

BILAN ANNUEL 2021



CORPORATION DU
FORT ST-JEAN
SERVIR... NOTRE FORCE[®]

SERVIR... NOTRE FORCE



TABLE DES MATIÈRES

Mot du président du conseil	4
Conseil d'administration	4
Mot du président-directeur général	5
Équipe de direction	5
Plan stratégique	6
Mission, vision et valeurs	7
Comités permanents	8
2021-2022 en chiffres	9
Partenaire de vos initiatives	9
Quelques réalisations	10
Innovation et amélioration continue	12
Au service de sa clientèle militaire	13
Des projets d'envergure	14
Respect de l'environnement	16
En action pour ses employés	18
Nos employés se mobilisent	20
Priorités communicationnelles	24
Équipe de coeur	25
Exigences légales	26

MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL



L'année 2021 marque ma 1^{re} année à la tête d'une équipe formidable, celle du conseil d'administration de la Corporation du Fort St-Jean. Malgré une année teintée par la pandémie, nous nous sommes dotés de nouveaux outils organisationnels forts intéressants dont une politique de gouvernance solide sans oublier, notre démarche d'évaluation du conseil d'administration ainsi que la mise en place d'assises en vue d'un renouvellement en 2025. Je tiens d'ailleurs à féliciter et remercier grandement les membres du conseil d'administration pour leurs appuis dont les présidents des comités : Yannick Marcotte, comité audit et analyse de risques, Mario Héroux, comité de gouvernance et mise

en candidature et Carolyn Hug comité 2025, pour leur apport et leur dévouement exceptionnel.

C'est par nos efforts communs que nous contribuons à renforcer notre réputation d'excellence auprès des communautés civile et militaire. Sincères remerciements aussi à tous ceux et celles qui de près ou de loin contribuent au soutien de notre vision d'être le 1^{er} choix.

Fernand Croisetière
Président
Conseil d'administration

CONSEIL D'ADMINISTRATION



ASSIS : Fernand Croisetière (président du conseil d'administration) et Christiane Marcoux (vice-présidente) DEBOUT : Réal Ryan, Marco Savard, Guylaine Tremblay, Mario Héroux, Carolyn Hug, Yannick Marcotte (trésorier), M^e Michel Dubois



Ayant siégé plus de 7 ans au conseil d'administration de la CFSJ, nous tenions à remercier chaleureusement M. **Fernand Pascoal** pour sa contribution exemplaire au succès de la Corporation du Fort St-Jean et lui souhaiter le meilleur pour la suite de son parcours.

MOT DU PRÉSIDENT- DIRECTEUR GÉNÉRAL



Je suis heureux de vous présenter aujourd'hui le bilan 2021.

À sa lecture, vous pourrez obtenir l'essentiel des réalisations des 6 directions de notre organisation. Cette année nous a montré que lorsque nous travaillons ensemble, nous pouvons relever de grands défis, nous adapter rapidement pour soutenir notre collectivité et être à l'avant-garde.

Ayant pour objectifs premiers de nous assurer du bien-être des étudiants, je souhaite remercier les quelque 250 employés qui forment la grande famille de la Corporation du Fort St-Jean et qui œuvrent quotidiennement afin d'offrir au personnel et aux élèves-officiers du Collège militaire royal de Saint-Jean des services

diversifiés, de grande qualité, à la hauteur des attentes et qui assurent un milieu de vie où il fait bon vivre en toute sécurité.

En terminant, la CFSJ reste pleinement engagée et déterminée à tout entreprendre afin d'assurer sa pérennité, poursuivre ses efforts de développement durable et d'amélioration. Le bilan déposé témoigne bien de la justesse des initiatives prises en ce sens.

Servir... Notre force!

Steve Hétu
Président-directeur général

ÉQUIPE DE DIRECTION



Gauche à droite : Yvan Heppell - Soutien aux opérations, Sébastien Beaugard - Entraînement physique et sports, Julie Chagnon - Ressources humaines et performance organisationnelle, Steve Hétu - Président-directeur général, Martine Rouleau - Finances et approvisionnement, Jean-François Marsolais - Gestion du patrimoine immobilier, Josée Mailhot - Service à la clientèle, Caroline Berthiaume - Adjointe exécutive

PLAN STRATÉGIQUE

Enjeu 1 VECTEUR DE SUCCÈS POUR LES ÉTUDIANTS	Enjeu 2 DÉVELOPPEMENT DURABLE	Enjeu 4 RAYONNEMENT DANS LES COMMUNAUTÉS
<p>Rehausser le bien-être des étudiants pour offrir un environnement propice à l'apprentissage</p> <p>Maintenir des standards élevés</p> <ul style="list-style-type: none"> Résultats sondage de l'Institut Osside (Accueil-Hébergement-Restauration-Sport) - 90% SOWIII Résultats sondage élofs (Accueil-Hébergement - Restauration - Sports - Salles de classe - Bien-être général) <p>Rayonner dans les communautés</p> <ul style="list-style-type: none"> Communications publiques sur le CMR / mois <p>Contribuer à la fierté et au sentiment d'appartenance des étudiants</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux de visites étudiantes (Élofs) au musée (après-COVID) 	<p>Augmenter le nombre d'initiatives porteuses afin d'être un joueur d'impact sur la lutte aux changements climatiques</p> <p>Favoriser l'achat local et écoresponsable</p> <ul style="list-style-type: none"> Augmentation de 5% des achats locaux (en nombre et en dollars) Nombre d'appel d'offres avec critères qualitatifs <p>Intégrer l'écoresponsabilité dans nos processus décisionnels</p> <ul style="list-style-type: none"> Réduction de 5% du nombre de copies et de 10% du nombre de P.O. inférieurs à 100 \$ Nombre d'événements écoresponsables <p>Mettre en place une directive de saine gestion des déchets (recyclage, compostage)</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux de recyclage (% de sacs recyclés poubelles extérieures) Diminution des matières résiduelles (Kg)¹ Réduction des matières organiques générées (Kg) par nombre de repas servis <p>Favoriser l'économie circulaire</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre de dons à caractère écoresponsable <p>Diminuer notre empreinte écologique et technologique</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux utilisation de l'espace mémoire stockage Réduction du taux passage de serveurs physiques à virtuels <p>Informé, sensibiliser, inviter les employés à adhérer aux initiatives vertes</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre d'initiatives portées par le comité développement durable auprès des employés <p>¹ (Exclure les matières résiduelles provenant des projets)</p>	<p>Accroître notre notoriété pour assurer la pérennité de la CFSJ</p> <p>Promouvoir notre marque et nos soutiens au CMR Saint-Jean</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre d'initiatives de la CFSJ afin de rehausser le caractère militaire (royal) Nombre de participations aux activités militaires externes Taux d'activités comprenant un élément militaire <p>Se faire connaître par le ministère de la Défense nationale</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux de participation aux formations (Corpo 101) <p>Faire connaître notre client à nos employés</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux d'employés permanents formés (CMR 101, Mess) <p>Démontrer notre implication au développement économique, social et culturel</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre d'heures consacrées par les directeurs à des organisations externes <p>Favoriser le rapprochement entre les communautés civile et militaire</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre de visiteurs au Musée du Fort Saint-Jean Nombre d'offres corporatives activité Team building <p>Influencer les gestes et les appuis de la communauté politique</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre de rencontres avec les élus des différents partis <p>Être un joueur clé reconnu</p> <ul style="list-style-type: none"> Parution d'articles de fond sur le sujet
Enjeu 3 OPTIMISATION DES RESSOURCES	Enjeu 5 EMPLOYÉS MOTIVÉS, ENGAGÉS ET RESPECTÉS	
<p>Préserver l'équilibre entre la satisfaction du CMR Saint-Jean et la maximisation de la rentabilité pour être une valeur ajoutée</p> <p>Maximiser le développement des affaires</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux de conclusion de ventes (sollicitation) Démarrer service client exceptionnel <p>Contribuer à la création de besoins chez le client</p> <ul style="list-style-type: none"> Revenu par personne repas/bar Nouveaux services/offres Nombre de passages (affluence) Répartition des revenus par secteur d'activité <p>Réduire les coûts d'opération</p> <ul style="list-style-type: none"> Diminution de la valeur de l'inventaire Taux (en nombre) de blessures Taux (en %) d'avenants évitables Diminution du nombre d'incidents sur flotte de véhicules et matériel roulant, etc. <p>Connaître nos coûts d'opération</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre de rencontres par direction (Actions posées vs SOW III) Couvrir nos frais de commercialisation 	<p>Favoriser une culture de performance collective afin d'accroître l'engagement aux valeurs de la CFSJ</p> <p>Être un employeur de choix</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux de roulement des employés permanents Taux de bien-être des employés (stress et santé personnelle) <p>Développer les 3 savoirs et renforcer les rôles de tous</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux de croissance personnelle Plan intégration formation nouveaux employés permanents <p>Développer une forte culture d'engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux de bonheur au travail Taux d'engagement et de reconnaissance <p>Être une organisation apprenante</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux de satisfaction de nos fournisseurs Post-mortem/leçons apprises 	

NOTRE MISSION

La Corporation du Fort St-Jean est une valeur ajoutée pour le ministère de la Défense nationale et la communauté. Elle préserve, restaure et opère le site du Collège militaire royal de Saint-Jean afin d'offrir un environnement propice à l'apprentissage.

NOTRE VISION



Être le premier choix.

NOS VALEURS



Agilité



Esprit de l'équipe



Éthique



Excellence



Implication



Respect

COMITÉS PERMANENTS

4
rencontres
2021-2022

COMITÉ AUDIT ET ANALYSE DE RISQUES (CAAR)

Le comité est composé de trois membres, dont le président et trésorier, Yannick Marcotte.

Ce comité traite de toute question relative à l'examen des documents et rapports financiers, la gestion des auditeurs externes et l'évaluation de la gestion intégrée des risques (GIR).

En lien avec son rôle financier, le comité sert de partie indépendante et objective pour analyser le processus de présentation de l'information financière (véracité, exactitude et procédural) et le système de contrôle interne de la CFSJ. Pour l'analyse de risques, il voit à la mise en place d'une politique et voit à ce que le registre des risques soit révisé deux fois par année.

Encapsulé dans son plan annuel, le comité a notamment recommandé au conseil d'administration :

- La mise à jour de la Politique de gestion intégrée des risques et la révision du registre.
- Les états financiers à la suite de l'examen des états financiers audités pour l'exercice clos le 31 mars ainsi que le rapport de la gouvernance.
- L'élaboration du plan des travaux à venir

2
rencontres
2021-2022

COMITÉ EXÉCUTIF (CE)

Le comité est composé de trois membres, dont le président du conseil d'administration, Fernand Croisetière.

Nouvellement remis en fonction, le CE n'a pas de pouvoir décisionnel, il est reconstitué afin que ses membres (PCA, le VP et le trésorier) puissent favoriser tant les travaux du CA que ceux de la CFSJ.

Pour ce faire, voici les principales responsabilités qui lui sont attribuées :

- Analyse d'objectifs et travaux à caractère stratégique
- Analyse des grands projets et des projets à saveur plus stratégique
- Remplacement ou sélection du PDG
- Évaluation du PDG
- Supervision de dossiers stratégiques

Le travail de la première rencontre a permis la mise en place du processus d'évaluation du PDG. La deuxième rencontre fut pour la préparation d'une réunion du conseil d'administration spéciale en lien avec le projet Vanier.

5
rencontres
2021-2022

COMITÉ GOUVERNANCE ET MISE EN CANDIDATURE (CGMEC)

Le comité est composé de trois membres, dont le président, Mario Héroux.

Ce comité traite de toute question relative à la gouvernance, au processus de mise en candidature des nouveaux administrateurs, de la structure et de la vision générale reliées aux ressources humaines (organigramme), incluant l'évaluation de performance des administrateurs individuellement et collectivement.

Le comité présente des recommandations au CA relativement aux volets suivants :

- Philosophie holistique de gestion des ressources humaines
- Gouvernance
- Sélection des nouveaux administrateurs ou du remplacement des vacances au sein du CA
- Évaluation de performance des administrateurs individuellement et collectivement
- Programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs
- Évaluation du fonctionnement du CA dans son ensemble — diagnostic de gouvernance

Le comité a notamment recommandé au conseil d'administration :

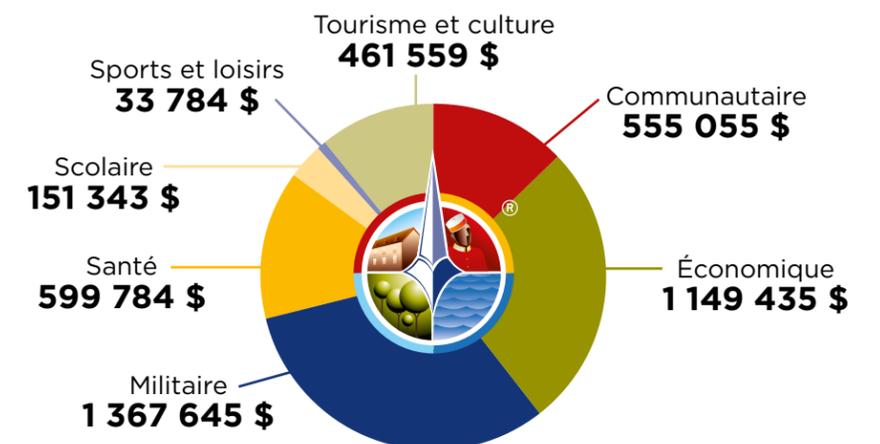
- Tout le processus et les formulaires d'évaluation de la performance des administrateurs (Évaluation des séances, évaluation du CA, autoévaluation et évaluation 360)
- Plusieurs mises à jour de politiques et la mise en place de la nouvelle politique de gouvernance

2021-2022 EN CHIFFRES

	31.03.2022		31.03.2021	31.03.2020		
	NOMBRE	MONTANT		NOMBRE	MONTANT	
REVENUS DE COMMERCIALISATION			<i>La pandémie ayant ralenti considérablement nos activités de commercialisation, aucun chiffre ne peut être comptabilisé cette année</i>			
ÉVÉNEMENTS MILITAIRES	132	284 257 \$		275	774 000 \$	
ÉVÉNEMENTS COMMERCIAUX	163	264 123 \$		483	1 541 000 \$	
CENTRE SPORTIF		148 963 \$				
	295	697 343 \$		758	2 315 000 \$	
DONS						
CULTUREL		7 500 \$				
ÉCONOMIQUE		11 126 \$				
MILITAIRE		136 999 \$				
SOCIAL		91 497 \$				
		247 122 \$		188 000 \$	450 000 \$	
ACHATS	%	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT
LOCAL	44 %	10 172 444 \$	46 %	8 102 403 \$	57 %	11 748 583 \$
AUTRES	56 %	12 724 800 \$	54 %	9 346 733 \$	43 %	7 561 000 \$
		22 897 244 \$		17 449 136 \$		20 743 760 \$

PARTENAIRE DE VOS INITIATIVES

4 318 605\$
SONT LES DOLLARS
INVESTIS DANS
LA COMMUNAUTÉ
DEPUIS 2015



QUELQUES RÉALISATIONS



Heures d'utilisation au centre sportif 2021

En août dernier, le centre sportif a rouvert ses portes à la population qui a profité à son tour de

4 128 heures

d'utilisation d'installations sportives.

Activité d'équipe



Défi Je bouge :

Une équipe de la CFSJ s'est jointe à la 15^e édition du Défi Je bouge. Le but était de créer une occasion pour bouger tous ensemble pour les mêmes objectifs.

Le **1^{er} objectif** était de faire le trajet Saint-Jean-sur-Richelieu-Vancouver aller-retour (Distance totale de 9 200km). Nous avons comptabilisé le kilométrage de chacun pour les activités de marche et de course.

2^e objectif, faire l'ascension des plus hauts sommets de la planète. Une minute d'activité physique, autre que la marche et la course, pour faire un mètre d'ascension. Ainsi, toutes les autres activités physiques pouvaient être comptabilisées.



Entraînement pour nos employés

Nous avons offert des séances d'entraînement physique durant l'heure du dîner à nos employés. Avec le retour du confinement, les programmes virtuels se sont poursuivis avec notre plateforme HEXFIT.



Acquisition d'équipement

Nous avons fait l'acquisition de **2 nouveaux tapis roulants** de la nouvelle génération. Il s'agit de tapis conçus d'une surface de course incurvée permettant de **contrôler la vitesse et l'intensité sans avoir à faire des réglages manuellement.**

L'équipe du service à la clientèle a développé plusieurs concepts originaux :

- Pique-niques sur le site
- Boîtes à lunch en collaboration avec Alo Richelieu pour des escapades d'une journée au Fort Lennox
- Offre de bal clé en main sous les chapiteaux, etc.

Les contraintes sanitaires ont cependant eu raison de ces activités qui n'ont attiré que peu de clients.



Fonds Claude-Raymond

Le 25 novembre dernier, la CFSJ a accueilli le 50^e anniversaire du Fonds Claude-Raymond. Une occasion pour souligner son parcours et remercier tous les gens qui ont contribué à son succès.



Soirée Prestige Fondation Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu

En novembre 2021, nous avons goûté un bref instant au retour des activités de commercialisation alors que les règles sanitaires se sont assouplies quelques semaines. Cette fenêtre d'opportunité a permis à la Fondation du Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu de tenir sa Soirée Prestige. Bravo à l'équipe au service à la clientèle qui a su offrir un incroyable souper cinq services en parfait accord mets et bulles.



Gala homards 2021

En juin 2021, le traditionnel Gala Homards du Fonds Belmira Jaime s'est vu transformer en production et livraison de quelque 200 boîtes-repas (pandémie oblige) par notre équipe. C'est sans compter le coefficient « panne de courant majeure » qui a forcé l'équipe à se réunir d'urgence, la veille de l'événement, pour s'assurer de transférer les boîtes dans un camion réfrigéré et ainsi protéger la précieuse production. Un beau travail d'équipe.

Les institutions mangent local!

En vue du retour tant attendu des bals, mariages, réunions d'affaires et fêtes en tous genres, nos chefs ont repensé les menus banquet pour en offrir plein la vue aux convives. Une attention particulière a été portée à l'achat local, à la mise en valeur des produits de saison et à l'intégration de davantage de plats végétariens. Un virage vert qui nous inspire et que nous avons hâte de partager avec nos invités.



Photo prise lors du passage du magazine HRImag Hôtels-Restaurants-Institutions pour lequel nous avons fait l'objet d'un article en lien avec l'événement « Les institutions mangent local! », une initiative d'Aliments du Québec.

INNOVATION ET AMÉLIORATION CONTINUE



SÉCURITÉ

Dans la dernière année, **130 haut-parleurs intérieurs ont été ajoutés** aux 636 déjà en place dans nos bâtiments. La combinaison de 2 systèmes nous permet de diffuser des messages enregistrés de manière ciblée, ou générale, pour une prise d'action rapide et efficace en cas d'événements majeurs mettant en danger la sécurité des occupants sur l'ensemble du site de la CFSJ.

Au total, **80 caméras de sécurité ont été ajoutées** dans les pavillons et sur le site nous offrant une couverture élargie et précise en cas d'enquêtes et pour assurer la sécurité des usagers.



Configuration et optimisation d'**équipement audiovisuelle** pour le centre sportif dans la salle d'aérobic.

CENTRE SPORTIF - CONTRÔLE DES ACCÈS

En janvier 2021, le centre sportif s'est muni de la plateforme FLIIP qui se veut un **outil de réservation** pour les clients, dont les élèves-officiers, afin d'accéder à nos activités physiques offertes. Cet outil simple d'utilisation est maintenant indispensable.



SERVICE À LA CLIENTÈLE

L'équipe du service à la clientèle a optimisé son temps en suivant des formations dont une certification en gestion d'événements écoresponsables et une formation en pâtisserie avec le **chef Patrice Demers**.



TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION ET GESTION DES DOCUMENTS

- Recherche minutieuse et début des travaux de migration de la future solution de gestion intégrée des documents.
- Maintien de la planification des actions 2021-2023 de la gestion des documents selon les objectifs et enjeux de la planification stratégique de la Corporation.
- Développement des compétences en continue et veille technologique.
- Connectivité de nos différents pavillons sur la nouvelle fibre optique souterraine.
- Ajout et amélioration de la couverture sans-fil avec l'installation de plus de 200 nouvelles antennes.

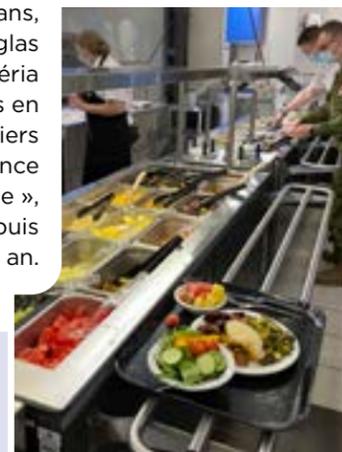


4 729 DEMANDES DE SUPPORT ouvert pour des besoins tels que la configuration, l'installation, l'achat, la création de comptes, la téléphonie et les problèmes réseaux.

AU SERVICE DE SA CLIENTÈLE MILITAIRE

Lors de cette 2^e année de pandémie, les élèves-officiers sont restés en résidence sur le site et ont été nourris tout au long des vagues successives de COVID-19. Grâce à sa rigueur et son professionnalisme dans l'application des mesures sanitaires, notre équipe au Service à la clientèle a su maintenir un environnement sécuritaire à la fois pour nos employés et pour nos clients militaires.

À la fin mars 2022, après deux ans, nous avons enfin pu retirer les plexiglas de l'aire de service en cafétéria et redonner accès aux aliments en libre-service. Plusieurs élèves-officiers n'avaient encore jamais eu la chance de voir cette section « normale », même s'ils habitent sur le site depuis plus d'un an.



Les espaces communs ont été réaménagés dans les pavillons pour que ce soit plus accueillant lors de la rentrée, à l'automne 2021. Sans oublier, que lorsque la situation sanitaire le permettait, le café étudiant au Mess Saint-Maurice permettait aux élèves-officiers d'étudier tout en dégustant des cafés de spécialité et des gourmandises.

Tout au long de l'année, des soirées thématiques ont été organisées pour ajouter un peu d'ambiance dans le quotidien des élèves-officiers. Dans le plus grand respect des mesures sanitaires, la cafétéria a adopté des décorations variées, des menus spéciaux ont été concoctés et de petites surprises ont été distribuées. De quoi donner le sourire, même derrière les masques.



Pour souligner la fin de l'année scolaire et le début de la belle saison, notre équipe de service a monté un kiosque de limonade à l'extérieur du pavillon Dextraze. Une belle façon de fêter tout en se désaltérant.

En collaboration avec le Programme de soutien du personnel, notre équipe a développé une boîte à lunch sportive pour les élèves athlètes afin de mieux répondre aux besoins particuliers avant les compétitions, avec une variété d'aliments adaptés pour favoriser une bonne performance et récupération. Voici d'ailleurs le commentaire d'une élève : «*Les box lunch sont aussi super bonnes alors merci de nous donner ce qu'il faut pour performer!*»



Pour Halloween, chaque élève-officier a eu droit à un petit sac de bonbons préparé avec attention par nos employés.

7148 est le nombre d'heures d'utilisation des **installations sportives** par les élèves-officiers du CMR dans la dernière année.



DES PROJETS D'ENVERGURE

Le GPI a exécuté plusieurs projets afin de maintenir et préserver le patrimoine bâti du Lieu historique national du Canada (LHNC) Fort-Saint-Jean et plus largement celui du Collège militaire royal de Saint-Jean. Notons particulièrement les projets suivants :



PENDANT



APRÈS

RÉFECTION DU MUR SUD PAVILLON COUTURE

À l'été 2021, nous avons procédé à la réfection complète de la façade sud du pavillon Couture. Ces travaux nous ont permis de régler des problèmes structuraux préoccupants. Par le fait même, nous avons profité du projet pour faire la réfection de la toiture.



CLIMATISATION DES SALLES DE CLASSE 1035, 1035A, 1036 ET 1036A AU PAVILLON DE LÉRY

Les travaux consistaient à répondre aux besoins criants des usagers de ces locaux afin d'améliorer le niveau de confort thermique en installant un système de climatisation performant et surtout en conservant un environnement d'enseignement silencieux.



MISE À NIVEAU DU SYSTÈME D'ALARME ET PROTECTION INCENDIE DU PAVILLON CARTIER

Depuis juillet 2021, nous procédons à une rénovation majeure du pavillon Cartier. Celle-ci consiste principalement en une mise à jour du système d'incendie, de la ventilation et de l'éclairage. Le pavillon sera aussi rajeuni avec la nouvelle peinture et la rénovation de la salle de repos. Les travaux vont se terminer en juillet 2022.

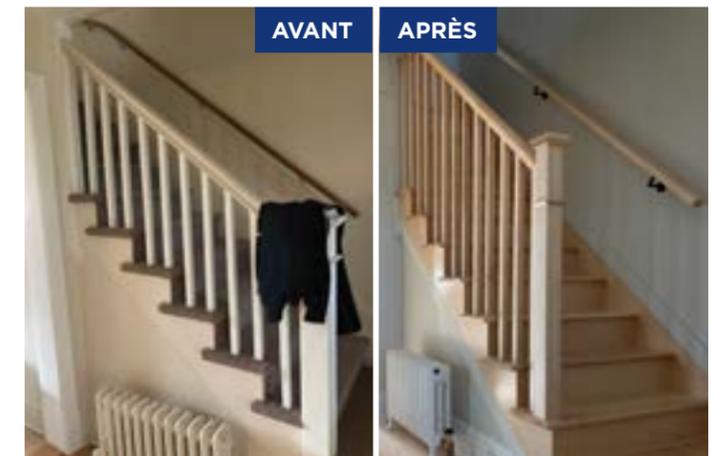


AMÉNAGEMENT PAYSAGER AUTOUR DU MONUMENT C-24 SECONDE GUERRE MONDIALE 1939-1945

Les travaux en aménagement paysager autour du monument C-24 ont été réalisés à la fin de l'été pour la commémoration de la Seconde Guerre mondiale. Situé à l'est du pavillon Massey, les travaux consistaient à remplacer la pelouse par une aire en pavé-uni redonnant ainsi de la valeur au monument au sein de la communauté militaire.

MODERNISATION DES PMQ #4, #11, #13 ET #15

Ce projet consistait à rénover l'espace intérieur de quatre logements. En raison de leur âge, l'espace intérieur nécessitait un rafraîchissement général. La portée des travaux se concentre principalement au remplacement du plancher de bois-franc, l'ajout de vanes de contrôle des calorifères, la peinture de pièces ainsi que la rénovation d'escaliers intérieurs.



VIEUX MESS/ GALISSONNIÈRE - IMPERMÉABILISATION DE FONDATION ET RÉFECTION EN MAÇONNERIE

Les travaux faisant l'objet du présent projet consistaient à protéger la fondation du pavillon en imperméabilisant et en adoptant diverses méthodes de gestion d'eaux pluviales sur le terrain. La portée des travaux inclut plusieurs améliorations au niveau de la fondation des bâtiments ainsi qu'au niveau de l'aménagement paysager. Les travaux sont toujours en cours.



RÉFECTION DE TOITURE AU PAVILLON DEXTRAZE

Les travaux faisant l'objet du présent projet consistaient à remplacer la toiture existante. La vie utile de la toiture a été atteinte. Les travaux ont repris au printemps 2022.

RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

EAUX PLUVIALES



3 CAMPAGNES
D'ÉCHANTILLONNAGE

1
INSPECTION
DES CONDUITES

PESTICIDE



AUCUN PESTICIDE N'EST
UTILISÉ SUR LE SITE POUR
L'ENTRETIEN DES TERRAINS,
POUR LE BIEN DE LA
RIVIÈRE ET DES INSECTES
POLLINISATEURS

EAU POTABLE



11
ÉCHANTILLONS DE PLOMB

64
ÉCHANTILLONS POUR LES
AUTRES PARAMÈTRES



PLANTATION D'ARBRES ET ARBUSTES

Annuellement, nous plantons 2 arbres pour chaque arbre abattu, en plus de la plantation annuelle pour augmenter le couvert végétal sur le site et diminuer notre empreinte écologique. Cette année, 157 arbres et 51 arbustes ont été plantés sur le site du CMR Saint-Jean.



TRAVAUX D'ARBORICULTURE

L'abattage d'arbres morts, dangereux ou qui font obstruction aux travaux d'excavation dans certains projets, sont élagués en toute sécurité et transformés majoritairement en copeaux de bois (paillis naturel) qui est réutilisé par la suite dans les plates-bandes ou la plantation d'autres arbres.



Les sols en pile qui sont sur le site sont des sols qui sont non contaminés provenant des projets d'excavations. Ils sont entreposés sur le site puisqu'ils seront réutilisés dans d'autres projets, ce qui empêche la disposition de sols qui sont récupérables.



INTERVENTION RAPIDE LORS DE DÉVERSEMENTS

L'équipe d'intervention immédiate, soit le GPI et les agents de sécurité collaborent rapidement en cas de déversements accidentels d'hydrocarbures (diesel, essence, huiles, etc.). Ils placent de la matière absorbante telle que des granules ou des feuilles absorbantes. Une fois que les hydrocarbures sont absorbés, ils sont ramassés et disposés dans un centre de traitement des matières dangereuses résiduelles. La rivière Richelieu et ses habitants sont donc protégés par les efforts de nos collègues.

ARTEFACTS ET SURVEILLANCE ARCHÉOLOGIQUE

Les restaurations d'artéfacts extérieurs, dont le canon de signalement naval, les véhicules blindés M-113 et Grizzly, s'inscrivent dans le plan d'entretien des artéfacts de la Corporation du Fort St-Jean.



Restauration du véhicule blindé Grizzly



Restauration du transport de troupes M-113



Profitant du projet de terrassement du monument N°48 Canadian Infantry (Basic) Training Center, dans le cadre de son 25^e anniversaire, la CFSJ a déposé en terre une capsule temporelle détenant les secrets de ses habitants et qui sera en terre pour les 50 prochaines années. Ouverture prévue 2070.

Le PDG, Steve Héту entouré de l'équipe de direction CFSJ : Yvan Heppell, Julie Chagnon, Jean-François Marsolais, Martine Rouleau, Sébastien Beaugard, Josée Mailhot, Caroline Berthiaume

De plus, la CFSJ a contribué au projet Op IDENTITÉ du Collège militaire royal de Saint-Jean en revitalisant les espaces utilisés par l'Institut Osside, en y ajoutant des éléments à caractère patrimonial (plaques, cadres et artéfacts) et en effectuant un entretien rigoureux des espaces communs. De plus, la mise en valeur du patrimoine du Collège militaire s'est poursuivie au pavillon Vanier en capitalisant sur l'image de marque de ses équipes représentatives.



EN ACTION POUR SES EMPLOYÉS

Priorités du service des ressources humaines en 2021



OFFICEVIBE

Avec les bouleversements des derniers mois, il paraissait évident qu'il fallait prendre le pouls des employés afin de maintenir un haut niveau de bien-être et de bonheur au travail. L'application « Officevibe » nous permet de connaître en temps réel, l'indice d'engagement des employés envers la CFSJ. De façon bimensuelle, les employés reçoivent un sondage contenant 5 à 10 questions, sélectionnées de manière aléatoire, parmi un éventail de 400. Au cours des 12 derniers mois, le service des RH a reçu quelque 577 commentaires mesurés sur 10 critères distincts ciblés par l'organisation.

COVID-19

Pour la CFSJ, la COVID c'est;



Une directive des maladies infectieuses **modifiées à plusieurs reprises** à la suite de nombreux changements au niveau des gouvernements et de la santé publique



Une **politique de vaccination** pour tous nos employés

UNE CLINIQUE DE DÉPISTAGE À MÊME NOTRE SITE



128 tests effectués
(8 positifs)

- **54 tests** en lien avec la directive de vaccination de la CFSJ
- **66 tests** de prévention
- **8 tests** de pratique pour nos testeurs



Nous récupérerons les masques depuis 2020 et nous avons présentement récupéré un total de 16 boîtes. Soit l'équivalent d'environ 24 000 à 32 000 masques (entre 1 500 et 2 000 masques par boîte). Les masques sont entreposés pour une période de quarantaine chez le fournisseur. Ils sont ensuite démontés et toutes les pièces sont recyclées. Aucune partie des masques ne se retrouve à l'enfouissement ou l'incinération. Chacun des pavillons a sa boîte de récupération de masque.

Les masques sont recyclés et traités au Québec par la compagnie Go Zero. Celle-ci assure, par la traçabilité des matériaux, que les masques sont recyclés et non incinérés ou envoyés aux sites d'enfouissement. Depuis que nous offrons le dépistage COVID, les jaquettes de protection sont aussi recyclées de la même manière.



FEMME
57%



HOMME
43%

MOYENNE D'ÂGE : **46 ans**



FORMATION

80 000 \$ ont été consacrés à la formation cette année dont la nouvelle formation sur la politique de harcèlement et violence en milieu de travail.

93 employés temporaires
132 employés permanents

11 EMPLOYÉS TEMPORAIRES sont passés au statut permanent.



4 EMPLOYÉS ont bénéficié d'une **PROMOTION interne**

154 POSTES ONT ÉTÉ POURVUS CETTE ANNÉE.



5% de nos employés font partie des groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.



RÉFÉRENCIEMENT

Nous avons mis sur pied un programme de référencement récompensant monétairement les employés en poste qui recommandent des candidats pour les emplois à combler.



L'équipe d'entretien du site est constituée de **menuisiers, plombiers, mécaniciens de machinerie fixe, peintres** et **manoeuvres**.

Actions **préventives**

3 898

Actions **correctives & appels de service**

3 669



NOS EMPLOYÉS SE MOBILISENT

Des comités actifs



La toute première **politique de développement durable** de la CFSJ a été adoptée par le conseil d'administration à l'automne 2021.

COMITÉ DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le comité de développement durable a participé à la plantation d'arbres en octobre 2021 au Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu, à la suite d'un don fait à la Fondation du Cégep pour un projet de forêt nourricière sur le site de l'établissement d'enseignement.

En collaboration avec la Chambre de commerce et d'industrie du Haut-Richelieu, **un premier événement 100% écoresponsable** a eu lieu dans nos salles le mercredi 20 octobre 2021, alors que se déroulait le colloque Levier vert. Une belle première que nous avons hâte de répéter !



Le 19 mai dernier, le comité de développement durable de la CFSJ invitait les employés à participer à la conférence de Julie Aubé, nutritionniste et auteure du livre « Mangez local ». Avec « Suivez le rythme : Astuces pour manger local au rythme des saisons », nos employés ont appris comment remplacer les aliments importés par des ingrédients québécois en plus de (re) découvrir des saveurs locales inusitées et des aliments « exotiques » cultivés ici.



Les résidus issus du déshydrateur en cuisine pourront être utilisés comme fertilisant. C'est en effet ce qu'indique l'analyse de la composition chimique effectuée par CINTECH. Quant à elle, la Clinique en environnement du Centre universitaire de formation en environnement et développement de l'Université de Sherbrooke souligne l'impact positif de cette technologie qui réduit le volume à l'enfouissement et qui ne requiert pas l'utilisation de sac de plastique en plus de ne pas attirer la vermine.



L'équipe d'approvisionnement a effectué des suivis avec des fournisseurs afin de **réduire au maximum l'emballage excessif** et de limiter ainsi l'impact environnemental de nos activités.

COMITÉ SOCIÉTÉ DE SAINT-VINCENT DE PAUL

Encore une fois ce magnifique comité s'est dépassé. Il a le cœur définitivement à la bonne place.

Malgré la COVID, plusieurs activités et ventes ont eu lieu cette année. Pour en nommer que quelques-unes :

- Collecte de vêtements chauds pour l'hiver
- Participation à la guignolée nouveau concept
- Vente de notre « fameux » livre de recettes alimenté par les employés de la CFSJ
- Marché de Noël des employés
- Vente de plantes
- Vente d'un repas spécial au goût de la Saint-Valentin



Une somme impressionnante de 4 000 \$ provenant des activités a été remise cette année.



Soulignons également nos anniversaires de service 10-15-20



1

10 ans
Annie Beauregard
Sébastien Drapeau
François Ranger
Julien Serres



2

15 ans
Marie Duchesne
Nicole Potvin



3

20 ans
Claude Blais
Gaétanne Couture
Patrick Séguin

COMITÉ RECONNAISSANCE

En 2021, dans le cadre du programme de reconnaissance, 3 collègues ont été reconnus dont **Brigitte Barrière** (gestionnaire administration centre sportif) et **Lévis-Daniel Labrie** (chef de relève).



Souignons également la reconnaissance à l'échelle nationale de 2 collègues :



Yvan Heppell qui a reçu la mention élogieuse du commandant du Commandement du personnel militaire pour son leadership et son dévouement exceptionnels lors de la pandémie de la COVID-19.



Linda Patenaude a reçu quant à elle l'une des plus hautes distinctions à être remises à une civile, soit la mention élogieuse du Commandant de l'Académie canadienne de la Défense, le Major-général D. Craig Aitchison.



Nous avons désormais **5 NOUVELLES RECETTES** certifiées « **Aliments du Québec au menu** » sur notre menu de cafétéria cette année, ce qui porte notre total actuel à 12.

Les plats les plus populaires de notre menu cyclique sont le **CLUB SANDWICH**, la **SOUPE WON TON** et les **STEAKS**, peu importe la sauce d'accompagnement!



PLUSIEURS DIZAINES DE MILLIERS de barres de céréales Nutrigrains aux fraises et de portions de purée de pommes et pêches ainsi que **1 080 CAISSES DE POMMES** McIntosh du Québec ont été achetées cette année, comme quoi les collations ici, sont importantes.



Au total, nous avons servi **UN PEU PLUS DE 175 000 REPAS** aux élèves-officiers durant la dernière année.

Santé et sécurité au travail

9
RÉUNIONS ORDINAIRES
au cours de l'année

+

1
RÉUNION SPÉCIALE
au cours de l'année

12
INSPECTIONS

53
Blessures
LÉGÈRES

1
Blessure
MINEURE



Aucune plainte, refus de travailler, enquêtes d'investigation ou encore risque à la santé et la sécurité n'ont été répertoriés cette année.

Le comité a reçu cette année les formations suivantes :

- Politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail
- Culture positive en SST - Un plus pour l'entreprise

En 2021, malgré la pandémie encore présente, le comité Santé sécurité au travail (SST) a tenu neuf réunions de janvier à novembre à intervalles réguliers pendant les heures ouvrables avec les représentants de l'employeur et des employés.

Le comité a tenu une rencontre spéciale, en collaboration avec les Ressources humaines, afin de mettre à jour les facteurs de risque et mesures de contrôle (Annexe B) de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail.

Le comité est un des principaux éléments de consultation qui permet à l'employeur et aux employés d'échanger à propos des problèmes SST et de maintenir un programme de prévention conforme aux prescriptions légales, permettant de réduire à la source les accidents et les maladies professionnelles au travail.

Atout majeur, ce comité permet de nous responsabiliser et de nous conscientiser pour maintenir un milieu de travail sécuritaire.



OBJECTIFS POUR 2022

- L'implantation d'un tableau/grille de suivis des projets SST
- Nouvelle grille pour les inspections « tenues des lieux »
- Mise en place du projet de loi C-65 (42-1) sur la politique de harcèlement et violence au travail (Annexe B)
- Nouvelle directive sur la procédure en cas d'accident de travail et formulaire assignation temporaire



Liste des représentants du comité santé sécurité au travail :
Yvan Heppell, coprésident, France Lamarre, coprésidente, Gaëtan Couture, Pierre Juneau, Jean-Sébastien Brulé, Stéphane Mougnot, Véronique Hébert, Edward Couture

PRIORITÉS COMMUNICATIONNELLES

Célébrer le 25^e anniversaire de la CFSJ en temps de pandémie

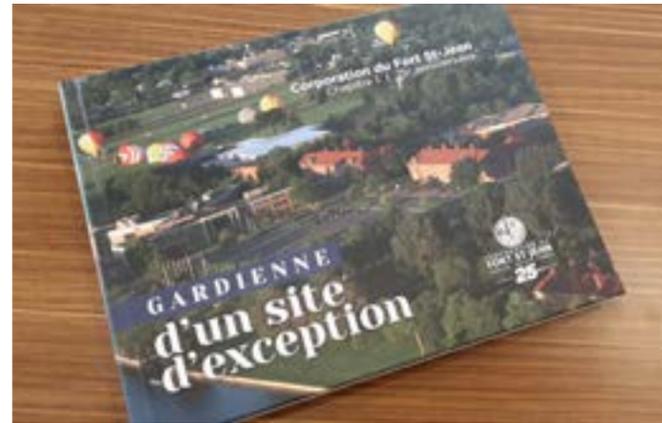
- Création et publication d'un **album souvenir** distribué aux employés et aux personnes clés de l'entourage.

Prioriser les communications internes pour valoriser l'appartenance et la cohésion dans les différentes équipes et au sein de tous les employés de la CFSJ

- Communications internes : publication de **5 « info de la corpo »** et la participation à **5 infolettres** du CMR.
- Sondage « Officevibe » bimensuel pour rester à l'affût du bien-être des employés.

Faire rayonner la CFSJ en mettant de l'avant les belles initiatives

- Appui au projet de **calendrier interactif** 2021-2034 de la MRC du Haut-Richelieu.
- Campagne publicitaire majeure destinée au recrutement. (Autobus, abribus, radio locale, bannières extérieures)



Victime de ralentissement dans ses activités de commercialisation sur le site, les communications ont été adaptées à la situation et les investissements repositionnés afin de prioriser le bien-être des employés, le recrutement et à préparer l'après-COVID.

ÉQUIPE DE COEUR



Pénurie de personnel et COVID n'empêchent en rien l'entraide et le service au Dextraze

Remise d'un médaillon du 25^e anniversaire à l'élof Lachance afin de souligner son apport important et son soutien tout au long de cette année bien particulière.



La CFSJ peut compter sur les services d'une équipe de tuyauteurs qui travaille sur appel hors des heures régulières



Plusieurs projets sont confiés à l'équipe de menuiserie à l'interne.



Le comité développement durable a planté 20 arbres le long des berges de la rivière Richelieu



Une équipe bénévole de la CFSJ a été mobilisée dans le cadre de la journée « biscuits sourires Tim Horton » au profit de la Fondation le Renfort



Nos manœuvres à la tâche pour faire de la cérémonie de graduation des élèves-officiers un succès

EXIGENCES LÉGALES

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET ACCÈS AUX DOCUMENTS

La protection des renseignements personnels, la diffusion de l'information ainsi que la sécurité de l'information sont fondamentales pour la Corporation du Fort St-Jean.

L'information est un actif indispensable et nous nous devons de nous assurer adéquatement de sa protection, et ce, tout au long de son cycle de vie.

Aucune demande d'accès à l'information n'a été répertoriée en 2021.

GESTION DOCUMENTAIRE

En 2021,

- Environ 25 000 documents ont été intégrés à la GED dont 4 000 documents ont été indexés par les différents services ou numérisés et indexés à leur demande
- 18 formations sur mesure ont été dispensées aux usagers
- Élaboration du calendrier de conservation et consultation de tous les services
- Amélioration des pratiques de contrôle de qualité et de conformité des documents numériques et autorisation de destruction. 49 boîtes d'archives ont été détruites de façon conforme, sécuritaire et écoresponsable
- La collaboration de l'équipe à différents projets par de nombreuses recherches documentaires

POLITIQUES ET DIRECTIVES D'ENTREPRISE

8 politiques ont été révisées cette année ainsi que le code d'éthique et de conduite des employés.

De plus, l'équipe de direction appuyée par le comité de gouvernance et mise en candidature a élaboré une nouvelle politique de gouvernance.

- Alcool et drogues et médicaments en milieu de travail (obligation légale)
- Développement durable
- Gestion intégrée des risques (Mise à jour du registre des risques)
- Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (obligation légale)
- Protection des renseignements personnels (obligation légale)
- Répartition des dons, commandites et des activités
- Utilisation de la marque de commerce
- Utilisation des médias sociaux

Quant aux directives, 3 nouvelles directives ont vu le jour dans la dernière année dont :

- Directive de référencement
- Directive messages d'absences vocaux et courriels
- Remboursement des notes de frais

La mise à jour de la directive de prévention des maladies infectieuses au travail a également été effectuée.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voit refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence.

À cette fin, elle nous permet de corriger les désavantages subis dans le domaine de l'emploi que ce soit pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées ou les personnes qui font partie des minorités visibles.

Voici les étapes que la Corporation du Fort St-Jean effectue afin de s'y conformer :

- Questionnaire d'auto-identification à tous les employés permanents et temporaires
- Compilation de toutes les données
- Rapport une fois par année
- Politique d'équité en matière d'emploi toujours en vigueur et mise à jour.



Qualité de la langue française

La Corporation du Fort St-Jean, tout comme les milliers d'entreprises au Québec, se plie aux règles établies en matière de langue et a reçu, en 2021, son certificat de francisation de l'Office québécois de la langue française stipulant posséder son statut prévu à la Charte de la langue française et ses règlements. Cette certification est valide pour 3 ans.





Merci de faire partie de l'histoire

EMPLOYEUR DE CHOIX
COMPLICE DE VOS ÉVÉNEMENTS
PLUS DE 350 ANS D'HISTOIRE MILITAIRE
PARTENAIRE DE VOS INITIATIVES

15, rue Jacques-Cartier Nord
Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 8R8

servirnotreforce.ca