓐ ᐸᓖᓐ ᑲᓇᐧᐋᐸᐦᑖᑲᓅ ᐁᑯᐨ ᐧᐁᐦᒋ ᐧᐃᔦᔑᐦᑖᑲᓅᐦᐠ ᑖᓐ ᒉ ᐃᔅᐱᓅᐠ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᐅᐦᒋ ᐧᐃᔦᔑᐦᑖᑲᓅᐦᐠ ᒉ ᐃᔅᐱᔅ ᐸᒋᔅᑎᓂᑲᓅᐦᐠ 2015-2016 ᒉ ᐋᐸᑕᐦᐠ 1.5% ᒌ ᐃᔅᐱᔅ ᐃᐢᐧᑳᐦᒋᐸᔫ ᑖᓐ ᑳ ᐃᔅᐱᓅᐠ ᐯᐳᐦᐠ (ᐊᒋᐦᑖᓱᓂᓯᓇᐦᐋᑲᓐ 6 ᑲᓇᐧᐋᐸᐦᑕᐦ).

ᐆ ᐊᐢᒌᐤ ᐊᒋᐦᑖᓱᓐ 2015-2016, $23,981,809 ᒌ ᐃᔅᐱᔅ ᒌᔑᐦᑲᐧᐋᑲᓅᐠ ᓂᑑᐦᐅᔫᐠ (ᐊᒋᐦᑖᓱᓂᓯᓇᐦᐋᑲᓐ 7 ᑲᓇᐧᐋᐸᐦᑕᐦ). ᐆ ᐅᐦᒋ, 92% ᒌ ᐃᔅᐱᔅ ᒌᔑᐦᑲᐧᐋᑲᓅᐠ ᓂᑑᐦᐅᔫᐠ ᐊᓂᒌ ᓅᐦᒋᒦᐦᐠ ᐁᒌ ᐃᐦᑖᐧᑖᐤ, ᐊᐢᒋ ᐊᓐ ᐊᔦᐧᐊᑉ ᑳ ᒥᔦᑲᓅᐧᑖᐤ ᐊᓂᒌ ᐧᐋᐦᔫ ᑳ ᓂᑑᐦᐅᐧᑖᐤ. ᐆ ᒫᒃ ᐁ ᐃᔑᓈᑯᐦᐠ, ᐃᐢᐱᓐ 2002-2003 ᑳ ᐅᐦᒋ ᐱᒥᐸᔑᐦᑖᑲᓅᐦᐠ, ᐁᑯᐨ ᑳ ᐅᐦᒋ ᓇᐦᐄᐸᔑᐦᐠ ᐊᔫᐧᐊᑉ $773,470 ᒉᒌ ᐃᔅᐱᔅ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑲᓅᐧᑖᐤ ᐊᓂᒌ ᒉᔨᓈᓯᐧᑖᐤ (ᐊᒋᐦᑖᓱᓂᒪᓯᓇᐦᐋᑲᓐ 7).

ᐆ ᐯᐳᐦᐠ 2015-2016 ᐯᔦᑯᑌᓅ ᐅᑌ ᒥᔨᐧᐁ ᐄᓅ ᐊᐦᑖᐃᓂᐦᐠ $16,460 ᒌ ᐃᔅᐱᔅ ᑎᐸᐦᐊᒧᐧᐋᑲᓅ, ᐃᔅᐱᔅ ᐊᓐ $16,773 ᑳ ᑎᐸᐦᐊᒧᐧᐋᑲᓅᐧᑖᐤ ᐯᐳᓂᔑᐠ 2014-2015 ᑳ ᐃᒋᔅᑌᔑᐠ ᐊᐢᒌᐤ ᐊᒋᐦᑖᓱᓂᔫ, ᑲᔦ $16,994 ᐊᓂᔫ ᐊᐢᒌᐤ ᐊᒋᐦᑖᓱᓂᔫ 2013-2014. ᐊᓂᑌ ᐧᐄᒥᓐᒌᐦᐠ $13,297 ᒌ ᐃᔅᐱᔅ ᒥᐢᑲᒧᐠ ᐯᔦᑯᑌᓅ ᐁᑯ ᐊᓂᑌ ᐧᐋᐧᓵᓂᐲᐦᐠ ᐊᓯᐠ ᐧᐋᔖᐤ ᓰᐲ $18,467 (ᐊᒋᐦᑖᓱᓂᒪᓯᓇᐦᐋᑲᓐ 7). ᒫᒨ ᐁ ᑕᔨᐧᑖᐤ (67%) ᓂᑑᐦᐅᔫᐠ ᐱᔮᐦᐯᔦᑯᑌᐆᔨᐧᑖᐤ ᐧᐃᔦᔅ $6,000 ᐃᔅᑯ $17,999 ᐃᔅᐱᔅ ᑎᐸᐦᐊᒧᐧᐋᑲᓅᐠ ᒉᔑᑯᒻ ᐱᐳᓐᐦ (ᐊᒋᐦᑖᓱᓂᒪᓯᓇᐦᐋᑲᓐ 3).

ᒥᓯᓈᐱᐢᑭᐦᐄᑭᓂᐦᑳᓐ 3 ᑳ ᐃᔅᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓂᐌᐠ ᐸᐦᐸᔑᑯᑖᓂᐤ



ᐋ ᐃᔥᐱᔥ ᒥᔥᑎᒫᐅᐦᒡ ᐋ ᐑᒥᐦᐄᑯᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐄᔨᔨᐅᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᔫᓐᐦ

ᐁ ᓂᑑᐦᐅᓈᓅᐦᒡ, ᐁ ᓅᑕᒣᓵᓅᐦᒡ ᑲᔦ ᐁ ᐧᐊᓇᐦᐄᒋᓅᐦᒡ ᒥᔅᑕᐦᐄ ᓂᑐᐧᐁᔨᐦᑖᑯᓐ ᑰᐧᑳᓐ ᐁ ᐄᑖᐸᑕᐦᒡ ᑲᔦ ᐁ ᐃᔅᐸᔨᓈᓅᐦᒡ ᓂᑑᐦᐆᔅᑏᒡ. ᐃᐦᑕᑯᓐ ᑲᔦ ᐋᔦᐧᐋᐤ ᐁ ᓂᑐᐧᐁᔨᐦᑕᐦᒃ ᓂᑑᐦᐆᔦ ᓅᓕᔫᔦ, ᓂᑐᐧᐁᔨᐦᑖᑯᔦ ᑰᐦᑏ ᒌᔑᐦᑲᐦᒃ ᐅᐧᐋᔅᑳᐦᐄᑲᓂᒻ ᐊᓂᑌ ᐅᑎᐦᑖᐃᓂᐦᒡ ᑳ ᐃᐦᑕᑰᓂᒡ. ᒥᐦᑯᑐ ᓂᑑᐦᐆᔦᒡ ᑳ ᒥᔅᑲᐦᑳᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᓕᔫᔦ ᐋᐸᑎᓯᒡ ᓂᔫᓂᐅᑌᐦᒡ ᑰᐦᑏ ᐋᔫᐧᑖᐤ ᓅᓕᔫᔦ ᐊᓂᔦ ᐁ ᐃᔥᐱᔥ ᓂᑐᐧᐁᔨᐦᑕᐦᑳᐤ. ᐆ ᐊᔅᒌᐤ ᐊᒥᐦᑖᓯᓐ 2015-2016 ᑳ ᐃᒥᔥᑌᒡ ᐊᓐ ᓂᑑᐦᐆᓅᓕᔫᐤ ($23,981,809) 66% ᒌ ᐃᔥᐱᔖᐤ ($36,432,668) ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒫᒨ ᐁ ᑕᔨᐧᑖᐤ ᓂᑑᐦᐆᔑᒡ ᒉᔨᓈᓯᐧᑖᐤ ᐅᔦ ᑯ ᐧᐄᒥᐦᐄᑯᐧᑖᐤ. ᐊᓐ ᐁ ᐃᔅᑯᐸᔨᐦᒡ ($12,450,859) ᐄᐦᒡ ᒌ ᐅᐦᒋᐸᔦ, ᐋᐸᑎᓯᐧᐃᓐ ᑲᔦ ᐯᓐᔑᓐ ᐹᓛᓐᔅ.

ᐧᐄᒥᐦᐄᐧᐋᐤ ᓅᔫᓐ

ᑳ ᐃᔥᐱᔥ ᐱᒥᐸᔨᐦᑖᑲᓅᒡ ᐅᐦᒋ 2002-2003 ᐊᔅᒌᐤ ᐊᒥᐦᑖᓯᓐ ᐊᓂᑕ ᑳ ᐃᒥᔥᑌᒡ ᑰᐦᑏ ᐃᐦᑕᑯᐦᒡ ᐃᓐᓱᓇᓐᔅ ᓅᓕᔫᐤ, ᐊᐧᐁᓐ ᐁ ᐧᐊᓇᐦᒌᑦ ᓅᓕᔫᔦ ᐁᑳ ᒌ ᓂᑑᐦᐅᑦ ᑯᐧᑳᔦ ᐁᒌ ᐃᔅᐸᔨᑦ ᐁ ᓂᑑᐦᐅᑦ ᒫᒃ ᐁ ᐋᐦᑯᓯᑦ ᐃᒥᔥᑌᐤ ᑰᐦᑏ ᒌᔑᐦᑲᐧᐋᑲᓅᑦ ᐊᐱᔒᔥ ᐊᓂᔦ ᐅᐦᒋ. 2015-2016 ᑳ ᐱᐳᐦᒡ, 565 ᐋᐦᑯᓯᑦ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒌ ᐃᔥᐱᔥ ᑎᐸᐦᐄᒋᓅ ᐁᑯ ᓇᒧᐃ ᐅᐦᒋ ᑎᐸᐦᐄᒋᓅ ᐅᐦᒋ ᑯᐧᑳᓐ ᐁᒌ ᐃᔅᐸᔨᐦᒡ (ᐊᒥᐦᑖᓯᓂᒪᔨᓇᐦᐄᑲᓐ 8).

ᐧᐋᓲᐅᔩᐲ

ᐊᓂᒌ ᒉᔨᓈᓯᐧᑖᐤ ᓂᑑᐦᐆᓅᓕᔫᔦ ᐊᓂᑕ ᐅᐦᒋ ᐧᐋᓲᐅᔩᐲᐦᒡ ᑳ ᐅᐦᒌᐧᑖᐤ ᐄᓅᒡ, ᐊᓂᔦ ᑖᓐ ᐁ ᐃᑎᔨᓈᓯᔑᒡ ᐧᐋᔅᓂᐲᐤ ᐄᓅᐦ ᐁᐅᑯ ᐁ ᐃᑎᔨᓈᓯᐧᑖᐤ. ᒥᑯ ᒫᒃ, ᐃᐦᑕᑯᓐ ᑖᓐ ᑰᒌᔑ ᑲᓇᐧᐋᐸᒫᑲᓅᐧᑖᐤ ᐊᓂᔦ ᐁ ᑕᔨᐧᑖᐤ ᒫᒨ. 2015-2016 ᐊᔅᒌᐤ ᐊᒥᐦᑖᓯᓐ ᑳ ᐱᒥᐸᔨᐦᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᓕᔫᐤ, 62 ᒌ ᑕᓯᒡ ᐧᐋᓲᐤ ᔩᐲᐅᐄᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᓕᔫᔦ ᐁ ᒪᔨᓈᓯᐧᑖᐤ. ᒫᒨ 14,595 ᒌᔑᑳᐤ ᒌ ᐃᐦᑖᐅᒡ ᓅᐦᒋᒦᐦᒡ, ᐊᔅᒋ 180 ᒌᔑᑳᐤ ᐧᐋᐦᔦ ᐁᒌ ᓂᑑᐦᐅᐧᑖᐤ. ᒫᒨ $1,113,480 ᒌ ᐃᔥᐱᔥ ᒥᔅᑲᒧᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᓕᔫᔦ ᐅᒌ ᐧᐋᓲᐤ ᔩᐲᐅᐄᓅᒡ, ᐅᓲᐦ $17,959 ᒌ ᐃᔥᐱᔥ ᒌᔑᐦᑲᐧᐋᑲᓅ ᐯᔭᑯᑌᓅ.

ᒫᐦᒋᒡ ᒫᔨᓈᑖᒡ

ᒌ ᐃᔅᐧᑳᐦᒋᐸᔦ ᑖᓐ ᑳ ᑕᔨᐧᑖᐤ ᐊᐧᐁᓂᒌ ᐁᒌ ᒪᔨᓇᐦᐅᔑᐧᑖᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᓕᔫᔦ ᐅᔦ ᑳ ᐱᔮᓂᔖᒡ 2015-2016. ᒥᑯ ᒫᒃ, ᐅᒌ ᐁ ᐹᐦᐯᔭᑯᑌᓅᐧᑖᐤ ᓇᒧᐃ ᐅᐦᒋ ᐃᔥᐱᔥ ᐃᐦᑖᐅᒡ ᓅᐦᒋᒦᐦᒡ ᑖᓐ ᑳ ᐃᐦᑎᐧᑖᐤ ᐅᑖᐦᒡ ᐯᔮᓂᔖᒡ. ᐃᐦᑕᑯᓐ ᒫᒃ ᑯᐧᑳᓐ ᐧᐁᐦᒋ ᐃᔅᐸᔨᐦᒡ ᐆ ᐁᑯ ᐊᓂᒌ ᒥᔫᒧᐱᐧᑖᐤ ᑲᔦ ᐊᓂᒌ ᐋᐸᒋᐦᐋᑲᓂᒡ ᒨᔥ ᓇᓈᑲᒋᐦᑖᐅᒡ ᑖᓐ ᐁ ᐃᔥᐱᔥ ᐋᐦᒋᐸᔨᐦᒡ ᐊᐧᐁᓂᒌ ᐁ ᒪᔨᓇᐦᐅᔑᐧᑖᐤ ᐅᔦ ᐁ ᒥᔥᑎᒫᐧᐊᓂᔑᒡ ᑰᒌᔑ ᐧᐄᒥᐦᐊᑲᓅᐧᑖᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᓅᓕᔫᔦ ᐅᐦᒋ. ᐃᐦᑕᑯᓐ ᑖᐦᑎᐸᓐ ᐊᓂᑌ ᐄᓅ ᐊᐦᑖᐃᓂᐦᒡ ᑖᓐ ᐁ ᐃᔑ ᓇᓇᒥᔥᑲᐦᐧᑳᐤ ᐄᓅᒡ ᒉᔑᑯᒡ ᐱᔮᓐᐦ, ᓅᓕᔫᔦ ᒫᒃ ᐋᐸᑎᓯᐧᐃᓐ ᐁᑳ ᐃᔥᐱᔥ ᐃᐦᑕᑯᐦᐧᑳᐤ. ᓅᑯᓐ ᒫᒃ ᐄᓅᒡ ᐅᑌ ᐃᔨᔨᐤ ᐊᔅᒌᐦᒡ ᐁᔅᑯ ᓈᔥᒡ ᐁ ᒥᔦᔨᐦᑕᐦᐧᑳᐤ ᐁ ᓂᑑᐦᐅᐧᑖᐤ, ᐁ ᓅᑕᒣᔅᐧᑖᐤ ᑲᔦ ᐁ ᐧᐊᓇᐦᐃᑯᐧᑖᐤ.

TABLEAUX

TABLEAU – 1
TABLE ᐊᒋᑦᑖᓯᓂᓯᓂᖕᐃᑭᓐ

PRESTATAIRES DU PROGRAMME
BENEFICIARIES OF THE PROGRAM
ᓂᕈᖕᐅ ᐃᓱᔪᒡᒐ ᐋᐱᒋᖕᐊᒐ ᓂᕈᖕᐅᓇᔭᓐᖕ
2015-2016

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᖕᑕᐃᓐ	UNITÉS *UNITS* ᑎᖕᑐᑕᓄ	STRUCTURE DES UNITÉS *COMPOSITION OF UNITS* ᐋ ᐃᑎᓂᒡᒐ ᐋ ᐸᖕᐸᓱᑯᑕᐅᓯᒡᒐ ADULTES *ADULTS* ᑭᓅᐃᓱᔪᒡᒐ	ENFANTS *CHILDREN* ᐊᖕᐋᓂᒡᒐ	TOTAL *TOTAL* ᒫᒧ
Mistissini ᒥᖕᑎᓯᓃ	178	263	70	333
Chisasibi ᑭᖕᓯᐃ	550	728	281	1009
Waskaganish ᐧᐊᖕᑲᖕᐃᑲᓂᖕ	112	165	60	225
Waswanipi* ᐧᐋᖕᓴᓂᐃ	219	324	173	497
Wemindji ᐧᐃᒥᓐᑊ	101	143	21	164
Eastmain ᐃᖕᒥᓐ	42	57	15	72
Whapmagoostui ᐧᐋᐱᒫᑯᖕᑐᐃ	157	218	115	333
Nemaska ᓄᒥᖕᑲ	26	39	5	44
Oujé-Bougoumou ᐅᕐᐳᑯᒧᑦ	72	98	34	132
Total **ᒫᒧ**	**1 457**	**2 035**	**774**	**2 809**

*Inclut également la communauté de Washaw-Sibi
**Also includes the community of Washaw-Sibi*
*ᑭᖕ ᐋᓗᓐ ᓱᐃ ᐃᖕᑕᐃᓐ

TABLEAU – 2
TABLE ᐊᒋᑦᑖᓯᓂᓯᓂᖕᐃᑭᓐ

UNITÉS DE PRESTATAIRES SELON L'ÂGE DU CHEF DE L'UNITÉ
BENEFICIARY UNITS ACCORDING TO AGE OF THE HEAD OF THE UNIT
ᐋ ᐸᖕᑯᑕᐅᓯᓈᖕᑊᒡᒐ ᐊᓂᔭ ᑲ ᐊᐡ ᐃᖕᐱᑎᓯᒡᒐ ᑲ ᓃᑲᓃᒡᒐ ᐋ ᐸᖕᑯᑕᐅᓯᒡᒐ
2015-2016

GROUPE D'ÂGE *AGE GROUP* ᑲ ᐃᖕᐱᑎᓯᒡᒐ	UNITÉS SELON LE NOMBRE D'ADULTES *UNITS ACCORDING TO NUMBER OF ADULTS* ᑲ ᐃᑎᓂᒡᒐ ᑭᓅᐃᓱᔪᒡᒐ ᐋ ᐸᖕᑯᑕᐅᓯᓈᖕᑊᒡᒐ 1 ADULTE *1 ADULT* 1 ᑭᓅᐃᓱᔪᑦ	2 ADULTES *2 ADULTS* 2 ᑭᓅᐃᓱᔪᒡᒐ	TOTAL *TOTAL* ᒫᒧ	%
17-26	253	29	282	19%
27-36	106	76	182	13%
37-46	89	80	169	12%
47-56	92	87	179	12%
57-66	80	111	191	13%
67-76	157	140	297	20%
77-86	80	44	124	9%
87 +	22	11	33	2%
Total **ᒫᒧ**	**879**	**578**	**1 457**	**100%**

TABLEAU – 3

TABLE ᐊᒋᑦᑖᓯᓂᓯᓂᖕᐃᑭᓐ

PARTICIPATION AU PROGRAMME
PARTICIPATION ON THE PROGRAM
ᑲ ᐊᐱᒋᖕᐊᑮᓄᑦ ᓂᑑᖕᐅᓇᔭᓐ
2015-2016

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᖕᑖᐃᓐ	POPULATION CRIE *CREE POPULATION* ᑲ ᐃᑎᓂᒃ ᐃᓱᔪᒃ MEMBRES[1] *MEMBERS[1]* ·ᐊᒋᖕᐃ·ᐊᒃ[1]	RÉSIDANTS[2] *RESIDENTS[2]* ·ᐊᒋᒃ[2]	PRESTATAIRES DU PROGRAMME *BENEFICIARIES OF THE PROGRAM* ᓂᑑᖕᐅ ᐃᓱᔪᒃ ᐊᐱᒋᖕᐊᒃ ᓂᑑᖕᐅᓇᔭᓐᖕ INSCRIPTIONS *ENROLLMENT* ᐊᒌᑦ ᐲᖕᑖᓯᓂᖕᐅᓯᒃ	%[3]
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓃ	3 850	3 813	333	9%
Chisasibi ᒋᓴᓱᐃ	4 564	4 524	1 009	22%
Waskaganish ·ᐊᔅᑲᖕᐃᑲᓂᖕ	2 957	2 871	225	8%
Waswanipi ·ᐊ·ᓵᓂᐃ	2 378	2 310	497	22%
Wemindji ᐃᒥᓐᒋ	1 537	1 493	164	11%
Eastmain ᐃᔅᒥᓐ	819	800	72	9%
Whapmagoostui ·ᐊᐱᒫᑯᔅᑐᐃ	996	987	333	34%
Nemaska ᓄᒥᔅᑲ	852	836	44	5%
Oujé-Bougoumou ᐅᖁᔾᑯᒧ	906	887	132	15%
Total **ᒫᒧ**	**18 859**	**18 521**	**2 809**	**15,2%**

1 Membres des communautés (Registre des populations autochtones de octobre 2016)
1 Members of the communities (Enrollment Commission List of October, 2016)
1 ·ᐊᒋᖕᐃᑦᑎᖕᑖᓐ ᐅᖕᒋ ᐊᖕᑖᐃᓐᖕ (ᐊᓂᔫᖕ ᐊᑦᑎᔫᖕ ᐅᒋᒫᐅᒃ ᑲ ᒪᓯᓇᖕᐊᑖᓐ ᐊᑎᖕᑲᖁᐊᓱᒃ 2016)

2 Membres résidant sur le Territoire de la Baie-James (Registre des populations autochtones de octobre 2016)
2 Members residing in the James Bay Territory (Enrollment Commission List of October, 2016)
2 ᐊᓂᒋ ·ᐊᒋᒃ ᐊᓂᑖᖕ ᖁᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐊᔅᒋᖕᖕ (ᐊᓂᔫᖕ ᐊᑦᑎᔫᖕ ᐅᒋᒫᐅᒃ ᑲ ᒪᓯᓇᖕᐊᑖᓐ ᐊᑎᖕᑲᖁᐊᓱᒃ 2016)

3 Pourcentage des résidants inscrits au programme
3 Percentage of residents enrolled on the Program
3 ᐱᔅᓴᓐᑦ ᐊᓂᒋ ·ᐊᒋᒃ ᐃᖕᑖᐃᓂᖕᖕ ᐊ ᐊᐱᒋᖕᐊᒃ ᓂᑑᖕᐅᓇᔭᓐᖕ

TABLEAU – 4

TABLE ᐊᒋᑦᑖᓯᓂᓯᓂᖕᐃᑭᓐ

RÉPARTITION DES JOURS
DISTRIBUTION OF DAYS
ᐊ ᐃᖕᑎᓂᓱᒃ ᐃᓱᔪᒃ ᐅᒋᒃᑲᒥᐊᖕ
2015-2016

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᖕᑖᐃᓐ	ACTIVITÉS / *ACTIVITIES* / ᑖᓐ ᑲ ᐃᖕᑎᓇᓄᒃ ᐊᓂᖕᐃ ᒋᒃᑲᖕ BOIS *BUSH* ᓄᖕᒋᒋᖕᖕ	RÉGION ÉLOIGNÉE[1] *FAR REGION[1]* ᐊ ᒃᐅᓇᑯᒃ[1]	COMITÉ LOCAL *LOCAL COMMITTEE* ᐃᖕᑖᐃᓂᖕᒃ ᒥᒃᒍᐱᒃ	MATERNITÉ *MATERNITY* ᐊ·ᐊᐱᒫᐅᓯᓇᓂᐃᒃ	COURS MANIEMENT D'ARMES *FIREARMS COURSE* ᐸᔅᒋᑭᓐ ᒋᔅᑯᑎᒫᒫᐃᓐ	MALADIE DÉSATRE[2] *SICK LEAVE DISASTER[2]* ᐊᖕᑯᓯᓐ ᒋᒋᒃᑲᖕᖕ ᐊᖕᒃᑲᖕ ᐊᐃᔅᐱᐃᓗᒃ[2]	JOURS RÉMUNÉRÉS *PAID DAYS* ᒋᒋᒃᑲᖕᖕ ᑲ ᑎᐱᖕᐃᑭᓄᓇᓄᒃᖕ CHEF *HEAD* ᑲ ᓂᑲᑲᓂᑦ	CONJOINT *CONSORT* ᐅᐃᒋᒫᑭᖕᖕ	TOTAL[3] *TOTAL[3]* ᒫᒧ[3]
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓃ	45 312	4 370	0	27	0	132	32 164	13 307	45 471
Chisasibi ᒋᓴᓱᐃ	116 797	19 060	10	521	0	165	97 466	20 027	117 493
Waskaganish ·ᐊᔅᑲᖕᐃᑲᓂᖕ	23 561	3 345	0	91	0	0	17 999	5 653	23 652
Waswanipi ·ᐊ·ᓵᓂᐃ	52 804	5 303	0	170	0	116	39 282	13 808	53 090
Wemindji ᐃᒥᓐᒋ	18 320	1 813	10	0	0	78	14 761	3 647	18 408
Eastmain ᐃᔅᒥᓐ	9 293	1 089	0	160	0	0	7 561	1 892	9 453
Whapmagoostui ·ᐊᐱᒫᑯᔅᑐᐃ	32 077	2 637	0	173	0	0	25 746	6 504	32 250
Nemaska ᓄᒥᔅᑲ	6 435	269	0	0	0	11	4 521	1 925	6 446
Oujé-Bougoumou ᐅᖁᔾᑯᒧ	15 083	865	0	71	0	63	12 636	2 581	15 217
Total **ᒫᒧ**	**319 682**	**38 751**	**20**	**1 213**	**0**	**565**	**252 136**	**69 344**	**321 480**

1 Région éloignée : le nombre de jours en région éloignée fait partie du nombre de jours passés dans le bois.
1 Far Region: the number of days spent in a far harvesting region are included in the number of days spent in the bush.
1 ᐊ ᒃᐅᓇᑯᖕᖕ: ᑎᖕᑐ ᒋᒋᒃᑲᖕᖕ ᐊᓂᑖᖕ ᐊ ᐃᖕᑖᓂᖕᐃᒃ ᐊ ᒃᐅᓇᑯᖕᖕ ᓂᑑᖕᐅ ᐊᔅᒋᒋ ᐊᖕᑎᓂᑭᓂᖕᖕ ᐊᓂᖕᐃ ᒫᒧ ᐊ ᐅᒋᒋᒃᑲᒥᑦ ᐊᖕᐊᖕ.

2 Les jours de maladie et de désastre sont payés par le Fonds d'assurance.
2 Sick Leave and Disaster Days are paid by the Insurance Fund.
2 ᐊᖕᑯᓯᓐ ᒋᒋᒃᑲᖕᖕ ᑭᒃᑲᖕ ᐊᖕᖕᒃᑲᒃ ᐊ ᐃᔅᐱᔅᔅᒃ: ᒋᒋᒃᑲᖕᖕ ᐊ ᑎᐱᖕᐃᑭᓂᖕᐃᒃᖕ ᐅᖕᒋ ᐊᓂᑎᖕ ·ᐃᒋᖕᐃᖕᐊᖕ ᓇᔭᓐᖕ.

3 Les jours rémunérés (Total) : Total des jours d'activités sauf les jours en région éloignée.
3 Paid Days (Total): Total days of all activities except days in Far Region.
3 ᒋᒋᒃᑲᖕᖕ ᑲ ᑎᐱᖕᐃᑭᓂᖕᐃᒃᖕ (ᒫᒧ): ᒫᒧ ᒋᒋᒃᑲᖕᖕ ᐅ ᐊ ᒋ ᐃᖕᑎᓇᓂᖕᐃᒃ: ᓂᑑᖕᐅ ᐊᔅᒋᖕᖕ ᐊ ᒋ ᐃᖕᑖᓂᖕᐃᒃ, ᐊ ᓂᖕᑐᔅᒃ ᓂᑑᖕᐅ ᐃᔅᔅᐅᔅᒃ, ᐊ ·ᐊᐱᒫᐅᓯᓇᓂᖕᐃᒃ ᑭᒃᖕ ᐸᔅᒋᑭᓐ ᒋᔅᑯᑎᒫᒫᐃᓐᖕ.

TABLEAU – 5
TABLE ● ᐊᒋᑦᑖᓂᓯᓂᖕᐃᑭᓐ

MOYENNE DE JOURS RÉMUNÉRÉS
AVERAGE DAYS PAID
ᐃᓵᓴᐊ ᑎᖕᑐ ᑏᑦᑲᒃᖕ ᑲ ᑎᐱᖕᐃᑭᓅᒃᖕ
2015-2016

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᖕᑖᐃᓐ	UNITÉS *UNITS* ᐸᓗᑯᑖᓅ	PAR CHEF *PER HEAD* ᐸᓗᑯ ᑲ ᓂᑲᓂᑦ ᐸᓗᑯᑖᓅ	PAR CONJOINT *PER CONSORT* ᐸᓗᑯ ᐅᐃᒋᒪᑭᓐᖕ	PAR ADULTE *PER ADULT* ᐸᓗᑯ ᒋᓛᐃᓗᔪ
Mistissini ᒥᑦᑎᓯᓂ	255	181	157	173
Chisasibi ᒋᓴᓯᐃ	214	177	113	161
Waskaganish ᐊᑦᑲᖕᐃᑲᓂᖕ	211	161	107	143
Waswanipi ᐊᓵᓴᓂᐃ	242	179	132	164
Wemindji ᐃᒥᓐᑏ	182	146	87	129
Eastmain ᐃᑦᑐᓐ	225	180	126	166
Whapmagoostui ᐊᐱᒫᑯᑦᑐᐃ	205	164	107	148
Nemaska ᓄᒥᑦᑲ	248	174	148	165
Oujé-Bougoumou ᐅᑎᐳᑯᒧ	211	176	99	155
Moyenne totale ***Overall Average*** **ᒫᒧ**	**221**	**173**	**120**	**158**

TABLEAU – 6
TABLE ● ᐊᒋᑦᑖᓂᓯᓂᖕᐃᑭᓐ

PARAMÈTRES DE CALCUL
CALCULATION PARAMETERS
ᐊᒡ ᐃᓱ ᑎᐱᒋᖕᑲᓂᖕᐃᒃ
2015-2016

	2014-2015	2015-2016
ALLOCATION QUOTIDIENNE *DAILY ALLOWANCE* ᐸᓗᑯ ᑏᑦᑲᒃᖕ ᑎᐱᖕᐊᒫᑯᓯᖕᐃᓐ	65,54 $	66,53 $
CONTRIBUTION AU FONDS D'ASSURANCE *CONTRIBUTION TO THE INSURANCE FUND* ᐊᒡ ᐃᓱ ᐱᖕᑲᓇᑭᓂᖕᐃᓐ ᖕᐃᒋᖕᐃᖕᐊᒡᖕ ᓇᓴᓂᖕᒃ	0,46$	0,47 $
ALLOCATION QUOTIDIENNE NETTE *DAILY NET ALLOWANCE* ᑲ ᑏᑦᑲᐱᖕᑲᓇᑭᓂᖕᐃᑦ ᐸᓗᑯ ᑏᑦᑲᒃᖕ	65,08 $	66,06 $
ALLOCATION QUOTIDIENNE POUR RÉGION ÉLOIGNÉE *FAR HARVESTING REGION DAILY ALLOWANCE* ᐊᒡ ᒃᐅᓇᑯᖕᒃ ᓂᖕᐅᖕᐅ ᐊᑦᑏ ᐸᓗᑯ ᑏᑦᑲᒃᖕ ᑎᐱᖕᐊᒫᑯᓯᖕᐃᓐ	19,66$	19,96$
MONTANT DE BASE / *BASIC AMOUNT* / ᓂᖕᑎᒡ ᐊᒡ ᐃᑦᑎᑎᒃ ᓇᓴᓐ		
PAR ADULTE / *PER ADULT* / ᐸᓗᑯ ᒋᓛᐃᓗᔪᓐ	4 843 $	4 916 $
PAR ENFANT / *PER CHILD* / ᐸᓗᑯ ᐊᖕᐊᑦᖕ	1 940 $	1 969 $
PAR UNITÉ / *PER UNIT* / ᐸᓗᑯᑖᓂᓐ	1 940 $	1 969 $

TABLEAU – 7

TABLE ᐊᒋᑦᑖᓯᓂᓯᓂᖕᐃᑭᓐ

PRESTATIONS ACCORDÉES
BENEFITS GRANTED
ᑲ ᐃᖕᐱᔪ ᒥᔨᐊᓂᐃᒃ ᓂᑑᖕᐅᓇᔭᓐ
2015-2016

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᖕᑖᐃᓐ	ALLOCATION QUOTIDIENNE *DAILY ALLOWANCE* ᐸᓗᓐ ᑏᑦᑲᒃᑯ ᑎᐱᖕᐊᒫᑯᓯᐃᓐ	JOURS DE MALADIE DÉSASTRE[1] *SICK LEAVE DISASTER DAYS*[1] ᐊᖕᑯᓯᓐ ᑏᑦᑲᒃᑯᖕᓯ ᐊᖕᒃᑲᒃ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᒃ	ALLOCATION EN RÉGION ÉLOIGNÉE *FAR HARVESTING REGION ALLOWANCE* ᐊ ᒃᐅᔨᓈᑯᖕᒃ ᓂᑑᖕᐅ ᐊᔅᑏᑎᐱᖕᐊᒫᑯᓯᐃᓐ	MONTANT DE BASE GARANTI[2] *GUARANTEED BASIC AMOUNT*[2] ᒫᖕᑎᓈᒃ ᑎᐱᖕᐊᒫᑯᓯᐃᓐᐣ	SOUS-TOTAL *SUB-TOTAL* ᓅᖕᑎᒃ ᐊ ᑎᐱᒋᖕᒃᑲᓂᐃᒃ	AIDE SOCIALE AJUSTEMENT[3] *SOCIAL AID ADJUSTMENT*[3] ᐃᒋᖕᐃᐊᖕ ᒥᒋᓴ ᐊᐊᖕᑎᓂᑭᓂᐃᒃᐣ	TOTAL *TOTAL* ᒫᒧ	MOYENNE UNITÉ *AVERAGE UNIT* ᐃᓛᔅᐊᓯ ᐸᓗᑯᑖᓂᓐ
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓂ	2 995 094 $	8 720 $	87 225 $	189 882 $	3 280 921 $	-7 235 $	3 273 686 $	18 391 $
Chisasibi ᒋᓴᓯᐃ	7 750 687 $	10 900 $	380 438 $	698 026 $	8 840 051 $	-10 348 $	8 829 703 $	16 054 $
Waskaganish ᐧᐊᔅᑲᖕᐃᑲᓂᖕ	1 562 451 $	0 $	66 766 $	159 818 $	1 789 035 $	-57 $	1 788 978 $	15 973 $
Waswanipi ᐧᐋᓵᓂᐃ	3 449 462 $	7 663 $	105 848 $	464 429 $	4 077 402 $	-33 191 $	4 044 211 $	18 467 $
Wemindji ᐃᒥᓐᒋ	1 210 880 $	5 153 $	36 188 $	91 638 $	1 343 859 $	-855 $	1 343 004 $	13 297 $
Eastmain ᐃᔅᒣᓐ	624 465 $	0 $	21 736 $	33 429 $	679 630 $	0 $	679 630 $	16 182 $
Whapmagoostui ᐧᐊᐱᒫᑯᔅᑐᐃ	2 130 435 $	0 $	52 634 $	306 274 $	2 489 353 $	-3 736 $	2 485 607 $	15 832 $
Nemaska ᓐᒥᔅᑲ	425 096 $	727 $	5 369 $	4 326 $	435 518 $	0 $	435 518 $	16 751 $
Oujé-Bougoumou ᐅᖁᐳᑯᒧ	1 001 075 $	4 161 $	17 266 $	81 978 $	1 104 480 $	-3 008 $	1 101 472 $	15 298 $
Total ᒫᒧ	**21 199 645 $**	**37 324 $**	**773 470 $**	**2 029 800 $**	**24 040 239 $**	**-58 430 $**	**23 981 809 $**	**16 460 $**

1 Les jours de maladie et de désastre sont payés par le Fonds d'assurance (voir le tableau 8).
1 Sick days and disaster days are paid by the Insurance Fund (see Table 8).
1 ᐊᖕᑯᓯᓐ ᑏᑦᑲᒃᑯ ᑭᒃᑲ ᐊᖕᒃᑲᒃ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᒃ: ᑏᑦᑲᒃᑯ ᐊ ᑎᐱᖕᐃᑭᓂᖕᐃᒃᖕ ᐅᖕᒥ ᐊᓂᑎᖕ ᐃᒋᖕᐃᐊᖕ ᓇᔭᓐ (ᒫ ᐊᐱᖕᑎᒥᑯ ᐊᒋᑦᑖᓯᓂᓯᓂᖕᐃᑭᓐ 8).

2 Montant de base garanti payable après avoir déduit tous les revenus gagnés par le chef et le conjoint.
2 Guaranteed basic amount payable after all income received by the Head and the Consort has been deducted.
2 ᒫᖕᑎᓈᒃ ᑎᐱᖕᐊᒫᑯᓯᐃᓐ ᓇᔭᓐ ᐊᓂᔭ ᓱᖕ ᐊ ᒋ ᐅᖕᒥ ᐱᖕᑲᓈᑭᓂᖕᐃᔅᖕᖕ ᑲ ᐃᖕᐱᖕ ᐅᑎᑎᖕᐅᑯᖕ ᓇᔭᓐᖕ ᑲ ᓅᑲᓅᑦ ᑭᒃᑲ ᐅᖕᐃᒋᒪᑭᓐᖕ.

3 Montants d'aide sociale reçus par des prestataires en début d'année avant que leur admissibilité au programme ne soit confirmée et les montants d'ajustement au dossier. Ce montant est déduit en entier du montant annuel de prestations payables.
3 Amounts received by beneficiaries at the beginning of the year before their eligibility to the Program was confirmed as well as adjustments required in the file. The amount is deducted in total from the annual amount of benefits payable.
3 ᑲ ᐃᖕᐱᔪ ᒥᒃᑭᓂᖕᐃᑦ ᐊᖕᐊᓐ ᓇᔭᓐᖕ ᐊᓂᔭ ᐸᓂᓂᒃᑲᖕ ᐊᖕᒫᔭ ᒋᖕᒋᖕᐊ ᐅᖕᒥ ᐲᖕᑕᐱᔨᑦ ᒫ ᐊᐱᒋᖕᐊᑯᐱᓈ ᓂᑑᖕᐅᓇᔭᓐᖕ.

TABLEAU – 8

TABLE ᐊᒋᑦᑖᓯᓂᓯᓂᖕᐃᑭᓐ

FONDS D'ASSURANCE
INSURANCE FUND
ᐃᒋᖕᐃᐊᖕᐊᓐ ᓇᔭᓐ
2015-2016

COMMUNAUTÉ *COMMUNITY* ᐃᖕᑖᐃᓐ	ACTIVITÉS (Jours payés) *ACTIVITIES (Days paid)* ᑖᓐ ᑲ ᐃᖕᑎᓈᓈᒃ ᐊᓂᖕᐃ ᑏᑦᑲᒃᑯᖕ		PRESTATIONS ACCORDÉES[1] *BENEFITS GRANTED*[1] ᓇᔭᓐ ᑲ ᒥᔨᐊᓂᐃᒃ		
	MALADIE *SICK LEAVE* ᐊᖕᑯᓯᓐ ᑏᑦᑲᒃᑯᖕ	DÉSASTRE *DISASTER* ᐊᖕᒃᑲᒃ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᒃ	MALADIE *SICK LEAVE* ᐊᖕᑯᓯᓐ ᑏᑦᑲᒃᑯᖕ	DÉSASTRE *DISASTER* ᐊᖕᒃᑲᒃ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᒃ	TOTAL *TOTAL* ᒫᒧ
Mistissini ᒥᔅᑎᓯᓂ	132	0	8 720 $	0 $	8 720 $
Chisasibi ᒋᓴᓯᐃ	165	0	10 900 $	0 $	10 900 $
Waskaganish ᐧᐊᔅᑲᖕᐃᑲᓂᖕ	0	0	0 $	0 $	0 $
Waswanipi ᐧᐋᓵᓂᐃ	116	0	7 663 $	0 $	7 663 $
Wemindji ᐃᒥᓐᒋ	78	0	5 153 $	0 $	5 153 $
Eastmain ᐃᔅᒣᓐ	0	0	0 $	0 $	0 $
Whapmagoostui ᐧᐊᐱᒫᑯᔅᑐᐃ	0	0	0 $	0 $	0 $
Nemaska ᓐᒥᔅᑲ	11	0	727 $	0 $	727 $
Oujé-Bougoumou ᐅᖁᐳᑯᒧ	63	58	4 161 $	0 $	4 161 $
Total ᒫᒧ	**565**	**58**	**37 324 $**	**0 $**	**37 324 $**

1 Maladie et désastre : ces jours sont payés par le Fonds d'assurance.
1 Sick Leave and Disaster Days are paid by the Insurance Fund.
1 ᐊᖕᑯᓯᓐ ᑏᑦᑲᒃᑯᖕ ᑭᒃᑲᖕ ᐊᖕᒃᑲᒃ ᐊ ᐃᔅᐱᔨᒃ: ᑏᑦᑲᒃᑯᖕ ᐊ ᑎᐱᖕᐃᑭᓂᖕᐃᒃᖕ ᐅᖕᒥ ᐊᓂᑎᖕ ᐃᒋᖕᐃᐊᖕᐊᓐ ᓇᔭᓐᖕ.

ORGANIGRAME

ORGANIZATION CHART ● ᐊᑦ ᐃᑎᖅᑲᔪᓐᓂᐊᓪ

MEMBRES DE L'OFFICE
MEMBERS OF THE BOARD
ᑲ ᐊᖅᑎᐱᓪ ᑲ ᓃᑲᓂᐱᖅᑎᖅᑐ

DIRECTEUR GÉNÉRAL
Director-general
ᐅᒋᒫᓐ ᑲ ᐱᒥᐱᕗᖅᑦᑦ ᐋᐱᑎᓲᐊᓂᕗᓐ

GRAPHISTE
Graphic Designer
ᑲ ᒥᒥᔪᓈᑯᖅᑦᑦ ᒥᓯᓂᖅᐃᑭᓇᖅ

DIRECTEUR DES SERVICES ADMINISTRATIFS
Director of Administratiue Seruices
ᑲ ᐱᒥᐱᕗᖅᑦᑦ ᐋᐱᑎᓲᐊᓂᕗᓐ

TECHNICIEN COMPTABLE
Accounting Technician
ᓇᓕᔭᔪ ᑲ ᓈᓈᑲᒋᖅᑦᑦ

SECRÉTAIRE
Secretary
ᑲ ᒥᓯᓂᖅᐃᒫᐱᕗᖅᑦᑦ

ADJOINT AU PROGRAMME-SERVICES
Program Assistant-Seruices
ᑲ ᓐᐋᐃᒋᖅᐃᓐᐋᑦ ᐋᐱᒋᖅᐋᑭᓐ-ᐊᑐᔅᒫᐃᓇᖅ

ADJOINT AU PROGRAMME-ADMINISTRATION
Program Assistant-Administration
ᐋᐱᒋᖅᐋᑭᓇ ᑲ ᐋᐱᑎᓲᑦ ᒥᓯᓂᖅᐃᒫᐅᑭᒥᑯᖅ

ADMINISTRATEURS LOCAUX
Local Administrators
ᑲ ᓈᓈᑭᒋᖅᐋᑦ ᓂᔅᖅᐅ ᓇᔭᓇᖅ ᐃᖅᑖᐃᓂᖅ

L'ÉQUIPE

THE STAFF ● ᐊᓂᒌ ᑲ ᓃᑲᓂᐱᖅᑎᖅᑐ ᑭᔭᖅ ᐋᐱᒋᖅᐋᑭᓂᓪ

MEMBRES DE L'OFFICE
MEMBERS OF THE BOARD
ᑲ ᐊᖅᑎᐱᓪ ᐋ ᓃᑲᓂᐱᖅᑎᖅᑐ

Gouvernement du Québec
Government of Québec
ᑯᐯᒃ ᑎᐸᓗᖅᒋᒫᓯᒃ

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

Gouvernement de la nation crie
Cree Nation Government

Willie Iserhoff,
Président / *Chairman*
Philip Awashish
George Wapachee

PERSONNEL DE L'OFFICE (AU 30 JUIN 2016)
BOARD PERSONNEL (AS OF JUNE 30, 2016)
ᐋᐱᑎᓲᓯᐅᒃ (ᐃᔅᐱᓐ ᒧᓵᓐᐋᖅᑐᐅᐱᓯᒍ 30, 2016)

Siège social . *Head office .* ᐅᒋᒫᓐ ᒥᓯᓂᖅᐃᒫᐅᑭᒥᑯ

Serge Larivière,
Directeur général / *Director-general*
Régent Brind'Amour,
Directeur des services administratifs / *Director of Administrative Services*

Tanya Lynn Strong,
Adjointe au programme-Administration / *Program Assistant-Administration*
Isabelle Simard,
Graphiste / *Graphic Designer*
Alana Russell,
Secrétaire / *Secretary*
Philippe Fournier,
Technicien comptable / *Accounting Technician*

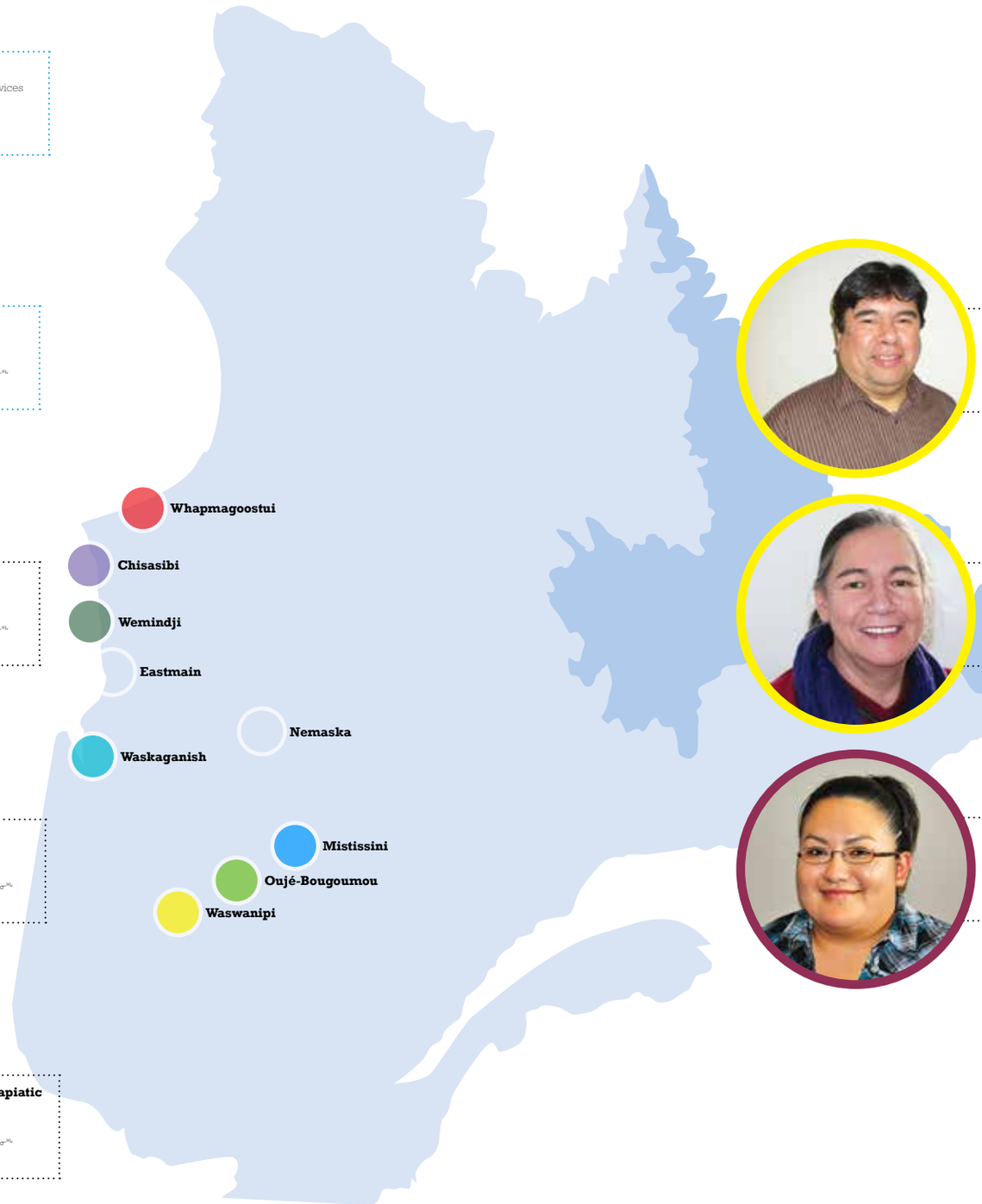
George M. Shecapio
Adjoint au programme - Services
Program Assistant - Services
ᑲ ᐊᐃᑦᐃᐊᑦ ᐊᑎᐢᐊᒃᑭᐢ · ᐊᑐᓴᐃᐢ
Mistissini

Willie Longchap
Administrateur local
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᐢᐊᑦ ᓂᑦᑐ ᓄᑲᐢ ᐃᐢᑖᐃᓂᐢ
Mistissini

Sally Herodier
Administratrice locale
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᐢᐊᑦ ᓂᑦᑐ ᓄᑲᐢ ᐃᐢᑖᐃᓂᐢ
Chisasibi

George Head
Administrateur local
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᐢᐊᑦ ᓂᑦᑐ ᓄᑲᐢ ᐃᐢᑖᐃᓂᐢ
Chisasibi

Dolores Ottereyes-Tapiatic
Administratrice locale
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᐢᐊᑦ ᓂᑦᑐ ᓄᑲᐢ ᐃᐢᑖᐃᓂᐢ
Chisasibi



Angeline McLeod
Administratrice locale
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᐢᐊᑦ ᓂᑦᑐ ᓄᑲᐢ ᐃᐢᑖᐃᓂᐢ
Waskaganish

John Jolly
Administrateur local
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᐢᐊᑦ ᓂᑦᑐ ᓄᑲᐢ ᐃᐢᑖᐃᓂᐢ
Waswanipi

Bertie Kawapit
Administrateur local
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᐢᐊᑦ ᓂᑦᑐ ᓄᑲᐢ ᐃᐢᑖᐃᓂᐢ
Whapmagoostui

Agnes McKenzie
Administratrice locale
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᐢᐊᑦ ᓂᑦᑐ ᓄᑲᐢ ᐃᐢᑖᐃᓂᐢ
Washaw-Sibi

Winnie Bosum
Administratrice locale
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᐢᐊᑦ ᓂᑦᑐ ᓄᑲᐢ ᐃᐢᑖᐃᓂᐢ
Oujé-Bougoumou

Krista Kakabat
Administratrice locale
Local Administrator
ᑲ ᓈᓇᑭᐢᐊᑦ ᓂᑦᑐ ᓄᑲᐢ ᐃᐢᑖᐃᓂᐢ
Wemindji

Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

ÉTATS FINANCIERS DE L'EXERCICE CLOS LE 30 JUIN 2016

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

FINANCIAL STATEMENTS FOR THE YEAR ENDED ON JUNE 30, 2016

RAPPORT DE LA DIRECTION

Les états financiers de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (l'Office) 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 méthodes comptables appropriées qui respectent les Normes comptables canadiennes pour le secteur public. 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 internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

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

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

Le Vérificateur général du Québec a procédé à l'audit des états financiers de l'Office, conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, et son rapport de l'auditeur indépendant expose la nature et l'étendue de cet audit et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer les membres de l'Office pour discuter de tout élément qui concerne son audit.

Serge Larivière, PH.D., MBA
Directeur général

Régent Brind'Amour, CPA, CMA
Directeur des services administratifs

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

Québec, le 14 décembre 2016

VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

À l'Assemblée nationale

Rapport sur les états financiers

J'ai effectué l'audit des états financiers ci-joints de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris qui comprennent l'état de la situation financière au 30 juin 2016, l'état des résultats et de l'excédent cumulé, l'état de la variation des actifs financiers nets et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives inclus dans les notes complémentaires.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité de l'auditeur

Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de mon audit. J'ai effectué mon audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que je me conforme aux règles de déontologie et que je planifie et réalise l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Opinion

À mon avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris au 30 juin 2016, ainsi que des résultats de ses activités, de ses gains et pertes de réévaluation, de la variation de ses actifs financiers nets et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (RLRQ, chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces normes ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Pour la vérificatrice générale du Québec,

Serge Giguère, CPA auditeur, CA
Vérificateur général adjoint

Québec, le 14 décembre 2016

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
ÉTAT DES RÉSULTATS ET DE L'EXCÉDENT CUMULÉ
DE L'EXERCICE CLOS LE 30 JUIN 2016

	2016 BUDGET	2016 RÉEL	2015 RÉEL
REVENUS			
Contributions du gouvernement du Québec	29 804 300 $	25 919 541 $	26 147 180 $
Intérêts	13 000	9 829	15 879
	29 817 300	25 929 370	26 163 059
CHARGES			
Prestations de sécurité du revenu	28 000 000	24 115 241	24 323 380
Traitements et avantages sociaux	1 286 700	1 230 969	1 186 402
Déplacements	130 000	134 110	121 087
Loyers	165 600	162 502	140 732
Honoraires professionnels	18 000	14 703	18 974
Entretien et traitements informatiques	275 000	102 095	184 749
Publicité	6 000	9 746	4 782
Formation	3 000	8 056	2 009
Fournitures	51 300	41 603	44 430
Téléphone et communications	36 000	31 236	33 121
Frais de banque et d'intérêts	1 200	1 007	967
Amortissement des immobilisations corporelles	9 200	10 834	13 602
	29 982 000	25 862 102	26 074 235
EXCÉDENT (DÉFICIT) ANNUEL	**(164 700) $**	**67 268 $**	**88 824 $**
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE		**929 862 $**	**841 038 $**
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE		**997 130 $**	**929 862 $**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE
AU 30 JUIN 2016

	2016	2015
ACTIFS FINANCIERS		
Trésorerie et équivalents de trésorerie (note 3)	1 598 907 $	1 491 846 $
Débiteurs (note 4)	4 613 695	4 879 949
	6 212 602	6 371 795
PASSIFS		
Charges à payer et frais courus (note 5)	5 210 517	5 434 825
Dû au Fonds d'assurance (note 11)	26 160	26 689
	5 236 677	5 461 514
ACTIFS FINANCIERS NETS	975 925	910 281
ACTIFS NON FINANCIERS		
Charges payées d'avance	5 689	3 246
Immobilisations corporelles (note 6)	15 516	16 335
	21 205	19 581
EXCÉDENT CUMULÉ	997 130 $	929 862 $

Obligations contractuelles (note 7)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

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

Gérald Lemoyne

Willie Iserhoff

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
ÉTAT DE LA VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS NETS
DE L'EXERCICE CLOS LE 30 JUIN 2016

	2016 BUDGET	2016 RÉEL	2015 RÉEL
EXCÉDENT (DÉFICIT) ANNUEL	(164 700) $	67 268 $	88 824 $
Acquisition des immobilisations corporelles	-	(10 015)	-
Amortissement des immobilisations corporelles	9 200	10 834	13 602
	9 200	819	13 602
Acquisition de charges payées d'avance	(1 600)	(5 689)	(3 246)
Utilisation de charges payées d'avance	1 400	3 246	2 091
	(200)	(2 443)	(1 155)
Augmentation (diminution) des actifs financiers nets	**(155 700) $**	**65 644**	**101 271**
Actifs financiers nets au début de l'exercice		**910 281**	**809 010**
Actifs financiers nets à la fin de l'exercice		**975 925 $**	**910 281 $**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE
DE L'EXERCICE CLOS LE 30 JUIN 2016

	2016	2015
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Excédent annuel	67 268 $	88 824 $
Éléments sans effet sur la trésorerie:		
Amortissement des immobilisations corporelles	10 834	13 602
	78 102	102 426
Variation des actifs et passifs reliés au fonctionnement		
Débiteurs	266 254	95 085
Charges payées d'avance	(2 443)	(1 155)
Charges à payer et frais courus	(224 308)	(40 673)
Dû au Fonds d'assurance	(529)	2 339
	38 974	55 596
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement	**117 076**	**158 022**
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations corporelles et flux de trésorerie liés aux activités d'investissement en immobilisations	**(10 015)**	**-**
AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	**107 061**	**158 022**
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE AU DÉBUT DE L'EXERCICE	**1 491 846**	**1 333 824**
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE	**1 598 907 $**	**1 491 846 $**
Information supplémentaire		
Intérêts reçus	9 829 $	15 879 $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
NOTES COMPLÉMENTAIRES
30 JUIN 2016

1. CONSTITUTION ET FONCTIONNEMENT

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

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

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

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Référentiel comptable

Aux fins de la préparation de ses états financiers, l'Office utilise prioritairement le *Manuel de comptabilité de CPA Canada pour le secteur public*. L'utilisation de toute autre source dans l'application de méthodes comptables doit être cohérente avec ce dernier.

Utilisation d'estimations

La préparation des états financiers de l'Office par la direction, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, exige que celle-ci ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont des incidences à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi qu'à l'égard de la comptabilisation des revenus et des charges au cours de la période visée par les états financiers. Les principaux éléments pour lesquels la direction a établi des estimations et formulé des hypothèses sont la durée de vie utile des immobilisations corporelles et les frais courus. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions faites par la direction.

État des gains et pertes de réévaluation

L'état des gains et pertes de réévaluation n'est pas présenté étant donné qu'aucun élément n'est comptabilisé à la juste valeur ou libellé en devises étrangères.

Instruments financiers

La trésorerie et équivalents de trésorerie ainsi que les débiteurs sont classés dans la catégorie des actifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

Les charges à payer et frais courus ainsi que le dû au Fonds d'assurance sont classés dans la catégorie des passifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
NOTES COMPLÉMENTAIRES
30 JUIN 2016

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

REVENUS

Les contributions du gouvernement du Québec qui sont des paiements de transfert sont constatées dans l'exercice au cours duquel surviennent les faits qui donnent lieu à ces revenus, dans la mesure où elles sont autorisées, que l'Office a satisfait à tous les critères d'admissibilité, s'il en est, et qu'il est possible de faire une estimation raisonnable des montants en cause. Elles sont présentées, le cas échéant, en contributions reportées lorsque des stipulations imposées par le cédant créent une obligation répondant à la définition d'un passif. Si un passif est créé, la comptabilisation à titre de revenu a lieu au fur et à mesure que le passif est réglé.

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

CHARGES

Les prestations de sécurité du revenu sont constatées lorsqu'elles sont autorisées et que les bénéficiaires ont satisfait à tous les critères d'admissibilité, s'il en est. Les montants relatifs à la récupération des trop-payés sont comptabilisés aux résultats dans l'exercice au cours duquel ils sont récupérés.

ACTIFS FINANCIERS

Trésorerie et équivalents de trésorerie

L'Office présente, dans la trésorerie et les équivalents de trésorerie, les soldes bancaires et les placements facilement convertibles à court terme, en un montant connu de trésorerie dont la valeur ne risque pas de changer de façon significative.

PASSIFS

Régimes de retraite

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

ACTIFS NON FINANCIERS

De par leur nature, les actifs non financiers sont généralement utilisés afin de rendre des services futurs.

Immobilisations corporelles

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

	Durée
Améliorations locatives	7 ans
Mobiliers et équipements	5 ans
Équipements informatiques	3 ans
Logiciel	5 ans

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

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
NOTES COMPLÉMENTAIRES
30 JUIN 2016

3. TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE

La trésorerie et équivalents de trésorerie est constituée de l'encaisse. L'encaisse comprend une réserve de trésorerie d'un montant de 30 000 $, affecté par résolution des membres de l'Office aux versements de prestations. Ce montant sert à pourvoir, entre autres, aux versements d'avance et aux paiements d'urgence lorsque le processus normal d'émission de chèques entraîne des délais excessifs pour le prestataire.

4. DÉBITEURS

	2016		2015	
Contributions à recevoir du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	4 486 982	$	4 740 283	$
Autres	126 713		139 666	
	4 613 695	$	4 879 949	$

5. CHARGES À PAYER ET FRAIS COURUS

	2016		2015	
Prestations de la sécurité du revenu	4 951 433	$	5 128 742	$
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	163 040		196 742	
Centre de services partagés du Québec	2 087		19 384	
Fournisseurs	17 702		44 226	
Traitements et avantages sociaux	76 255		45 731	
	5 210 517	$	5 434 825	$

6. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2016						2015					
	Coût		Amortissement cumulé		Net		Coût		Amortissement Cumulé		Net	
Améliorations locatives	18 416	$	18 416	$	-	$	18 416	$	18 416	$	-	$
Mobiliers et équipements	26 415		23 421		2 994		23 465		22 895		570	
Équipements informatiques	56 774		44 252		12 522		64 754		48 989		15 765	
Logiciel	904 650		904 650		-		904 650		904 650		-	
	1 006 255	$	990 739	$	15 516	$	1 011 285	$	994 950	$	16 335	$

Au cours de l'exercice, les acquisitions d'équipements informatiques ont été de 7 065 $ (0 $ en 2015) et un équipement ayant un coût et un amortissement cumulé de 15 045 $ a été radié de cette catégorie (6 548 $ en 2015). Les acquisitions de mobiliers et équipements de l'exercice s'élèvent à 2 950 $ (0 $ en 2015).

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
NOTES COMPLÉMENTAIRES
30 JUIN 2016

7. OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

L'Office est engagé par des baux à long terme pour des locaux administratifs et des services informatiques. Les engagements totalisent 498 214 $ (485 404 $ en 2015).

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

2017	166 799 $
2018	148 550
2019	103 442
2020	79 423
	498 214 $

8. 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 interemployeurs sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Au 1er janvier 2016, les taux de cotisation de certains régimes de retraite ont été modifiés. Ainsi, le taux pour le RREGOP est passé de 10,50 % à 11,12 % de la masse salariale admissible et le taux pour le RRPE est demeuré à 14,38 %.

Les cotisations de l'employeur sont équivalentes aux cotisations des employés, à l'exception d'un montant de compensation prévu dans la loi du RRPE de 5,73% au 1er janvier 2016 (5,73% au 1er janvier 2015) de la masse salariale admissible qui doit être versé dans la caisse des participants au RRPE et un montant équivalent dans la caisse des employeurs. Ainsi, l'Office verse un montant supplémentaire pour l'année civile 2016 correspondant à 11,46 % de la masse salariale admissible (11,46 % de la masse salariale admissible pour l'année civile 2015).

Les cotisations de l'Office, incluant le montant de compensation à verser au RRPE, imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 85 555 $ (2015 : 89 510 $). Les obligations de l'Office envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

9. 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 publiques 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.

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
NOTES COMPLÉMENTAIRES
30 JUIN 2016

10. GESTION DES RISQUES LIÉS AUX INSTRUMENTS FINANCIERS

Dans le cours normal de ses activités, l'Office est exposé à différents risques, notamment le risque de crédit, le risque de liquidité et le risque de marché. La direction a mis en place des procédures en matière de contrôle et de gestion qui l'assurent de gérer les risques inhérents aux instruments financiers et d'en minimiser les impacts potentiels.

Risque de crédit

Le risque de crédit peut découler de la possibilité qu'une partie manque à ses obligations financières et, de ce fait, amène l'autre partie à subir une perte financière. Il peut aussi survenir s'il y a concentration d'opérations avec une même partie ou concentration d'obligations financières de tierces parties ayant des caractéristiques économiques similaires et qui seraient affectées de la même façon par l'évolution de la conjoncture. L'exposition maximale de l'Office au risque de crédit correspond à la valeur comptable de la trésorerie et équivalents de trésorerie ainsi que des débiteurs.

Le risque de crédit associé à la trésorerie et équivalents de trésorerie est essentiellement réduit au minimum en s'assurant que ceux-ci sont investis auprès d'une institution financière réputée.

L'Office estime que le risque de crédit et la concentration au risque de crédit associé aux débiteurs est limité car le débiteur principal est le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, qui est une entité gouvernementale. Les autres débiteurs ne présentent pas de risque de crédit important.

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque que l'Office ne soit pas en mesure de répondre à ses besoins de trésorerie ou de financer ses obligations liées à ses passifs financiers lorsqu'elles arrivent à échéance.

Les charges à payer et frais courus ont tous des échéances inférieures à 6 mois. Les charges à payer et frais courus ainsi que le dû au Fonds d'assurance totalisent 5 236 667 $ au 30 juin 2016 (5 461 514 $ au 30 juin 2015). Près de 86% du total des sommes (87% en 2015) sera versé aux bénéficiaires à même l'encaissement du compte à recevoir du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

L'Office considère que son risque de liquidité est très faible puisqu'il détient suffisamment de trésorerie et équivalents de trésorerie pour honorer ses engagements financiers courants et à long terme, et ce, à un coût raisonnable. Généralement, l'Office paie ses factures à l'intérieur d'un délai de 30 jours.

Risque de marché

Le risque de marché est le risque que le cours du marché ou que les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison de variations du prix du marché. Le risque du marché comprend trois types de risques : le risque de change, le risque de taux d'intérêt et l'autre risque de prix. L'Office considère qu'il est seulement exposé au risque du taux d'intérêt.

Risque de taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt est attribuable à sa trésorerie et équivalents de trésorerie qui portent intérêt à des taux variables basés sur ceux du marché. Toutefois, compte tenu que les montants d'intérêts ne sont pas significatifs, l'Office juge que son exposition à ce risque est faible.

L'objectif de l'Office est de gérer l'exposition au risque de taux d'intérêt en s'assurant que la sécurité des fonds détenus dans sa trésorerie et équivalents de trésorerie a priorité sur les revenus d'intérêt gagnés.

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
NOTES COMPLÉMENTAIRES
30 JUIN 2016

11. FONDS D'ASSURANCE

La Convention complémentaire no 15 modifiant le chapitre 30 de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois est entrée en vigueur le 1er juillet 2002. Un Fonds d'assurance (Fonds) 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 ne font pas partie des actifs de l'Office, lequel a la responsabilité de rendre compte des activités du Fonds. Pour l'année-programme 2015-2016, le taux de contribution du gouvernement et des prestataires est de 1,40 % des jours payés.

Les résultats, l'excédent cumulé et l'état de la situation financière du Fonds pour l'exercice clos le 30 juin 2016, sont les suivants :

RÉSULTATS ET EXCÉDENT CUMULÉ

	2016		2015	
REVENUS				
Contribution du gouvernement du Québec	150 830	$	151 369	$
Contribution des prestataires	150 830		151 369	
Intérêts	24 824		35 571	
	326 484		338 309	
CHARGES				
Congés de maladie et désastres	289 142		292 841	
Frais de banque	122		91	
	289 264		292 932	
EXCÉDENT ANNUEL	37 220		45 377	
EXCÉDENT CUMULÉ AU DÉBUT DE L'EXERCICE	529 856		484 479	
EXCÉDENT CUMULÉ À LA FIN DE L'EXERCICE	567 076	$	529 856	$

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE

	2016		2015	
ACTIFS FINANCIERS				
Encaisse	60 886	$	61 491	$
Placements	4 107 615		3 811 791	
Compte à recevoir de l'Office	26 160		26 689	
Compte à recevoir du gouvernement du Québec	26 160		26 689	
	4 220 821		3 926 660	
PASSIFS				
Congés de maladie à payer aux prestataires [1]	3 653 745		3 396 804	
ACTIFS FINANCIERS NETS ET EXCÉDENT CUMULÉ	567 076	$	529 856	$

1 Le passif relatif aux congés de maladie à payer aux prestataires représente la somme de toutes les banques individuelles de jours de congés de maladie évaluées à la valeur de l'allocation quotidienne nette de l'année programme 2016-2017 en date du 1er juillet.

MANAGEMENT'S REPORT

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

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

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

The members of the Board oversee the manner in which management performs its financial reporting responsibilities and approve the financial statements.

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

Serge Larivière, PH.D., MBA
Director-General

Régent Brind'Amour, CPA, CMA
Director of Administrative Services

FOR
THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

Québec, December 14, 2016

VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU QUÉBEC

INDEPENDENT AUDITOR'S REPORT

To the National Assembly

Report on the Financial Statements

I have audited the accompanying financial statements of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, which comprise the statement of financial position as at June 30, 2016, the statement of operations and accumulated surplus, the statement of change in net financial assets and the statement of cash flow for the year then ended, and a summary of significant accounting policies and other explanatory information included in the notes to the financial statements.

Management's Responsibility for the Financial Statements

Management is responsible for the preparation and fair presentation of these financial statements in accordance with Canadian public sector accounting standards, and for such internal control as management determines is necessary to enable the preparation of financial statements that are free from material misstatement, whether due to fraud or error.

Auditor's Responsibility

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 comply with ethical requirements and plan and perform the audit to obtain reasonable assurance about whether the financial statements are free from material misstatement.

An audit involves performing procedures to obtain audit evidence about the amounts and disclosures in the financial statements. The procedures selected depend on the auditor's judgment, including the assessment of the risks of material misstatement of the financial statements, whether due to fraud or error. In making those risk assessments, the auditor considers internal control relevant to the entity's preparation and fair presentation of the financial statements in order to design audit procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purpose of expressing an opinion on the effectiveness of the entity's internal control. An audit also includes evaluating the appropriateness of accounting policies used and the reasonableness of accounting estimates made by management, as well as evaluating the overall presentation of the financial statements.

I believe that the audit evidence I have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for my audit opinion.

Opinion

In my opinion, the financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board as at June 30, 2016, and the results of its operations, its remeasurement gains and losses, changes in its net financial assets and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian public sector accounting standards.

Report on Other Legal and Regulatory Requirements

As required by the *Auditor General Act* (CQLR., chapter V-5.01), I report that, in my opinion, the accounting principles in these standards have been applied on a basis consistent with that of the preceding year.

For the auditor general of Québec,

Serge Giguère, CPA Auditor, CA
Assistant Auditor General

Québec, December 14, 2016

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
STATEMENT OF OPERATIONS AND ACCUMULATED SURPLUS
FOR THE YEAR ENDED ON JUNE 30, 2016

	2016 BUDGET	2016 ACTUAL RESULTS	2015 ACTUAL RESULTS
REVENUES			
Contributions of the Government of Québec	$29,804,300	$25,919,541	$26,147,180
Interest	13,000	9,829	15,879
	29,817,300	25,929,370	26,163,059
EXPENSES			
Income security benefits	28,000,000	24,115,241	24,323,380
Salaries and fringe benefits	1,286,700	1,230,969	1,186,402
Travel	130,000	134,110	121,087
Rent	165,600	162,502	140,732
Professional fees	18,000	14 ,703	18,974
Data processing and maintenance	275,000	102,095	184,749
Advertising	6,000	9 ,746	4,782
Training	3,000	8 ,056	2,009
Supplies	51,300	41,603	44,430
Telephone and communications	36,000	31,236	33,121
Bank and interest fees	1,200	1,007	967
Amortization of tangible capital assets	9,200	10,834	13,602
	29,982,000	25,862,102	26,074,235
ANNUAL SURPLUS (DEFICIT)	**$(164,700)**	**$67,268**	**$88,824**
ACCUMULATED SURPLUS AT BEGINNING OF YEAR		**$929,862**	**$841,038**
ACCUMULATED SURPLUS AT END OF YEAR		**$997,130**	**$929,862**

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

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
STATEMENT OF FINANCIAL POSITION
AS AT JUNE 30, 2016

	2016	2015
FINANCIAL ASSETS		
Cash and cash equivalents (note 3)	$1,598,907	$1,491,846
Accounts receivable (note 4)	4,613,695	4,879,949
	6,212,602	6,371,795
LIABILITIES		
Accounts payable and accrued liabilities (note 5)	5,210,517	5,434,825
Amount owing to the Insurance Fund (note 11)	26,160	26,689
	5,236,677	5,461,514
NET FINANCIAL ASSETS	975,925	910,281
NON-FINANCIAL ASSETS		
Prepaid expenses	5,689	3,246
Tangible capital assets (note 6)	15,516	16,335
	21,205	19,581
ACCUMULATED SURPLUS	$997,130	$929,862

Contractual obligations (note 7)

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

FOR
THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

Gérald Lemoyne

Willie Iserhoff

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
STATEMENT OF CHANGE IN NET FINANCIAL ASSETS
FOR THE YEAR ENDED ON JUNE 30, 2016

	2016 BUDGET	2016 ACTUAL RESULTS	2015 ACTUAL RESULTS
ANNUAL SURPLUS (DEFICIT)	$(164,700)	$67,268	$88,824
Acquisitions of tangible capital assets	-	(10,015)	
Amortization of tangible capital assets	9,200	10,834	13,602
	9,200	819	13,602
Acquisition of prepaid expenses	(1,600)	(5,689)	(3,246)
Use of prepaid expenses	1,400	3,246	2,091
	(200)	(2,443)	(1,155)
Increase (Decrease) in net financial assets	**$(155,700)**	**65,644**	**101,271**
Net financial assets at beginning of year		**910,281**	**809,010**
Net financial assets at end of year		**$975,925**	**$910,281**

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

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
STATEMENT OF CASH FLOW
FOR THE YEAR ENDED ON JUNE 30, 2016

	2016	2015
OPERATING ACTIVITIES		
Annual surplus	$67,268	$88,824
Non-cash items		
Amortization of tangible capital assets	10,834	13,602
	78,102	102,426
Change in assets and liabilities related to operations		
Accounts receivable	266,254	95,085
Prepaid expenses	(2,443)	(1,155)
Accounts payable and accrued liabilities	(224,308)	(40,673)
Amount owing to the insurance fund	(529)	2,339
	38,974	55,596
Cash related to operating activities	**117,076**	**158,022**
CAPITAL ACTIVITIES		
Acquisitions of tangible capital assets and cash related to capital activities	**(10,015)**	**-**
INCREASE IN CASH AND CASH EQUIVALENTS	**107,061**	**158,022**
CASH AND CASH EQUIVALENTS AT BEGINNING OF YEAR	**1,491,846**	**1,333,824**
CASH AND CASH EQUIVALENTS AT END OF YEAR	**$1,598,907**	**$1,491,846**
Additional information		
Interest received	$9,829	$15,879

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

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS
JUNE 30, 2016

1. CONSTITUTION AND OPERATION

The purpose of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board (the Board), created pursuant to *An Act Respecting the Cree Hunters and Trappers Income Security Board* (CQLR, chapter O-2.1), is to administer this Act for the purposes of providing Cree trappers and hunters with a guaranteed income; this program includes other measures aimed at encouraging beneficiaries to carry out wildlife harvesting activities as a way of life.

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

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

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES

Financial reporting framework

The Board uses the *CPA Canada Public Sector Accounting Handbook* on a priority basis for the purposes of preparing its financial statements. The use of any other source of accounting policies shall be consistent with Canadian public sector accounting standards.

Using estimates

The preparation of the Board's financial statements by management, in accordance with the Canadian public sector accounting standards, requires that management use estimates and assumptions that affect reporting of assets and liabilities, presentation of contingent assets and liabilities on the date of the financial statements, and reporting revenues and expenses over the period covered by the financial statements. The main items for which the management used estimates and assumptions are the useful life of tangible capital assets and accrued liabilities. The actual results may differ from the best estimates made by management.

Statement of remeasurement gains and losses

The statement of remeasurement gains and losses is not presented since no element is recognized at fair value and denominated in foreign currencies.

Financial instruments

Cash and cash equivalents and accounts receivable are classified as financial assets measured at cost or at amortized cost using the effective interest method.

Accounts payable and accrued liabilities, as well as its amount owing to the Insurance Fund, are classified as financial liabilities measured at cost or amortized cost using the effective interest method.

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS
JUNE 30, 2016

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES (continued)

REVENUES

Contributions from the Quebec government that are government transfers are recognized when contributions are authorized and the Board has met all eligibility criteria, if any, and it is possible to make a reasonable estimate of those amounts. They are presented, where appropriate, as deferred contributions when stipulations imposed by the transferor create an obligation that meets the definition of a liability. If a liability is recognized, recording of income takes place as liability is settled.

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

EXPENSES

Benefits are recognized when they are authorized and when recipients have met all eligibility criteria, if any. Amounts relating to the recovery of overpayments are recorded in income in the period in which they are recovered.

FINANCIAL ASSETS

Cash and cash equivalents

The Board presents bank balances and short-term highly liquid investments under cash and cash equivalents that are readily convertible in the short term into a known amount of cash whose value is not likely to change significantly.

LIABILITIES

Pension plans

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

NON-FINANCIAL ASSETS

Non-financial assets are normally used to provide future services.

Tangible capital assets

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

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

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

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS
JUNE 30, 2016

3. CASH AND CASH EQUIVALENTS

Cash and cash equivalents consist of cash on hand. Cash on hand includes a reserve of $30,000, affected by a resolution by Board members regarding benefit payments. This amount is used to provide payments in advance and emergency payments when the normal process of issuing cheques results in excessive delays for the beneficiary.

4. ACCOUNTS RECEIVABLE

	2016	2015
Contributions receivable from the Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	$4,486,982	$4,740,283
Others	126,713	139,666
	$4,613,695	$4,879,949

5. ACCOUNTS PAYABLE AND ACCRUED LIABILITIES

	2016	2015
Income security benefits	$4,951,433	$5,128,742
Ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale	163,040	196,742
Centre de services partagés du Québec	2,087	19,384
Suppliers	17,702	44,226
Salaries and fringe benefits	76,255	45,731
	$5,210,517	$5,434,825

6. TANGIBLE CAPITAL ASSETS

	2016			2015		
	Cost	Accumulated amortization	Net	Cost	Accumulated amortization	Net
Leasehold improvements	$ 18,416	$ 18,416	$ -	$ 18,416	$ 18,416	$ -
Furniture & equipment	26,415	23,421	2,994	23,465	22,895	570
Computer hardware	56,774	44,252	12,522	64,754	48,989	15,765
Software	904,650	904,650	-	904,650	904,650	-
	$ 1,006,255	$ 990,739	$ 15,516	$ 1,011,285	$ 994,950	$ 16,335

During the year, there were acquisitions of computer hardware for $7,065 ($0 in 2015) and an equipment having a cost and an accumulated amortization of $15,045 has been written off from this category ($6,548 in 2015). The acquisition of furniture and equipment for the year amounts to $2,950 ($0 in 2015).

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS
JUNE 30, 2016

7. CONTRACTUAL OBLIGATIONS

The Board is committed under long-term leases for administrative offices and information technology services. These commitments total $498,214 ($485,404 in 2015).

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

2017	$166,799
2018	148,550
2019	103,442
2020	79,423
	$498,214

8. PENSION PLANS

Board employees 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 of January 1st, 2016, the contribution rates for certain retirement plans have changed. Thus, the RREGOP rate of contribution went from 10.50% to 11.12% of eligible payroll and the rate for the PPMP remained at 14.38%.

Employer contributions are equal to employee contributions, with the exception of a compensation amount provided for in the PPMP Act of 5.73% as of January 1st, 2016 (5.73% as of January 1st, 2015) of the eligible payroll to be paid into the PPMP participants' fund and an equivalent amount in the employers' fund. Therefore, the Board pays an additional amount for the 2016 calendar year that corresponds to 11.46% of the eligible payroll (11.46% of the eligible payroll for the 2015 calendar year).

The Board's contributions, including the amount of compensation to be paid to the PPMP recognized in the annual surplus, amounted to $85,555 (2015: $89,510). The Board's obligations to these government plans are limited to its contributions as an employer.

9. 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 public enterprises directly or indirectly controlled by the Government of Québec, or subject to either joint control or significant influence by it. The Board did not carry out any business transactions with these related parties other than during the normal course of operations and under normal business conditions. These transactions are not shown separately in the financial statements.

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS
JUNE 30, 2016

10. RISK MANAGEMENT FROM FINANCIAL INSTRUMENTS

In the normal course of business, the Board is exposed to various risks, including credit risk, liquidity risk and market risk. Management has established control and management procedures to ensure risk management associated with financial instruments and to minimize potential impacts.

Credit risk

Credit risk may arise from the possibility that one party fails to fulfill its financial obligations, and therefore, causes the other party to incur a financial loss. It can also occur if there is a concentration of transactions with the same party or a concentration of financial obligations of third parties with similar economic characteristics and are affected similarly by changes in economic conditions. The Board is exposed to maximum credit risk regarding the carrying values of its cash and cash equivalents as well as accounts receivable.

Credit risk associated with cash and cash equivalents is substantially minimized by ensuring that they are invested with a reputable financial institution.

The Board believes that credit risk associated with accounts receivable is limited because the main debtor is the Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, which is a government entity. The other accounts receivable are not a major credit risk.

Liquidity risk

Liquidity risk is the risk that the Board is not able to meet its cash requirements or fund its financial liabilities related to its financial liabilities as they come due.

All accounts payable and accrued liabilities are due within 6 months. Accounts payable and accrued liabilities, as well as amounts owing to the Insurance Fund totalled $5,236,667 on June 30, 2016 ($5,461,514 on June 30, 2015). Nearly 86% of the total amount (87% in 2015) will be paid to the beneficiaries from the collection of accounts receivable from the Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

The Board considers its liquidity risk as being very low since it holds enough cash and cash equivalents to meet its current and long-term commitments at a reasonable cost. The Board usually pays its bills within a 30-day period.

Market risk

Market risk is the risk that the market price or the future cash flows of a financial instrument will fluctuate because of changes in market prices. Market risk includes three types of risk: currency risk, interest rates and other price risk. The Board considers that it is only exposed to interest rate risks.

Interest rate risk

Interest rate risk is attributable to cash and cash equivalents that bear interest at variable rates based on market rates. However, given that the interest amounts are not significant, the Board finds that its exposure to this risk is low.

The Board's objective is to manage exposure to interest rate risk by ensuring that the security of funds held in cash and cash equivalents overrides earned interest income.

CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD
NOTES TO THE FINANCIAL STATEMENTS
JUNE 30, 2016

11. INSURANCE FUND

Complementary Agreement No. 15 amending Section 30 of the James Bay and Northern Québec Agreement came into effect on July 1, 2002. An insurance fund (Fund) administered by the Board was created to finance sick leave and leave related to disasters. The Fund is financed by equal contributions from the Government of Québec and program beneficiaries. The Fund's assets are separate from the assets of the Board, which is responsible for reporting on Fund activities. For the program-year 2015-2016, the rate of contribution of the government and the beneficiaries to the Fund is 1.40 % of the days paid.

The operations, accumulated surplus, and financial position of the Fund for the year ending on June 30, 2016 are as follows:

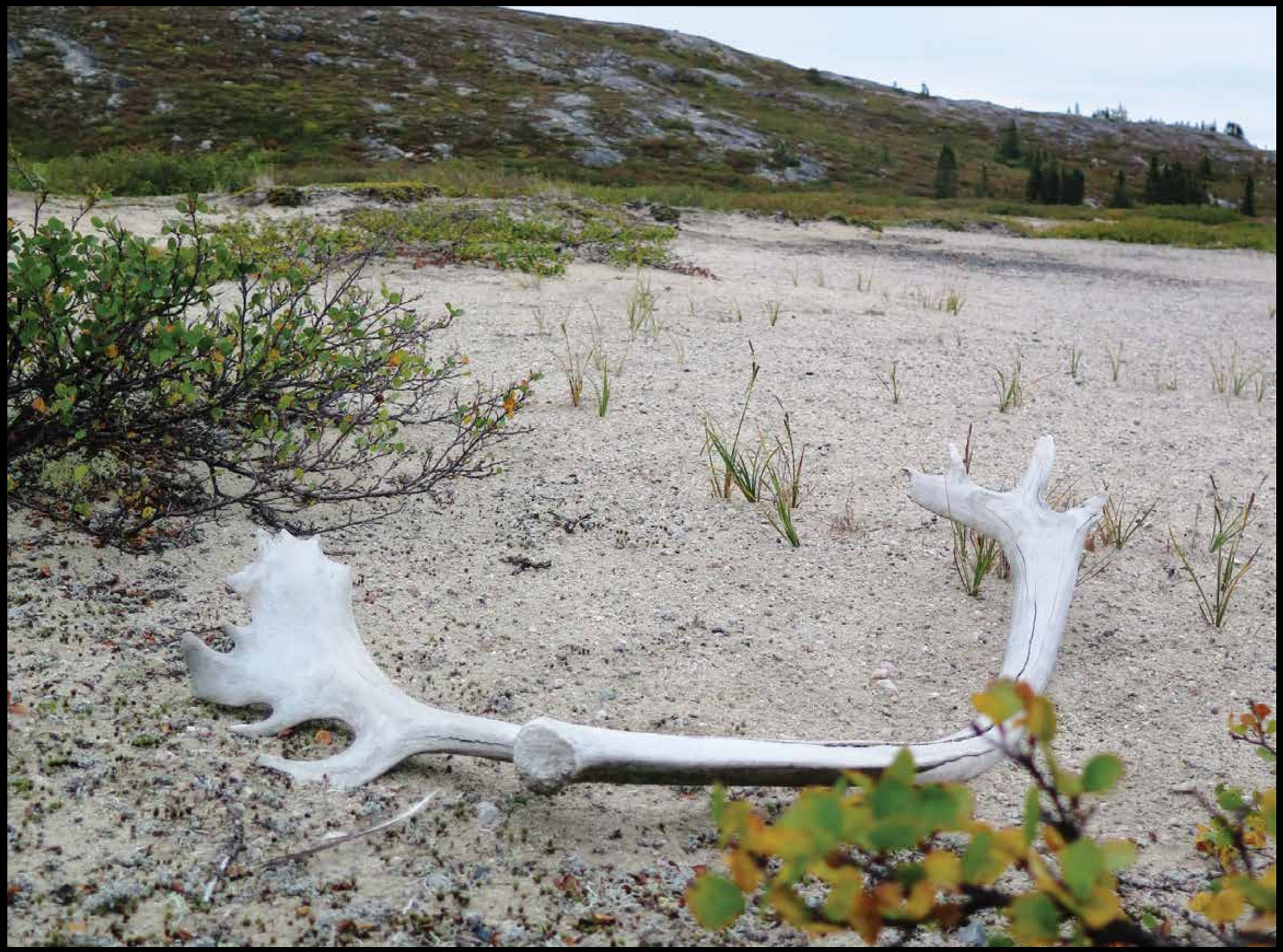
STATEMENT OF OPERATIONS AND ACCUMULATED SURPLUS

	2016	2015
REVENUES		
Contribution of the Government of Québec	$150,830	$151,369
Contribution of beneficiaries	150,830	151,369
Interest	24,824	35,571
	326,484	338,309
EXPENSES		
Sick leave and disasters	289,142	292,841
Bank fees	122	91
	289,264	292,932
ANNUAL SURPLUS	37,220	45,377
ACCUMULATED SURPLUS AT BEGINNING OF THE YEAR	529,856	484,479
ACCUMULATED SURPLUS AT END OF THE YEAR	$567,076	$529,856

STATEMENT OF FINANCIAL POSITION

	2016	2015
FINANCIAL ASSETS		
Cash on hand	$60,886	$61,491
Investments	4 ,107,615	3,811,791
Accounts receivable from the Board	26,160	26,689
Accounts receivable from the Government of Québec	26,160	26,689
	4,220,821	3,926,660
LIABILITIES		
Sick leaves payable to beneficiaries [1]	3,653,745	$3,396,804
NET FINANCIAL ASSETS AND ACCUMULATED SURPLUS	$567,076	$529,856

1 The liability for sick leaves payable to beneficiaries is the sum of all the individual bank of sick days assessed at the net daily allocation value of the 2016-2017 program year as of July 1st.



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

CHAPITRE I
OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

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

CHAPITRE II
PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPTER I
PURPOSE AND SCOPE

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

CHAPTER II
ETHICAL PRINCIPLES AND GENERAL RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE III
RÉMUNÉRATION

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

CHAPITRE IV
PROCESSUS DISCIPLINAIRE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPTER III
REMUNERATION

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

CHAPTER IV
DISCIPLINARY PROCESS

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

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

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

PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2009-2013 (PROLONGÉ JUSQU'EN 2015)

Le plan d'action de développement durable 2009-2013 de l'Office continue d'être effectif puisque, conformément à l'information transmise par le bureau de coordination de développement durable, le plan d'action fut prolongé jusqu'au 31 mars 2015. De plus, celui-ci devra être bonifié d'au moins une action qui contribue à l'atteinte de l'un ou de l'autre des 21 objectifs de l'Agenda 21 de la culture du Québec. L'Office fera les modifications demandées à son PADD au cours de la prochaine année.

Activités réalisées en cours d'année

Orientation stratégique gouvernementale 1 (incontournable)

Informer, Sensibiliser, Éduquer, Innover

Objectif gouvernemental 1

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

Premier Objectif de l'Office

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

Action 1

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

Geste	Suivi 2015-2016
1. Publier des affiches dans les locaux du siège social et dans les bureaux des communautés cries.	Complété
2. Participation à une formation sur le développement durable.	Complété
3. Transmettre de l'information aux employés dans les communautés cries.	Complété

Indicateur : Taux d'employés rejoints par les activités de sensibilisation au développement durable.
Cible : 80 % des employés sensibilisés d'ici 2011.
Résultats de l'année : L'Office a fournit de l'information à son personnel du siège social et des bureaux locaux relativement aux principes de développement durable.

Deuxième Objectif de l'Office

Sensibiliser la clientèle du programme aux principes de développement durable.

Action 2

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

Geste	Suivi 2015-2016
4. Articles sur le développement durable inclus dans la revue publiée par l'Office : « The Cree Hunter and Trapper ».	Complété

Indicateur : Nombre de communications adressées directement aux prestataires.
Cible : Au minimum 1 article à paraître par année.
Résultats de l'année : En décembre 2015 et juin 2016, des articles ont été publiés dans la revue «The Cree Hunter and Trapper». L'Office poursuit cette action sur une base régulière et publie au minimum un article par année, mais en visant l'idéal de un article par revue.

Orientation stratégique gouvernementale 2 (incontournable)

Produire et consommer de façon responsable.

Objectif gouvernemental 2

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

Troisième objectif de l'Office

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

Action 3

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

Geste	Suivi 2015-2016
5. Mettre en place des mesures de récupération des matières résiduelles et de réduction de la consommation d'énergie au siège social et dans les bureaux locaux.	Poursuivi
6. Acquérir des biens et des services d'une façon écoresponsable.	Poursuivi
7. Sensibiliser le personnel du siège social et des bureaux locaux à privilégier les communications électroniques et à en limiter l'impression.	Poursuivi
8. Inciter les employés des bureaux locaux à se servir de leurs ordinateurs d'une façon régulière afin de réduire le papier nécessaire aux communications.	Poursuivi

Indicateur : Pratiques d'acquisition écoresponsable.
Mesures contribuant à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale.
Cible : Nombre de pratiques d'acquisition écoresponsable.
Nombre de mesures de gestion environnementale.
Résultats : En 2015-2016, l'Office a poursuivi des efforts de réduction de consommation de papier. En effet, l'Office a réduit considérablement le nombre de tablettes de formulaires envoyés à la reprographie. Les administrateurs locaux sont encouragés à consulter l'intranet de l'Office et d'imprimer, seulement lorsque requis, les formulaires dont ils ont besoin.

Objectifs gouvernementaux non retenus

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

100%
BIO GAZ
ENERGIE
EcoLogo

Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

2700, BOULEVARD LAURIER,
ÉDIFICE CHAMPLAIN, BUREAU 1100,
QUÉBEC, QC G1V 4K5
TÉLÉPHONE 418 643-7300
SANS FRAIS 1 800 363-1560
TÉLÉCOPIEUR 418 643-6803
COURRIER@OSRCPC.CA
WWW.OSRCPC.CA