



RÉGION DES PRAIRIES ET DU NORD



PLAN D'ACTIVITÉS 2005-2006

1	Message du Directeur général régional, Dave Murray
2	Structure organisationnelle de la région des Prairies et du Nord
3	Contexte des transports
6	Contexte économique
9	Bureau du Directeur général régional
10	Contexte de l'exploitation
24	Contexte corporatif
34	Ressources financières – budget pour l'exercice financier 2004-2005
36	Programme d'aide aux immobilisations aéroportuaires
37	Employés à temps plein dans la région
38	Cartes de la région
41	Bureaux de Transports Canada dans la RPN et renseignements



D. W. (Dave) Murray
Directeur général régional
Région des prairies et du nord

C'est avec plaisir que je vous présente le plan d'activités annuel de la région des Prairies et du Nord. À l'instar des années passées, le plan d'activités 2005-2006 met en évidence certaines activités entreprises par nos employés et souligne les défis auxquels nous sommes régulièrement confrontés alors que nous continuons de travailler vers la réalisation de la mission ministérielle : offrir un système de transport sûr, efficace et respectueux de l'environnement.

Les transports contribuent de façon importante à la stabilité sociale et économique de l'environnement canadien. Pour tous les biens que consomment les Canadiens, des matériaux de construction aux produits alimentaires en passant par les biens fabriqués et les produits pharmaceutiques, on a fait appel, à un moment ou à un autre, à au moins un des moyens de transport de notre vaste réseau. Dans cette optique, il est facile de comprendre l'importance que revêt le transport ferroviaire, maritime, terrestre et aérien dans notre vie quotidienne. Il est nécessaire que tous les modes fonctionnent ensemble efficacement afin que le transport de biens se fasse en toute sécurité et sans interruption jusqu'au consommateur canadien. Voilà ce qui motive les employés de

Transports Canada à accomplir leurs tâches de manière responsable et consciencieuse.

Pour la nouvelle année, nous viserons avant tout à continuer d'appuyer la mise en œuvre de la politique nationale de sécurité, ainsi qu'à maintenir nos relations avec les intervenants et à établir des relations améliorées. Du côté corporatif, nous continuerons de développer et de respecter le plan de relève en matière de ressources humaines et de reconnaître qu'à court terme plusieurs employés pourraient prendre leur retraite. Dans cette optique, notre objectif est d'assurer la stabilité de l'effectif, de consolider un processus complet de transfert des connaissances et de réaliser des progrès dans le cadre du programme de diversité.

Encore cette année, le ministère est soumis à des pressions financières qui nécessiteront un engagement et feront appel à la créativité en vue d'atteindre les objectifs régionaux. D'après notre rendement antérieur, je suis certain que je peux compter sur nos employés pour travailler ensemble afin de fournir aux Canadiens un système de transport sûr, efficace et respectueux de l'environnement.

Dave Murray

V

ision
Le meilleur réseau de transport qui soit pour le Canada et les Canadiens.

M

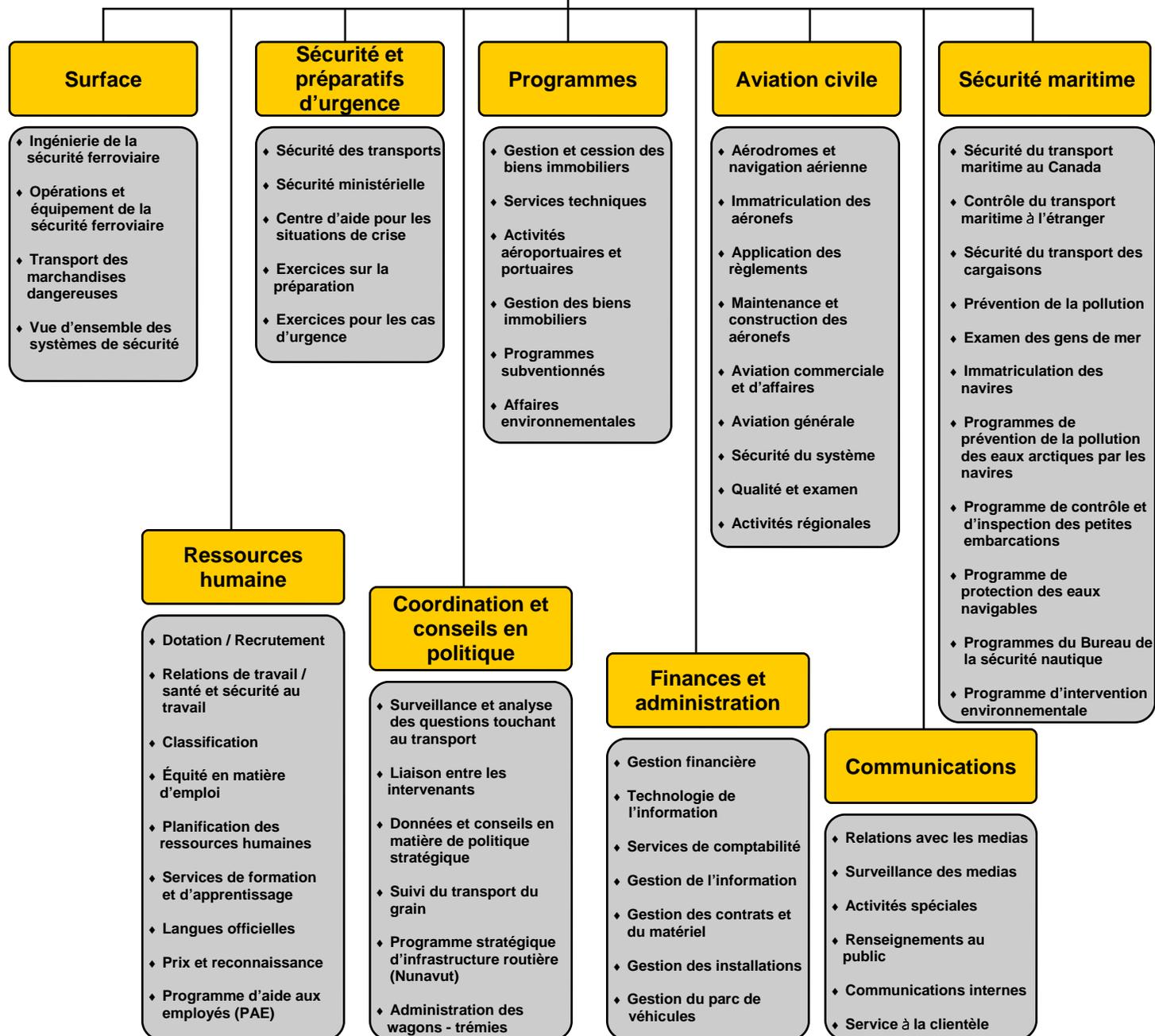
ission
Élaborer, mettre en œuvre et exécuter des politiques, règlements et programmes dans la perspective d'un système de transport sûr, efficace et respectueux de l'environnement.

S

- trategic Objectives
- Contribuer à la prospérité du Canada.
 - Protéger le milieu physique.
 - Assurer des normes de qualité très élevées pour un réseau de transport

V

- alues
- Respect
 - Communication
 - Services à la clientèle
 - Professionnalisme
 - Travail d'équipe

Bureau du directeur
général régional**D**iversité

- Surveiller et évaluer la mise en œuvre des stratégies contenues dans la stratégie nationale de diversité et y participer.
- Présenter des commentaires pour l'élaboration de buts et d'objectifs à des fins d'inclusion dans la stratégie nationale de diversité.
- Examiner les politiques et les pratiques en matière de RH afin de connaître leur répercussions sur les employés dans la RPN et de soumettre les recommandations adéquates.
- Trouver des mesures correctives obstacles structurels et comportementaux au recrutement, à la rétention et au perfectionnement professionnel dans la RPN et aider à leur mise en œuvre.

Les premiers ministres des provinces de l'Ouest ont donné le ton à la prochaine année, insistant sur l'importance du transport pour la compétitivité future de l'économie dans l'Ouest canadien. Ils demandent un investissement immédiat dans l'infrastructure des transports et une hausse considérable du réinvestissement des taxes fédérales sur le carburant.

Transport aérien

WestJet, la compagnie aérienne à faibles coûts de Calgary, dessert 32 villes en Amérique du Nord et prévoit offrir un service à Charlottetown et à San Diego en 2005. En raison de l'augmentation des prix du carburant et de la baisse des coefficients d'occupation, Westjet remplacera la totalité de sa flotte d'aéronefs Boeing 737-200 par la nouvelle génération de Boeing 737. En 2005, la compagnie aérienne prendra possession de cinq 737-800, de sept 737-700 et de trois 737-600.

Il y a eu des fusions importantes dans le secteur des transporteurs aériens de troisième niveau au Manitoba et au Nunavut. Keewatin Air, Perimeter Air et Calm Air se sont partagé les installations et la structure du choix de routes de Skyward Aviation Ltd. Les fusions se sont poursuivies avec le regroupement de Perimeter Airlines et de Keewatin Air. La difficulté sera de maintenir une surveillance puisque le secteur subit une restructuration à la suite de ces changements.

L'industrie de l'épandage agricole utilise de plus en plus des aéronefs modernes, souvent turbopropulsés, munis de capacités de navigation par GPS afin de contrôler l'épandage. On s'attend à ce qu'il y ait encore des gains en matière de sécurité dans ce secteur.

La majorité des exploitants aériens qui desservent le Nord ont accru leurs capacités actuelles en raison du projet de conduit de transport dans la vallée du Mackenzie (PVM). Dix des principaux exploitants aériens du Nord ont augmenté le nombre de vols vers les principaux centres de la région du PVM et plusieurs compagnies ont également augmenté leur flotte de plus de 50 pour cent. Canadian North possède 11 aéronefs, dont six B-737, et dessert des localités dans la région du pipeline. Elle en possédait auparavant quatre.

Airborne Energy Solutions, un exploitant de l'Alberta, devrait proposer les services d'au moins un hélicoptère Mi-26 à l'appui du projet de PVM et aux entreprises connexes d'extraction de pétrole. Il s'agit d'un très grand hélicoptère qui n'a pas son pareil en Amérique du Nord (il peut soulever environ 20 tonnes). On évaluera son utilisation au cours des prochaines années. On espère qu'en plus de donner lieu à des économies d'ordre commercial, il permettra de réduire les perturbations en surface dans les zones écovulnérables.

L'activité dans la région de Yellowknife et de la vallée du Mackenzie a entraîné un regain de croissance qui devrait augmenter au cours des prochaines années. Les exploitants aériens répondant à la demande croissante d'une clientèle de plus en plus avertie qui réclame l'utilisation d'aéronefs pressurisés turbopropulsés. Les aéronefs utilitaires traditionnels sont mis à rude épreuve et, parce que leur conception remonte aux années 1930 à 1950, les exigences en matière d'entretien sont considérables. L'environnement nordique, avec son climat rude et ses pistes en gravier, exige l'utilisation d'aéronefs qui ne sont pas fréquents dans le sud du Canada, comme les DHC-5, les DHC-7 et les Boeing 737 qui peuvent utiliser des pistes en graviers.

L'activité a considérablement augmenté dans les secteurs de la recherche de diamants et de l'exploitation minière. Ce niveau d'activité a aussi eu une influence sur les principaux transporteurs aériens dans les Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O.) tant en ce qui a trait au trafic passagers qu'au transport de marchandises. Il y a eu un changement important en ce qui concerne l'utilisation d'aéronefs turbopropulsés par rapport aux aéronefs à piston dans cette région en raison des stipulations contractuelles des clients dans ces secteurs. Air Tindi possède maintenant deux Dash 7 et Arctic Sunwest a certifié les deux premiers avions cargo Buffalo au Canada immatriculés comme des appareils civils.

Aéroports du Réseau national des aéroports (RNA)

Les administrations aéroportuaires de la RPN se disent satisfaites de la formule de location modifiée. Elles travaillent avec Transports Canada pour mettre au point des modifications au bail foncier afin de faciliter les changements. Elles reconnaissent les répercussions du volume de fret aérien sur la hausse des recettes des aéroports et plusieurs proposent d'apporter des modifications à l'accord de services aériens de 1995 afin d'aborder certaines questions, dont les « routes à destination conjointe » pour le transport du fret. La protection des biens de l'État au moyen de visites de surveillance des baux pour les cinq aéroports du RNA dans la RPN se poursuivra en utilisant une approche de gestion des risques.

Les consultations continues de Transports Canada sur la libéralisation du transport aérien ont soulevé quelques préoccupations de la part de l'Administration aéroportuaire de Winnipeg (AAW) en ce qui a trait aux répercussions sur ses opérations du fret. L'AAW, en collaboration avec Destination Winnipeg et la chambre de commerce de Winnipeg, présentera ses préoccupations au Comité permanent des transports au printemps 2005.

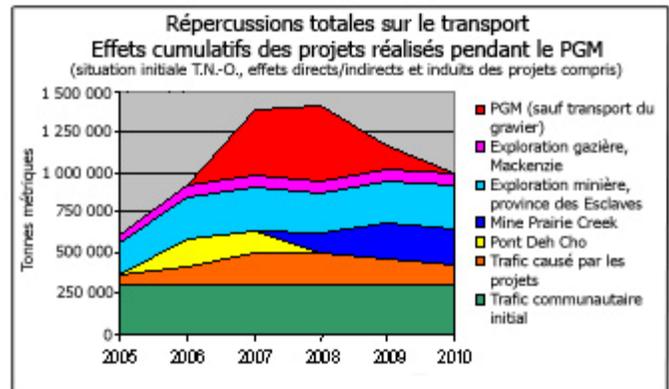
Churchill

On a déchargé 4 702 wagons à Churchill pendant la saison de navigation 2004. Quatorze navires ont quitté le port transportant au total 402 510 tonnes de céréales et de légumineuses vers des destinations internationales.

Les responsables d'OmniTRAX et du Hudson Bay Railway, de même que des représentants des gouvernements fédéral et provincial, se sont rendus en Russie à la fin janvier 2005 afin de poursuivre les négociations visant l'ouverture d'une route commerciale officielle entre Churchill et le port de Mourmansk, dans le nord-ouest de la Russie, communément appelée « Pont arctique ». On prévoit effectuer deux essais d'expédition à l'été 2005.

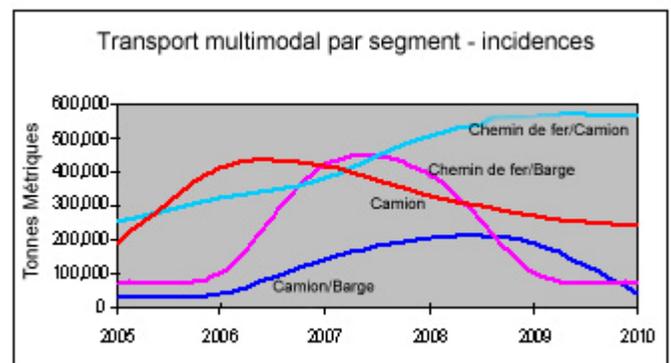
Projet gazier du Mackenzie

Le projet gazier du Mackenzie (PGM) aura des répercussions considérables sur le système de transport du Nord. La construction du PGM devrait prendre quatre ans, de 2007 à 2010. Pendant cette période, il y aura un certain nombre d'autres projets en cours. Les effets cumulatifs des projets atteindront un sommet de plus de quatre fois supérieur au trafic entrant des T.N.-O.



Source : NWT Logistics Opportunities and Transportation Impacts, PROLOG CANADA, 2005

Les inspecteurs de la sécurité des directions du transport ferroviaire, du transport maritime et de l'aviation civile devront veiller à ce que l'afflux de nouveau trafic soit géré de manière sûre et écologique. Les agents de l'environnement de la Direction des programmes participent déjà à l'examen des conséquences sur l'environnement, alors que d'autres employés de la RPN offrent leur expertise aux groupes de travail formés pour soutenir le PGM.



Transport ferroviaire

Le Canadien national (CN) et le Canadien Pacifique (CP) ainsi que 13 chemins de fer secondaires desservent les provinces des Prairies. Les principaux produits de base sont le charbon, l'engrais, les produits forestiers et les céréales.

Le commerce florissant avec l'Asie et les demandes des expéditeurs ont incité le CP à entreprendre une importante expansion de son réseau de chemin de fer dans l'Ouest. Cette expansion, d'une valeur de 500 millions de dollars, se fera en trois étapes. La première devrait se terminer à l'automne 2005 et coûter environ 160 millions de dollars.

L'agrandissement du réseau augmentera la capacité d'expédition pour les céréales, le soufre et la potasse. Les travaux comprendront dix projets entre Moose Jaw et Calgary, douze projets entre Calgary et le port de Vancouver, afin de prolonger les voies de service et d'installer des tronçons de voie double, et trois projets entre Edmonton et Calgary, afin de prolonger les voies de service et d'en construire une nouvelle.

Dans le nord, les gouvernements du Yukon et de l'Alaska financent une étude de faisabilité de 5 millions de dollars américains portant sur la possibilité de lier, par chemin de fer, le Yukon et l'Alaska à l'ensemble du réseau nord-américain. Selon un rapport de recherche préliminaire, la liaison ferroviaire donnerait une occasion de diversifier les activités économiques et d'accroître le flux des échanges commerciaux vers le territoire et l'État.

Hudson Bay Railway (HBR)/OmniTRAX poursuit ses négociations avec quatre collectivités des Premières nations du Manitoba relativement à la vente de la ligne Sherridon, une voie de 184,8 milles (297,4 km) qui relie Sherritt Junction à Lynn Lake. Selon le plan triennal du CN, on ne prévoit aucun abandon de lignes secondaires dans la RPN. Quant au CP, selon le plan triennal de cette société, on prévoit l'abandon de seulement 264 mille (425 km) de lignes.

Transport maritime

Les retombées économiques totales de l'industrie des pourvoiries dans les Prairies sont relativement importantes. L'industrie fait des pressions afin que soient établies des références pour les pourvoiries et les chalets qui refléteraient mieux leurs besoins.

En raison du projet gazier du Mackenzie, il faut temporairement augmenter le tonnage. La société Northern Transportation Company Limited (NTCL) désire ajouter des navires à sa flotte. Ainsi, NTCL aura de la difficulté à embaucher et à former des employés pour conduire ces navires supplémentaires.

L'industrie des croisières dans l'arctique demeure stable; environ cinq ou six navires par année empruntent le passage du Nord-Ouest ou se rendent à des endroits particuliers comme à Churchill, sur l'île de Baffin ou à Pangnirtung. Le projet de port et de route de Bathurst Inlet pourrait stimuler l'activité minière, ce qui aurait pour conséquence d'accroître le transport maritime.

Transport du grain

En 2004-2005, la Commission canadienne du blé a expédié entre 600 000 et 700 000 tonnes de grains aux silos de l'Est dans le cadre du Programme d'exportation par chemin de fer en hiver. Les expéditions de grains depuis Vancouver pendant les deux premiers mois de 2005 totalisent 1,39 million de tonnes, soit une augmentation de 13 pour cent par rapport à l'année précédente.



Port de Churchill



Alberta

Population: 2 974 807



Saskatchewan

Population: 995 085

À PLEIN RÉGIME

L'Alberta sera de nouveau cette année la province ayant connu la plus forte croissance économique, attribuable au prix du pétrole toujours élevé, aux projets d'expansion de plusieurs milliards de dollars dans les sables bitumineux et à une forte demande intérieure. On s'attend à ce que le PIB réel diminue à 3,7 pour cent par rapport à 4,4 pour cent en 2004.

L'Alberta est reconnue comme la province canadienne de l'énergie, et pour cause. Le secteur de l'énergie de l'Alberta représente environ le quart de l'économie de la province et la moitié des exportations. Près d'un travailleur sur six travaille dans ce secteur. De plus, environ le tiers des recettes totales du gouvernement provincial provient de ce secteur. Même si l'on s'attend à ce que le prix du pétrole baisse en 2005, il devrait demeurer assez élevé pour stimuler le développement continu des sables bitumeux.

Les forts prix de l'énergie des dernières années ont permis à l'Alberta de devenir la seule province n'ayant plus de dettes. Le défi sera maintenant d'investir les surplus futurs de façon à favoriser la croissance économique lorsque les conditions dans le domaine de l'énergie ne seront plus aussi bonnes. Le budget de 2005 de la province, intitulé « Investing in the Next Alberta » (investir dans la prochaine Alberta), comprend une augmentation importante des dépenses en santé et en éducation. On prévoit aussi investir plus de 9,2 milliards de dollars dans des projets d'infrastructure au cours des trois prochaines années.

Le saviez-vous?

Au Canada, un voyageur sur dix passe par l'aéroport de Calgary. Cet aéroport se classe au premier rang, ex æquo avec celui de Vancouver, en terme de croissance du trafic passagers et au troisième rang des aéroports canadiens commerciaux les plus achalandés.

LE PRIX ÉLEVÉ DES PRODUITS DE BASE FAVORISE UNE EXPANSION CONTINUE

On s'attend à ce que l'économie de la Saskatchewan enregistre une croissance de 3 pour cent en 2005 mais se replie à 1,9 pour cent en 2006. Le taux de chômage de 5,2 pour cent sera nettement inférieur à la moyenne nationale prévue de 7,1 pour cent.

La province a enregistré une hausse des recettes provenant de l'exploitation des ressources, notamment le pétrole, le gaz naturel et la potasse. Le secteur des biens augmentera de 4,3 pour cent en 2005. Le secteur de l'exploitation minière est l'un des principaux participants à la croissance (produisant des recettes de 4 milliards de dollars). L'exploitation pétrolière et gazière continue de croître à un taux de 9 pour cent. Les sociétés Potash Corp, Agrium Inc. et Mosaic devraient augmenter leur production actuelle de potasse. On s'attend à ce que l'exploitation de minerais non métalliques augmente de 13,7 pour cent en 2005 et à ce que l'exploration des zones prometteuses à moyen terme demeure bonne. Une nouvelle mine d'uranium à Cigar Lake aura des répercussions importantes sur les recettes provenant de l'exploitation de minerais métalliques dans la province. De plus, on s'attend à ce qu'il y ait une reprise dans le secteur agricole après les mauvaises récoltes de l'année dernière.

On prévoit que les ventes au détail demeureront fortes. Les mises en chantier diminueront mais seront compensées par l'activité dans le secteur non résidentiel, qui devrait croître de 6,3 pour cent en 2005. Par contre, les extrants dans les secteurs des services non commerciaux, de l'administration publique et de la défense devraient diminuer. Cette baisse des dépenses publiques aura un effet modérateur général sur la croissance dans le secteur des services.



Manitoba

Population: 1 173 164



Yukon

Population: 29 960

LE SECTEUR DES SERVICES LIMITE LA CROISSANCE DU PIB

On s'attend à ce que le PIB réel augmente de 2,3 pour cent en 2005 et de 2,4 pour cent en 2006, augmentation principalement attribuable au secteur des biens. Profitant de l'une des économies les plus diversifiées du Canada, le Manitoba réalise des gains soutenus à plusieurs niveaux, notamment dans les secteurs des services publics et de la construction, principalement des investissements non résidentiels dans des projets de valorisation des ressources énergétiques. Les exportations d'électricité ont monté en flèche et on peut être optimiste en ce qui a trait aux ventes prévues grâce à l'expansion proposée du réseau électrique canadien est-ouest et au soutien de la production d'hydroélectricité dans le cadre du plan fédéral de mise en œuvre du protocole de Kyoto.

L'activité dans le secteur de la fabrication demeure forte. Le secteur agricole devrait connaître une reprise attribuable au règlement en faveur du Canada dans le conflit l'opposant aux États-Unis concernant le commerce porcin et à l'amélioration prévue de la qualité des céréales et des oléagineux.

Par contre, la croissance du PIB est atténuée par le faible rendement du secteur des services. On s'attend à ce que les ventes au détail augmentent de 2,6 pour cent. Cependant, le nombre de mises en chantier devrait diminuer par rapport aux sommets atteints précédemment. Le budget de 2005 est axé sur le remboursement de la dette, la réalisation d'investissements stratégiques, la réduction du fardeau fiscal et l'épargne pour l'avenir. Les transferts fédéraux (y compris l'argent frais pour la péréquation et les soins de santé) seront principalement versés au Fonds de stabilisation des recettes. Ainsi, les extrants dans les secteurs de l'administration publique et de la défense augmenteront d'à peine 0,7 pour cent en 2005.

AU CARREFOUR

L'an dernier, le Yukon a enregistré son meilleur rendement économique en trois ans, le PIB réel atteignant 3,7 pour cent. Les secteurs ont tous connu une forte croissance, les investissements commerciaux et publics en tête. Les extrants dans le secteur de l'exploitation minière ont augmenté de plus de 70 pour cent, l'or étant au premier rang. On s'attend à ce que la croissance économique du Yukon ralentisse à 2,4 pour cent en 2005.

Le taux de croissance économique au Yukon est depuis toujours instable et a souvent été « le meilleur ou le pire » parmi les provinces et territoires du Canada. Depuis la fermeture de la mine Faro en 1997, le taux de croissance économique du Yukon a accusé un certain retard par rapport au taux de croissance national pendant cinq des sept dernières années. Le rendement économique est toujours dominé par le secteur public, qui représente 25,5 pour cent des extrants du territoire.

Le gouvernement du Yukon fait la promotion de plusieurs projets stratégiques qui pourraient entraîner une croissance économique à long terme. Parmi ces projets, on note le gazoduc de la route de l'Alaska et le projet de chemin de fer Canada-Alaska. Il s'agit de deux projets d'infrastructure de plusieurs milliards de dollars qui auraient des répercussions considérables à l'échelle locale et nationale.

Le saviez-vous?

La RPN et les États-Unis ont des frontières communes : au 49^e parallèle et entre l'Alaska et le Yukon..



Nunavut

Population: 29 500



Territoires du Nord-Ouest

Population: 41 389

PRÉPARER L'AVENIR

L'économie du Nunavut a augmenté de 2,8 pour cent en 2004, se redressant d'une baisse de 7,6 pour cent en 2003. Le Nunavut se remet encore des fermetures de mines qui ont eu lieu au cours des dernières années et qui ont réduit l'industrie minière à environ un dixième de ce qu'elle était en 2000. On s'attend à ce que la croissance économique du Nunavut en 2005 soit de 3,5 pour cent.

On espère que l'essor que connaissent les Territoires du Nord-Ouest dans le secteur de l'exploitation des ressources engendrera des retombées au Nunavut. En 2004, l'exploration minière totalisait plus de 150 millions de dollars, par rapport à 35 millions en 1999. On explore les gisements de diamants, d'or et de métaux communs du territoire. L'exploitation de la première mine de diamants du Nunavut, la mine Jericho, devrait commencer d'ici 2006.

Depuis sa création en 1999, le Nunavut compte sur les dépenses publiques pour stimuler son économie. Le secteur public regroupe environ la moitié des emplois au Nunavut. Afin de dynamiser sa croissance économique, le Nunavut devra prendre des mesures pour promouvoir les industries du secteur privé.

Le saviez-vous?

Le Nunavut comprend 87 pour cent des côtes de la RPN et sept des douze plus grandes îles du pays.

DES POSSIBILITÉS ÉCLATANTES

La croissance économique dans les Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O.) se poursuit. L'économie a enregistré une croissance de 7.9 pour cent entre 1999 et 2004. À titre de comparaison, elle était de 16 pour cent au Canada. La croissance économique des T.N.-O. devrait augmenter encore de 10,1 pour cent en 2005.

Cette croissance est principalement attribuable à l'industrie du diamant dans les T.N.-O. Depuis l'ouverture de la mine Ekati en 1998, les T.N.-O. sont devenus le troisième fournisseur de diamants bruts au monde. La production aux mines Ekati et Diavik s'élevait à 2,1 milliards de dollars en 2004. Le projet du lac Snap a été approuvé en mai dernier et deviendra la troisième mine de diamants des T.N.-O. La construction commencera cette année et on s'attend à ce que la mine fonctionne à pleine capacité en 2007.

La croissance économique augmentera suivant le développement du projet de gazoduc de la vallée du Mackenzie. Ce projet représente des investissements directs dans l'économie locale de 7 milliards de dollars. On devrait entreprendre les travaux de pré-construction du projet gazier du Mackenzie en 2006; les travaux de construction du gazoduc se feront de 2007 à 2010. Si le projet est approuvé et que le calendrier des travaux est respecté, on devrait commencer à transporter le gaz naturel vers le sud à la fin de la décennie.

Le Bureau du Directeur général régional (DGR) s'occupe de la prestation des services et de l'exécution des programmes du Ministère dans la région des Prairies et du Nord (RPN). En tant que membre du Comité exécutif de la haute direction de Transports Canada, le DGR assume un leadership en ce qui concerne la gestion et la coordination des activités ministérielles en plus de fournir un apport régional nécessaire à l'élaboration de nouvelles politiques, lois et réglementations.

Afin d'appuyer les trois principaux objectifs stratégiques de Transports Canada, la RPN concentrera ses efforts sur les activités suivantes :

Sécurité

- Mettre en œuvre des systèmes de gestion de la sécurité des modes de transport aérien et ferroviaire et développer des systèmes similaires pour les modes de transport terrestre et maritime.
- Promouvoir une sécurité accrue pour le transport aérien et ferroviaire de marchandises.

Cadres stratégiques axés sur le marché

- Entretenir des relations avec les ministères des transports provinciaux et territoriaux, ainsi qu'avec les intervenants de l'industrie dans la région.
- Surveiller les négociations continues visant le transfert de la ligne de chemin de fer Sherridon aux collectivités locales des Premières nations.
- Surveiller les négociations continues visant le transfert des wagons-trémies à la Farmer Rail Car Coalition.

Exécution de programmes et infrastructure

- Soutenir la mise sur pied de la nouvelle organisation maritime à l'échelle nationale et régionale.
- Intégrer aux activités et aux programmes régionaux la direction adoptée dans la *Loi sur la protection des eaux navigables*.
- Fournir des conseils et coordonner les ressources ministérielles au besoin en ce qui a trait au projet de gazoduc de la vallée du Mackenzie.

Conformément au programme ministériel qui est de fournir un système de transport sûr, sécuritaire, durable et axé sur le marché, il est important de cerner les occasions d'affecter des ressources dans les domaines qui assureront l'intégrité du programme. À cette fin, la RPN appuiera l'examen national du processus budgétaire et du processus de planification. Nous continuerons de développer notre plan de ressources humaines, en mettant l'accent sur la planification de la relève, et nous continuerons de promouvoir le programme de la diversité dans le cadre du processus de dotation. Le défi de notre région, pour les prochaines années, sera de maintenir et d'améliorer le secteur complexe et étendu des transports pour les Canadiens.

Renseignements financiers du Bureau du Directeur général régional

Direction : Bureau du DGR	000 \$				
Résumé des ressources	ETP	T et S	ACF	F et E totaux	Recettes
2004-2005					
Délégation de base de l'AC	3,0	229,0	179,0	408,0	
Délégation spéciale				0,0	
Total	3,0	229,0	179,0	408,0	0,0
2005-2006					
Délégation de base de l'AC	3,0	238,0	182,0	420,0	
Délégation spéciale					
Réductions pour publicité, approvisionnement et économies			(4,0)	(4,0)	
Total	3,0	238,0	178,0	416,0	0,0

Aviation civile

L'Aviation civile contrôle divers aspects de l'industrie aéronautique comme les aéronefs et les aérodromes par le truchement de plusieurs activités : certification efficace, surveillance réglementaire, inspection, éducation et assurance de la qualité. La direction est responsable de la délivrance des licences de pilotes et d'autre personnel de l'aviation, de la certification des aéronefs et des transporteurs aériens, des vérifications de la sécurité et de l'inspection des aéronefs, des compagnies aériennes et des aérodromes, des programmes de sensibilisation à la sécurité, de la diffusion de documents sur la sécurité à la haute direction, de l'éducation, et de la promotion et de l'application du *Règlement de l'aviation canadien* (RAC). La direction exerce ses activités depuis les centres de Transports Canada (CTC) de la région.



Roger Beebe
Directeur régional
Aviation civile

Réalisations

- Coordination des activités en appui de la 4^e Conférence nationale annuelle sur la diversité qui aura lieu à Winnipeg les 8 et 9 juin 2005.
- Réalisation de plus de 700 vérifications et inspections auprès d'exploitants d'entreprise, d'exploitants aériens et d'organisations responsables de l'entretien d'aéronefs.
- Conclusion de la dernière étape de l'étude sur les besoins en matière de transports de l'Aviation civile dans la RPN. Cette étude a permis de dégager des stratégies et des recommandations faisant appel à de nouveaux modes de transport dans un contexte caractérisé par des ressources restreintes et une flotte d'appareils en déclin et restrictive sur le plan des opérations.
- Augmentation des délégations de la Direction (hausse de 33) afin d'atteindre l'objectif de rendement visant à maximiser les délégations à l'industrie.
- Élaboration d'un plan de ressources humaines quinquennal pour l'Aviation civile afin de répondre aux besoins actuels et futurs, y compris l'élaboration de plans de relève de la Direction.
- Coordination du premier atelier national de vérification.
- Création d'un comité de surveillance à Calgary qui a examiné les changements organisationnels proposés au CTC de Calgary et a rédigé un rapport provisoire.
- Début d'un examen sur les activités humaines, financières et administratives visant à apporter des améliorations à la structure et aux systèmes organisationnels du programme de la Direction afin de se pencher sur la charge de travail relatives aux initiatives nationales comme les systèmes de gestion de la sécurité (SGS) et les systèmes de gestion intégrés (SGI).
- Étude des responsabilités fonctionnelles de façon à répondre aux besoins du SGI et du SGS entre les divisions.
- Création d'une équipe de projet pour mettre en œuvre le programme du SGS dans la RPN.
- Élaboration d'une série de listes de vérification et de documents régionaux génériques pour l'analyse des écarts et les plans de projet du SGS dans le cadre de deux grands projets-pilotes pour les Mi26T (SUA) et Keystone.
- Réalisation d'un exercice de réduction de la charge de travail afin d'examiner les activités administratives et opérationnelles qui pourraient être réduites ou modifiées de façon à faciliter la mise en œuvre du SGS.
- Tenue de plusieurs séances d'information internes visant à promouvoir les cadres du SGS et du SGI dans la région et promotion du SGS pendant diverses conférences sur l'industrie aéronautique.
- Élaboration finale d'un mandat régional et commencement des travaux logistiques visant la formation d'une équipe de certification comme organisme directeur responsable de l'analyse des écarts de certification relativement aux normes du SGI.
- Création d'une unité de coordination de l'Aviation civile pour le pipeline de la vallée du Mackenzie afin de jouer un rôle centralisé et coordonné auprès des autres directions et de l'AC.
- Tenue de téléconférences mensuelles avec des associations importantes (Saskatchewan Aviation Council, Conseil aéronautique manitobain, Association du transport aérien du Canada, administrations aéroportuaires, Northern Air Transport Association, Canadian Owners and Pilots Association)
- Augmentation du nombre d'évaluations du risque facilitées (réalisation de 19 cette année).
- Élaboration d'un programme de réserve pour la période de pointe des feux de forêts afin que des inspecteurs de navigation aérienne soient disponibles au cas où il serait nécessaire d'avoir des espaces aériens réglementés supplémentaires pour la lutte contre les feux de forêts.

Objectifs

- Continuer de fournir un apport régional pour le respect des principaux engagements de Vol 2010 afin de réduire le taux d'accidents, la mise en œuvre des SGS dans l'industrie et la réalisation du SGI, un processus interne visant à réaliser des économies et à maximiser l'efficacité par le truchement de l'intégration de la gestion du risque, de l'analyse coût-avantage et de la mesure du rendement.
- Entreprendre divers programmes pilotes dans le cadre du SGI sur les activités internes de contrôle de la qualité à l'appui de Vol 2010.
- Continuer de promouvoir et de surveiller la mise en œuvre des systèmes de gestion de la sécurité pour les organisations aériennes régionales et continuer de les former tout en conservant la capacité d'intervenir sur le plan des opérations en ce qui a trait aux vérifications et aux inspections de l'activité réelle.
- Assurer un niveau continu d'évaluation du risque lors de la réaffectation des ressources, de la vérification de l'inspection et des activités de services au financement des activités du SGS/SGI.
- Continuer à administrer un programme régional de surveillance de la sécurité comme une priorité absolue en période de restrictions budgétaires, créant un écart/un manque à gagner assez élevé en ce qui a trait aux ETP.
- Coordonner la logistique en matière de ressources humaines supplémentaires afin de soutenir l'activité aéronautique accrue dans le Nord nécessaire dans le cadre du PGM et d'autres activités auxiliaires d'exploration.
- Accroître le nombre d'inspections et de vérifications, en tenant compte des récentes modifications au RAC, afin d'inclure les fournisseurs d'information d'approche normalisée, 42 autres stations radio d'aérodrome communautaire et de nombreux fournisseurs privés de services de navigation aérienne.
- Prendre des mesures à l'égard de la charge de travail supplémentaire qu'entraîne l'approbation des plans individuels des aéroports en vue de l'observation de l'article 302.301 du RAC et du programme de planification et de gestion de la faune aux aéroports, la date de conformité prévue est le 1^{er} janvier 2006.
- Terminer l'examen de surveillance du CTC de Calgary.
- Terminer le plan quinquennal de ressources humaines, continuer de travailler avec les RH sur les initiatives de recrutement et la mise en œuvre des plans de relève au sein de la Direction et continuer de soutenir la mise en œuvre du plan d'action régional sur la diversité.
- Donner suite aux recommandations organisationnelles nationales et aux options de restructuration en appui de la mise en œuvre du SGS.
- Faire face à l'important déficit du budget des vols et à l'augmentation du prix de l'heure de vol de la Direction générale des services des aéronefs (DGSA) tout en maintenant la fiabilité traditionnelle de l'Aviation civile en ce qui a trait à l'utilisation des aéronefs de la DGSA pour effectuer des vols opérationnels en appui du programme de surveillance.
- Créer un comité de coordination des opérations aériennes et des vols au CTC d'Edmonton.
- Créer un groupe de travail sur les pistes en gravier pour examiner notre capacité à assurer une supervision de la sécurité sur les lieux où il y a des surfaces en gravier, en respectant les restrictions actuelles de la flotte de la DGSA, y compris les besoins accrus de surveillance dans le Nord en raison du PGM.

Principales stratégies de RH pour atteindre les objectifs

- On a dressé la liste des employés que les postes de gestion intéressent. On établira des plans de perfectionnement dans le cadre du processus du Conseil de révision des carrières qui maximiseront les possibilités pour ces employés.
- On élargira le déplacement horizontal des gestionnaires de façon à inclure l'ensemble des gestionnaires et on examinera la possibilité d'offrir des occasions de perfectionnement semblables aux surintendants.
- Les chefs de division rédigeront des plans détaillés de gestion de la relève pour leur unité.
- Le directeur régional de l'Aviation civile est le champion régional de la diversité et l'équité en matière d'emploi constituera une priorité pour le recrutement et les possibilités de perfectionnement.
- Quatre gestionnaires désirant occuper un poste de cadre supérieur se sont montrés intéressés à suivre une formation en langues officielles.

Initiatives à court terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- La formation et le perfectionnement sont une priorité au sein de la Direction. On a atteint cet objectif par la promotion des plans d'apprentissage personnels et par la gestion des possibilités de perfectionnement et de formation au moyen d'un processus nouvellement amélioré du Conseil de révision des carrières de la Direction.
- Au fur et à mesure que les postes de gestion deviendront vacants au CTC d'Edmonton, les postes seront relocalisés et dotés à Winnipeg.
- On a commencé l'examen du projet-pilote concernant le gestionnaire du CTC à Calgary.
- On termine un plan détaillé de RH de l'Aviation civile. Les gestionnaires de division procèdent maintenant à la rédaction d'un plan de gestion de la relève pour leur unité. On a sélectionné des experts en la matière et on élabore les stratégies de gestion de la relève pertinentes.
- La diversité est maintenant un critère établi dont il faut tenir compte pour toute occasion de perfectionnement; d'après les mesures de dotation, les gestionnaires doivent maintenant signer une attestation, avant l'approbation du Conseil régional de révision des carrières, à l'effet qu'ils ont effectué un examen minutieux des qualifications et qu'ils certifient que les exigences ne contribuent pas, sans raison valable, à la création d'obstacles, ayant discuté des stratégies de façon à aborder les qualifications et les exigences particulières au poste.
- Le Conseil régional de révision des carrières a reconnu et appuyé la formation linguistique de quatre demandeurs. Une formation a été financée en 2004-2005 et deux ont été approuvées pour 2005-2006, en fonction des priorités opérationnelles liées à la planification de la relève.
- La mise en œuvre du SGS sera coordonnée par l'entremise du Bureau régional des opérations. On procède actuellement à la dotation d'un nouveau poste de gestionnaire de projet, poste d'une durée de deux ans.
- On a créé une équipe virtuelle de mise en œuvre du SGS composée de membres de chacune des divisions opérationnelles de l'Aviation civile. Cette équipe collabore avec l'équipe nationale de mise en œuvre du SGS afin de travailler avec les exploitants touchés dans l'industrie.

Initiatives à long terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- On terminera la formation linguistique actuelle et on contrôlera les résultats au moyen de discussions continues sur les possibilités de perfectionnement avec le gestionnaire et les employés. Les restrictions budgétaires pourraient entraîner une réaffectation des ressources actuelles.
- Il y aura des réunions et des discussions avec l'équipe de gestion pour offrir des possibilités de mouvement entre les divisions pour les surintendants et des affectations intérimaires continues pour les gestionnaires.
- L'examen du projet-pilote du CTC de Calgary et la présentation de rapports se poursuivront. Si le projet-pilote est une réussite, on pourrait introduire le concept à Edmonton.
- On terminera l'élaboration du plan de RH, accompagné des données sur les experts en la matière, et des stratégies de gestion de la relève en 2005-2006.
- Le plan quinquennal de ressources humaines de l'Aviation civile est actuellement à l'étape de l'ébauche. Il devrait être terminé en 2005.
- On offrira la formation comme le prévoit la planification des opérations et de la relève. On étudiera d'autres façons d'accroître les connaissances avant de commencer à temps plein.
- Il y aura un chef d'équipe et on effectuera d'autres études sur les répercussions sur la main-d'œuvre qui seront traitées dans les mises à jour du plan de RH de l'Aviation civile.
- L'équipe d'action régionale du Système de gestion intégré continuera de travailler sur l'analyse commune des écarts.

Renseignements financiers de la Direction

	000 \$				
Résumé des ressources	ETP	T et S	ACF	F et E totaux	Recettes
2004-2005					
Délégation de base de l'AC	226,0	15 840,0	5 280,0	21 120,0	(2 187,0)
Délégation spéciale			300,8	300,8	
Total	226,0	15 840,0	5 580,8	21 420,8	(2 187,0)
2005-2006					
Délégation de base de l'AC	226,0	15 899,0	5 280,0	21 179,0	(1 847,0)
Délégation spéciale (Nunavut)	10,0	1 130,0	1 803,0	2 933,0	
Réductions pour publicité, approvisionnement et économies			(218,0)	(218,0)	
Total	236,0	17 029,0	6 865,0	23 894,0	(1 847,0)



Bernard Sennyah, inspecteur de la sécurité de l'Aviation Civile à l'installation de Selkirk Air, au nord de Winnipeg, effectuant une visite de sécurité.

Sécurité maritime

La Direction de la sécurité maritime applique les lois nationales et les règles internationales conçues pour assurer la sûreté de l'exploitation, de la navigation, de la conception et de l'entretien des navires, ainsi que la prévention de la pollution par des navires. Son rôle est de protéger l'intérêt public et d'assurer la sécurité des voyageurs en appuyant et en favorisant les pratiques maritimes qui protègent la vie humaine et l'environnement, et en établissant des règlements à cet égard.



Peter Timonin
Directeur régional
Transport maritime

Réalisations

- Poursuite de la promotion du programme de sensibilisation des petits bâtiments auprès des exploitants de bâtiments commerciaux dans la région.
- Diffusion d'information aux conducteurs de petits bâtiments, lorsqu'ils ont été identifiés, sur les modifications apportées à la législation concernant les exigences en matière d'équipement et la conduite de leur bateau.
- Création et dotation de deux postes de Direction tout en poursuivant l'exécution du mandat de la Direction de la sécurité maritime.
- Participation au processus de réforme réglementaire, particulièrement en ce qui a trait à la réglementation qui a des conséquences directes sur les activités dans la RPN.
- Poursuite des programmes d'inspection dans la région en mettant l'accent sur le secteur de la pêche commerciale.

Objectifs

- Continuer d'assumer la responsabilité du Programme de protection des eaux navigables, du Programme du bureau de la sécurité nautique et du Programme d'intervention en cas de pollution.
- Réorganiser les responsabilités de la Direction de façon à inclure les programmes existants aux nouvelles responsabilités à la suite de leur transfert du ministère des Pêches et des Océans et de la Garde côtière du Canada.
- Intégrer les nouveaux employés et doter les nouveaux postes découlant du transfert de responsabilités du ministère des Pêches et des Océans et de la Garde côtière du Canada.
- Fournir des commentaires régionaux en vue de l'élaboration de lois, de règlements, de normes et de lignes directrices portant sur la sécurité des embarcations de plaisance, les services de navigation maritime, la prévention de la pollution et l'intervention, et la protection des eaux navigables.
- Élaborer un plan de travail afin d'intégrer l'augmentation de circulation prévue sur le fleuve Mackenzie attribuable à la construction du pipeline de la vallée du Mackenzie.

Principales stratégies de RH pour atteindre les objectifs

- Le récent processus de concours a permis de cerner des lacunes dans les compétences des employés pressentis pour occuper un futur poste de gestion. Le DR de la Sécurité maritime rencontrera les gestionnaires et le conseiller en RH afin d'élaborer un plan de perfectionnement pour ces employés. On tiendra compte des langues officielles dans le plan.
- Le DR de la Sécurité maritime devra justifier le besoin de ressources supplémentaires pour répondre aux exigences du programme, conformément aux autres régions.
- Le maintien d'un effectif diversifié demeurera une priorité au sein de la Direction.

Initiatives à court terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- On élaborera un plan pour offrir des cours d'orientation et des possibilités d'affectations intérimaires à certains employés.
- On terminera le processus de financement pour les postes transférés du ministère des Pêches et des Océans.
- On terminera la dotation des postes techniques en vue d'appuyer le programme ministériel de diversité.

Initiatives à long terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- Les employés poursuivront leur formation linguistique et enverront toute nouvelle demande de formation linguistique au Conseil de révision des carrières.
- On rédigera une argumentation pour justifier la demande de ressources supplémentaires attribuable au transfert de responsabilités du ministère des Pêches et des Océans.
- On procédera à la dotation de tous les postes.

Renseignements financiers de la Direction

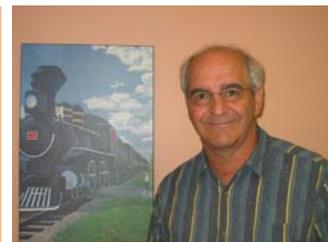
	000 \$				
Résumé des ressources	ETP	T et S	ACF	F et E totaux	Recettes
2004-2005					
Délégation de base de l'AC	13,0	998,0	475,0	1 473,0	(103,0)
Délégation spéciale				0,0	
Total	13,0	998,0	475,0	1 473,0	(103,0)
2005-2006					
Délégation de base de l'AC	13,0	988,0	475,0	1 463,0	(96,0)
Délégation spéciale	8,0	602,0	214,0	816,0	
Réductions pour publicité, approvisionnement et économies			(22,0)		
Total	21,0	1 590,0	667,0	2 279,0	(96,0)



Traversier de Fort Providence

Transport de surface

La Direction du transport de surface applique les règlements et fait la promotion de l'exploitation sécuritaire des chemins de fer. La Direction s'occupe aussi de la manutention, de l'entreposage et du transport de matières dangereuses. Les employés de la Direction du transport de surface travaillent aux CTC de Winnipeg, de Calgary et de Saskatoon.



Doug Palmerton
Directeur régional par intérim,
Transport de surface

Réalisations

- Réalisation d'une évaluation afin d'incorporer les programmes de gestion intégrée des risques et de gestion du rendement à l'exécution des programmes pour les secteurs du transport de marchandises dangereuses (TMD) et de la sécurité ferroviaire.
- Appui des initiatives nationales de l'administration centrale, comme le Comité national de l'équipement, le comité responsable des règles de fonctionnement, le *Règlement sur les passages à niveau*, le *Règlement sur la limitation de l'accès aux emprises de chemin de fer*, et le comité responsable du *Règlement sur la sécurité de la voie*.
- Surveillance du respect des systèmes de gestion de la sécurité ferroviaire au moyen de vérifications, d'inspections et d'enquêtes et évaluation et administration des résultats afin de modifier la mise en œuvre.
- Appui fourni à la section du TMD de l'AC en ce qui a trait au processus régional d'audiences et de consultations publiques concernant les modifications proposées à la *Loi sur le TMD*.
- Conclusion de la deuxième étape de la formation en cours d'emploi visant l'inspection des camions-citernes au Manitoba.
- Appui du plan stratégique dans les secteurs de la sécurité ferroviaire intitulé « All Aboard 2010 » et du plan stratégique du secteur du TMD intitulé « 2010 ».
- Exécution des programmes de la sécurité ferroviaire pour la section exploitation, matériel et ingénierie, ce qui comprenait des vérifications de la sécurité complètes et la surveillance des activités ferroviaires aux fins de conformité.

Objectifs

- Élaborer un « plan d'échantillonnage » pour les régions dans le cadre du programme de TMD en vue d'établir un taux de non-conformité.
- Aider l'AC à vérifier la fabrication des citernes amovibles dans la région des Prairies et du Nord.
- Continuer d'appuyer les initiatives nationales de l'AC comme l'examen de règles (*Règlement d'exploitation ferroviaire*, freins à air et locomotive) et la réécriture en participant à des groupes de travail et à des comités de règlements.
- Mettre en œuvre le nouveau règlement sur le repos des cheminots.
- Mettre éventuellement en œuvre un programme de formation des employés ainsi qu'un programme d'éducation et de sensibilisation pour les parties touchées par l'application du *Règlement sur les passages à niveau* et du *Règlement sur la limitation de l'accès aux emprises de chemin de fer*.
- Développer et mettre en œuvre un programme complètement intégré de sécurité ferroviaire; on s'attend à ce que ce programme permette aux diverses disciplines de la Sécurité ferroviaire d'intégrer au cycle annuel de planification des programmes les éléments de l'évaluation du risque, des répercussions sur les ressources, de la priorisation régionale des programmes multidisciplinaires et de la mesure du rendement.
- Participer à un projet national d'examen des programmes et de répartition des ressources.

Principales stratégies de RH pour atteindre les objectifs

- Le Transport de surface rencontrera le gestionnaire régional du TMD et le conseiller en RH de la Direction afin d'élaborer un plan visant la vacance possible du poste d'adjoint au transport de marchandises dangereuses à Saskatoon.
- La formation fonctionnelle continue et la formation spécialisée qui soutiennent les efforts de maintien des effectifs demeureront une priorité au sein de la Direction.
- La Direction tiendra compte des objectifs de recrutement ministériels au sein des groupes de minorité visible lors de la dotation de postes.

Initiatives à court terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- La division de la formation de l'AC a fourni aux inspecteurs la formation requise au maintien des compétences au sein du programme.
- On a commencé en novembre 2004 un programme d'enseignement du français afin de concrétiser des aspirations professionnelles.

Initiatives à long terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- On vérifiera les possibilités de mutation et on déterminera s'il est possible de prendre des dispositions pour commencer le transfert des connaissances, en prévision des départs à la retraite.
- On présentera au Conseil de révision des carrières des demandes de formation continue. Trois personnes suivront un cours de français.
- On prévoit deux départs à la retraite au cours des deux prochaines années et on se penchera sur une dotation ciblée à ce moment.

Renseignements financiers de la Direction

Résumé des ressources	Transport ferroviaire (000 \$)					TMD (000 \$)				
	ETP	T et S	ACF	F et E totaux	Recettes	ETP	T et S	ACF	F et E totaux	Recettes
2004-2005										
Délégation de base de l'AC	25,0	1 811,0	509,0	2 320,0	(13,0)	11,0	767,0	150,0	917,0	
Délégation spéciale				0,0					0,0	
Total	25,0	1 811,0	509,0	2 320,0	(13,0)	11,0	767,0	150,0	917,0	
2005-2006										
Délégation de base de l'AC	25,0	1 779,0	509,0	2 288,0	(13,0)	11,0	771,0	150,0	921,0	
Délégation spéciale	2,0	138,0	42,0	180,0						
Réductions pour publicité, approvisionnement et économies		(17,0)	(3,0)	(20,0)			(6,0)	(2,0)	(8,0)	
Total	27,0	1 900,0	548,0	2 448,0	(13,0)	11,0	765,0	148,0	913,0	0,0

Programmes

La Direction des programmes tient et contrôle les divers contrats de location avec les aéroports faisant partie du Réseau national des aéroports (RNA), et administre les programmes d'aide financière pour les aéroports régionaux, petits et éloignés que Transports Canada ne possède pas. La Direction administre le système de gestion environnementale et la Stratégie de développement durable pour la région. Elle est de plus chargée de la gestion de l'aéroport de Churchill. Les employés travaillent aux CTC de Winnipeg et d'Edmonton et aux aéroports.



Sandra Jackson
Directrice régionale,
Programmes

Réalisations

- Réalisation de 11 projets dans le cadre du Programme d'aide aux immobilisations aéroportuaires (PAIA) d'une valeur totale de 7,7 millions de dollars.
- Rédaction de rapports sur la surveillance des baux fonciers pour cinq aéroports du RNA.
- Réalisation de deux projets électriques mineurs à l'aéroport de Churchill.
- Établissement des priorités et obtention de l'approbation de financement de l'AC pour les demandes approuvées à l'échelle régionale en 2004-2005.
- Entreprise de trois projets électriques mineurs à l'aéroport de Churchill.
- Conclusion de l'examen de 14 conventions d'occupation et d'accords contre les troubles de jouissance dont 6 ont été autorisés par le Ministre.
- Réécriture de deux ententes de contribution à terme aux fins d'exploitation et d'entretien pour les aéroports de Norway House et de Fort Chipewyan.
- Installation d'un mur accumulateur de chaleur à l'aérogare de Churchill en vue d'utiliser l'énergie solaire pour chauffer le bâtiment.
- Élaboration finale des décrets visant le transfert des terres excédentaires à Fort Smith au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest.
- Organisation de la conférence nationale du PAIA dans la RPN
- Progrès sur le projet visant la mise à jour de la base de données numérique de l'aéroport de Churchill.
- Résolution réussie des documents de sortie pour Standard Aero à Winnipeg.
- Réalisation d'une étude géotechnique sur le mouvement de la voie de circulation « A » à l'aéroport de Churchill.
- Vérification effectuée par le Bureau du vérificateur général sur la surveillance des baux ainsi que sur la convention de contribution de Thompson; les conclusions du vérificateur ne soulèvent aucune préoccupation relativement à ces dossiers.
- Réalisation de 16 études sur l'environnement, travaux en cours ou projets.
- Participation et contribution à la Conférence nationale à l'intention des agents de l'environnement à Nanaimo, en Colombie-Britannique.
- Présentation des besoins de la RPN dans le cadre du Fonds pour l'assainissement de l'environnement.
- Poursuite de l'exploitation de l'aéroport de Churchill en respectant le budget et augmentation des recettes dans la mesure du possible.
- Achèvement des travaux de remplissage des fentes sur la piste et de traçage des lignes à l'aéroport de Churchill rendus nécessaires en raison des conditions météorologiques particulièrement mauvaises.
- Formation de huit employés à l'aéroport de Churchill sur les services d'intervention pour aéronefs en état d'urgence. Ceux-ci offrent maintenant ce service à l'aéroport.

Objectifs

- Établir les priorités et obtenir de l'AC l'approbation de financement pour 2005-2006 pour les demandes approuvées régionalement dans le cadre du PAIA.
- Poursuivre l'amélioration du processus de surveillance des baux en adoptant une approche de gestion du risque.
- Terminer trois projets électriques mineurs commencés en 2004 à l'aéroport de Churchill.
- Gérer 29 projets du PAIA d'une valeur totale de 23 millions de dollars.
- Terminer la mise à jour de la base de données numérique de l'aéroport de Churchill.
- Continuer les progrès réalisés conjointement avec Affaires indiennes et du Nord Canada en ce qui a trait à l'échange de terres avec les Inuvialuit.
- Prendre des dispositions de surveillance supplémentaires concernant le mouvement de la voie de circulation « A » à l'aéroport de Churchill.
- Continuer à travailler sur les transactions foncières afin de terminer la fusion des terres pour l'aéroport international de Calgary.
- Mettre en œuvre un projet visant l'amélioration de l'éclairage du garage d'entretien à l'aéroport de Churchill.
- Continuer à travailler de concert avec l'administration de Winnipeg pour résoudre la question des terres Ryan.
- Construire une nouvelle usine de traitement des eaux usées afin de traiter celles de l'aérogare de Thompson.
- Mettre en œuvre les exigences de l'évaluation environnementale afin d'assumer les nouvelles responsabilités relatives à la *Loi sur la protection des eaux navigables*.
- Commencer ou terminer 14 études sur l'environnement, travaux en cours ou projets et rattraper le retard dans les travaux non terminés l'an dernier en raison des compressions budgétaires survenues pendant l'année.
- Continuer d'administrer l'évaluation environnementale et l'examen des permis nécessaires pour le projet de pipeline de la vallée du Mackenzie.
- Continuer d'exploiter l'aéroport de Churchill en respectant le budget et augmenter les recettes dans la mesure du possible.
- Gérer l'application intérimaire des services d'intervention pour aéronefs en état d'urgence à l'appui du RAC 308 à l'aéroport de Churchill.

Principales stratégies de RH pour atteindre les objectifs

- On a élaboré un plan de perfectionnement professionnel d'agent de projet pour deux employés membres du groupe d'équité en matière d'emploi. Le plan prévoit la formation et le mentorat/l'encadrement des employés en vue de l'obtention d'un poste de cadre supérieur.
- On mettra en œuvre un plan de transfert des connaissances et de mentorat de six mois en vue du remplacement du technologue civil.
- On utilise le poste de gestionnaire régional, Processus et planification d'affaires, à des fins de perfectionnement professionnel. Les employés sont choisis pour le perfectionnement au moyen du processus du Conseil de révision des carrières.
- La directrice régionale des Programmes rencontrera les conseillers en RH pour identifier les gestionnaires et les employés qui pourraient profiter d'une aide pour la planification de la retraite.

Initiatives à court terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- On a élaboré un plan de perfectionnement professionnel pour un agent de projet, embauché dans le cadre du programme d'équité en matière d'emploi, à Winnipeg. Le plan prévoit la formation et le mentorat/l'encadrement des employés en vue de l'obtention d'un poste de cadre supérieur.
- On a élaboré un plan de perfectionnement professionnel pour un agent bilingue de projet à Edmonton. Le plan prévoit la formation et le mentorat/l'encadrement des employés en vue de l'obtention d'un poste de cadre supérieur dans la Section des programmes financés pendant l'exercice en cours.
- On a embauché deux nouveaux technologues et tous deux ont été encadrés jusqu'en septembre 2004.
- La directrice régionale a identifié les employés qui approchent l'âge de la retraite.

Initiatives à long terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- On s'attend à ce que les nouveaux employés, lorsqu'ils connaîtront bien l'ensemble des divisions de la Direction, puissent participer avec succès aux prochains concours de la Direction.
- On discutera des options relatives au bilinguisme et au recrutement dans le cadre de l'équité en matière d'emploi pour la dotation de postes vacants.
- On prévoit deux ou trois départs à la retraite en 2005-2006. Les RH aideront à déterminer les besoins des employés.

Renseignements financiers de la Direction des programmes

Résumé des ressources	Programmes 000 \$					000 \$				
	ETP	T et S	ACF	F et E totaux	Recettes	ETP	T et S	ACF	F et E totaux	Recettes
2004-2005										
Délégation de base de l'AC	36,0	2 187,0	1 680,0	3 867,0	(500,0)	7,0	440,0	280,0	720,0	
Délégation spéciale				0,0				2 437,0	2 437,0	
Total	36,0	2 187,0	1 680,0	3 867,0	(500,0)	7,0	440,0	2 717,0	3 157,0	0,0
2005-2006										
Délégation de base de l'AC	32,0	2 021,0	1 586,0	3 607,0	(500,0)	15,0	933,0	527,0	1 460,0	
Délégation spéciale						1,0	59,0	99,0	158,0	
Réductions pour publicité, approvisionnement et économies			(39,0)	(39,0)				(16,0)	(16,0)	
Total	32,0	2 021,0	1 547,0	3 568,0	(500,0)	16,0	992,0	610,0	1 602,0	0,0



De gauche à droite : Sandra Jackson, Florine Dahms, Ron Lapp, Salem Abushawashi devant l'équipement mobile financé grâce au Programme d'aide aux immobilisations aéroportuaires à Fort Chipewyan.

Sûreté et préparatifs d'urgence

La Direction de la sûreté et des préparatifs d'urgence s'occupe des éléments régionaux du programme national de sécurité dans les transports pour l'ensemble des modes de transport, du programme de sécurité corporative du Ministère et du programme de préparatifs d'urgence. Les employés travaillent au bureau régional de Winnipeg, ainsi qu'aux aéroports d'Edmonton, de Winnipeg et de Calgary.



Paulette Hébert Thérberge
Directrice régionale,
Sûreté et préparatifs
d'urgence

Réalisations

- Élaboration et mise en œuvre d'un plan opérationnel, conforme aux lignes directrices nationales, pour chaque sphère de responsabilités de la Direction.
- Intervention lors d'incidents et réalisation d'enquêtes à la suite de ces incidents, au besoin.
- Participation à plusieurs comités nationaux : Comité national des préparatifs d'urgence de TC, groupe de travail sur la sécurité maritime, groupe de travail national sur le transport ferroviaire, projet-pilote d'analyse des risques et groupe de travail sur les cargaisons.
- Participation à la conception du Système d'information de sûreté et préparatifs d'urgence (SEPIRS) et exercice d'un leadership en agissant comme région pilote pour le système.
- Présentation de commentaires pour l'élaboration de cadres concernant la politique de sécurité maritime et les opérations.
- Réalisation de vérifications internationales des aéroports principaux en Croatie, en Serbie et en Bosnie-Herzégovine dans le cadre du programme de l'Organisation de l'aviation civile internationale.
- Élaboration d'un cadre de communications/plan opérationnel pour renforcer les structures organisationnelles et les processus de communications à l'interne et avec les intervenants.
- Poursuite de la mise sur pied d'un conseil de révision des carrières à la Direction et élaboration et adoption d'une approche axée sur les compétences afin d'évaluer le rendement.

Objectifs

- Superviser l'introduction par l'ACSTA du contrôle des bagages enregistrés, notamment le CTX 9000 aux grandes installations, et l'introduction du contrôle des non-passagers.
- Continuer de présenter des commentaires pour l'élaboration de mesures et de procédures dans le cadre du Programme national de sécurité maritime.
- Créer une direction de la sûreté maritime en vue de l'application des nouvelles politiques maritimes et de la législation.
- Appuyer les initiatives nationales, soutenir les autres régions, mettre à jour le plan de reprise des activités et maintenir le centre d'intervention.
- Assurer la liaison avec les organisations des mesures d'urgence et les organisations de sécurité publique et de protection civile des provinces et des territoires.
- Travailler de concert avec les homologues de l'administration centrale et les agents de liaison provinciaux sur le Programme national de fiabilité des infrastructures essentielles.
- Effectuer la mise en œuvre complète du SEPIRS et présenter continuellement des recommandations en vue de l'amélioration et de la précision du système.
- Mettre au point un concept pour un inspecteur de la sécurité des transports spécialisé en ferroviaire et en préparatifs d'urgence.
- Appuyer la stratégie sur la sécurité dans les transports et y participer.
- Introduire le concept de systèmes de gestion de la sécurité.

Principales stratégies de RH pour atteindre les objectifs

- On a élaboré une stratégie de perfectionnement qui met l'accent sur les points suivants :
 - i. certains postes à risque afin de préparer la planification de la relève;
 - ii. formation de base pour les recrues qui comprend des cours essentiels obligatoires, une formation en cours d'emploi officielle et du mentorat;
 - iii. formation en gestion pour les gestionnaires et pour les employés qui suivent un programme de perfectionnement en gestion;
 - iv. élément d'apprentissage pour les gestionnaires à chaque réunion de gestion;
 - v. identification d'employés pouvant suivre une formation en langues officielles;
 - vi. maintien d'un effectif diversifié et de possibilités de croissance continues pour les employés membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi.
- On procède à la mise en œuvre d'un cadre de communication afin d'établir des relations internes pour la nouvelle organisation. Il s'agit du moyen par lequel les besoins des programmes se traduisent en activités.

Initiatives à court terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- Deux employés au niveau TI 05 suivront un programme de perfectionnement pour atteindre un niveau de travail TI 06.
- Il existe un programme de formation officiel pour les nouveaux employés comprenant une formation structurée, une formation en cours d'emploi et du mentorat.
- Formation en gestion – jusqu'à maintenant, trois inspecteurs occupent un poste intérimaire au niveau de gestionnaire. Un inspecteur a été nommé au niveau TI 07 le 1^{er} novembre 2004. Le poste à Edmonton sera doté par le truchement du processus du Conseil de révision des carrières.
- Élément d'apprentissage – activité qui a lieu pendant la réunion des gestionnaires, une fois par mois (p. ex., conseiller financier invité pour parler de F et A, de budget, etc.).
- On identifiera des employés qui pourront suivre une formation en langues officielles.
- Diversité – campagne de recrutement ciblé au niveau TI 06.
- On offrira des occasions d'enrichissement des tâches pour doter les postes d'inspecteur.
- On élaborera une feuille de route opérationnelle pour fournir une structure et une direction et pour lier les tâches quotidiennes au mandat.
- Valeurs et éthique – on veillera à ce que les valeurs de la fonction publique soient respectées et que les employés maintiennent tous des normes élevées en matière d'éthique. Les gestionnaires discutent des valeurs et de l'éthique lors des réunions.

Initiatives à long terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- On s'attend à ce que les employés aient atteint le niveau TI 06 d'ici septembre 2005.
- On renforcera les compétences en leadership afin de préparer les employés intéressés au poste de gestion.
- On a présenté une demande au Conseil de révision des carrières pour le poste de directeur des services aéroportuaires à Edmonton. Un employé a été nommé et devrait commencer à travailler au cours de la prochaine année.
- On a terminé le recrutement ciblé au niveau TI 06.

Renseignements financiers de la Direction

	000 \$				
Résumé des ressources	ETP	T et S	ACF	F et E totaux	Recettes
2004-2005					
Délégation de base de l'AC	30,0	1 894,0	606,0	2 500,0	
Délégation spéciale				0,0	
Total	30,0	1 894,0	606,0	2 500,0	0,0
2005-2006					
Délégation de base de l'AC	31,0	1 970,0	612,0	2 582,0	
Délégation spéciale				0,0	
Réductions pour publicité, approvisionnement et économies			(11,0)	(11,0)	
Total	31,0	1 970,0	601,0	2 571,0	0,0



La Direction de la sûreté et des préparatifs d'urgence investit bien du temps et des ressources pour veiller à ce que l'on surveille et améliore continuellement les exigences en matière de sécurité physique, technologique et personnelle.

Communications

La Direction des communications fait la promotion d'initiatives de communications internes et veille à entretenir des communications efficaces avec les clients externes, les médias et le public. Les employés travaillent tous au bureau de Winnipeg.



Susan McLennan
Directrice régionale,
Communications

Réalisations

- Élaboration et mise en œuvre d'un plan de communication régional pour la RPN afin de réaliser les objectifs du plan de communication global de TC.
- Amélioration considérable du site intranet régional et élaboration d'un plan pour remanier les pages de la RPN sur le site Internet de TC.
- Conception d'un site intranet pour la conférence nationale sur la diversité de TC et prestation d'un soutien en matière de communications au comité de diversité.
- Poursuite de la formation de l'unité des services à la clientèle afin de simplifier l'accès aux services pour les clients de TC de la région.
- Réalisation de la deuxième enquête sur la satisfaction de la clientèle auprès des utilisateurs des lignes de renseignements généraux de la région, et réponse à un nombre élevé de demandes de renseignements du public par le truchement du numéro sans frais.
- Prestation d'une aide logistique et sur place pour les annonces liées au Programme stratégique d'infrastructure routière et au Programme d'aide aux immobilisations aéroportuaires.
- Poursuite de l'établissement de relations avec les médias de la région
- Mise en place de nouveaux mécanismes de communication interne.

Objectifs

- Signaler rapidement et avec précision aux médias les incidents relatifs au transport maritime, aérien et ferroviaire, et au transport des marchandises dangereuses, 24 heures par jour, 7 jours par semaine et répondre à leurs questions.
- Fournir aux porte-parole régionaux, de manière continue, de la formation et des conseils sur les relations avec les médias.
- Apporter continuellement des améliorations au site intranet régional.
- Terminer la revue du site Internet de la RPN.
- Développer le plan de communication régional de la RPN.
- Continuer de développer et de simplifier le programme des services à la clientèle.
- Mettre à profit les mesures de rétroaction/de satisfaction des clients.
- Fournir un soutien et des conseils en matière de communications aux fonctionnaires régionaux en ce qui a trait au rôle de Transports Canada dans le projet de gazoduc du Mackenzie et appuyer le rôle du gouvernement du Canada en matière de communications dans le cadre du projet par l'entremise du groupe de travail interministériel des communications.

Principales stratégies de RH pour atteindre les objectifs

- La directrice régionale des communications rencontrera le conseiller en RH de la Direction afin d'élaborer un plan visant la dotation future des postes de coordonnateur des services à la clientèle.
- Afin d'assurer des services à la clientèle de qualité continus, on étudie la possibilité d'apporter des changements organisationnels mineurs, notamment des améliorations aux exigences en matière de langues officielles et l'emplacement des postes.
- La diversification de la main-d'œuvre demeurera une priorité au sein de la Direction.

Initiatives à court terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- On procède actuellement à un examen détaillé du poste de coordonnateur des services à la clientèle en raison d'un roulement de personnel élevé.
- On a fait un effort particulier, au sein de la Direction, pour promouvoir l'utilisation des deux langues officielles au moyen d'ateliers et de discussions en équipe; l'utilisation et la promotion d'un « coin francophone » sur le site intranet de la région; des articles dans le *Prairie and Northern News* sur l'offre active; des séances d'information/discussions avec le personnel de l'unité des services à la clientèle sur l'utilisation de l'offre active.
- Un agent principal des communications termine actuellement un cours de français.
- Deux postes sont dotés par le truchement du recrutement ciblé.

Initiatives à long terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- On continuera de faire appel au recrutement externe pour attirer des candidats de l'extérieur du gouvernement, le recrutement ciblé demeurant une priorité.
- On a déterminé que la centralisation des tâches liées à la ligne de renseignements généraux, au Web et à d'autres communications internes serait ajoutée afin de favoriser la conservation du personnel. Les tâches davantage variées permettront au personnel touché d'acquérir une expérience plus vaste des communications.

Renseignements financiers de la Direction

	000 \$				
Résumé des ressources	ETP	T et S	ACF	F et E totaux	Recettes
2004-2005					
Délégation de base de l'AC	5,0	371,0	101,0	472,0	
Délégation spéciale				0,0	
Total	5,0	371,0	101,0	472,0	0,0
2005-2006					
Délégation de base de l'AC	5,4	413,0	104,0	517,0	
Délégation spéciale	1,0	54,0	15,0	69,0	
Réductions pour publicité, approvisionnement et économies			(12,0)	(12,0)	
Total	6,4	467,0	107,0	574,0	0,0

Coordination et conseils en politique

La Direction effectue des recherches et des analyses sur les transports à l'appui du cadre de la politique nationale et fournit des conseils stratégiques à l'administration centrale sur une vaste gamme de questions régionales sur le transport. Les employés de la Direction de la coordination et des conseils en politique travaillent aux CTC de Winnipeg et d'Edmonton.



Mike Shumsky
Directeur régional,
Coordination et conseils en
politique

Réalisations

- Organisation de la deuxième édition de la Journée d'information sur le Nord et rédaction d'un document sur le transport pan-nordique.
- Coordination des exigences pertinentes à la RPN en ce qui a trait au projet gazier du Mackenzie, notamment la préparation d'une étude indépendante sur la logistique et les répercussions sur les transports.
- Aide fournie dans le cadre du processus d'aliénation des wagons-trémies : rédaction d'un rapport sur l'état des portes et des couvercles de trappes, embauche d'un expert-conseil pour effectuer l'inspection physique d'environ 1 000 wagons-trémies, commande de deux rapports d'évaluation de la valeur marchande des wagons-trémies, et présentation de commentaires sur les aspects de diligence raisonnable relativement à l'aliénation possible de l'ensemble des wagons-trémies.
- Aide fournie relativement aux initiatives portant sur le transfert de la subdivision de la ligne Sherridon du Hudson Bay Railway aux collectivités des Premières nations en participant aux rencontres avec les fonctionnaires fédéraux et provinciaux et les conseillers indépendants afin d'élaborer et d'évaluer un plan d'affaires et un plan de gestion environnementale et d'évaluer les besoins en capitaux pour la voie ferrée; coordination de la préparation du rapport de l'examen environnemental préalable.
- Surveillance de l'élaboration de la Stratégie pour le Nord d'AINC d'un point de vue régional.
- Rédaction d'une proposition de changement organisationnel pour la Direction et obtention de l'approbation.

Objectifs

- Effectuer une vérification indépendante des paiements visant les accords d'exploitation alternative du CN pour les trois dernières campagnes agricoles.
- Négocier des paramètres pour mettre à la ferraille environ 200 wagons-trémies en aluminium qui sont très endommagés et pour lesquels les réparations ne sont pas rentables.
- Aider à négocier le transfert des wagons-trémies.
- Aider à mettre au point les aspects du plan d'activités, notamment les estimations relatives aux coûts de fonctionnement et des immobilisations pour les activités continues et autres questions pertinentes au transfert de la voie Sherridon.
- Surveiller les répercussions sur les transports et les exigences réglementaires de la RPN pour soutenir le projet gazier du Mackenzie.
- Terminer l'administration des trois projets aéroportuaires et du projet de voirie dans le cadre du Programme stratégique d'amélioration des routes, ainsi que participer à l'étude d'évaluation pour une route reliant le Manitoba et le Nunavut.
- Travailler en étroite collaboration avec les ministères des transports provinciaux et territoriaux sur des questions d'intérêt commun (p. ex., les aspects relatifs au transport du Nouveau pacte pour les villes et les collectivités, la Stratégie pour le Nord et des questions générales sur la capacité du réseau).
- Examiner le point de vue des intervenants manitobains sur des questions clés comme la libéralisation du transport aérien, la sécurité frontalière, et les préoccupations des expéditeurs de produits en vrac concernant le transport ferroviaire.
- Aborder la première étape de la proposition de changement organisationnel de la Direction.

Principales stratégies de RH pour atteindre les objectifs

- On effectuera une analyse organisationnelle de la Direction qui tiendra compte des résultats de l'examen du secteur de services prévu à l'administration centrale. L'attrition sera un facteur important dans la réalisation des changements prévus.
- Le perfectionnement et le transfert des connaissances seront la priorité au cours de la période de planification en vue d'être prêt à doter les postes devenus vacants à la suite des départs à la retraite et des autres départs.
- L'équité en matière d'emploi demeurera une priorité pour le recrutement et les possibilités de perfectionnement professionnel.

Initiatives à court terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- On a mis de l'avant une proposition de changement organisationnel. Ainsi, la dotation des postes de coordonnateur des politiques, par le truchement du recrutement à l'interne et d'autres méthodes de recrutement, entraînera des changements de personnel, ce qui en retour occasionnera des besoins en personnel auxquels on répondra au fur et à mesure qu'ils se présenteront.
- La proposition de changement organisationnel traite des questions liées au transfert et au perfectionnement des connaissances en vue de doter les postes des employés qui prendront leur retraite, etc.
- On a embauché un ES-02 en avril 2004. On a rédigé un plan d'apprentissage à des fins de perfectionnement.

Initiatives à long terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- Dans le cadre du processus de dotation, on examinera chaque poste devenant vacant puisqu'il faudra réaménager les affectations et les responsabilités.
- La proposition de changement organisationnel comportera une période de transition, par étape, et traitera du réaménagement des responsabilités.
- On procèdera à la mise en œuvre des plans d'apprentissage et on évaluera les compétences de l'employé ES-02 en vue d'une promotion au niveau ES-03.

Renseignements financiers de la Direction

	000 \$				
Résumé des ressources	ETP	T et S	ACF	F et E totaux	Recettes
2004-2005					
Délégation de base de l'AC	11,0	788,0	371,0	1 159,0	
Délégation spéciale				0,0	
Total	11,0	788,0	371,0	1 159,0	0,0
2005-2006					
Délégation de base de l'AC	11,0	819,0	371,0	1 190,0	
Délégation spéciale				0,0	
Réductions pour publicité, approvisionnement et économies		(8,0)	(3,0)	(11,0)	
Total	11,0	811,0	368,0	1 179,0	0,0

Finances et administration

La Direction des finances et de l'administration fournit à la région des conseils et du soutien dans les domaines de la gestion financière, des services comptables, de la gestion des installations et du parc automobile, et des contrats de biens et de matériel. Elle s'occupe aussi de l'infrastructure de la technologie de l'information (TI) et des opérations du SGDDI. Les employés de la Direction travaillent à Winnipeg et à Edmonton.



Ainsley Hill
Directeur régional,
Finances et administration

Réalisations

- Achèvement de la reconception du bureau régional de Winnipeg en respectant le calendrier et le budget.
- Réinstallations du personnel de TC de l'aéroport de Yellowknife à des espaces à bureaux dans le Panda Mall.
- Rédaction du rapport de fin d'exercice sur le parc de véhicules.
- Mise en œuvre des logiciels Business Objects et Oracle Financial Analyzer – on a donné la formation sur Business Objects et on a offert le produit aux directions.
- Création de *Autocreate Mailbox* dans les RAGR de la RPN afin de continuer la mise en œuvre du logiciel iProcurement – en mai 2004, les statistiques concernant l'utilisation du logiciel iProcurement dans la région étaient les plus élevées au pays, de même, les demandes d'achat étaient aussi les plus hautes au pays (83,5 pour cent).
- Nettoyage complet des engagements en vue de la nouvelle structure de rapport pour l'Architecture d'activités de programme.
- Mise en œuvre initiale de la partie sur le logiciel iProcurement des demandes d'activité d'apprentissage (DAA).
- Appui fourni dans le cadre des rénovations de l'immeuble MacDonald, à Winnipeg, notamment en ce qui concerne le déménagement de la salle du serveur.
- Augmentation de la largeur de bande du réseau pour les CTC éloignés, avec l'aide de l'AC.
- Déploiement de nouveaux ordinateurs avec les réductions imposées.
- Participation à l'élaboration du cadre de régie de la gestion de l'information (GI) / (TI).
- Réponse à plus de 4 500 demandes de services en TI.
- Participation à l'élaboration des normes sur la gestion nationale de l'information.
- Nettoyage des adhésions en suspens aux Archives nationales.
- Participation aux équipes de surveillance des baux aéroportuaires pour s'assurer que les dossiers fédéraux sont gérés conformément aux lignes directrices fédérales.
- Promotion de l'utilisation du SGDDI et dotation d'un nouveau poste conçu pour aider les employés de la RPN à l'utiliser.
- Prestation de la formation nécessaire aux clients et aux employés en ce qui a trait aux déplacements, au pouvoir de signer des documents financiers et aux créiteurs à la fin de l'exercice.
- Poursuite de l'examen, de la révision et de l'élaboration des bulletins de Finances et administration pour aider les clients à améliorer leur rendement financier et leur efficacité conformément aux politiques du Conseil du Trésor et aux lois sur la gestion des finances publiques.
- Participation à la mise en œuvre de la nouvelle Initiative de services de voyage partagés du gouvernement.
- Dotation de postes de durée déterminée et de postes vacants, ce qui permet de stabiliser davantage l'organisation.

Objectifs

- Entreprendre le projet de reconception au CTC de Calgary.
- Réaliser les changements à l'aire des services à la clientèle et ajouter une salle à manger au CTC d'Edmonton.
- Élaborer un plan régional et appliquer l'utilisation obligatoire des offres à commandes.
- Ajouter un portail pour les gestionnaires sur le site intranet de la région.
- Déterminer la position financière de la région par rapport à la nouvelle structure de l'Architecture d'activités de programme et rédiger des rapports.
- Poursuivre la mise en œuvre de la partie sur le logiciel iProcurement des DAA et aider à l'élaboration du rapport pour les DAA.
- Participer à l'élaboration d'un plan de remplacement national des ordinateurs de bureau.
- Mettre en œuvre un plan régional de remplacement de la TI.
- Mettre en œuvre la partie régionale du plan ministériel de gestion des renseignements détenus par le gouvernement.
- Installer Windows XP sur les ordinateurs et Windows 2003 sur les serveurs.
- Fournir une formation sur le SGDDI aux nouveaux employés dans la RPN.
- Continuer d'axer les efforts sur l'amélioration du service à la clientèle afin de répondre aux besoins des clients au moyen de la mesure des normes de service.
- Continuer de perfectionner et d'améliorer les connaissances et les compétences des employés afin d'offrir un service accru aux clients.
- Continuer de fournir une contribution régionale afin de s'assurer que les initiatives du gouvernement visant la fonction de contrôleur sont mises en œuvre au besoin.

Principales stratégies de RH pour atteindre les objectifs

- On élabore un plan de gestion de la relève. On a établi des stratégies pour les départs les plus immédiats; les autres sont traités dans le cadre de séances continues de planification pendant les réunions de gestion. La planification des RH est un point permanent à l'ordre du jour des réunions de gestion. L'équité en matière d'emploi demeurera un facteur important.
- On examinera les besoins en matière de transfert des connaissances en élaborant des procédures informatiques pour chaque groupe.
- Les principaux thèmes de développement de Finances et administration seront les suivants : cultiver le travail d'équipe et un esprit de collaboration et s'assurer que les employés comprennent les valeurs et l'éthique de la fonction publique.
- On tiendra compte de la formation en langues officielles à des fins de perfectionnement professionnel dans le cadre du processus du Conseil de révision des carrières.

Initiatives à court terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- On a doté le poste de gestionnaire, services administratifs (AS-05), de façon intérimaire afin d'évaluer les besoins pendant le projet de modernisation des services internes.
- On a mis à jour le tableau des dates d'admissibilité à la retraite après avoir confirmé l'admissibilité à la retraite des employés pour les neuf prochaines années.
- On n'anticipe aucun poste à pourvoir dans l'immédiat, mais le perfectionnement des employés demeure un facteur continu.
- On présentera aux membres de l'unité de travail des méthodes de résolution des conflits d'après « Le conflit, c'est pour les oiseaux! ».
- Il y aura des discussions en groupe concernant les attentes des gestionnaires envers les employés et vice versa.
- On discute des valeurs et de l'éthique de la fonction publique à chacune des vidéoconférences des employés.
- On étudiera au cas par cas les demandes de formation à des fins de perfectionnement.
- On transmettra les demandes de cours de français à temps plein au Conseil de révision des carrières.

Initiatives à long terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- On favorise le perfectionnement des employés à tous les niveaux de l'organisation par le truchement du plan d'apprentissage personnel et des processus de gestion du rendement des employés.
- On a soumis au Conseil de révision des carrières des demandes pertinentes de cours de français : formation à temps plein pour un employé et formation à temps partiel pour un autre.

Renseignements financiers de la Direction

	000 \$				
Résumé des ressources	ETP	T et S	ACF	F et E totaux	Recettes
2004-2005					
Délégation de base de l'AC	47,0	2 458,0	1 267,0	3 725,0	
Délégation spéciale				0,0	
Total	47,0	2 458,0	1 267,0	3 725,0	0,0
2005-2006					
Délégation de base de l'AC	47,5	2 533,0	1 278,0	3 811,0	
Délégation spéciale			0,0	0,0	
Réductions pour publicité, approvisionnement et économies			(38,0)	(38,0)	
Total	47,5	2 533,0	1 240,0	3 773,0	0,0



Personnel de la Direction des finances et de l'administration à Edmonton



Personnel de la Direction des finances et de l'administration à Winnipeg

Ressources humaines

La Direction des ressources humaines a comme mission de répondre de manière attentive et sensible à tous les besoins en ressources humaines en donnant activement des conseils professionnels de haut niveau, en mettant au point des méthodes et des solutions efficaces, et en fournissant des services de la plus haute qualité. Ces services comprennent la classification des postes, la rémunération et les avantages sociaux, la dotation, le réaménagement des effectifs, les prix et la reconnaissance, les relations avec les employés, la santé et la sécurité au travail, l'apprentissage et la formation, les langues officielles, l'aide aux employés, et la planification des ressources humaines.



Terry Christian
Directeur régional,
Ressources humaines

Réalisations

- Prestation de directives, démonstration de leadership et entretien de communications constructives en ce qui a trait aux priorités ministérielles/régionales et renforcement de la bonne gestion des ressources humaines dans la RPN.
- Dotation de 31 nouveaux postes de durée indéterminée, sept membres de groupes visés par l'équité en matière d'emploi ont été embauchés, résultant du leadership des RH et des initiatives en matière de recrutement.
- Conclusion de la réorganisation de l'équipe de gestion en décembre 2004 afin de faire face aux départs à la retraite et de répondre aux besoins futurs en matière de modernisation des RH, y compris le renforcement des capacités dans la planification des RH et la nomination d'un généraliste au poste de coordonnateur/formateur relativement à la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP).
- Organisation de séances de planification et de sensibilisation pour les gestionnaires et les spécialistes des RH pour les informer de la première modification législative à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) survenue le 1^{er} avril 2005.
- Création d'un programme visant à s'assurer que l'ensemble des spécialistes des RH et des gestionnaires subdélégués suivent la première étape de la formation sur la LMFP, notamment en ce qui a trait aux obligations et aux responsabilités, avant juillet 2005.
- Poursuite de l'intégration des exigences du cadre de responsabilisation de la gestion au cadre de résultats pour les RH et aux normes de services pour les RH, grâce à l'utilisation de rapports d'activités trimestriels, à des rapports sur la stabilité, aux enquêtes auprès des clients et au rapport sommaire annuel comme mécanisme de contrôle.
- Commencement des travaux sur l'intégration du plan de RH au plan d'activités, la première étape des rapports intégrés étant le présent plan d'activités (2005-2006).
- Identification de candidats (trois) pour la formation en langues officielles, pour des affectations et pour l'aide aux études, par le processus du Conseil de révision des carrières en juin 2004, afin d'atteindre les objectifs de planification de la relève et de permanence.
- Collaboration avec les syndicats sur un certain nombre de modifications et d'initiatives proposées pour le lieu de travail.
- Organisation de séances de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail (SST) pour l'ensemble des employés et lancement d'un projet-pilote sur la sensibilisation à la SST pour les gestionnaires qui fera partie du processus de mesure du rendement de l'employé.
- Coordination d'un plan efficace de gestion de la grève pour faire face à l'interruption de travail survenue en octobre 2004.
- Prestation continue d'aide aux gestionnaires et aux directeurs en ce qui a trait aux propositions de changements organisationnels.
- Amélioration du profil linguistique de la Direction suivant l'ajout d'un gestionnaire bilingue de retour d'une formation linguistique.
- Examen du programme de remise de prix et de reconnaissance à la suite des enquêtes auprès des clients et des préoccupations des employés.

Objectifs

- Guider la RPN dans la mise en œuvre de l'initiative visant la LMFP à temps pour les modifications législatives du 1^{er} décembre 2005, au moyen de la formation des spécialistes des RH et des gestionnaires, à la suite de l'augmentation de leurs obligations en matière de gestion.
- Offrir des séances de sensibilisation aux employés sur les changements relatifs à la LMFP.
- Créer un cadre en plusieurs étapes pour l'intégration des plans de RH et d'activités afin de permettre aux gestionnaires de la RPN de profiter des nouveaux assouplissements qu'accorde la Loi.
- Lancer un nouveau programme de prix.
- Poursuivre la collaboration avec les syndicats afin de trouver ensemble des méthodes novatrices pour résoudre les problèmes liés au milieu de travail.

Principales stratégies de RH pour atteindre les objectifs

- On a élaboré et diffusé un plan triennal de gestion de la relève qui prévoit :
 - des affectations de perfectionnement professionnel, le transfert des connaissances et le mentorat d'une équipe de gestion;
 - le perfectionnement, la formation et le mentorat/l'encadrement d'employés en vue de l'obtention d'un poste de spécialiste principal des RH.
- Le directeur régional des Ressources humaines rencontrera les gestionnaires et le conseiller en RH avant le 31 mars 2005 pour élaborer un plan concernant la dotation possible du poste de coordonnateur des RH et des services corporatifs.
- L'équité en matière d'emploi constituera une priorité pour le recrutement au cours de la période de planification; on mettra particulièrement l'accent sur le recrutement de membres des minorités visibles dans le groupe PE.

Initiatives à court terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- On fournira une formation continue et du mentorat aux membres du groupe de gestion et on examinera les affectations possibles afin de les préparer à occuper un poste supérieur, y compris directeur des RH; ce dernier devrait prendre sa retraite d'ici 2007.
- On fera reconnaître dans la classification le poste de généraliste des RH.
- Conjointement à une entente visant l'examen de l'ensemble de l'organisation avant de pourvoir des postes, on tiendra une réunion de gestion à l'automne 2005 afin de déterminer de quelle façon combler le poste de coordonnateur des RH et des services corporatifs, suivant le départ à la retraite du titulaire en avril 2006.

Initiatives à long terme pour réaliser les principales stratégies de RH

- On s'assurera que le recrutement d'étudiants est compatible avec la pratique ministérielle visant le maintien d'un effectif qui reflète la population canadienne.
- On poursuivra l'examen de la structure organisationnelle lorsque des postes deviendront vacants et l'on examinera la possibilité d'embaucher des professionnels en vue de soutenir le programme ministériel de la diversité.

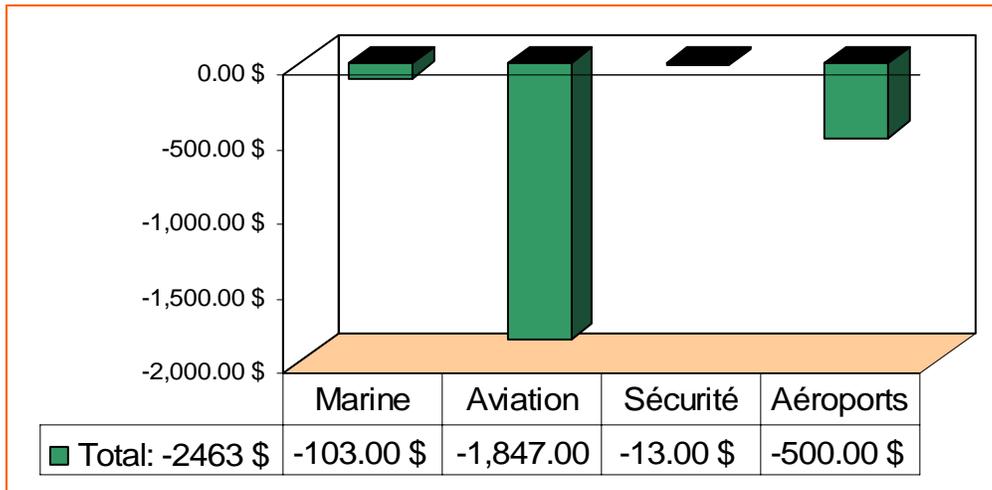
Renseignements financiers de la Direction

	000 \$				
Résumé des ressources	ETP	T et S	ACF	F et E totaux	Recettes
2004-2005					
Délégation de base de l'AC	17,0	1 056,0	213,0	1 269,0	
Délégation spéciale				0,0	
Total	17,0	1 056,0	213,0	1 269,0	0,0
2005-2006					
Délégation de base de l'AC	17,1	1 074,0	216,0	1 290,0	
Délégation spéciale					
Réductions pour publicité, approvisionnement et économies			(11,0)	(11,0)	
Total	17,1	1,074,0	205,0	1,279,0	0,0

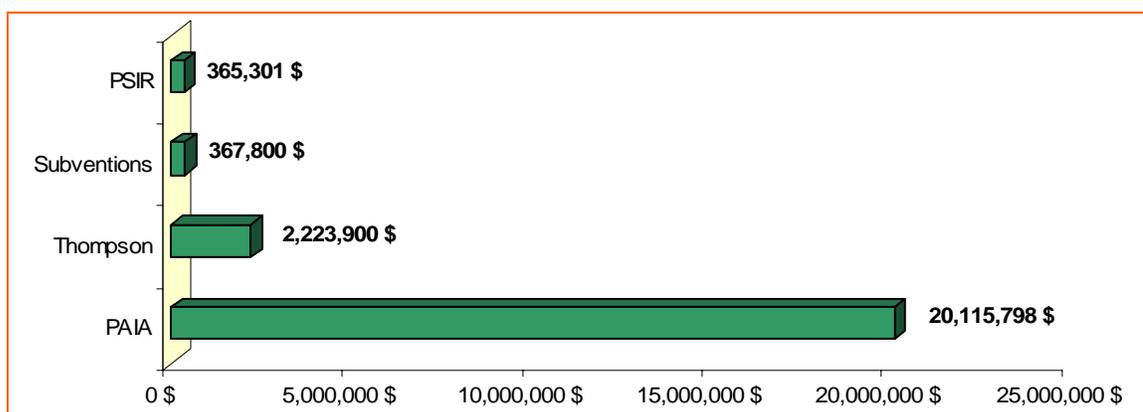


Theresa Rezewski, conseillère en ressources humaines, animant une séance d'information sur la Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP) à l'intention des gestionnaires.

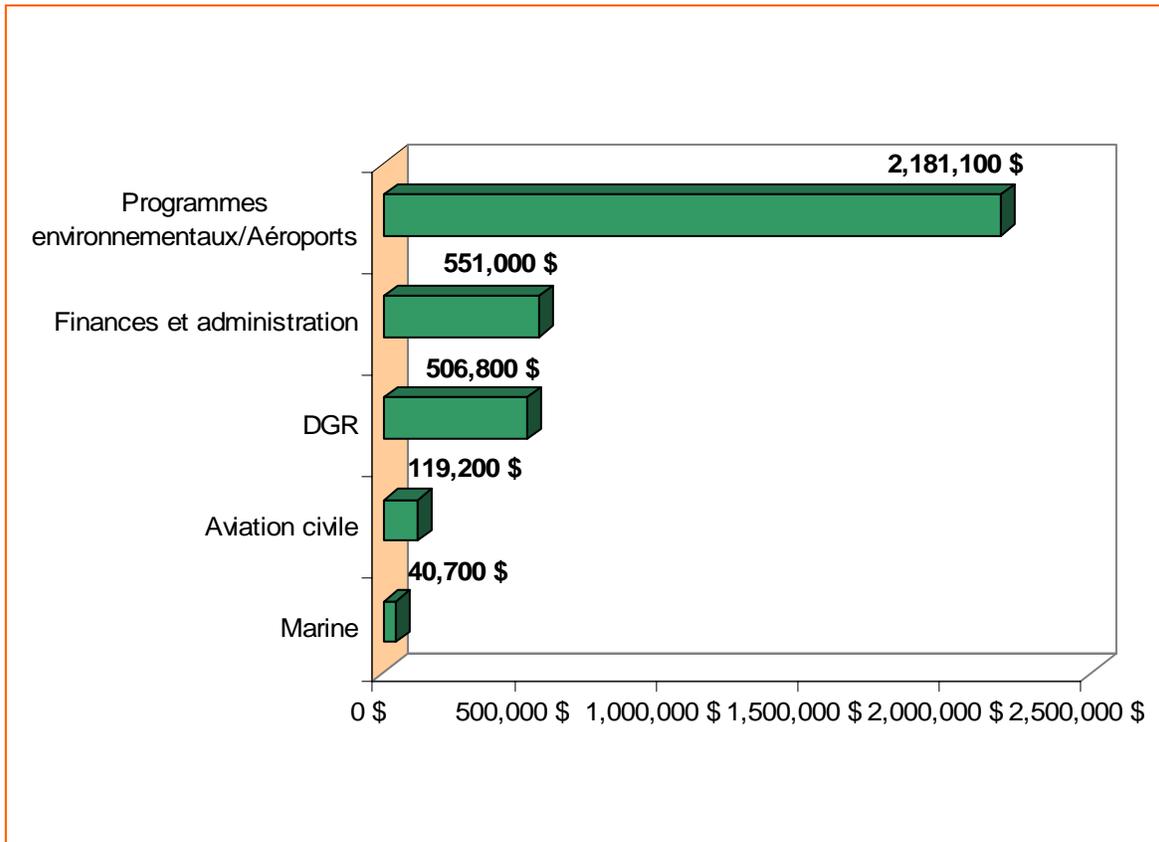
Recettes et recouvrements



Subventions et contributions



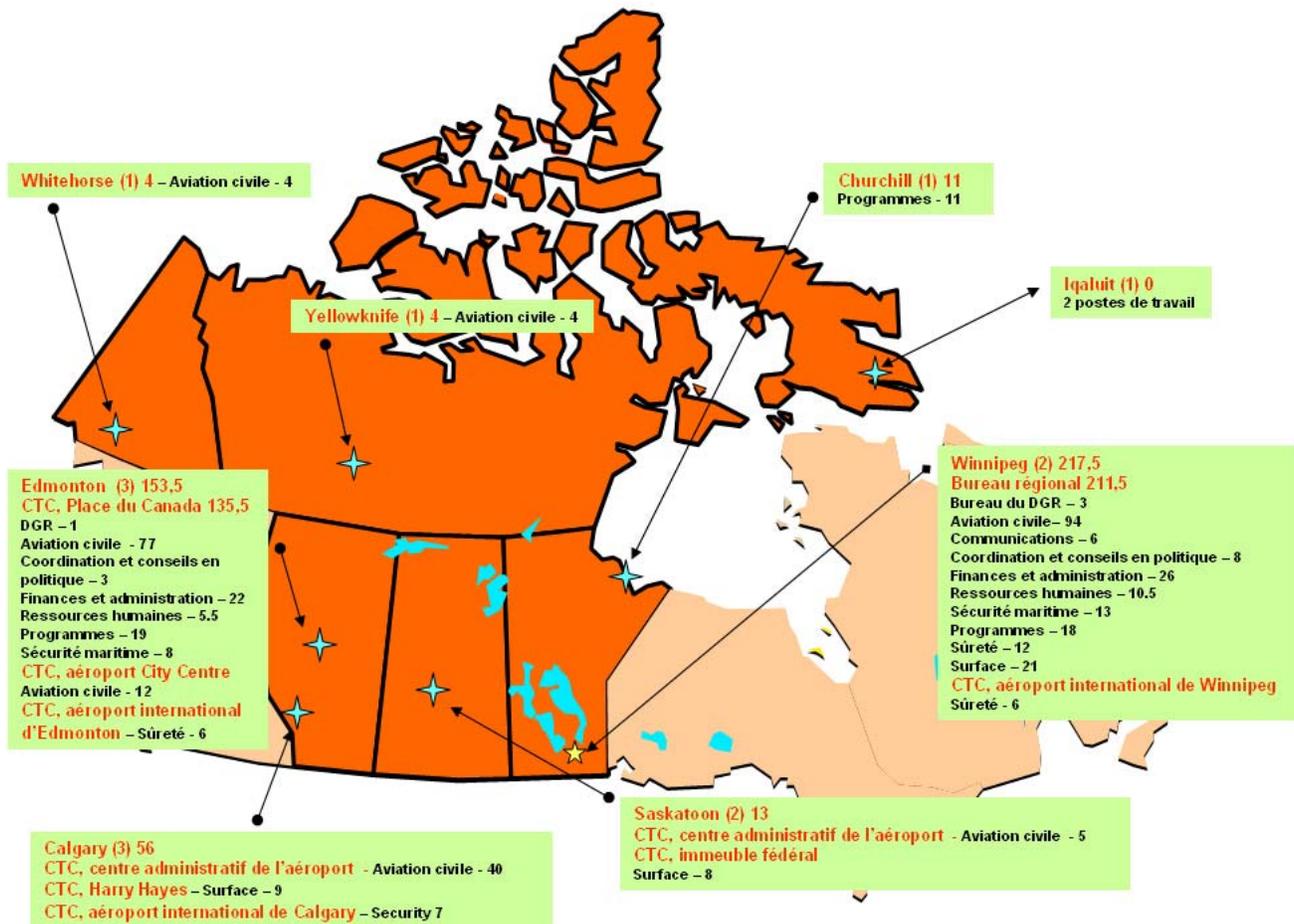
Immobilisations



Projets du PAIA de 1996-1997 à 2004-2005

Année	Physique (000 \$)
1996/1997	3 066,3
1997/1998	2 550,7
1998/1999	6 778,7
1999/2000	10 182,9
2000/2001	10 444,8
2001/2002	16 990,3
2002/2003	13 896,7
2003/2004	15 175,5
2004/2005	5 442,3
Total	84,528.2

Endroit	Description du projet	Financé	Dépenses prévues 2005-2006 (000 \$)
<u>MANITOBA</u>			
Red Sucker Lake	Remplacement d'un chargeur, d'une niveleuse et d'un camion chasse-neige	02.02.05	506,0
Shamattawa	Remplacement d'un chargeur, d'une niveleuse et d'un camion chasse-neige	02.02.05	506,0
South Indian Lake	Prolongement de la piste et installation d'indicateurs de trajectoire d'approche de précision et d'une clôture de sécurité	11.02.04	2 735,5
St. Theresa Point	Remplacement d'un chargeur, d'une niveleuse et d'un camion chasse-neige	02.02.05	506,0
St. Andrews	Remplacement d'une souffleuse	02.02.05	509,3
Lynn Lake	Remise en état / remplacement des systèmes électriques de l'aérodrome	11.02.04	42,1
Thompson	Remplacement d'un camion chasse-neige	11.02.04	182,5
<i>Sous-total</i>			<u>4 987,4</u>
<u>SASKATCHEWAN</u>			
Prince Albert	Remplacement d'un chargeur	02.02.05	302,8
Stony Rapids	Amélioration du système de drainage côté piste	11.02.04	250,0
La Ronge	Achat et installation d'une clôture de contrôle de la faune	02.02.05	1 063,5
<i>Sous-total</i>			<u>1 616,3</u>
<u>ALBERTA</u>			
Peace River	Achat d'une souffleuse	02.02.05	343,0
Peace River	Achat d'un chargeur	02.02.05	205,0
Fort Chipewyan	Achat d'un camion chasse-neige	02.02.05	236,4
Fort McMurray	Remplacement d'un camion chasse-neige	02.02.05	265,8
Peace River	Remise en état du système d'éclairage de l'aérodrome et travaux connexes	02.02.05	1 337,5
Medicine Hat	Augmentation de la puissance du générateur de secours	02.02.05	520,6
Grande Prairie	Amélioration du système d'éclairage de l'aérodrome	02.02.05	758,9
Lethbridge	Réfection de la piste 05-23	02.02.05	3 574,2
Fort McMurray	Installation d'une clôture de contrôle de la faune	02.02.05	465,2
<i>Sous-total</i>			<u>7 706,6</u>
<u>TERRITOIRES DU NORD-OUEST</u>			
Yellowknife	Construction d'un caniveau d'assèchement	02.02.05	310,3
Norman Wells	Réfection de la chaussée côté piste	02.02.05	2 392,3
<i>Sous-total</i>			<u>2 702,6</u>
<u>YUKON</u>			
Old Crow	Clôture de prévention de l'intrusion sur les pistes	02.02.05	628,0
Dawson	Clôture de prévention de l'intrusion sur les pistes	02.02.05	344,0
Old Crow	Réfection de la piste et amélioration des systèmes électriques	11.02.04	2 901,9
<i>Sous-total</i>			<u>3 873,9</u>
<u>NUNAVUT</u>			
Iqaluit	Réfection de la voie de circulation A et de l'aire de trafic n° 1	02.02.05	900,0
Coral Harbour	Remplacement du système d'éclairage de l'aérodrome	11.02.04	490,0
Gjoa Haven	Acquisition d'un chasse-neige	02.02.05	246,0
Kugluktuk	Acquisition d'un chasse-neige	02.02.05	246,0
Rankin Inlet	Remplacement d'une balayeuse de piste	02.02.05	234,0
<i>Sous-total</i>			<u>2 116,0</u>
TOTAL			<u>23 002,8</u>

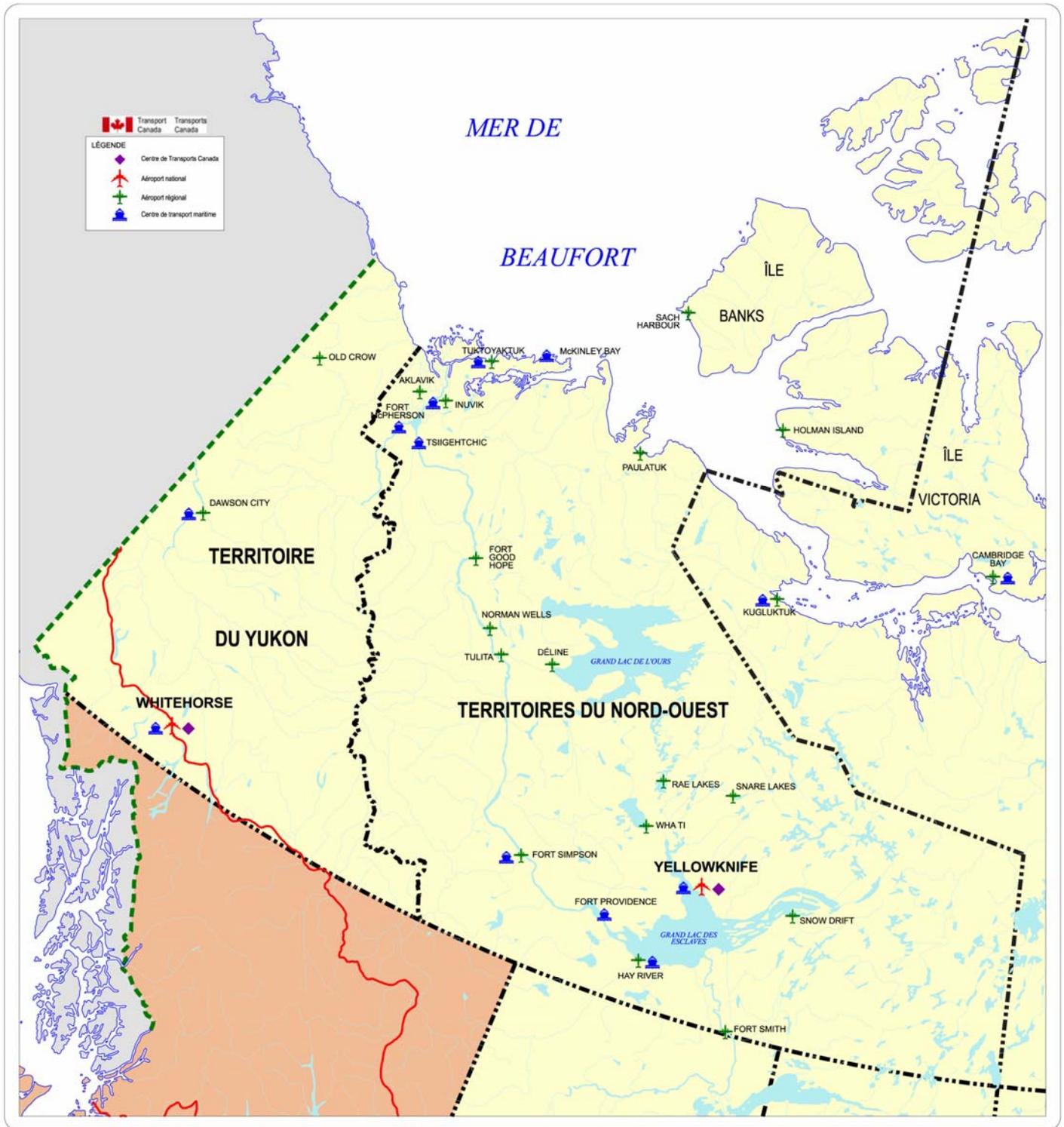


Postes de durée indéterminée
dans les CTC de la RPN,
par direction

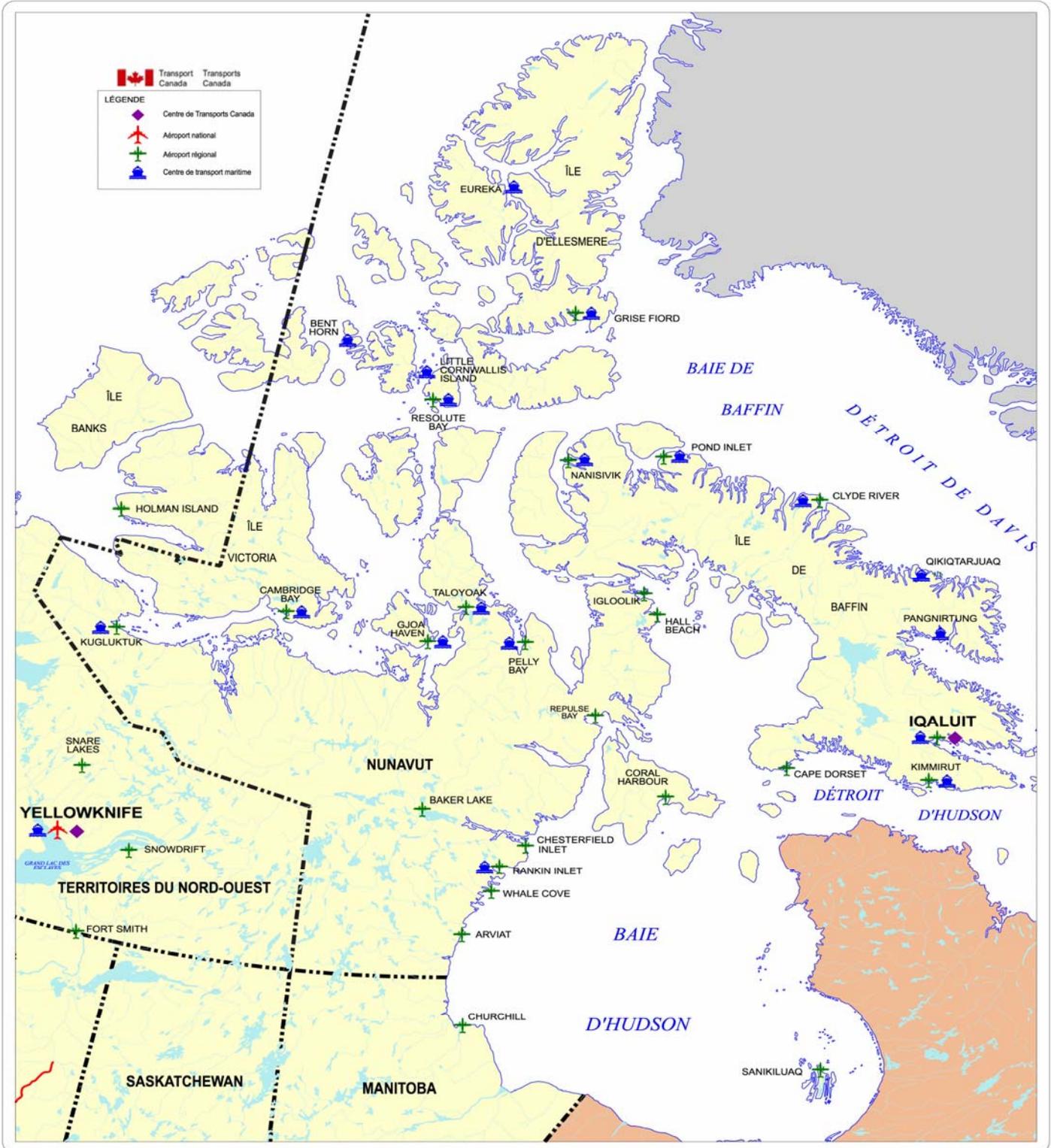
Alberta | Saskatchewan | Manitoba



Yukon | Territoires du Nord-Ouest



Nunavut





Winnipeg

Immeuble MacDonald
344, rue Edmonton
Winnipeg (Manitoba)
R3C 0P6
Tél. : (204) 983-3152
Télec. : (204) 983-7339



Edmonton

Place du Canada
9700, avenue Jasper, pièce 1100
Edmonton (Alberta) T5J 4E6
Tél. : (780) 495-3810
Télec. : (780) 495-6472

Aéroport City Centre
C61, chemin Airport
Aéroport du centre-ville d'Edmonton
Edmonton (Alberta)
T5G 0W6
Tél. : (780) 495-2764



Calgary

Centre de TC de Calgary
1601, chemin Airport N.-E., pièce 800
Calgary (Alberta)
T2E 6Z8
Tél. : (403) 292-5942

Immeuble Harry Hayes
220-4th Avenue S.-E.
Pièce 838
Calgary (Alberta)
T2G 4X3
Tél. : (403) 292-5145



Saskatoon

Immeuble fédéral
101-22nd Street Est, pièce 305
Saskatoon (Saskatchewan)
S7K 0E1
Tél. : (306) 975-5105

Aéroport de Saskatoon
2625, promenade Airport, bureau 4
Saskatoon (Saskatchewan)
S7L 7L1
Tél. : (306) 975-4287



Whitehorse

60, chemin Norseman
Whitehorse (Yukon)
Y1A 6E6
Tél. : (867) 393-6850
Télec. : (867) 393-6851

Site Web et numéro sans frais

Site Web national :

www.tc.gc.ca

Numéro sans frais pour les
demandes de renseignements :
1 888 463-0521



Yellowknife

4915 - 48th Street
3^e étage, Panda II Mall
C.P. 1439
Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
X1A 2P1
Tél. : (867) 920-6686 / (867) 920-6687
Télec. : (867) 920-6688