

# RAPPORT ANNUEL DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

**2022.**

Démarche de développement durable 2022-2026  
Coopérative de travailleurs en production de plants SARGIM

# MOT DE LA DIRECTION.

Voici le premier rapport annuel de notre démarche de développement durable 2022-2026. Nous avons terminé la précédente avec le sentiment du devoir accompli puisque la majorité des actions ont été complétées et nous étions plus que motivés à entamer cette nouvelle monture.

Cette fois-ci, nous nous lançons dans une démarche beaucoup plus audacieuse et ambitieuse avec 15 objectifs chiffrés à atteindre se rapportant aux principaux volets du développement durable, soit la gouvernance, l'économique, le social et l'environnemental.

Vous retrouverez dans les pages qui suivent nos efforts effectués au cours de la dernière année à travers les différents enjeux qui touchent notre coopérative. Le but demeure l'amélioration continue afin de ne jamais stagner et de toujours progresser pour le mieux.



Denis Bujold  
Directeur général

# 01.

## GESTION DE LA RELÈVE

Avoir 100 % des postes comblés pour travailler en équipe complète.

Pour l'enjeu de la gestion de la relève, notre objectif est d'avoir 100 % des postes comblés pour travailler en équipe complète.

En 2022, notre équipe était complète à 97 %. Ce résultat est attribuable à l'embauche de travailleurs étrangers afin de pourvoir les postes vacants. La réalité d'aujourd'hui nous amène au constat que ces travailleurs sont maintenant indispensables pour le fonctionnement adéquat de notre coopérative.

Néanmoins, nous continuerons de faire des efforts dans ce domaine, par exemple, en participant à des campagnes de recrutement lors d'événements dédiés à cette fin, en organisant des visites d'entreprises à des étudiants, en planifiant une activité de portes ouvertes, etc.

Le but est de permettre d'avoir le nombre d'employés adéquat pour éviter une surcharge de travail et de contribuer au bien-être de notre équipe.

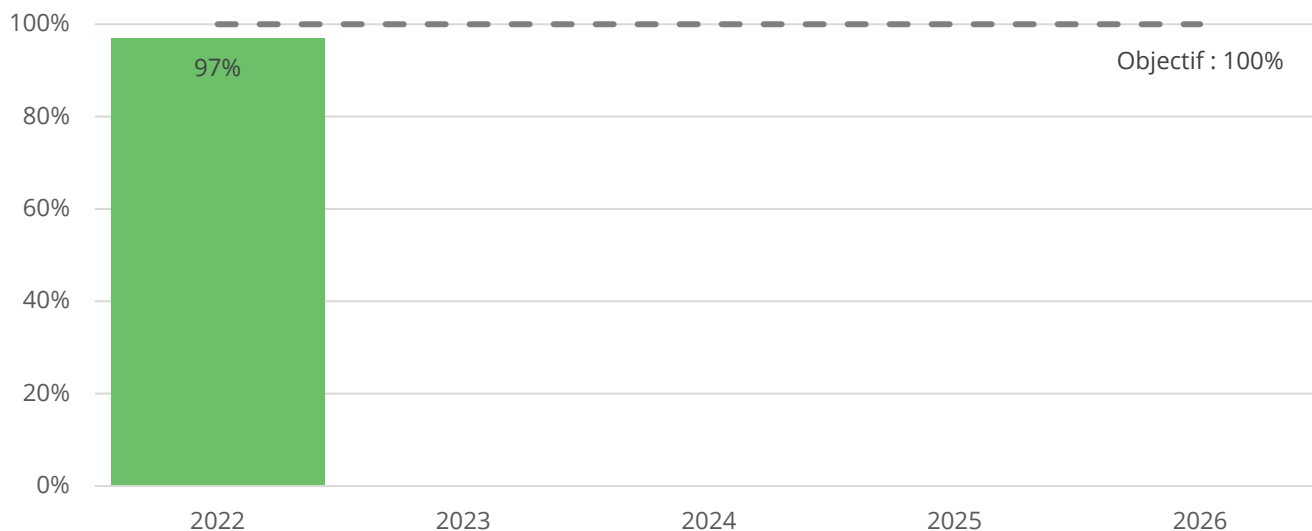


Figure 1 : Pourcentage du nombre d'employés en fonction de nos besoins pour être considéré en équipe complète.

# 02.

## CULTURE DE L'ENTREPRISE

Avoir 95 % de nos employés engagés envers notre culture d'entreprise.

Pour l'enjeu de la culture de l'entreprise, notre objectif est d'avoir 95 % de nos employés engagés envers celle-ci.

La consultation annuelle de nos employés nous révèle que 86 % de nos employés se sentent engagés envers notre la culture de notre coopérative. En 2022, nous avons restructuré notre comité de liaison qui assure un lien d'échange entre les employés et la direction. Nous sommes également demeurés actifs sur notre groupe privé Facebook et en publiant notre journal *L'Arbre à jour*.

En vue d'atteindre notre objectif, plusieurs actions sont prévues pour les prochaines années, notamment de peaufiner notre guide du nouveau membre pour le rendre plus engageant, d'améliorer les présentations et rapports lors de nos assemblées ainsi que d'actualiser notre culture d'entreprise via un nouveau plan stratégique.

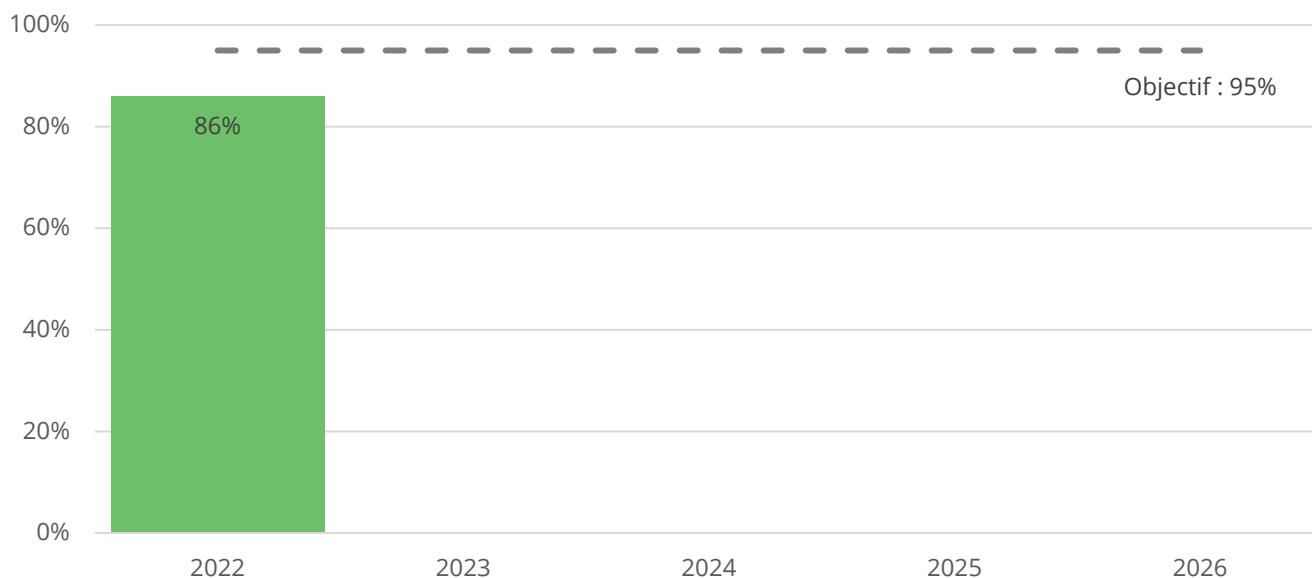


Figure 2 : Pourcentage d'employés engagés envers notre culture d'entreprise.

# 03.

## CODE DE CONDUITE

Avoir 95 % des employés connaissant notre code de conduite.

Pour l'enjeu du code de conduite, notre objectif est d'avoir 95 % de nos employés connaissant les grandes lignes de ce code.

Un rattrapage devra avoir lieu puisque la dernière consultation annuelle de nos employés nous informe que 79 % de nos employés connaissent notre code de conduite. Bien que nous ayons mis à jour le manuel de l'employé pour y intégrer notre code, une meilleure communication sera de mise afin de sensibiliser nos employés à cet enjeu.

Nous partagerons annuellement le code de conduite avec tous nos membres, nous organiserons des rencontres d'équipe avec les responsables attirés pour rappeler les règles en début de saison et nous réévaluerons le code de conduite annuellement afin que celui-ci demeure un document vivant et dynamique.

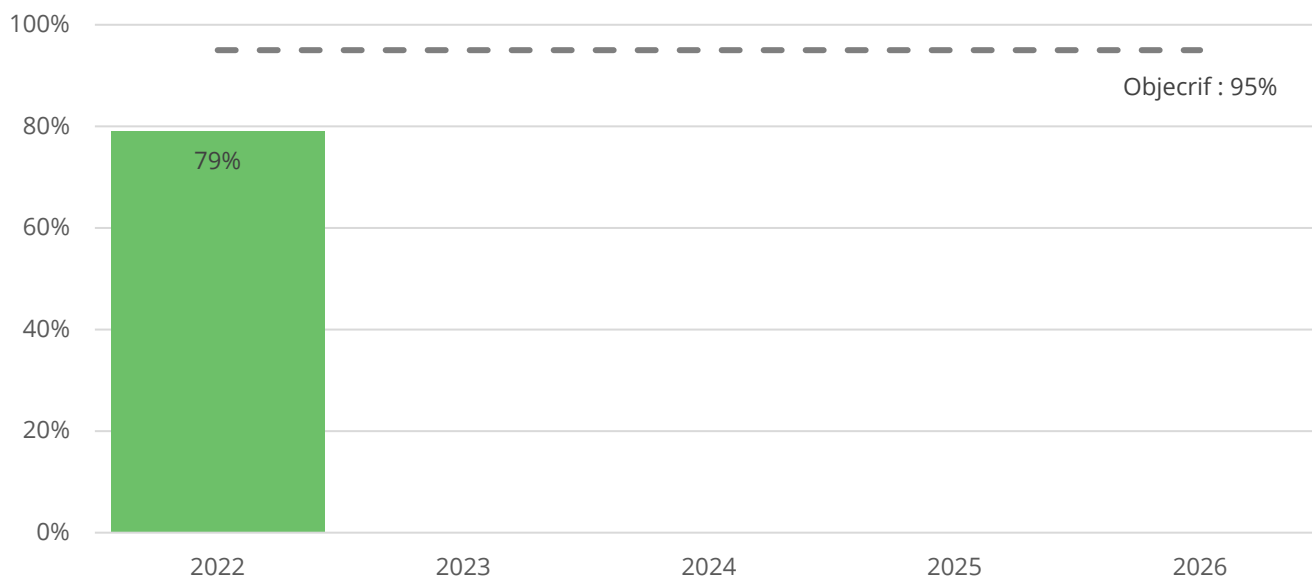


Figure 3 : Pourcentage d'employés connaissant notre code de conduite.

# 04.

## PRATIQUES D'INVESTISSEMENTS

Maintenir 100 % de nos investissements annuels dans la modernisation de l'entreprise.

Pour l'enjeu des pratiques d'investissements, notre objectif est de maintenir 100 % de nos investissements annuels dans la modernisation de l'entreprise en fonction de la moyenne investie entre 2017 et 2021.

En 2022, nous avons été au-delà de notre objectif en injectant dans la coopérative des investissements équivalents à 155 % de nos données de référence. Ceux-ci ont notamment été possibles grâce au Programme de modernisation des infrastructures en pépinière forestière du Gouvernement du Québec.

Plus spécifiquement, nous avons fait l'acquisition de deux semoirs de précisions, de deux chariots élévateurs, d'un pulvérisateur et d'un tracteur. Nous avons également mis en place des plates-bande et procéder à l'automatisation des ouvertures des tunnels à l'une de nos pépinières. Ces investissements nous permettent d'optimiser nos opérations au quotidien.

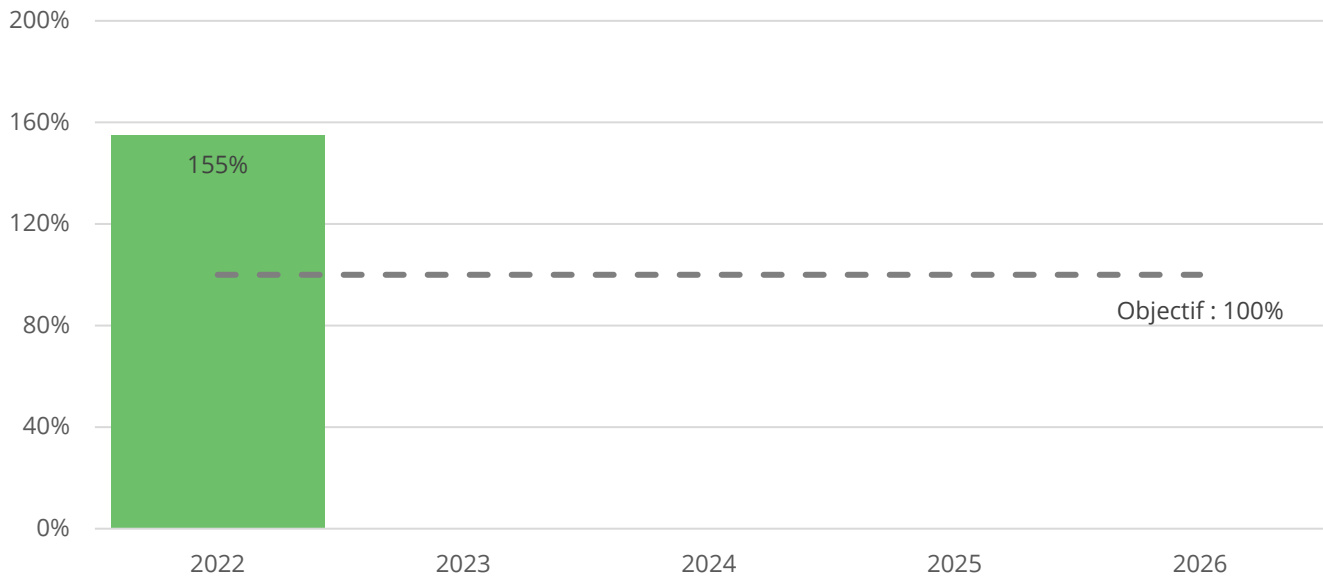


Figure 4 : Pourcentage des investissements annuels dans la modernisation de l'entreprise en fonction de la moyenne 2017-2021.

## 05. CONTRÔLE DE LA RENTABILITÉ

Augmenter de 25 % notre marge bénéficiaire.

Pour l'enjeu du contrôle de la rentabilité, notre objectif est d'augmenter de 25 % notre marge bénéficiaire en fonction de l'année de référence 2021.

La dernière année n'a pas été de tout repos sur le plan financier. Nous n'avons malheureusement pas pu augmenter notre marge bénéficiaire. Différentes raisons expliquent ce résultat. Nous avons dû acheter une maison pour accueillir nos travailleurs étrangers, nous sommes aux prises avec le champignon cylindrocladium qui affecte grandement nos cultures et le coût de nos intrants a considérablement augmenté.

Pour mieux contrôler notre rentabilité, nous allons mettre en place des indicateurs de performance pour l'empotage, le triage et la livraison dans chacune de nos pépinières. Nous continuerons en parallèle de lutter contre le cylindrocladium afin de nous sortir de cette situation peu avantageuse.

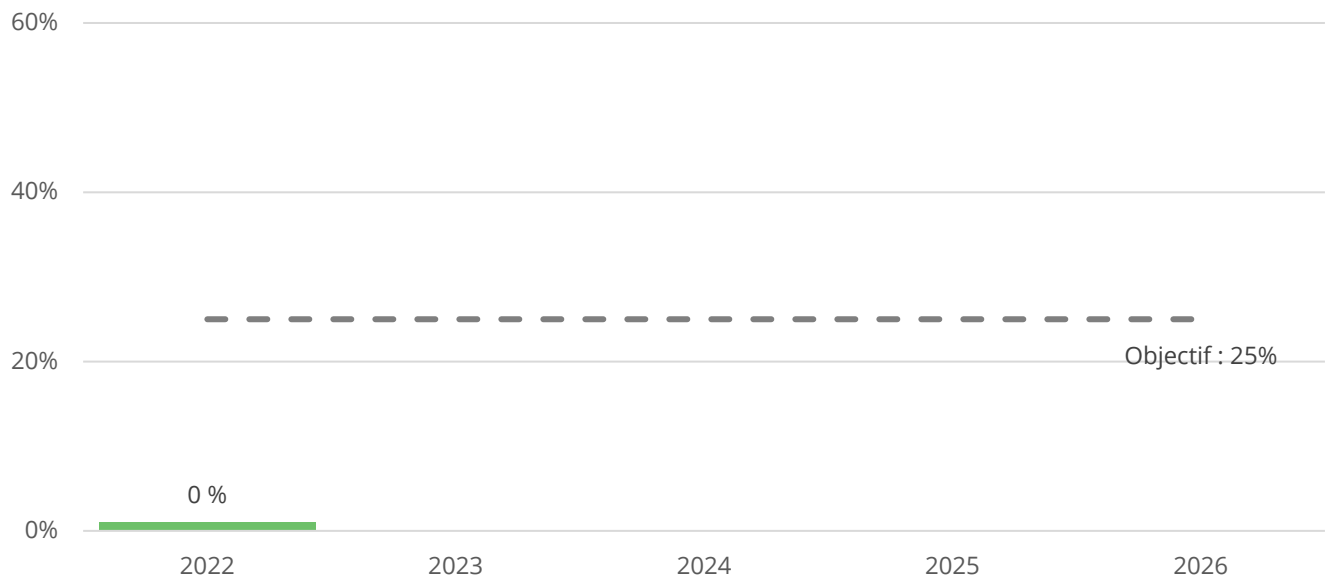


Figure 5 : Pourcentage d'augmentation de la marge bénéficiaire en fonction de 2021.

## 06. DIVERSIFICATION DES REVENUS

Augmenter de 25 % nos revenus hors contrat ministériel.

Pour l'enjeu de la diversification des revenus, notre objectif est d'augmenter de 25 % nos revenus hors contrat ministériel en fonction de l'année de référence 2021.

Nous avons du travail à accomplir pour atteindre cet objectif puisqu'en 2022, nous n'avons augmenté nos revenus d'appoints que de 4 %. Il n'y a pas eu de changements majeurs dans l'obtention de nouveaux contrats. Nous continuons de développer notre service de compensation carbone et nous sommes toujours en partenariat avec une entreprise privée pour la production de sapins dont la première livraison s'est complétée en 2022.

Il y a aussi les ventes ponctuelles de plants d'ornements à des particuliers et des entreprises de la région qui demeurent stables. En 2022, nous avons révisé à la hausse le prix des produits d'ornements pour faire face à l'inflation des intrants de production. Néanmoins, les revenus de ce service sont négligeables dans notre chiffre d'affaires.

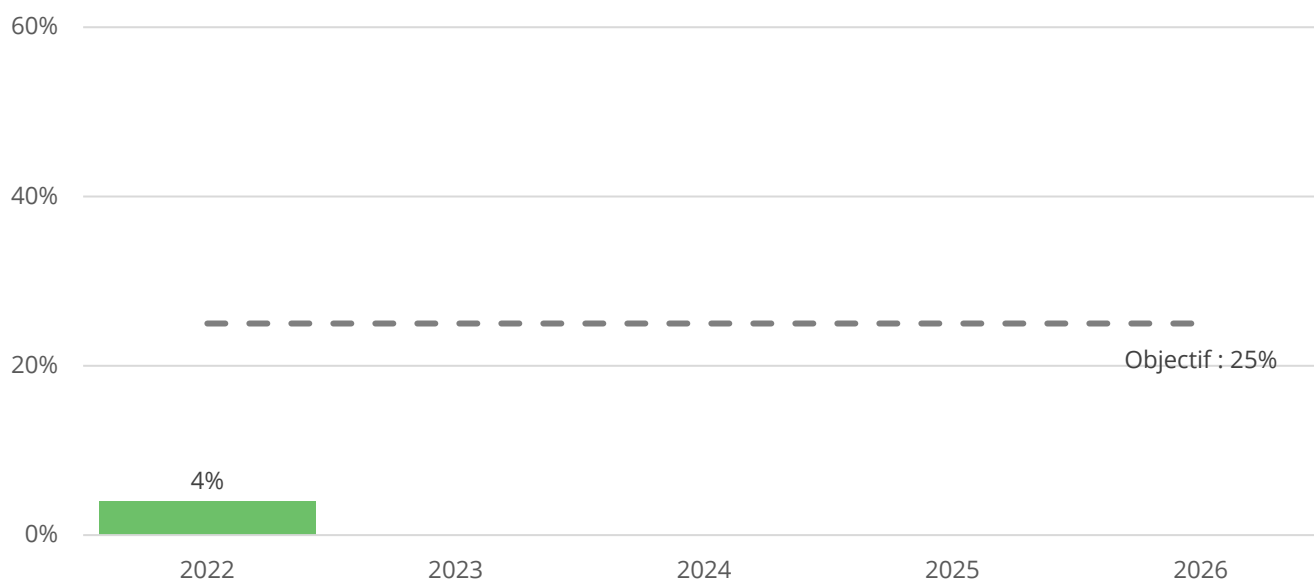


Figure 6 : Pourcentage d'augmentation des revenus hors contrat ministériel en fonction de 2021.



# 07.

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Garantir un taux de satisfaction des employés de 85 % envers leurs conditions de travail.

Pour l'enjeu des conditions de travail, notre objectif est de garantir un taux de satisfaction des employés de 85 %.

Très bon départ pour cet enjeu puisque la consultation annuelle de nos employés nous indique que 83 % des membres de notre équipe sont satisfaits envers leurs conditions de travail.

En 2022, nous avons réalisé des rencontres individuelles avec les employés. Ces rencontres servent à évaluer leur travail par le biais d'une rétroaction, mais aussi d'être à l'écoute de leurs besoins et de leurs attentes. Nous effectuons aussi des veilles stratégiques concernant les conditions de travail afin d'être à l'affût des meilleures pratiques.

Récemment, nous avons embauché une personne responsable de la gestion des ressources humaines afin de nous soutenir dans nos démarches. Nous voulons garantir de meilleures conditions à nos employés en organisant mieux le travail et en ayant une gestion plus horizontale que verticale.

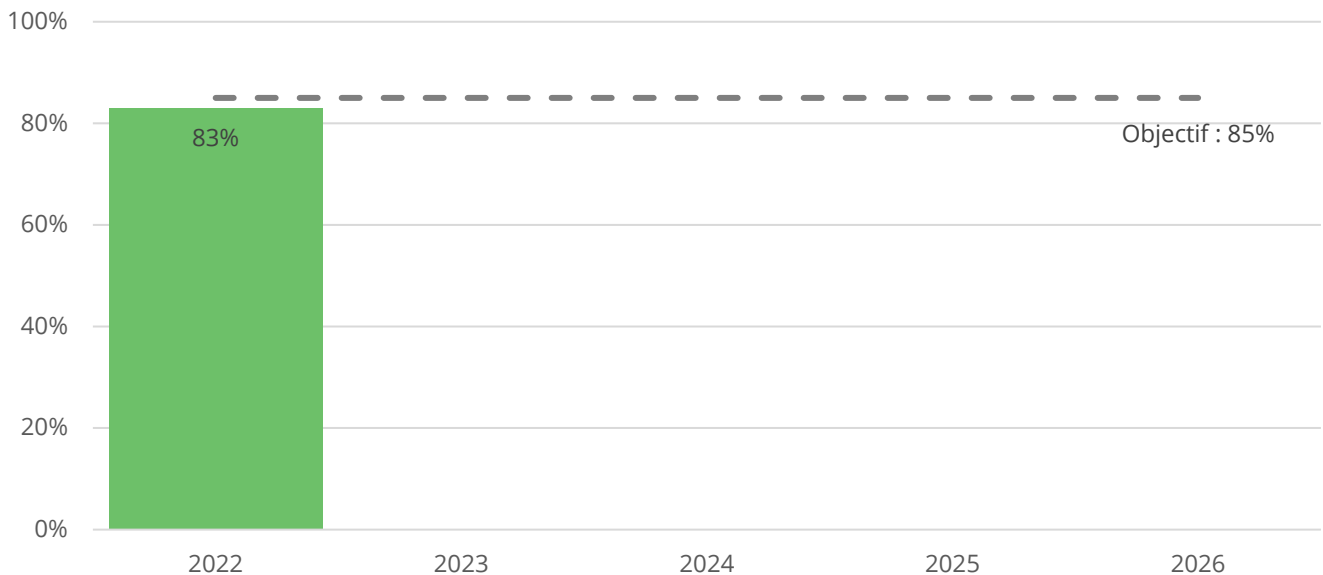


Figure 7 : Pourcentage des employés satisfaits envers leurs conditions de travail.

# 08.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Obtenir un indice d'expérience inférieur à 0,60 selon notre mutuelle de prévention.

Pour l'enjeu de la santé et sécurité de travail, notre objectif est d'obtenir un indice d'expérience inférieur à 0,60 (considéré comme favorable) selon notre mutuelle de prévention.

Nous devons encore nous améliorer à ce niveau puisque notre indice d'expérience moyen est de 0,90 en 2022. Lors de cette dernière année, nous avons relancé notre comité de santé et sécurité à nos installations de New Richmond et de Paspébiac.

Nous avons également reçu une visite de notre mutuelle nous permettant d'avoir des recommandations d'un œil externe. Nous avons amélioré le lieu de travail à la maintenance en y portant une attention particulière pour s'assurer que les bonnes pratiques de travail sont appliquées.

De plus, nous avons suivi les campagnes de prévention de la CNESST et de notre mutuelle de prévention. Nous avons offert des formations de secouriste pour qu'il y ait un responsable en santé et sécurité en tout temps sur chaque chiffre de travail. Et, nous travaillons actuellement à la mise à jour de notre plan d'intervention.

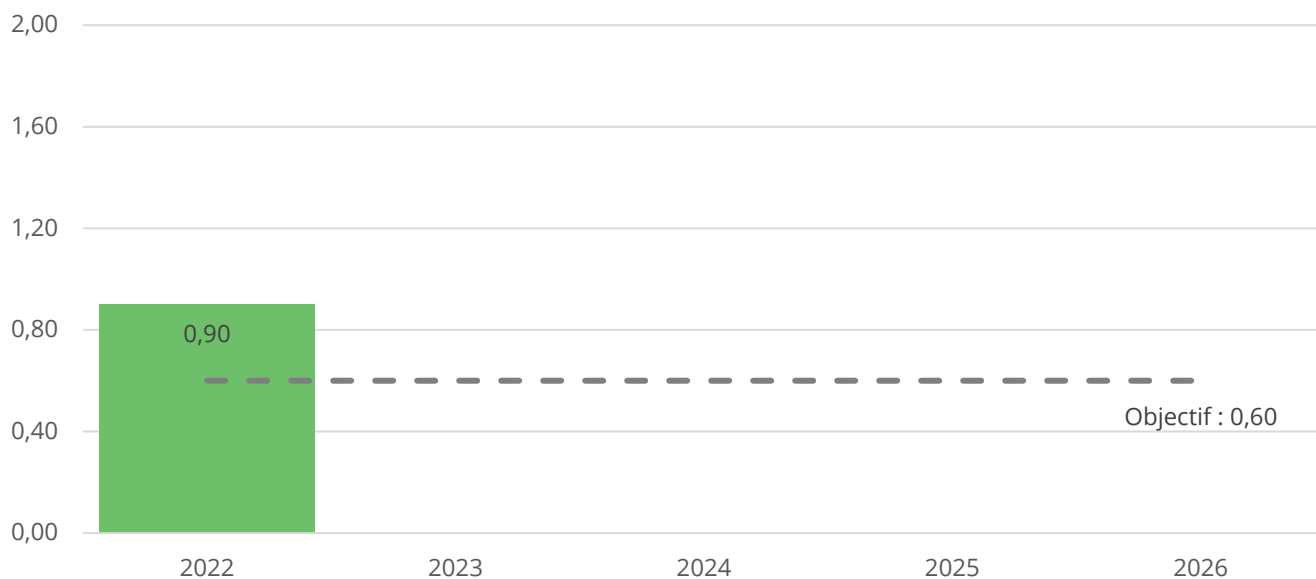


Figure 8 : Indice d'expérience annuel moyen selon notre mutuelle de prévention.

# 09.

## IMPLICATION COMMUNAUTAIRE

Offrir l'équivalent de 25 000 \$ en dons, commandites et services rendus à la communauté.

Pour l'enjeu de l'implication communautaire, notre objectif est d'offrir l'équivalent de 25 000 \$ en dons, en commandites et en services rendus à la communauté.

En 2022, nous avons offert l'équivalent de 4 900 \$ au sein de notre communauté. Nous donnons depuis plusieurs années et continuons de donner à différentes fondations dans le domaine de la santé et de la jeunesse. Nouveauté lors de la dernière année, nous avons formé une équipe pour participer au Relais pour la vie de la Société canadienne du cancer.

Nous avons également participé bénévolement à un projet avec la Société de coopération pour le développement international (SOCODEVI) consistant à implanter des pépinières forestières dans deux régions du Maroc.

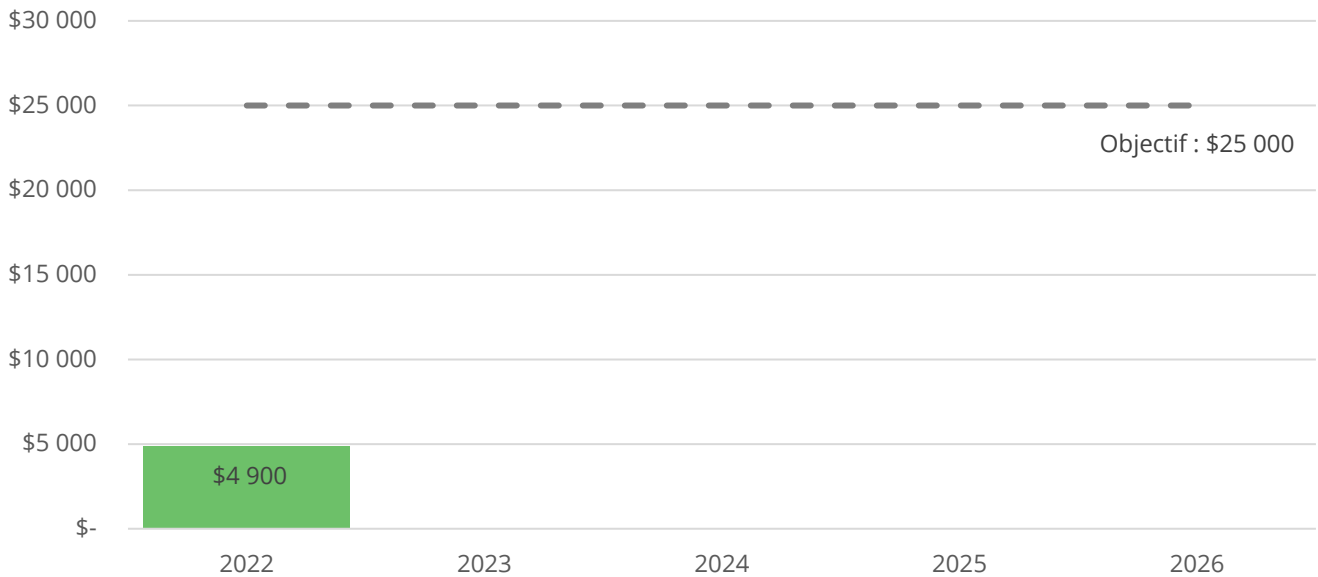


Figure 9 : Total en dollars des dons, des commandites et des services rendus au sein de la communauté.

# 10.

## RELATIONS DE TRAVAIL

Garantir un taux de satisfaction des employés de 85 % envers leur climat de travail.

Pour l'enjeu des relations de travail, notre objectif est de garantir un taux de satisfaction des employés de 85 % envers leur climat de travail.

Nous traiterons cet enjeu avec plus d'attention lors des prochaines années considérant qu'il y a seulement 74 % de nos employés qui mentionnent être satisfaits de leurs relations de travail. Un résultat insatisfaisant à nos yeux.

Nous avons tout de même mis en place des activités pour renforcer les liens entre les employés. Par exemple, nous planifions des réunions d'équipe hebdomadaires, nous organisons des visites pour les employés entre nos installations (New Richmond et Paspébiac) et nous organisons des événements festifs (partys d'Halloween et de fin de saison) pour rassembler les membres.

Néanmoins, une étude approfondie des résultats de la consultation des employés sera effectuée afin d'identifier les irritants possibles concernant les relations de travail entre collègues.

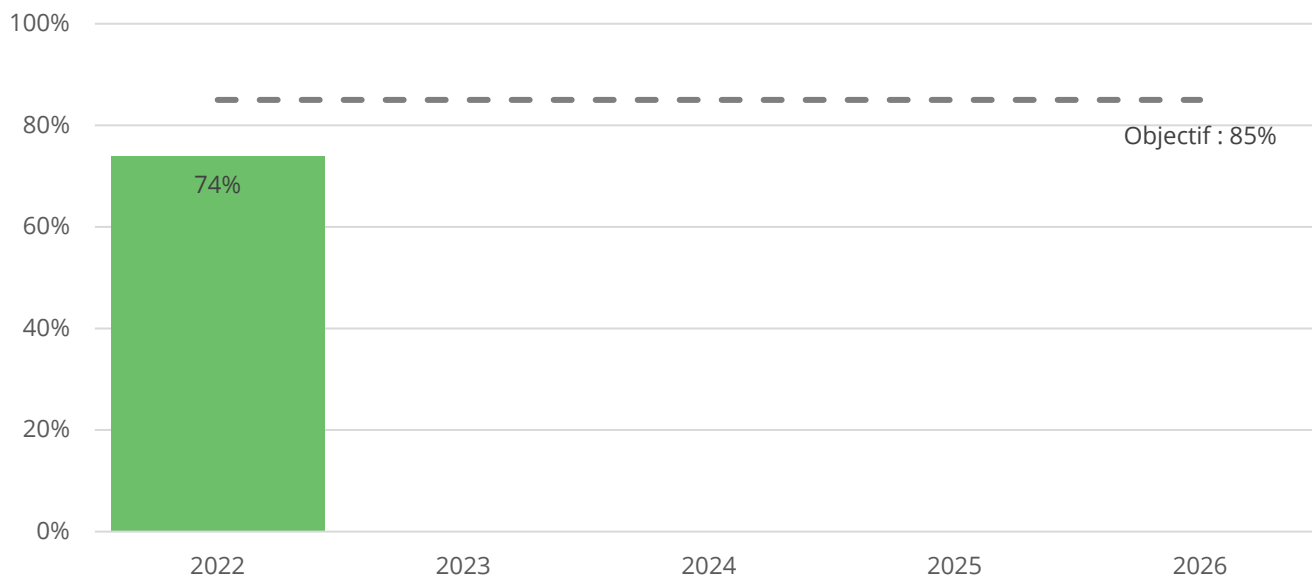


Figure 10 : Pourcentage des employés satisfaits envers leurs relations de travail.

# 11. GESTION DE L'EAU

- Réduire de 10 % notre utilisation d'eau.

Pour l'enjeu de la gestion de l'eau, notre objectif est d'en réduire la consommation de 10 % en fonction de la superficie totale des cultures selon notre année de référence. En 2021, nous avons consommé 0,35 m<sup>3</sup> d'eau par m<sup>2</sup>. L'objectif est donc d'atteindre 0,31 m<sup>3</sup> d'eau par m<sup>2</sup> d'ici 2026.

En 2022, nous avons légèrement augmenté notre consommation pour un total de 0,36 m<sup>3</sup> d'eau par m<sup>2</sup>. Afin d'atteindre notre objectif, un bilan hydrique pour chaque pépinière sera réalisé. Nous établirons aussi des chartes d'arrosage plus précises et plus adaptées à chaque scénario de culture basées sur le volume des récipients, accompagnés de consignes de bonnes pratiques en matière de gestion de l'eau.

Lors de la dernière année, nous avons amélioré la gestion des arrosages de bordure et avons procédé à une méthode d'arrosage fractionné à des fins de rationalisation. Nous continuerons et accentuerons nos efforts pour cet enjeu afin d'atteindre l'objectif souhaité.

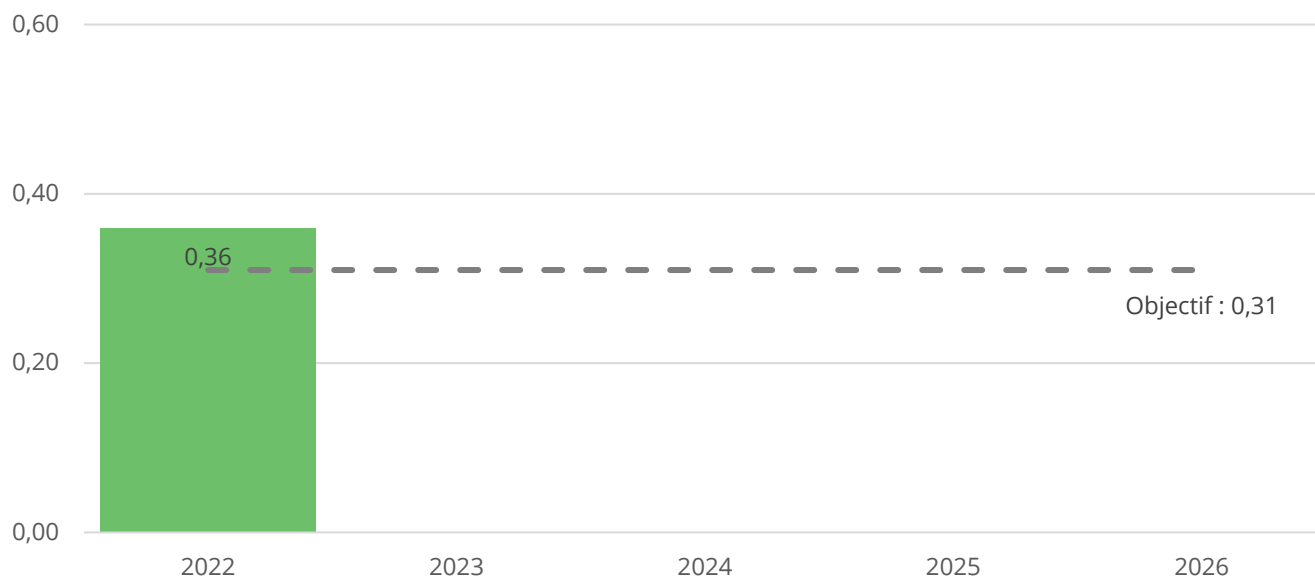


Figure 11 : Total en m<sup>3</sup> de la consommation d'eau en fonction de la superficie totale en m<sup>2</sup> des cultures.

## 12. GESTION DES PESTICIDES

● Diminuer de 15 % la quantité totale de pesticides utilisés.

Pour l'enjeu de la gestion des pesticides, notre objectif est d'en réduire la quantité utilisée de 15 % en fonction de la superficie totale des cultures. Il n'y a malheureusement pas de graphique à présenter ici puisque nous n'avons pas encore récolté de données à ce sujet.

Nous sommes donc en retard dans la mise en œuvre de cet enjeu. Nous n'avons toujours pas de mesure de référence pour établir la cible que représente une réduction de 15 % de la quantité de pesticides utilisés. La réalisation d'un bilan de cette consommation sera une priorité dans la prochaine année.

Nous allons également déterminer un plan d'utilisation pour les herbicides, les fongicides et les insecticides. De plus, nous mettons en place une approche plus raisonnée en étant moins agressifs dans les applications. Il sera à valider si ces actions auront une incidence positive lorsque les indicateurs seront prêts.

# 13.

## CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Planter 30 000 arbres dans le cadre de notre service de compensation carbone.

Pour l'enjeu de la lutte aux changements climatiques, notre objectif est de planter 30 000 arbres dans le cadre de notre service de compensation carbone.

Le rythme pour atteindre notre objectif est bon avec un total de 6 249 arbres compensatoires vendus en 2022. Un bel effort de recrutement a été accompli pour obtenir ce nombre d'arbres. La majorité des clients sont des entreprises de la région avec quelques particuliers.

Lors de la dernière année, nous avons mis à jour la page web de notre service de compensation carbone afin de le rendre plus esthétique et attirant pour l'oeil. Celle-ci présente également plus d'informations en ce qui concerne notre mode opératoire avec des photos des activités de plantation passées.

Nous continuons aussi de miser sur notre programme « Un séjour, un arbre » permettant aux établissements d'hébergement d'offrir la possibilité à leurs clients de compenser leur séjour avec l'achat d'un arbre compensatoire.

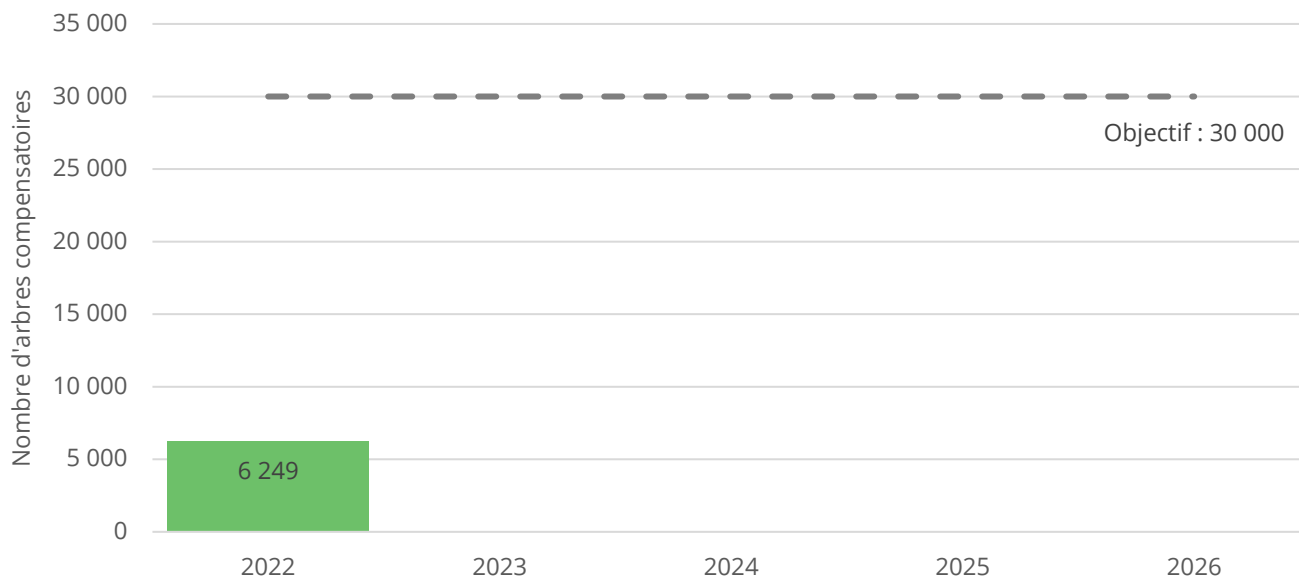


Figure 13 : Total des arbres plantés dans le cadre de notre service de compensation carbone.

# 14. IMPACT ENVIRONNEMENTAL LOCAL

Investir 25 000 \$ dans des travaux agroenvironnementaux.

Pour l'enjeu de la gestion de l'impact environnemental local, notre objectif est d'investir 25 000 \$ dans des travaux agroenvironnementaux.

Nous devons accentuer nos efforts pour cet objectif si nous souhaitons l'atteindre puisque nous n'avons investi que 1 800 \$ en travaux agroenvironnementaux en 2022. Pour l'instant, nous sommes plutôt en démarrage pour un projet de conservation des sols et d'analyse de l'eau de surface avec la firme PBK Coopérative Ingénieure.

Divers travaux sont en cours de réflexion et de planification comme un projet d'amélioration du drainage et du ruissellement, d'implantation de couvre-sol permanent, de bassin de rétention d'eau ou encore de haies brise-vent.

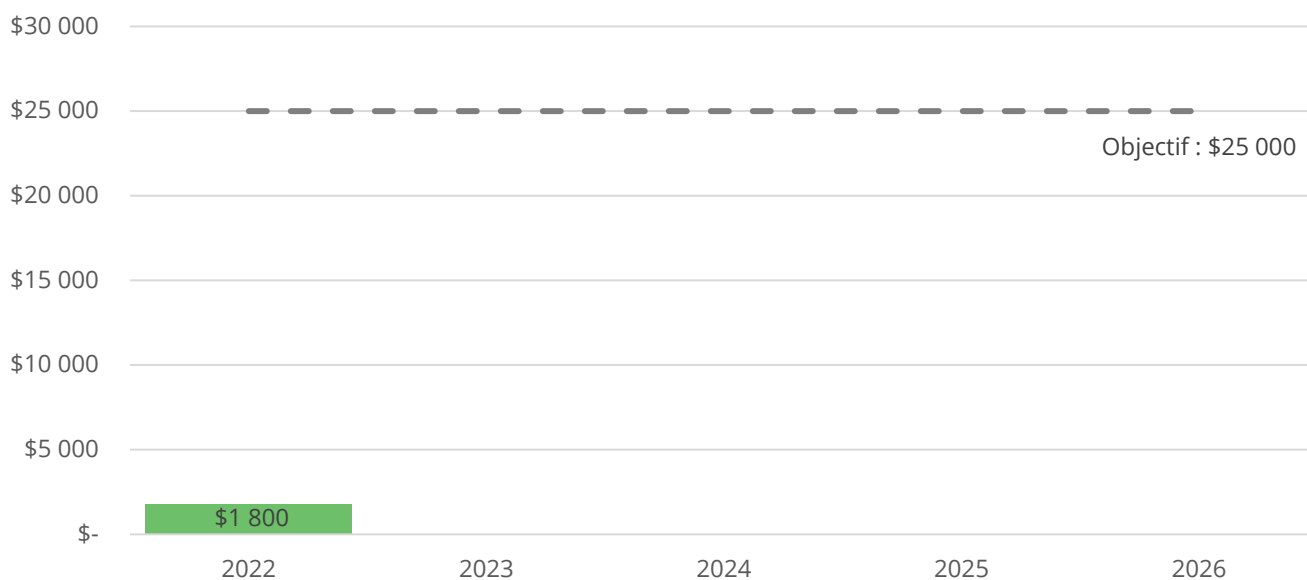


Figure 14 : Total en dollars investis dans des travaux agroenvironnementaux.



# 15. GESTION DES MATIÈRES RÉSIDUELLES

Valoriser 100 % de nos résidus organiques.

Pour l'enjeu de la gestion des matières résiduelles, notre objectif est de valoriser 100 % de nos résidus organiques.

Pour l'instant, nous n'avons pas encore de moyen de valoriser nos résidus organiques résultant à un taux de mise en valeur de 0 %. Néanmoins, un audit énergétique avait été effectué avec Biomasse Québec pour un système de chauffage à la biomasse alimenté par nos plants rejetés. Il y a également l'idée de composter les résidus directement sur le site en vue de les réutiliser dans la production.

De plus, nous surveillons les avancées de la Régie intermunicipale de traitement des matières résiduelles de la Baie-des-Chaleurs pour la mise en place éventuelle d'un système de collecte de compost municipal. Il nous restera à déterminer quelle option conviendra le mieux pour nos opérations.

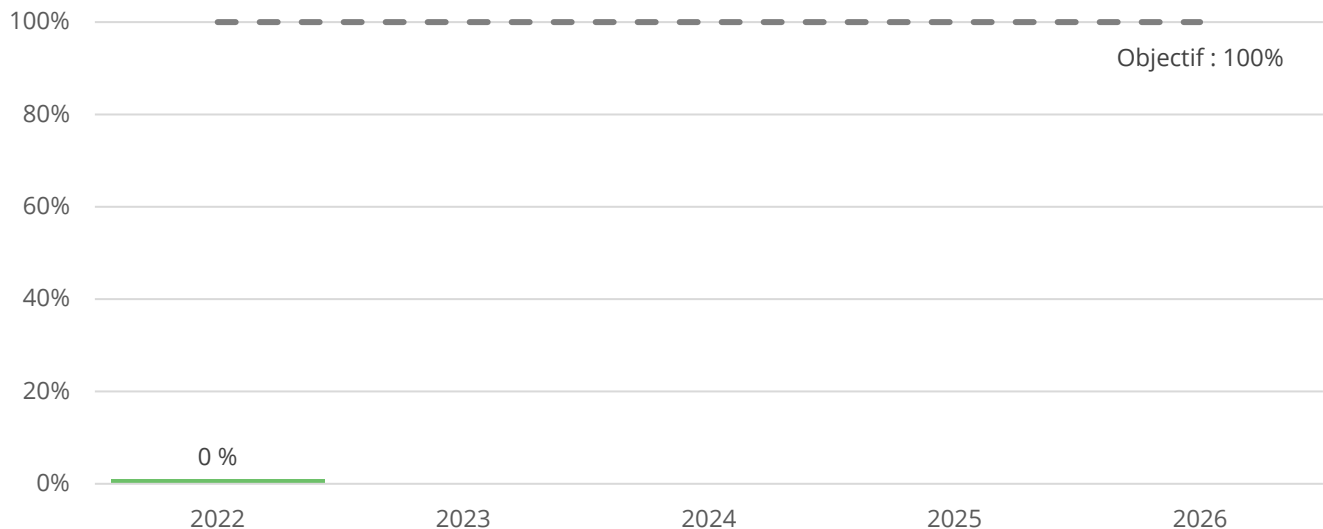


Figure 15 : Pourcentage de valorisation des résidus organiques.

**POUR NOUS JOINDRE**

Coopérative SARGIM  
335, boulevard Perron Ouest  
New Richmond (Qc)  
G0C 2B0

1-418-392-6210  
administration@sargim.com

sargim.com