

**COMITÉ DE LA POLITIQUE DE FORMATION
PLANS D'ACTION (19/06/92)**

**OBJECTIF 5 :
ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION
POUR LA MISE EN OEUVRE DE L'ACD**

TÂCHE 1 :

Déterminer les compétences que requiert la mise en oeuvre de l'ACD

ACTIVITÉ (QUOI?)	RESPONSABLE (QUI?)	PROCESSUS (COMMENT? OÙ?)	ÉCHÉANCE (QUAND?)	RESSOURCES NÉCESSAIRES COMBIEN?)
1. examiner l'ACD afin de dresser l'état des compétences nécessaires à sa mise en oeuvre	Personnel du CPF, services professionnels ou groupe de travail	Le personnel du CPF travaille avec l'équipe contractuelle ou le groupe de travail à l'examen, à l'analyse et au rapprochement des compétences requises	Du deuxième au troisième mois	Temps du personnel, services professionnels (Estimation : de 2 000 \$ à 5 000 \$)
2. examiner les plans de mise en oeuvre de l'ACD et dresser l'inventaire de toutes les compétences pouvant être nécessaires	Personnel du CPF, services professionnels ou groupe de travail	Le personnel du CPF travaille avec l'équipe contractuelle ou le groupe de travail à l'examen, à l'analyse et au rapprochement des compétences requises	Troisième mois	Inclus ci-dessus
3. examiner les ententes conclues avec les PN et leurs plans de mise en oeuvre, et dresser un état des compétences que les PN ont jugées nécessaires	Personnel du CPF, services professionnels ou groupe de travail	Établir des liens avec la planification des PN, consulter les PN, repérer les éléments communs et les priorités indiquées	Troisième mois	Personnel, personnel des PN, rapports des consultants (de une à trois semaines)

4. identifier les écarts entre les points 1, 2 et 3 qui précèdent	Personnel du CPF, services professionnels ou groupe de travail	Faire la part des différences et des éléments communs. Établir des liens génériques	Troisième mois	Temps du personnel, services professionnels (Estimation : de 3 000 \$ à 5 000 \$) selon l'information recueillie
5. examiner les conclusions qui ressortent de l'analyse avec les PN et les parties à l'Accord	Personnel du CPF, CPF	Le personnel du CPF procède à un examen, échange des idées et dégager un consensus	Troisième mois	Temps du personnel (de deux à trois jours)
6. analyser l'état des compétences nécessaires, afin de relever les domaines de compétence généraux et particuliers	Personnel du CPF, services professionnels ou groupe de travail	Examiner les domaines de compétence et en dresser la liste. Rechercher les liens et dégager les tendances. Définir les domaines génériques	Troisième mois	Temps du personnel, services professionnels (Estimation : de 2 000 \$ à 3 000 \$)

**COMITÉ DE LA POLITIQUE DE FORMATION
PLANS D'ACTION (19/06/92)**

**OBJECTIF 5 :
ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION
POUR LA MISE EN OEUVRE DE L'ACD**

**TÂCHE 2 :
Dresser l'état des compétences existantes chez les PN**

ACTIVITÉ (QUOI?)	RESPONSABLE (QUI?)	PROCESSUS (COMMENT? OÙ?)	ÉCHÉANCE (QUAND?)	RESSOURCES NÉCESSAIRES (COMBIEN?)
1. examiner les domaines dans lesquels des compétences sont requises pour la mise en oeuvre de l'ACD	Personnel du CPF, services professionnels ou groupe de travail	Examiner l'ACD et relever les incidences	Du deuxième au troisième mois	Temps du personnel et services professionnels (Estimation : 1 500 \$)
2. examiner et analyser l'état des compétences disponibles chez les PN, d'après les statistiques récentes dont on dispose	Personnel du CPF, services professionnels ou groupe de travail	Examiner les documents disponibles, et en particulier dans le cas du Yukon et des PN	Du deuxième au troisième mois	Temps du personnel et services professionnels (Estimation : 2 000 \$)
3. examiner les outils de collecte de données existants, pour en évaluer la pertinence culturelle et l'applicabilité au Yukon	Personnel du CPF, services professionnels ou groupe de travail	Communiquer avec les services et organismes de collecte de données; demander et examiner les modèles d'examen et les outils de collecte	Du deuxième au troisième mois	Temps du personnel et services professionnels (Estimation : 1 000 \$)

4. choisir, ou concevoir au besoin, un mécanisme d'identification des compétences approprié	Personnel du CPF, services professionnels ou groupe de travail	analyser la convenance de l'outil; concevoir un nouvel outil; le mettre à l'essai	Troisième mois	Temps du personnel et services professionnels (Estimation : de 4 000 \$ à 6 000 \$)
5. selon le mécanisme et la méthodologie choisis, déterminer la ressource qui convient le mieux pour mener l'évaluation (employés, les PN, ou autres)	Personnel du CPF	étudier diverses méthodologies; choisir celle que privilégie la PN, après l'avoir consultée; former des sondeurs	Du troisième au quatrième mois	Temps du personnel et services professionnels (Estimation : de 2 000 \$ à 3 000 \$)
6. effectuer l'évaluation et analyser les résultats	Personnel du CPF, services professionnels ou ??	Mener des sondages en collaboration avec les PN	Du quatrième au huitième mois	Selon le nombre de sondages dans les PN (de 4 000 \$ à 5 000 \$ par PN, selon les renseignements souhaités)
7. produire une analyse des niveaux de compétence, des intérêts et des aptitudes existants dans les PN et revoir les résultats de l'analyse avec les PN et les parties à l'Accord	Personnel du CPF, services professionnels ou groupe de travail, PN, parties à l'Accord	Collecter et vérifier les données, les analyser, soumettre des groupements de données et formuler des recommandations. Examiner le tout avec les PN	Le septième ou le huitième mois	Temps du personnel et services professionnels (Estimation : de 2 500 \$)

**COMITÉ DE LA POLITIQUE DE FORMATION
PLANS D'ACTION (19/06/92)**

**OBJECTIF 5 :
ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION
POUR LA MISE EN OEUVRE DE L'ACD**

TÂCHE 3 :

Mesurer l'écart entre les compétences nécessaires et celles qui existent, en vue d'identifier les besoins de formation

ACTIVITÉ (QUOI?)	RESPONSABLE (QUI?)	PROCESSUS (COMMENT? OÙ?)	ÉCHÉANCE (QUAND?)	RESSOURCES NÉCESSAIRES (COMBIEN?)
1. analyser les écarts entre les compétences existantes et les compétences que requiert la mise en oeuvre de l'ACD	Personnel du CPF, services professionnels	Examiner les renseignements disponibles à la lumière de l'évaluation des compétences et de l'examen de l'ACD. Analyser par programmes, par niveau de compétence; relever les carences (analyse)	Huitième mois	Temps du personnel et services professionnels (Estimation : 2 000 \$)
2. examiner, avec les PN, l'analyse des compétences, et examiner ensuite les besoins de perfectionnement des compétences de chaque PN	Personnel du CPF (Services professionnels?)	Revoir l'analyse des carences. Vérifier l'information connue, au cas où il y aurait des changements. Examiner les attentes du CPF et des PN, à la lumière de ce processus. Les PN classeront les besoins selon les compétences requises, en regard des compétences certifiées	Huitième mois	Temps du personnel, temps des PN, services professionnels (Estimation : 2 000 \$)
3. classer les besoins par catégorie et identifier les domaines où il y a des carences, dans l'optique de la mise en oeuvre de l'ACD	Personnel du CPF, services professionnels, PN	Se servir de la documentation d'examen et des priorités fixées par les PN. Choisir un outil de catégorisation des compétences courantes. Établir les catégories en fonction des lignes directrices des PN	Huitième mois	Temps du personnel et services professionnels (Estimation : 2 000 \$)

4. d'après les besoins propres à chaque PN, élaborer un plan de DRH	Personnel du CPF, services professionnels, PN et personnel des PN	À partir des catégories établies par les PN, examiner les plans de formation des PN et les personnaliser, tout en respectant la terminologie et les outils retenus, pour simplifier l'analyse	Huitième mois (un mois par PN)	Temps du personnel et services professionnels (s'ils ne sont pas disponibles parmi le personnel (Estimation : de 3 000 \$ à 4 000 \$ par PN)
5. établir, avec la PN, un ordre de priorité de formation parmi les besoins	Personnel du CPF, services professionnels, PN	Consulter les PN pour expliquer le processus et ses résultats. Établir des liens entre les plan des PN. Demander aux PN d'indiquer leurs priorités	Huitième mois (une semaine par PN)	Temps du personnel, temps des PN, services professionnels (Estimation : 1 500 \$ par PN)

**COMITÉ DE LA POLITIQUE DE FORMATION
PLANS D'ACTION (19/06/92)**

**OBJECTIF 5 :
ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION
POUR LA MISE EN OEUVRE DE L'ACD**

TÂCHE 4 :

Analyser les programmes de formation existants, pour déterminer s'ils permettent de répondre aux besoins; recommander les modifications ou les solutions de rechange qui s'imposent

ACTIVITÉ (QUOI?)	RESPONSABLE (QUI?)	PROCESSUS (COMMENT? OÙ?)	ÉCHÉANCE (QUAND?)	RESSOURCES NÉCESSAIRES (COMBIEN?)
1. à la lumière des lignes directrices régissant le CPF, déterminer la nature et l'étendue de l'information nécessaire pour évaluer les programmes existants	Personnel du CPF, services professionnels ou groupe de travail	Examiner les principes, élaborer des lignes directrices touchant les exigences en matière d'information	Cinquième mois	Personnel du CPF, aidé de professionnels (Estimation : 1 500 \$)
2. concevoir un outil d'évaluation des programmes de formation	Personnel du CPF, services professionnels ou groupe de travail	Examiner les outils d'évaluation à la lumière des principes et des besoins en information. Concevoir un outil adapté au Nord et aux PN	Cinquième mois	Personnel du CPF, aidé de professionnels (Estimation : 1 500 \$)
3. demander et obtenir de l'information sur les programmes existants	Personnel du CPF, services professionnels ou groupe de travail	Déterminer de qui on obtiendra l'information. Concevoir et distribuer le questionnaire. Regrouper l'information. Décider de la forme que prendra l'analyse.	Cinquième mois	Selon la réponse (de deux semaines à deux mois)

4. évaluer la mesure dans laquelle les programmes de formation existants peuvent répondre aux besoins de formation, en vue de la mise en oeuvre (de l'ACD)	Personnel du CPF, services professionnels ou groupe de travail	Concevoir l'outil d'évaluation. Évaluer et consigner les résultats	Du cinquième au sixième mois	Personnel du CPF, aidé de professionnels (Estimation : 1 500 \$)
5. recommander des modifications ou des programmes de remplacement	Personnel du CPF, services professionnels ou groupe de travail, de concert avec les fournisseurs de programmes et de services	Signaler les lacunes des programmes aux organismes. Concevoir une méthode ou une approche. Consigner et recommander le tout au CPF et aux PN	Du cinquième au sixième mois	Temps du personnel - Estimation : un mois
6. faciliter, dans la mesure du possible, la négociation au sujet des modifications à apporter aux programmes, en faveur des PN, notamment en ce qui touche les coûts, les échéances, les modalités des programmes et le lieu choisi, la révision du contenu, les qualifications, etc.	Personnel du CPF, services professionnels ou groupe de travail	Soumettre les exigences de programmes, examiner les programmes existants et les besoins des PN. Négocier les modifications, les calendriers, la facilitation et l'établissement des coûts	Huitième mois	Selon le nombre de programmes à modifier, selon l'ampleur des modifications nécessaires et la volonté et la possibilité, pour le fournisseur, d'effectuer les modifications

**COMITÉ DE LA POLITIQUE DE FORMATION
PLANS D'ACTION (19/06/92)**

OBJECTIF 5 :
ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION
POUR LA MISE EN OEUVRE DE L'ACD

TÂCHE 5 :
Constituer un répertoire des programmes qui conviennent

ACTIVITÉ (QUOI?)	RESPONSABLE (QUI?)	PROCESSUS (COMMENT? OÙ?)	ÉCHÉANCE (QUAND?)	RESSOURCES NÉCESSAIRES (COMBIEN?)
1. recenser et répertorier les programmes qui conviennent, sur la base des critères suivants : - coût - disponibilité - paramètres du programme, etc.	Personnel du CPF, services professionnels	Faire le lien entre ce qui existe et ce qui convient ou pourrait convenir. Porter attention aux programmes de formation du personnel et des gestionnaires.	Cinquième mois	Personnel et services professionnels (Estimation : de 2 000 \$ à 3 000 \$)
2. établir la correspondance entre les programmes existants et les besoins identifiés, afin de déterminer les limites des programmes existants	Personnel du CPF, services professionnels	Faire le lien entre les programmes appropriés et les domaines de compétence identifiés, en signalant les éléments non disponibles (et les raisons)	Cinquième mois	De deux à trois jours par PN (Estimation : 1 000 \$ par PN)
3. déterminer la liste des programmes nécessaires pour combler les besoins, et prioriser les programmes en conséquence	Personnel du CPF, services professionnels, CPF	Selon les priorités des PN, classer les programmes accessibles, selon les besoins et la disponibilité	Cinquième mois	Personnel et services professionnels (Estimation : 500 \$)

4. élaborer une stratégie qui permet de mettre en place les programmes qui permettront de répondre aux besoins de formation	Personnel du CPF, services professionnels	Examiner et analyser les programmes que les institutions existantes ne peuvent pas offrir. Rechercher des solutions de rechange. Élaborer un plan pour acquérir les programmes appropriés.	Du cinquième au sixième mois	Temps du personnel et services professionnels pour la conception et l'analyse (de deux à six mois, selon l'ampleur des exigences liées au modèle)
5. communiquer avec les PN, les parties à l'Accord et les organismes responsables de la prestation des programmes de formation nécessaires	Personnel du CPF, CPF, PN	Communiquer les constatations. Soumettre les solutions de rechange. Prendre note des orientations privilégiées. Dégager un consensus.	Sixième mois	Temps du personnel (selon l'ampleur des réactions reçues)
6. soumettre d'autres recommandations quant aux programmes et aux modifications qui s'imposent pour répondre aux commentaires exprimés par les PN	Personnel du CPF, services professionnels	Préciser les autres changements à faire pour satisfaire les PN. Concevoir une démarche de conception et de négociation. Imaginer une autre façon de fournir les services, au besoin	Du sixième au septième mois, et examen continu	Selon l'ampleur des modifications nécessaires

**COMITÉ DE LA POLITIQUE DE FORMATION
PLANS D'ACTION (19/06/92)**

OBJECTIF 5 :
**ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION
POUR LA MISE EN OEUVRE DE L'ACD**

TÂCHE 6 :
Élaborer le plan de formation

ACTIVITÉ (QUOI?)	RESPONSABLE (QUI?)	PROCESSUS (COMMENT? OÙ?)	ÉCHÉANCE (QUAND?)	RESSOURCES NÉCESSAIRES (COMBIEN?)
1. obtenir des plans de formation des PN, à titre de documents-sources	Personnel du CPF, CPF, PN, personnel des PN	Obtenir des PN la permission de réviser les plans de formation, afin de relever les similitudes et les différences dans les besoins de formation.	Du neuvième au dixième mois	Temps du personnel
2. analyser les plans de formation des PN pour déterminer les volets du plan de formation généraux et particuliers	Personnel du CPF, CPF, PN, personnel des PN, services professionnels	Analyser l'information et dresser des listes précises. Consulter les PN pour déterminer les éléments génériques.	Du neuvième au dixième mois	Temps du personnel et aide professionnelle (Estimation : de 3 000 \$ à 4 000 \$)
3. aider les PN à élaborer et à réviser leurs propres programmes de formation, pour la mise en oeuvre de l'ACD et des EFPN	Personnel du CPF, CPF, PN, personnel des PN, services professionnels	Revoir avec les PN le répertoire des compétences, examiner les cours/programmes et comparer le tout avec les plans établis. Réviser, si possible, avec la PN. Prioriser les besoins en formation, selon les échéanciers, et avec l'aval des PN.	De deux à quatre mois par PN, selon que les plans de formation sont établis ou non.	Temps du personnel et/ou services professionnels (les coûts peuvent varier selon les plans de formation établis)

<p>4. consulter les PN pour dégager un consensus sur les besoins de formation liés à la mise en oeuvre de l'ACD</p>	<p>Personnel du CPF, CPF, PN</p>	<p>Grouper les plans des PN et leurs priorités. Dégager les différences et les similitudes. Dégager un consensus à propos des priorités de formation</p>	<p>Du neuvième au dixième mois</p>	<p>De un à deux jours pour rencontrer la PN, personnel et CPF (coûts en conformité avec les directives du CIY sur les voyages)</p>
<p>5. élaborer le plan de formation de l'ACD et le soumettre aux parties à l'Accord, aux PN, aux GTMOA, et autres</p>	<p>Personnel du CPF, CPF, PN, personnel des PN, services professionnels</p>	<p>Consigner les résultats du processus de consultation. Déterminer les besoins budgétaires. Justifier les présentations souhaitées; établir la méthodologie de facilitation</p>	<p>Du neuvième au dixième mois</p>	<p>Personnel et services professionnels (Estimation : de 3 000 \$ à 4 000 \$)</p>

**COMITÉ DE LA POLITIQUE DE FORMATION
PLANS D'ACTION (19/06/92)**

OBJECTIF 5 :
**ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION
POUR LA MISE EN OEUVRE DE L'ACD**

TÂCHE 7 :
Évaluer les besoins financiers liés au plan de formation

ACTIVITÉ (QUOI?)	RESPONSABLE (QUI?)	PROCESSUS (COMMENT? OÙ?)	ÉCHÉANCE (QUAND?)	RESSOURCES NÉCESSAIRES (COMBIEN?)
1. préparer une analyse des coûts du plan de formation, par programme et par mécanisme de prestation	Personnel du CPF, CPF (et peut-être aussi services professionnels)	Examiner et analyser les programmes de formation et en évaluer le coût, de concert avec les organismes et les fournisseurs de services. Comparer avec les programmes existants. Noter les coûts des diverses méthodes de prestation.	Du neuvième au dixième mois	Temps du personnel et services professionnels (Estimation : de 3 000 \$ à 4 000 \$)
2. étudier les mesures de réduction/rationalisation des coûts qu'il serait possible d'appliquer	Personnel du CPF, CPF, PN	Établir une formule d'analyse et d'évaluation des coûts. Appliquer la formule en vue d'élaborer les lignes directrices garantes d'efficacité. Analyser et échanger des idées sur les mécanismes de prestation nouveaux qui permettraient d'accroître l'efficience et l'efficacité	Du neuvième au dixième mois	Temps du personnel et services professionnels (Estimation : de 3 000 \$ à 4 000 \$)

**COMITÉ DE LA POLITIQUE DE FORMATION
PLANS D'ACTION (19/06/92)**

**OBJECTIF 5 :
ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION
POUR LA MISE EN OEUVRE DE L'ACD**

TÂCHE 8 :

Déterminer si les programmes de financement existants permettent d'éponger les coûts de la formation nécessaire, et recommander les modifications qui s'imposent ou chercher d'autres sources de financement

ACTIVITÉ (QUOI?)	RESPONSABLE (QUI?)	PROCESSUS (COMMENT? OÙ?)	ÉCHÉANCE (QUAND?)	RESSOURCES NÉCESSAIRES (COMBIEN?)
1. à la lumière des lignes directrices régissant le CPF, déterminer les besoins en information pour évaluer les programmes de financement existants	Personnel du CPF, CPF, PN	Examiner les principes directeurs, les plans de formation sous les aspects du financement nécessaire, de l'accès, des échéanciers, de l'accréditation et autres	Neuvième mois	Temps du personnel, des PN
2. concevoir les instruments de collecte de données et d'évaluation	Personnel du CPF, services professionnels	Examiner les modèles de collecte de données. Choisir un modèle ou le modifier (et le mettre à l'essai), selon les besoins particuliers du plan de formation.	Neuvième mois	Temps du personnel et services professionnels (Estimation : de 2 000 \$ à 3 000 \$)
3. demander et obtenir de l'information sur les programmes de financement existants	Personnel du CPF, organismes de financement	Demander de l'information aux organismes de financement à propos des programmes particuliers. Assurer le suivi, au besoin	Du neuvième au dixième mois	Selon la réponse (de un à deux mois)

<p>4. évaluer la mesure dans laquelle les programmes existants répondent aux besoins financiers liés au plan de formation</p>	<p>Personnel du CPF et services professionnels</p>	<p>Examiner les données collectées. Résumer les constatations. Examiner les expériences antérieures des PN. Noter les besoins, en termes d'accès</p>	<p>Du neuvième au dixième mois</p>	<p>Temps du personnel et services professionnels (Estimation : de 2 000 \$ à 3 000 \$)</p>
<p>5. recommander les modifications qui s'imposent aux programmes de financement existants ou rechercher d'autres sources de financement</p>	<p>Personnel du CPF, CPF</p>	<p>Recommander des modifications, d'après les constatations et les observations des PN (personnelles et opérationnelles)</p>	<p>Dixième mois</p>	<p>Temps du personnel (selon la réponse, de trois à quatre semaines). Temps des PN pour les consultations</p>
<p>6. faciliter, s'il le faut, la négociation au sujet des modifications dont peuvent devoir faire l'objet les programmes de financement</p>	<p>CPF, personnel et PN, organismes de financement</p>	<p>Se réunir au besoin pour soumettre les constatations, recommander et négocier des modifications</p>	<p>Dixième mois</p>	<p>Personnel, CPF et temps des PN (selon les organismes et les programmes sous discussion)</p>

**COMITÉ DE LA POLITIQUE DE FORMATION
PLANS D'ACTION (19/06/92)**

**OBJECTIF 5 :
ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION
POUR LA MISE EN OEUVRE DE L'ACD**

TÂCHE 9 :
Répertorier les programmes de formation qui conviennent

ACTIVITÉ (QUOI?)	RESPONSABLE (QUI?)	PROCESSUS (COMMENT? OÙ?)	ÉCHÉANCE (QUAND?)	RESSOURCES NÉCESSAIRES (COMBIEN?)
<p>1. recenser et répertorier les programmes de financement qui conviennent. À cette fin, réunir de l'information sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les fonds disponibles - la méthodologie d'accès - les critères d'évaluation des propositions, et autres 	Personnel du CPF, participation des PN et services professionnels	Répertorier les sources de financement disponibles. Examiner les besoins de formation en regard des critères établis. Constituer un inventaire destiné aux PN	Du dixième au onzième mois	Personnel, temps des PN et services professionnels (Estimation : 2 000 \$)
<p>2. dresser, après analyse, la liste des programmes de formation qui requièrent un financement et aux besoins desquels les programmes de financement existants ne sauraient répondre</p>	Personnel du CPF et PN	Les PN et le personnel du CPF examinent les plans de formation et établissent des liens, dans la mesure du possible, avec les critères utilisés par les sources de financement	Du dixième au onzième mois	Personnel, temps des PN et services professionnels (Estimation : 4 000 \$)

<p>3. rechercher des sources et moyens de financement de remplacement (fondations privées, projets expérimentaux, et autres)</p>	<p>Personnel du CPF, participation des PN et services professionnels</p>	<p>Obtenir des listes des diverses sources de financement et des noms de personnes-ressources, pour vérifier la convenance. Constituer une autre liste de sources de financement</p>	<p>Du dixième au onzième mois</p>	<p>Personnel, temps des PN et services professionnels (Estimation : 4 000 \$)</p>
<p>4. communiquer l'information pertinente aux PN et aux organismes qui ont le mandat ou la responsabilité de financer le plan de formation</p>	<p>Personnel du CPF, PN, CPF et organismes responsables</p>	<p>Réunir les renseignements en un document et le diffuser, au besoin</p>	<p>Au besoin</p>	<p>Au besoin, pour produire le document et le mettre à jour</p>

**COMITÉ DE LA POLITIQUE DE FORMATION
PLANS D'ACTION (19/06/92)**

**OBJECTIF 5 :
ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION
POUR LA MISE EN OEUVRE DE L'ACD**

TÂCHE 10 :

Comparer les programmes qui conviennent avec
les sources de financement qui conviennent

ACTIVITÉ (QUOI?)	RESPONSABLE (QUI?)	PROCESSUS (COMMENT? OÙ?)	ÉCHÉANCE (QUAND?)	RESSOURCES NÉCESSAIRES (COMBIEN?)
1. comparer l'inventaire dressé des programmes de formation qui conviennent avec l'état des programmes de financement qui conviennent	Personnel du CPF et PN	Examiner les répertoires établis. Comparer les répertoires pour relever les concordances évidentes et moins évidentes	Onzième mois	Temps du personnel et PN (selon la participation des PN)
2. formuler des recommandations quant aux meilleures combinaisons possibles entre les programmes de formation et les sources de financement, afin de tirer le meilleur parti possible du financement existant	Personnel du CPF et PN	Obtenir la meilleure information sur les liens possibles entre les fonds et les programmes dans les plans de formation. Préparer un rapport et des recommandations	Onzième mois	Temps que le personnel consacre à l'établissement du rapport et des recommandations
3. communiquer l'information à cet égard aux PN	Personnel du CPF et PN	Fournir le rapport aux PN	Onzième mois, et au besoin	Temps du personnel (négligeable)

**COMITÉ DE LA POLITIQUE DE FORMATION
PLANS D'ACTION (19/06/92)**

**OBJECTIF 5 :
ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION
POUR LA MISE EN OEUVRE DE L'ACD**

TÂCHE 11 :

Suivre le processus de mise en oeuvre de l'ACD pour déterminer les modifications qu'il y aurait lieu d'apporter au plan de formation

ACTIVITÉ (QUOI?)	RESPONSABLE (QUI?)	PROCESSUS (COMMENT? OÙ?)	ÉCHÉANCE (QUAND?)	RESSOURCES NÉCESSAIRES (COMBIEN?)
1. suivre l'ensemble des activités de formation chez les PN qui peuvent avoir ou ne pas avoir été revues par le CPF, pour la mise en oeuvre de l'ACD	Personnel du CPF, PN et examen par des services professionnels, de temps à autre	Communiquer régulièrement avec les PN à propos de la formation envisagée ou en cours. Élaborer une formule et un processus de collecte d'information. Obtenir l'appui des PN pour la collecte d'information.	De façon continue, dès le départ	Temps du personnel et services professionnels (évaluateur, ou compétences à l'effectif?)
2. examiner, avec les PN, les plans de formation et identifier les activités de mise en oeuvre qui n'ont pu être identifiées avant la mise en oeuvre	Personnel du CPF, PN	Revue périodiques et rencontre du CPF et des PN à fin de partager l'information. Compter sur les PN pour identifier les besoins nouveaux.	De façon continue, dès le départ	Personnel et temps que les PN consacrent à l'échange d'information (selon la formule d'échange d'information retenue)
3. prévoir l'examen régulier et, au besoin, la modification du plan de formation	CPF, personnel du CPF et PN	Élaborer, avec les PN, une politique et un processus d'examen	De façon continue, dès le départ	Temps du personnel et du CPF, PN

<p>4. exercer un suivi des sources de formation, pour découvrir de nouveaux programmes de financement ou relever les changements dans les programmes de financement qui pourraient avoir une incidence sur la formation destinée à la mise en oeuvre</p>	<p>Personnel du CPF et PN</p>	<p>Assurer un suivi du financement et des programmes pour les PN (par ex., guide des subventions, rapports du Conseil du Trésor, listes de diffusion, personnes-ressources, listes de membres, et autres)</p>	<p>De façon continue, dès le départ</p>	<p>Temps du personnel - activité continue (négligeable)</p>
<p>5. communiquer l'information relative à l'évolution des besoins de formation et des programmes de financement aux PN, aux organismes de financement, aux responsables de la prestation des programmes, aux parties à l'Accord, et autres</p>	<p>Personnel du CPF, PN, et autres</p>	<p>Utiliser le processus de communication au besoin pour l'échange d'information avec les PN</p>	<p>De façon continue, et dès le départ, si nécessaire</p>	<p>Temps du personnel du CPF et des PN</p>

**COMITÉ DE LA POLITIQUE DE FORMATION
PLANS D'ACTION (19/06/92)**

OBJECTIF 6 :
**METTRE SUR PIED DES PROGRAMMES DE
FORMATION, EN CONFORMITÉ AVEC LE
PLAN DE TRAVAIL ET LE PLAN DE FORMATION**

TÂCHE 1 :
Déterminer la responsabilité des gouvernements et des
organismes autres que le CPF en ce qui touche les
programmes de formation pour la mise en oeuvre de l'ACD

ACTIVITÉ (QUOI?)	RESPONSABLE (QUI?)	PROCESSUS (COMMENT? OÙ?)	ÉCHÉANCE (QUAND?)	RESSOURCES NÉCESSAIRES (COMBIEN?)
1. à la lumière de la comparaison du plan de formation et des modalités de consultation, analyser les programmes et le financement proposés pour déterminer quels programmes ou modalités de financement peuvent faire l'objet de négociations en vue d'en confier la responsabilité entière ou partielle à des organismes autres que le CPF	Personnel du CPF, CPF	Le personnel du CPF fournira une analyse au CPF, en se basant sur le plan de formation, sur le financement disponible et sur le mandat de prestation des organismes	Vers le neuvième mois (après élaboration et approbation du plan de travail)	Temps du personnel
2. mener les négociations nécessaires à propos des programmes dont la mise sur pied sera intégralement ou partiellement du ressort d'organismes autres que le CPF	CPF, parties à l'Accord	Le CPF convoquera une réunion des parties à l'Accord, selon les résultats de l'analyse	Du neuvième au dixième mois	Temps du personnel et du CPF

3. dans le choix des programmes qui seront assurés par d'autres organismes, vérifier la possibilité d'accroître la participation et le contrôle par les PN	CPF, parties à l'Accord	Le CPF décidera, après négociation avec les parties à l'Accord	Du dixième au onzième mois	Temps du personnel et du CPF
4. rechercher de nouvelles façons de dispenser les programmes	Personnel du CPF, services professionnels	Le personnel du CPF retiendra les services nécessaires à la réalisation d'une étude de recherche	Du neuvième au dixième mois	Temps du personnel et services professionnels (Estimation : de 3 000 \$ à 4 000 \$)
5. analyser les programmes offerts par d'autres organismes pour déterminer lesquels doivent être modifiés pour assurer la réalisation du plan de formation, en tenant compte des objectifs et des valeurs des PN	Personnel du CPF, services professionnels	Le personnel du CPF obtiendra des services pour l'analyse et recommandera des modifications	À la fin des douze premiers mois	Temps du personnel et services professionnels (Estimation : de 3 000 \$ à 4 000 \$)
6. proposer des modifications aux programmes et les apporter, avant de mettre sur pied de nouveaux programmes, avec le concours d'autres organismes	Personnel du CPF, CPF, organismes	le personnel du CPF soumettra des recommandations au CPF. Il négociera la réalisation des modifications avec les organismes visés	À la fin des douze premiers mois	Temps du personnel et du CPF
7. surveiller et évaluer régulièrement tous les programmes de formation mis sur pied par des organismes autres que le CPF	Personnel du CPF, CPF	Le personnel du CPF surveillera et évaluera les programmes et soumettra ses recommandations à la décision du CPF	De façon continue, après la première année	Temps du personnel et du CPF (Recommander que la formation du personnel du CPF en évaluation et surveillance se donne avant que le plan de formation soit établi)

**COMITÉ DE LA POLITIQUE DE FORMATION
PLANS D'ACTION (19/06/92)**

OBJECTIF 6 :
**METTRE SUR PIED DES PROGRAMMES DE
FORMATION, EN CONFORMITÉ AVEC LE
PLAN DE TRAVAIL ET LE PLAN DE FORMATION**

TÂCHE 2 :

Déterminer le responsabilité du CPF en ce qui
touche la mise sur pied des programmes de formation

ACTIVITÉ (QUOI?)	RESPONSABLE (QUI?)	PROCESSUS (COMMENT? OÙ?)	ÉCHÉANCE (QUAND?)	RESSOURCES NÉCESSAIRES (COMBIEN?)
1. compte tenu du mandat provisoire du CPF et du rôle qu'il pourrait jouer dans l'avenir, et des besoins mis en lumière dans le plan de formation, déterminer et prioriser les programmes qui sont nécessaires, mais qui ne sont pas offerts par des organismes autres que le CPF	Personnel du CPF	Après analyse du plan de travail, le personnel du CPF soumettra de l'information et des recommandations au CPF, qui rendra sa décision	Vers le neuvième mois (après la sortie du plan de travail approuvé)	Temps du personnel
2. déterminer l'ampleur du financement disponible pour l'établissement de programmes de formation par le CPF, en tenant compte : - des lignes directrices relatives aux dépenses de la Fiducie - du budget annuel - des tâches prévues au plan de travail	Personnel du CPF, CPF	Le personnel du CPF soumet une analyse et des recommandations au CPF	Du neuvième au dixième mois	Temps du personnel et du CPF

3. déterminer la faisabilité pour le CPF de mettre sur pied des programmes de formation	Personnel du CPF, CPF	Le personnel du CPF soumet des recommandations au CPF, qui rend sa décision	Vers la fin des douze premiers mois	Temps du personnel et du CPF
4. initialement, lancer des programmes de formation, à titre de projets pilotes	Personnel du CPF, CPF, PN	Le personnel du CPF collaborera avec les PN à l'élaboration et à l'établissement de projets pilotes	Après la première année	Selon le projet et les fonds disponibles - Au besoin, des fonds de la Fiducie seront utilisés
5. surveiller et évaluer régulièrement tous les programmes de formation mis sur pied par le CPF	Personnel du CPF, CPF	Le personnel du CPF, avec les PN, soumettent au CPF de l'information sur le suivi et l'évaluation	De façon continue, après la première année	Temps du personnel - Le personnel et les PN devront recevoir de la formation pour le suivi et l'évaluation

**COMITÉ DE LA POLITIQUE DE FORMATION
PLANS D'ACTION (19/06/92)**

OBJECTIF 6 :
**METTRE SUR PIED DES PROGRAMMES DE
FORMATION, EN CONFORMITÉ AVEC LE
PLAN DE TRAVAIL ET LE PLAN DE FORMATION**

TÂCHE 3 :

Rechercher et fournir un financement pour les programmes de formation, par l'intermédiaire du CPF et d'autres organismes

ACTIVITÉ (QUOI?)	RESPONSABLE (QUI?)	PROCESSUS (COMMENT? OÙ?)	ÉCHÉANCE (QUAND?)	RESSOURCES NÉCESSAIRES (COMBIEN?)
<p>1. évaluer la disponibilité du financement de façon continue et sa disponibilité sur une base irrégulière à court terme auprès du CPF et d'autres organismes, pour tous les programmes de formation, en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des lignes directrices relatives aux dépenses - des données concernant le financement disponible - des besoins de formation 	<p>Personnel du CPF, services professionnels</p>	<p>Le personnel du CPF passe un marché ou obtient des services professionnels pour cataloguer et évaluer, d'après les principes et les politiques du CPF et les exigences du Plan de travail</p>	<p>Vers le onzième ou le douzième mois (doit être complété après l'approbation du plan de formation)</p>	<p>Temps du personnel et services professionnels (Estimation : de 3 000 \$ à 5 000 \$)</p>

<p>2. dans le cadre des délibérations sur le budget annuel, dans l'année précédant l'année budgétaire, négocier le financement avec les autres organismes selon les modalités de consultation établies, et déterminer le financement disponible pour des programmes, par l'intermédiaire du CPF</p>	<p>Personnel du CPF, CPF, organismes, parties à l'Accord</p>	<p>Le CPF se prépare à négocier avec les autres organismes et les parties à l'Accord</p>	<p>Après la première année</p>	<p>Temps du personnel et du CPF consacré aux négociations</p>
<p>3. définir et rédiger la politique et les lignes directrices relatives au financement des programmes, par l'intermédiaire d'autres organismes ou par le CPF</p>	<p>Personnel du CPF, CPF</p>	<p>Le personnel du CPF soumet des projets de politiques à l'examen et à l'approbation du CPF</p>	<p>Après la première année</p>	<p>Temps du personnel et du CPF</p>
<p>4. examiner les lignes directrices sur le financement, et les réviser au besoin</p>	<p>Personnel du CPF, CPF, PN</p>	<p>Le personnel du CPF, de concert avec les PN, et d'après l'information recueillie pendant les négociations, soumet ses recommandations au CPF</p>	<p>De façon continue, après la première année</p>	<p>Temps du personnel et temps de formation en suivi et évaluation (y compris pour les PN)</p>

PLAN DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD-CADRE DÉFINITIF

ANNEXE F

Partie 1

ÉTUDE SUR LA RÉCOLTE DU SAUMON DANS LE BASSIN DE DRAINAGE DU FLEUVE YUKON

Objet

L'objet de l'Étude sur la récolte du saumon dans le bassin de drainage du fleuve Yukon est exposé à l'article 3.2 de l'Annexe A, Chapitre 16 de l'ACD.

Cadre de l'Étude

Dès que possible après la date d'entrée en vigueur de la loi de mise en oeuvre, le Conseil des Indiens du Yukon et le ministre des Pêches et des Océans désignent chacun un ou plusieurs représentants qui seront chargés de négocier le cadre de l'Étude sur la récolte. Ce cadre doit englober les questions prévues à l'article 3.2 de l'Annexe A, Chapitre 16 de l'ACD.

Le Conseil des Indiens du Yukon et le ministre négocient le cadre de l'étude dans le délai fixé à l'article 3.5 de l'Annexe A, Chapitre 16 de l'ACD.

Nomination d'un entrepreneur

Le Conseil des Indiens du Yukon et le ministre choisissent conjointement un entrepreneur en application de l'article 3.7 de l'Annexe A, Chapitre 16 de l'ACD. À défaut d'entente, chacune des parties peut soumettre à l'arbitrage la question du choix de l'entrepreneur, conformément à l'article 26.7 de l'ACD.

Étude sur la récolte

L'entrepreneur nommé en application de l'article 3.7 ou 3.8 de l'Annexe A, Chapitre 16 de l'ACD, effectue l'étude conformément au cadre défini antérieurement.

PLAN DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD-CADRE DÉFINITIF

Budget

Le Canada affecte une somme pouvant atteindre à 1 500 000 \$ (en dollars de 1992) à l'Étude sur la récolte. Le budget de l'étude sera fonction du cadre de celle-ci et tiendra compte des dispositions de l'article 3.4 de l'Annexe A, Chapitre 16 de l'ACD. Ce budget peut englober les frais d'administration, la rémunération des spécialistes et du personnel technique et le coût du matériel et des fournitures.

Détermination du contingent destiné à satisfaire les besoins fondamentaux à la suite de l'étude

Après l'Étude sur la récolte, le contingent destiné à satisfaire les besoins fondamentaux est fixé pour chacune des premières nations du Yukon touchées, à un niveau calculé conformément à l'article 3.9.1 de l'Annexe A, Chapitre 16 de l'ACD, ou par négociation en application des articles 3.9.2 à 3.9.4 de cette même annexe.

Détermination du contingent destiné à satisfaire les besoins fondamentaux avant l'Étude

Avant la fin de la deuxième année de l'Étude sur la récolte, et à la demande d'une première nation du Yukon, le ministre et cette première nation peuvent négocier un contingent destiné à satisfaire les besoins fondamentaux conformément à l'article 16.10.3 de l'ACD. En cas d'entente, l'Étude sur la récolte ne porte plus sur le contingent relatif à cette première nation.

PLAN DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD-CADRE DÉFINITIF

ANNEXE F

Partie 2

ÉTUDE DE LA VIABILITÉ D'UNE INSTITUTION FINANCIÈRE CONTRÔLÉE PAR UNE PREMIÈRE NATION DU YUKON

Cadre de l'examen de la viabilité et de la détermination des mesures de soutien

Exigences

L'article 22.8.1 de l'ACD exige que les parties examinent la viabilité d'une société de fiducie contrôlée par une première nation du Yukon dans les deux ans de l'édiction en vigueur de la loi de mise en oeuvre.

L'article 22.8.2 de l'ACD exige que le Canada et le Yukon prennent les mesures nécessaires et raisonnables afin de permettre aux premières nations du Yukon de créer une telle institution, si celle-ci est jugée viable.

Portée

Le projet à examiner doit être «une institution financière contrôlée par une première nation du Yukon», comme il ressort du titre que les parties ont donné à la section 22.8.0 de l'ACD. L'examen devrait donc porter sur une société de fiducie ou sur toute autre forme d'institution financière appropriée.

Dès que possible après l'entrée en vigueur de la loi de mise en oeuvre, le CIY, le Yukon et le Canada désignent chacun un représentant afin de déterminer la procédure à suivre et la méthodologie. Les représentants du Canada et du Yukon seront des hauts fonctionnaires spécialisés dans ces domaines.

Il faut aborder les questions visées à la section 22.8.0 de l'ACD de manière à permettre aux premières nations du Yukon d'établir une institution financière ayant une bonne probabilité de succès. Le responsable de l'évaluation de la viabilité de l'entreprise devrait tenir compte du fait que cette activité comporte certains risques.

PLAN DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD-CADRE DÉFINITIF

Concept

Les représentants des parties envisagent le concept d'étude suivant :

Étape 1 :

a) examen des résultats des études existantes, notamment :

«Yukon Trust Company», étude présentée à la Yukon Development Corporation par Peat Marwick en septembre 1990; et

«National Native Economic Institutions», étude préparée en 1984 par Wm. Barrett & Associates pour le Conseil consultatif du développement des autochtones du MAINC;

b) examen des modèles existants d'institutions financières contrôlées par des premières nations, notamment la Peace Hills Trust Company et des initiatives en cours dans les Territoires du Nord-Ouest, en Ontario et en Colombie-Britannique;

c) examen de l'expérience et des conditions du marché de l'industrie des services financiers, en tenant compte en particulier de l'expérience des institutions régionales au Yukon et dans l'Ouest canadien;

d) établissement des objectifs de la première nation du Yukon et de la nécessité de créer une institution financière contrôlée par une PNY, ainsi que choix de la structure de l'institution; et

e) présentation au gouvernement et aux premières nations du Yukon des résultats de l'Étape 1.

Étape 2 :

a) description détaillée de la structure retenue pour l'institution, notamment :

- la structure commerciale requise;
- la nature des activités, notamment les types de services financiers offerts;
- les besoins de mise en marché;
- les possibilités de coentreprise;
- la détermination des conditions financières et réglementaires, des orientations et des mesures de soutien nécessaires au succès de l'entreprise;

PLAN DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD-CADRE DÉFINITIF

- b) examen du projet avec les premières nations et recommandations en vue de l'adoption du concept détaillé; et
- c) présentation au gouvernement des résultats de l'Étape 2.

Étape 3 :

- a) détermination et négociation entre les parties, s'il y a lieu, des mesures qui peuvent être nécessaires et qui sont raisonnables, et que le gouvernement doit prendre en application de l'article 22.8.2 de l'ACD; et
- b) activités préalables à la constitution de l'institution, y compris la structure de l'entreprise et la formation du personnel, la conclusion d'ententes de coentreprise qui pourraient convenir, et la mise sur pied des activités de mise en marché.

Conduite

Les représentants du Canada et du Yukon collaborent avec le CIY; ils lui fournissent l'information et le soutien technique dont il peut avoir besoin et lui donnent des renseignements sur la viabilité de l'institution et les mesures de soutien que le gouvernement peut prendre.

Les travaux doivent se poursuivre de façon à permettre le lancement de l'Étape 3 au cours de la deuxième année suivant l'entrée en vigueur de la loi de mise en oeuvre.

Financement

Le financement des travaux prévus dans la présente annexe doit provenir des ressources et des programmes d'aide financière existants et de toute autre source dont les parties peuvent convenir.

Il est prévu que le soutien apporté aux activités préalables à la constitution de l'institution peut provenir des programmes gouvernementaux disponibles, en y apportant les modifications ou les fonds supplémentaires nécessaires à l'application de l'article 22.8.2 de l'ACD.

PLAN DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD-CADRE DÉFINITIF

ANNEXE G

MESURES RELATIVES AUX RÉPERCUSSIONS DES ENTENTES

PORTANT RÈGLEMENT SUR LES RÉGIMES DE RÉGLEMENTATION

DU GOUVERNEMENT (ARTICLE 28.3.3.4 DE L'ACD)

«Régime de réglementation du gouvernement» s'entend de tout système ou toute structure établi par le gouvernement en vue de contrôler, diriger, réglementer, restreindre ou interdire une activité, et comprend les règlements, décrets ou ordonnances pris par le gouvernement en vertu de toute loi du Parlement ou de l'Assemblée législative du Yukon et par tous les tribunaux administratifs du gouvernement.

Les gouvernements du Canada et du Yukon (les «gouvernements») examinent dès que possible les régimes de réglementation du gouvernement (les «régimes») qui peuvent être incompatibles avec les dispositions des ententes portant règlement. Les gouvernements identifient ces régimes et proposent des modifications afin de les rendre compatibles avec l'Accord-cadre définitif.

Les gouvernements présentent aux premières nations du Yukon les grandes lignes des régimes qui sont touchés par les ententes portant règlement et précisent les modifications proposées. Les premières nations du Yukon peuvent formuler des observations aux gouvernements sur les modifications proposées ainsi que sur les régimes que ceux-ci n'auraient pas identifiés. La nature des consultations tenues avec les premières nations du Yukon dépendra de l'ampleur et de la complexité des modifications nécessaires. Les parties peuvent convenir de prendre des dispositions spéciales en vue d'assurer un processus de consultation efficace.

Les gouvernements tiennent compte des observations formulées par les premières nations du Yukon et mènent à terme le processus de modification des régimes identifiés dans un délai raisonnable, qui peut varier selon la nature et l'ampleur des modifications nécessaires. Les gouvernements avisent les premières nations du Yukon des modifications apportées aux régimes dès qu'elles ont été faites.

Afin de garantir la primauté de l'Accord-cadre définitif, les gouvernements s'efforcent de mettre leur personnel au courant de toutes les incompatibilités qui existent entre les dispositions de l'Accord-cadre définitif et celles des régimes existants.

PLAN DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD-CADRE DÉFINITIF

ANNEXE H

RESSOURCES ET MOYENS VISANT À FAVORISER LA MISE EN VALEUR DU SAUMON AU YUKON

En application de l'article 28.3.3.6 de l'ACD, le Sous-comité du saumon peut faire des recommandations au ministre des Pêches et des Océans et aux premières nations du Yukon sur les ressources et les moyens visant à favoriser la mise en valeur du saumon au Yukon.

Dans l'établissement de ses recommandations, le Sous-comité est invité à :

- a) demander aux conseils des ressources renouvelables de formuler des recommandations et à en tenir compte;
- b) définir les besoins, les possibilités et les priorités en matière de mesures à prendre pour la mise en valeur du saumon, notamment les mesures de restauration de l'habitat;
- c) étudier les mesures et les programmes de mise en valeur actuels au Yukon, ainsi que les mesures et les programmes proposés ou en cours ailleurs dans la région du Pacifique;
- d) étudier les coûts et bénéfices sociaux, économiques et environnementaux de certaines mesures de mise en valeur;
- e) étudier la nécessité de surveiller et d'évaluer la viabilité des mesures qu'il pourrait recommander;
- f) étudier si les mesures qu'il pourrait recommander sont acceptables pour les conseils des ressources renouvelables et les premières nations touchées;
- g) étudier la nécessité de veiller à ce que les avantages découlant de la mise en valeur du saumon soient protégés et prendre les mesures de mise en application appropriées;
- h) examiner le soutien technique que le ministère des Pêches et des Océans pourrait offrir au niveau de la collectivité en ce qui a trait à la détermination, à la planification et à la mise en oeuvre des mesures de mise en valeur;
- i) étudier les connaissances et les techniques traditionnelles et scientifiques de mise en valeur;

PLAN DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD-CADRE DÉFINITIF

- j) étudier les débouchés économiques et les possibilités de formation qui peuvent découler des mesures de mise en valeur;
- k) étudier les sources de financement des mesures qu'il peut recommander;
- l) examiner et étudier l'information dont on dispose en ce qui concerne les évaluations des stocks et les conditions de l'habitat ainsi que le besoin de coordonner les actions de mise en valeur avec les plans et les activités de gestion du saumon; et
- m) recommander aux conseils des ressources renouvelables et aux premières nations du Yukon des mesures pouvant être appliquées au niveau de la région ou de la collectivité.

Il est admis que les ressources et les moyens du ministère des Pêches et des Océans destinés à la mise en valeur du saumon au Yukon devront rester dans les limites des budgets votés. Il est prévu que le Sous-comité, les conseils des ressources renouvelables, les premières nations du Yukon et le ministère des Pêches et des Océans collaboreront en vue de trouver un soutien financier accru pour la mise en valeur du saumon. Il est également admis que la nécessité de prendre des mesures de mise en valeur du saumon et l'intérêt et le soutien financier qu'elles suscitent devraient augmenter lorsque l'on parviendra à signer une entente portant sur le fleuve Yukon dans le cadre du *Traité entre le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis d'Amérique concernant le saumon du Pacifique*.

PLAN DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD-CADRE DÉFINITIF

ANNEXE I

CALENDRIER DES VERSEMENTS

(PARTIES 1 À 6)

PLAN DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD-CADRE DÉFINITIF

ANNEXE 1

PARTIE 1 (en dollars de 1992) FINANCEMENT DES INSTITUTIONS PAR LE GOUVERNEMENT DU CANADA

	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5	Année 6	Année 7	Année 8	Année 9	Année 10
Conseil des droits de surface	124 944	124 944	124 944	124 944	124 944	124 944	124 944	124 944	124 944	124 944
Conseil d'aménagement du territoire du Yukon	447 519	447 519	447 519	447 519	447 519	447 519	447 519	447 519	447 519	447 519
Commission de règlement des différends	100 604	100 604	100 604	100 604	100 604	100 604	100 604	100 604	100 604	100 604
Sous-comité du saumon	159 354	159 354	159 354	159 354	159 354	159 354	159 354	159 354	159 354	159 354

PARTIE 2 (en dollars de 1992) FINANCEMENT DES PROJETS PAR LE GOUVERNEMENT DU CANADA

Le gouvernement canadien convient de verser jusqu'à 7 428 000 \$ en vue de l'aménagement régional du territoire

Le gouvernement canadien convient de verser jusqu'à 1 500 000 \$ pour l'Étude sur la récolte du saumon dans le bassin de drainage du fleuve Yukon

ANNEXE 1

Partie 5 - Facteur de rajustement pour l'exercice financier

A. Rajustement de l'exercice financier

Les sommes annuelles sont régularisées pour l'exercice financier considéré de la manière suivante :

La somme prévue pour le premier exercice est déterminée en multipliant la somme annuelle pour l'année 1 par «P». Pour les années suivantes, le paiement pour l'exercice est déterminé en multipliant la somme annuelle pour l'année considérée par «P» et en ajoutant au résultat le produit obtenu en multipliant la somme annuelle de l'année antérieure par (1 - P).

où

P = le nombre de jours restant de l'exercice à la date d'entrée en vigueur de la loi de mise en oeuvre divisé par 365 jours.

<u>Année</u>	<u>Somme pour l'exercice</u>
1 Somme pour l'année 1 x P	= _____
2 Somme pour l'année 2 x P + Somme pour l'année 1 x (1 - P)	= _____
3 Somme pour l'année 3 x P + Somme pour l'année 2 x (1 - P)	= _____
4 Somme pour l'année 4 x P + Somme pour l'année 3 x (1 - P)	= _____
5 Somme pour l'année 5 x P + Somme pour l'année 4 x (1 - P)	= _____
6 Somme pour l'année 6 x P + Somme pour l'année 5 x (1 - P)	= _____
7 Somme pour l'année 7 x P + Somme pour l'année 6 x (1 - P)	= _____
8 Somme pour l'année 8 x P + Somme pour l'année 7 x (1 - P)	= _____
9 Somme pour l'année 9 x P + Somme pour l'année 8 x (1 - P)	= _____
10 Somme pour l'année 10 x P + Somme pour l'année 9 x (1 - P)	= _____

ANNEXE 1

Partie 6 - Rajustement annuel

1.0 Le rajustement annuel (facteur annuel d'indexation des prix) pour un exercice est égal à la somme de 1.0 plus le taux de changement des prix de la moyenne mobile de trois ans tel qu'il est mesuré par l'indice implicite de prix de la demande intérieure fédérale pour cet exercice.

2.0 Taux de changement des prix de la moyenne mobile de trois ans

Le taux de changement des prix de la moyenne mobile de trois ans pour un exercice est égal à

- i) la somme des taux annuels de changement des prix pour chacune des trois années civiles immédiatement antérieures divisée par
- ii) 3.0

où la plus récente des trois années civiles immédiatement antérieures est l'année civile se terminant le 31 décembre de l'exercice immédiatement antérieur.

3.0 Taux annuel de changement des prix

Le taux annuel de changement des prix pour une année civile est égal à

- i) la dernière estimation officielle de l'indice des prix pour cette année civile moins la dernière estimation officielle de l'indice des prix pour l'année civile immédiatement antérieure, divisée par
- ii) la dernière estimation officielle de l'indice des prix pour l'exercice immédiatement antérieur.

4.0 Les dernières estimations officielles des indices de prix sont mesurées le 31 décembre de l'année précédant la date d'entrée en vigueur du plan.

PLAN DE MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD-CADRE DÉFINITIF

ANNEXE 2

FINANCEMENT

(PARTIES 1 À 3)

