

# RAPPORT ANNUEL DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

**2023.**

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

# MOT DE LA DIRECTION.

C'est avec enthousiasme que nous vous présentons ce rapport annuel de développement durable 2023. Malgré bien des défis, notre coopérative a maintenu une trajectoire positive et nous mettons tous les efforts nécessaires pour continuer ainsi.

Il en va de soi puisque, pour nous, le développement durable est bien plus qu'une simple initiative. Il est au cœur de notre culture d'entreprise. Notre pérennité économique est étroitement liée au bien-être de nos parties prenantes et à la préservation de notre environnement.

Dans ce rapport, vous trouverez un résumé de nos réalisations et de nos plans pour l'avenir. Nous espérons qu'il vous inspirera autant qu'il nous inspire à continuer à faire progresser notre engagement envers la durabilité.



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.

Légère augmentation en 2023 en comparaison avec l'an passé, notre équipe étant maintenant complète à 98 %. Pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre locale, l'embauche de travailleurs étrangers temporaires demeure l'une de nos mesures phares afin de pourvoir les postes vacants. Ces employés nous offrent le soutien nécessaire pour assurer le bon roulement de nos opérations.

Malgré tout, nos efforts dans ce domaine sont continus. Nous avons participé à des événements de recrutement au Cégep de la Gaspésie et des Îles, au Carrefour Jeunesse-Emploi, dans la communauté autochtone de Gesgapegiag, à la Semaine de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Consommation, etc. Nous avons également accueilli des étudiants collégiaux lors d'une visite de nos installations.

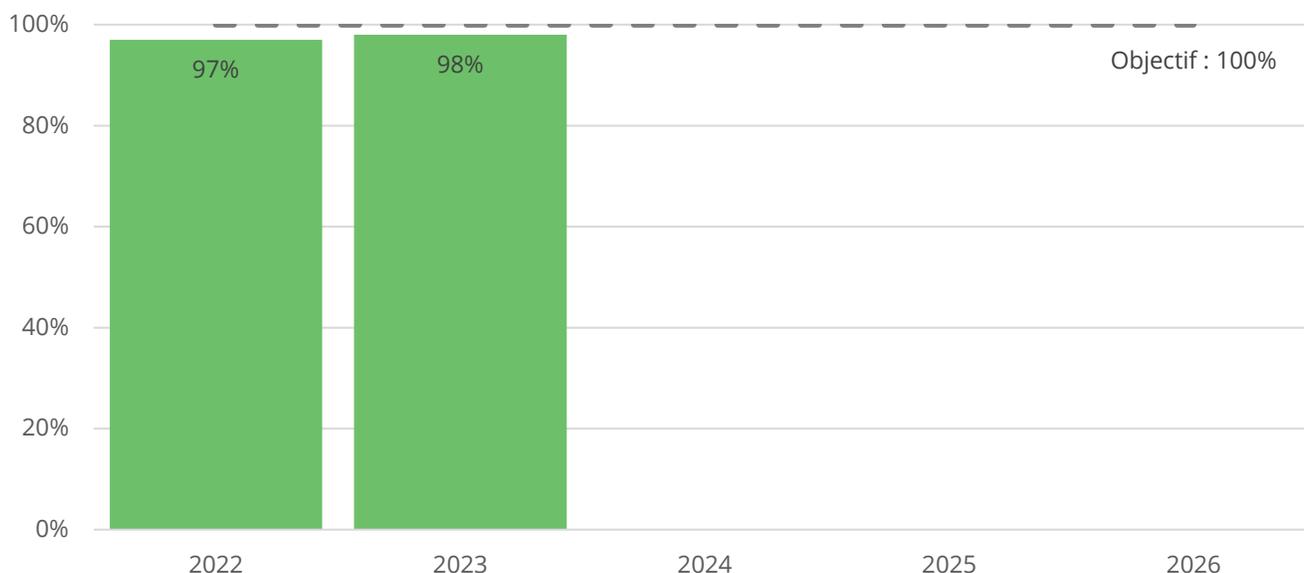


Figure 1 : Pourcentage du nombre d'employés en fonction de nos besoins pour être considéré en équipe complète.

# 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 indique que 86 % de nos employés se sentent engagés envers la culture de notre coopérative. L'indicateur est donc resté inchangé comparativement à l'année précédente, signifiant que nous devons pousser davantage sur ce point dans l'avenir pour atteindre notre ambitieux objectif.

En plus de ladite consultation, nous avons organisé des rencontres de groupe avec tous les départements pour entendre les opinions de nos membres sur divers sujets les concernant. Nous avons aussi mis un peu plus d'emphase sur les activités des différents comités lors de l'assemblée générale annuelle pour mettre en lumière leurs réalisations. Et, notre groupe privé Facebook est demeuré actif, sans compter la publication de deux éditions de notre journal *L'Arbre à jour*.

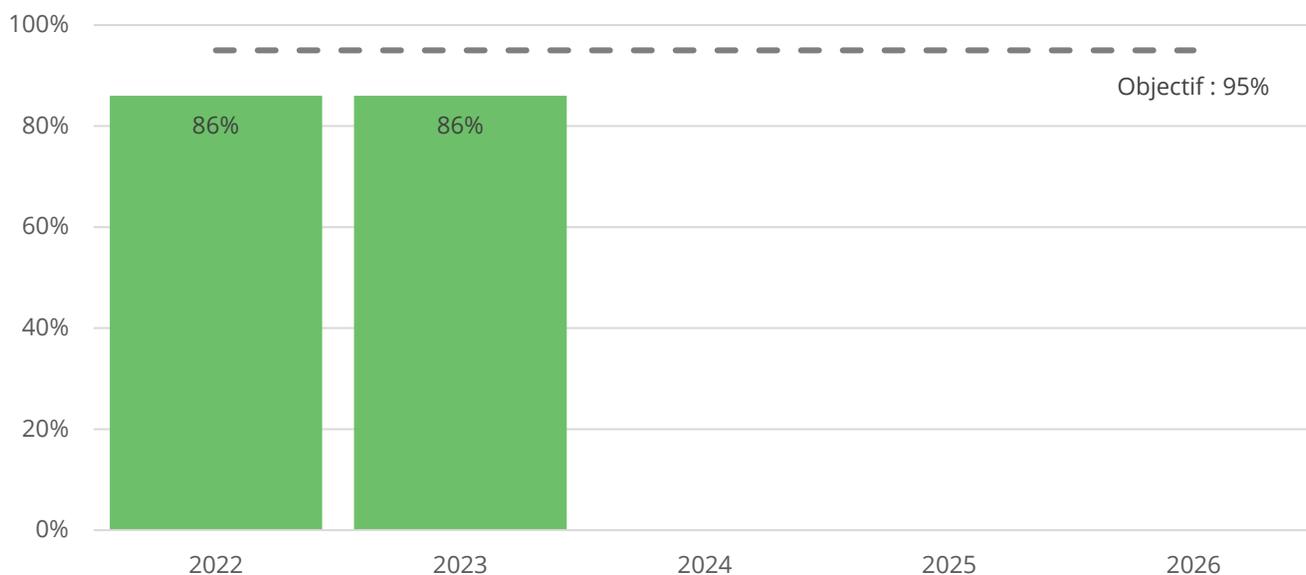


Figure 2 : Pourcentage d'employés engagés envers notre culture d'entreprise.

# 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.

Nous avons mentionné dans notre dernier rapport annuel qu'une meilleure communication serait de mise afin de sensibiliser nos employés à notre code de conduite considérant qu'il y avait un sérieux rattrapage à faire. Nous pouvons dire mission accomplie. La consultation annuelle de nos employés nous révèle maintenant que 97 % de nos employés connaissent notre code de conduite.

Plusieurs mesures avaient été prises comme de partager annuellement notre code de conduite avec tous nos employés et d'organiser minimalement trois rencontres d'équipe avec les responsables de département pour rappeler les règles de conduite.

Nous avons aussi mis en place une politique disciplinaire qui a été présentée lors de notre assemblée générale annuelle. Cette nouvelle initiative nous a permis d'être plus proactifs pour apporter les correctifs qui s'imposaient en rencontrant les employés au besoin. Maintenant, le défi sera de maintenir cet excellent résultat pour les prochaines années.

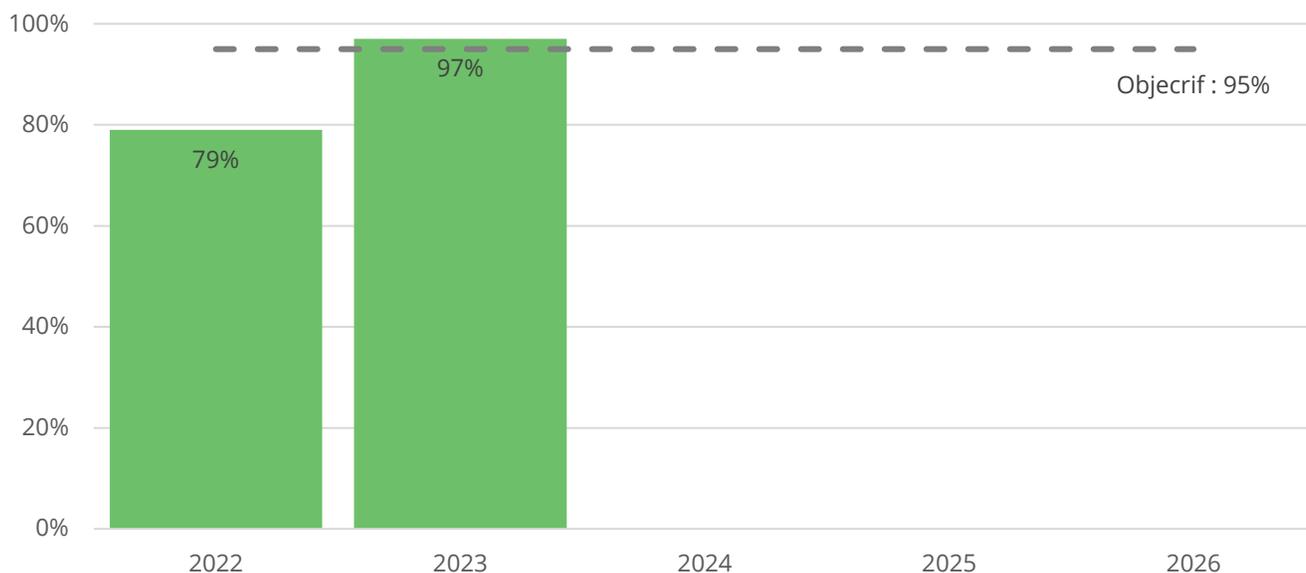


Figure 3 : Pourcentage d'employés connaissant notre code de conduite.

# 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.

Comme illustré au graphique ci-dessous, 2023 présente une importante baisse dans les investissements, se situant à 17 % de l'objectif. Cette situation s'explique par deux principales causes. La première est que nous avons déjà investi massivement l'an passé, surpassant notre objectif, grâce au Programme de modernisation des infrastructures en pépinière forestière du Gouvernement du Québec. La deuxième est que nous étions aux prises avec le champignon cylindrocladium qui a grandement affecté nos cultures et, conséquemment, a engendré des dépenses imprévues pour résoudre le problème.

Nous espérons avoir éradiqué le fauteur de trouble pour de bon et, ainsi, nous permettre de rebondir l'an prochain au niveau des investissements dans nos infrastructures.

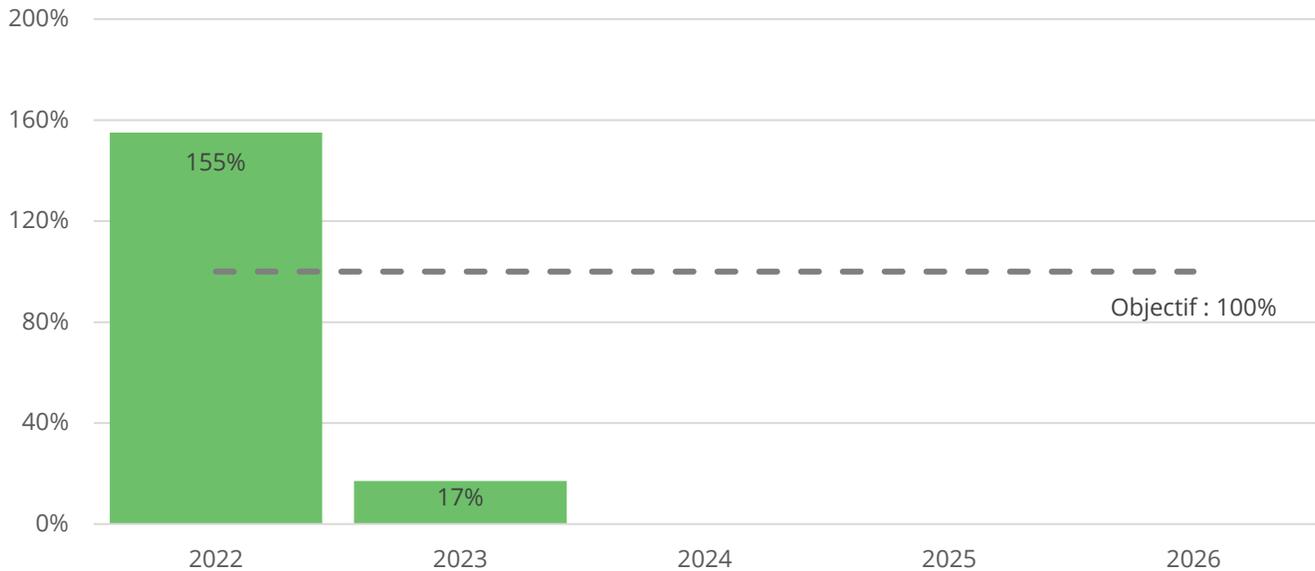


Figure 4 : Pourcentage des investissements annuels dans la modernisation de l'entreprise en fonction de la moyenne 2017-2021.

# 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.

Malgré les obstacles causés par le champignon cylindrocladium, nous avons réussi à augmenter notre marge bénéficiaire de 10 % en 2023. Cette tâche n'a pas été l'une des plus faciles, nous obligeant à mettre sur pause nos projets d'investissement (voir page précédente) et de contrôler au maximum les dépenses.

Dans le but d'avoir un meilleur regard sur notre rentabilité, nous continuons à travailler à la mise en place d'indicateurs de performance pour l'empotage, le triage et la livraison dans chacune de nos pépinières. De plus, notre équipe de direction a eu des formations supplémentaires sur la compréhension des états financiers.

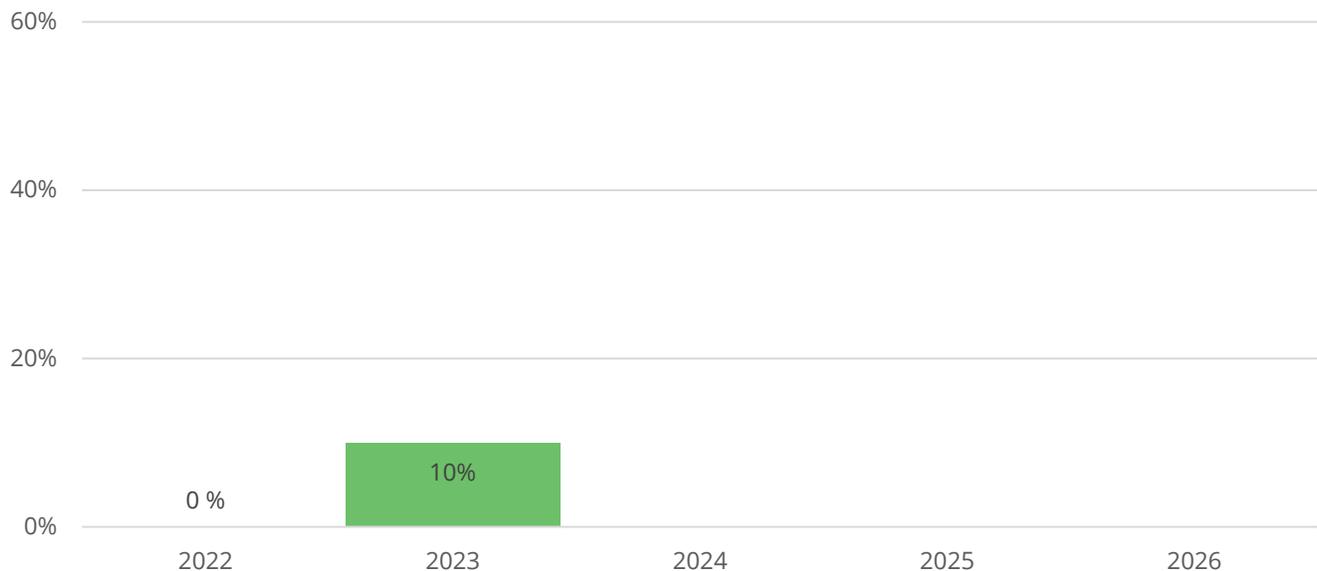


Figure 5 : Pourcentage d'augmentation de la marge bénéficiaire en fonction de 2021.

## 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.

Cet objectif a été plus qu'atteint en 2023 avec une augmentation de nos revenus d'appoints de 137 %. Cette croissance est attribuable à des mandats de production de sapin avec une entreprise privée.

Nous avonsensemencé nos premiers sapins en 2021 et nous avons commencé à livrer nos premiers plants en 2023. Les revenus associés à ces contrats sont comptabilisés lors des années de livraison, expliquant cette progression en flèche de notre indicateur.

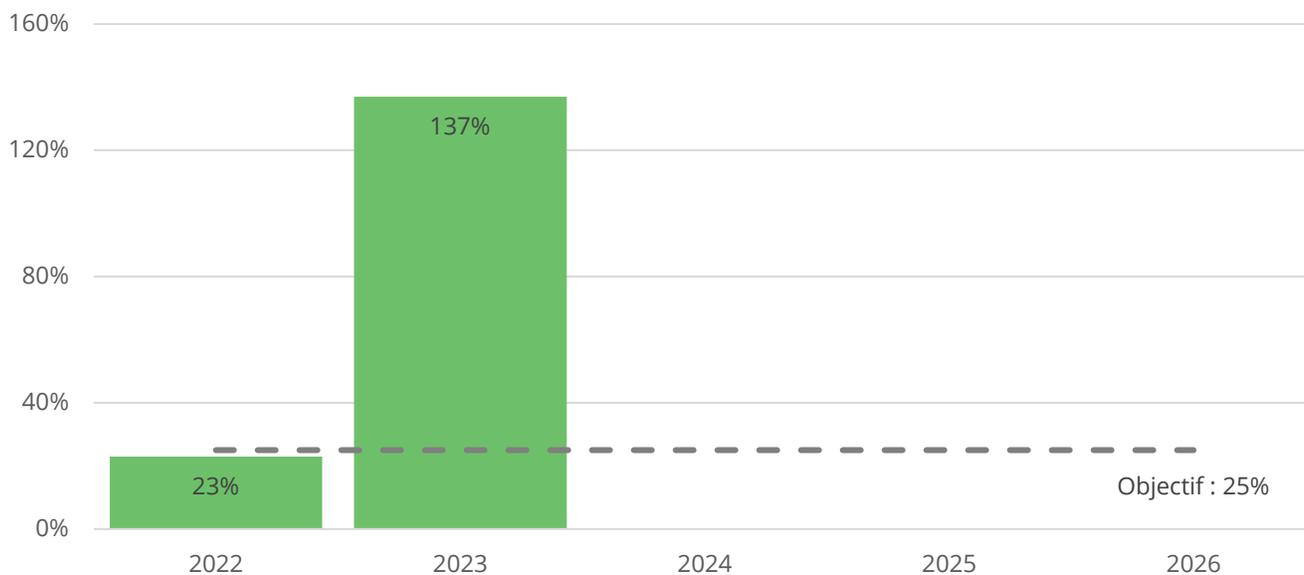


Figure 6 : Pourcentage d'augmentation des revenus hors contrat ministériel en fonction de 2021.

# 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 %.

La consultation annuelle de nos employés nous indique que 81 % des membres de notre coopérative sont satisfaits envers leurs conditions de travail. Un résultat similaire à l'année précédente.

En 2023, nous avons continué nos rencontres individuelles avec les employés et avons ajouté des rencontres hebdomadaires avec des groupes d'employés pour être à l'écoute de leurs besoins et de leurs attentes. Ces rendez-vous nous permettent également d'être proactifs et de régler rapidement une contrariété s'il y a lieu.

De plus, nous offrons des avantages non imposables, comme des vêtements, des cartes-cadeaux, des réductions, etc., pour nos employés. Nous allons mettre en place un registre de ces offres afin d'en faire un meilleur suivi dans une optique de communication.

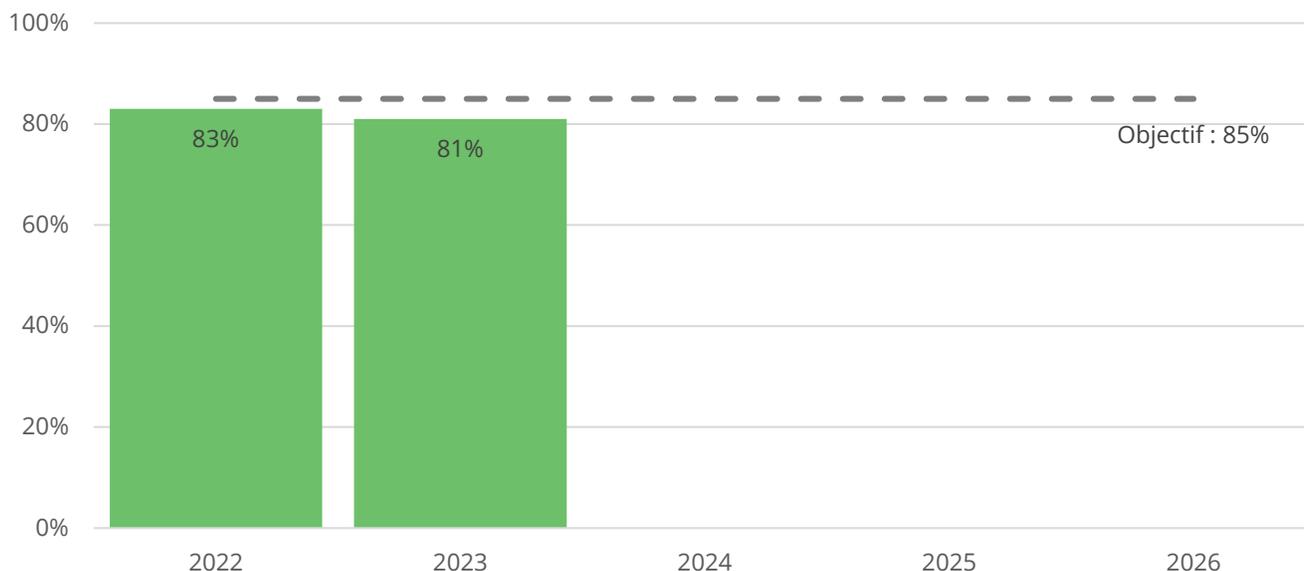


Figure 7 : Pourcentage des employés satisfaits envers leurs conditions de travail.

# 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.

Mauvaises nouvelles pour 2023, des frais supplémentaires se sont ajoutés à des dossiers de réclamation antérieurs, faisant ainsi augmenter notre indice d'expérience moyen à 1,99. Une situation nous éloignant malheureusement de notre cible à atteindre.

Néanmoins, notre comité de santé et sécurité au travail est maintenant plus actif et structuré. Nous présentons des capsules sur la santé et la sécurité le matin en démarrant la journée et nous continuons de suivre les campagnes de prévention de la CNESST. Nous avons aussi reçu la visite de représentants de notre mutuelle nous permettant d'avoir des recommandations de leur part dans le but de rendre nos activités plus sécuritaires pour tous.

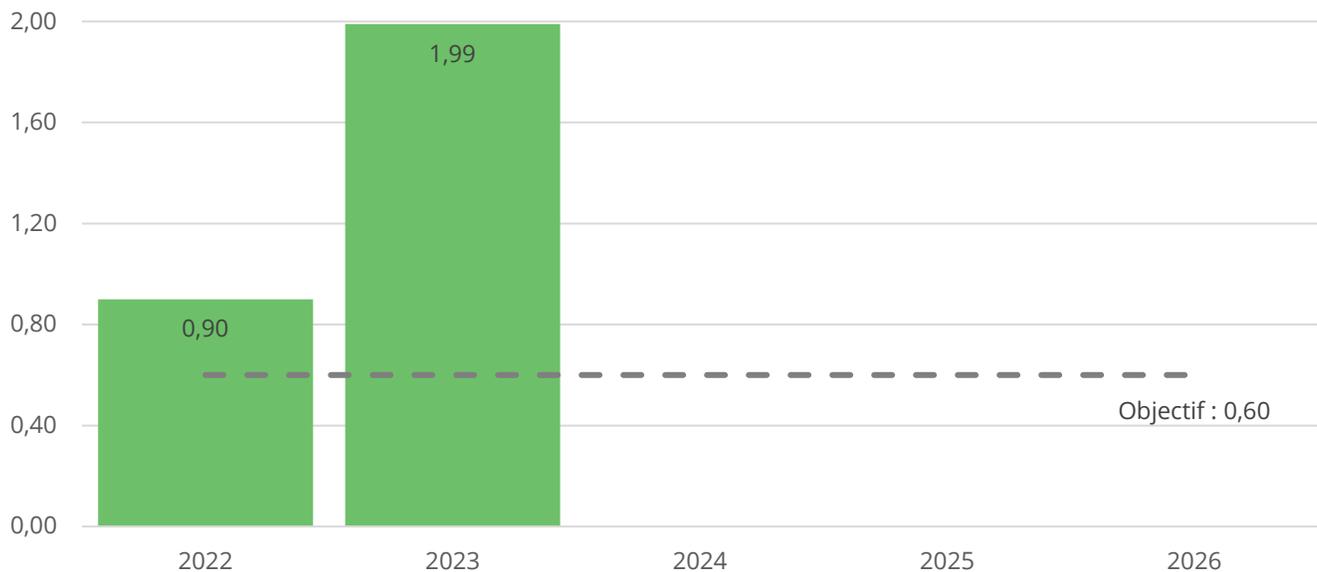


Figure 8 : Indice d'expérience annuel moyen selon notre mutuelle de prévention.

# 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 2023, nous avons offert l'équivalent de 3 046 \$ au sein de notre communauté, amenant ainsi le cumulatif à 7 947 \$. Nous devons accélérer le rythme si nous voulons atteindre notre cible de 25 000 \$ en 2026.

Cette année, nous avons rédigé et validé notre politique de dons et commandites. Par cette politique, nous souhaitons encadrer notre appui à la société en y contribuant selon des créneaux ciblés (la jeunesse et la santé) et des critères prédéterminés. Il s'agit d'un outil d'aide à la décision pour ainsi garantir un traitement juste et équitable des demandes reçues.

Et en respect de notre démarche de développement durable, une demande peut être avantagée si celle-ci démontre des efforts concrets pour minimiser les impacts environnementaux et maximiser les bénéfices sociaux. Une demande peut également être favorisée si celle-ci provient de l'un de nos membres qui souhaitent soutenir un organisme dans lequel il est impliqué afin de contribuer à un meilleur engagement envers notre coopérative.

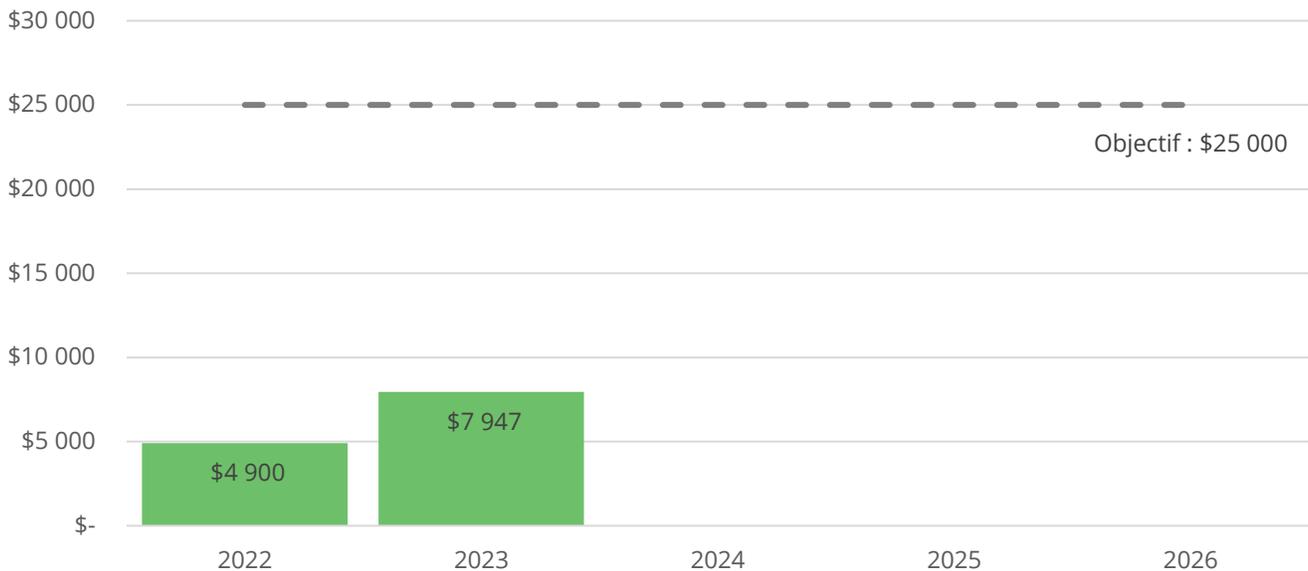


Figure 9 : Total en dollars des dons, des commandites et des services rendus au sein de la communauté.

# 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.

Une autre belle remontée en 2023 pour cet objectif qui nous tient à cœur. Notre consultation annuelle nous informe maintenant que 89 % des membres de notre coopérative sont satisfaits envers leurs relations de travail. Nous avons continué à réaliser des visites d'employés entre nos pépinières et à organiser des événements festifs pour rassembler nos membres.

Aux questions qu'aimez-vous le plus dans votre travail et quels sont les éléments dans votre milieu de travail qui vous motivent, plusieurs employés ont mentionné le travail d'équipe, l'ambiance, les collègues et le sentiment de camaraderie. De beaux commentaires nous indiquant que nous sommes sur la bonne voie et que nous continuerons à faire des efforts pour renforcer positivement le climat de travail.

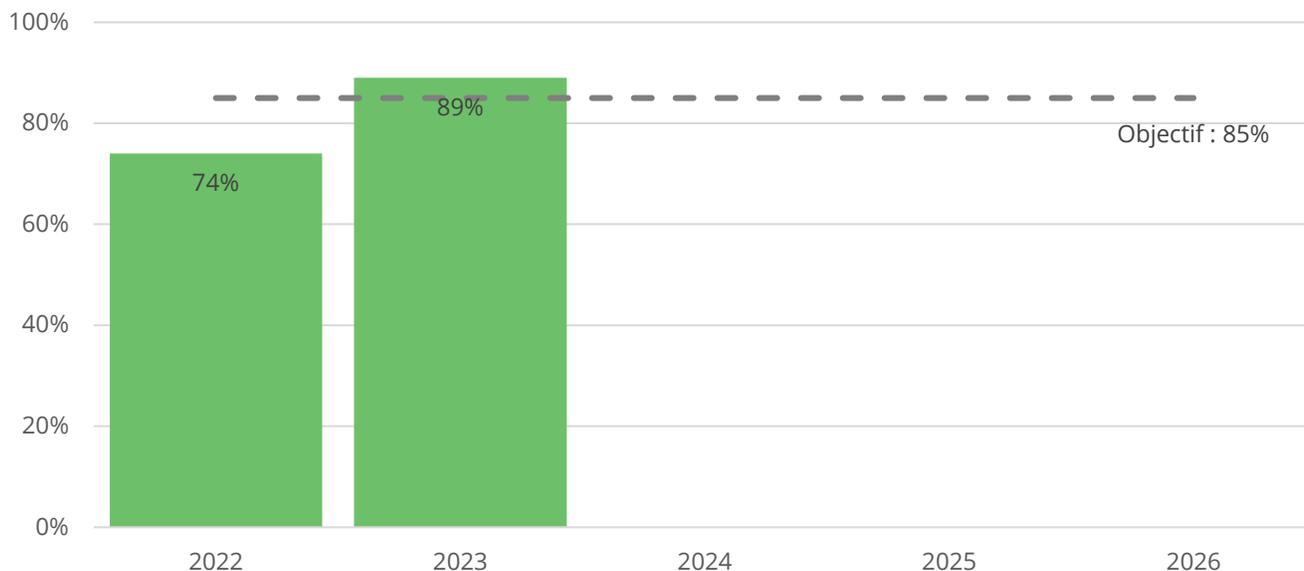


Figure 10 : Pourcentage des employés satisfaits envers leurs relations de travail.

# 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.

Sur papier, nous avons déjà atteint notre objectif avec une consommation de 0,28 m<sup>3</sup> d'eau par m<sup>2</sup> en 2023 selon notre dernier bilan hydrique, soit une diminution de 22 % par rapport à notre donnée de référence. Nous avons maintenu nos bonnes pratiques de gestion de l'eau avec des arrosages de bordure et des arrosages fractionnés.

Par contre, il faut noter que cette réduction n'est pas seulement attribuable à nos actions en la matière. Les précipitations en 2023 ont été 30 % plus abondantes comparativement à l'année précédente. Qu'on le veuille ou non, la réussite de cet objectif sera étroitement liée à ce que la nature va nous offrir comme conditions météorologiques.

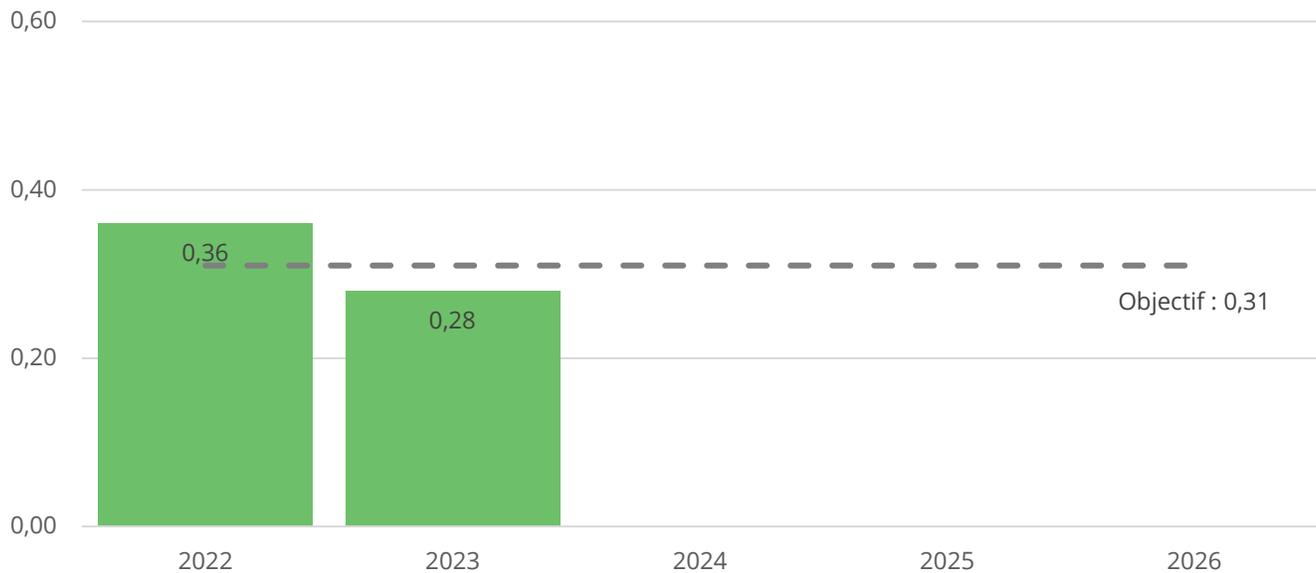


Figure 11 : Total en m<sup>3</sup> de la consommation d'eau en fonction de la superficie totale en m<sup>2</sup> des cultures.

## 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.

Nous sommes toujours en attente des données pour compléter cette section. Dès que le tout sera compilé, une nouvelle version du rapport sera publier.

# 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.

La cadence pour atteindre notre cible est toujours adéquate avec une plantation de 5 871 arbres compensatoire en 2023, ce qui nous mène à un total de 12 120 arbres. Les travaux de recrutement ont une fois de plus porté leurs fruits avec un total de 29 demandes de compensation provenant d'entreprises et de particuliers.

Pour la prochaine année, un effort supplémentaire sera mis en œuvre pour recruter des participants à 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.

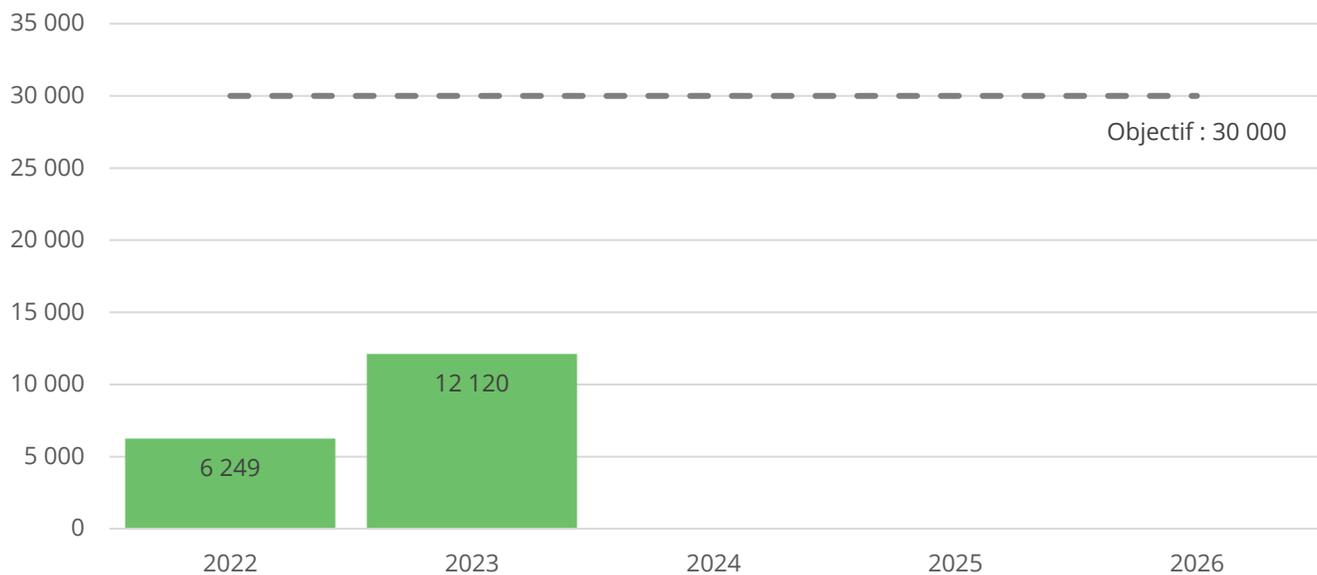


Figure 13 : Total des arbres plantés dans le cadre de notre service de compensation carbone.

# 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.

Beau travail de rattrapage pour cet enjeu. En 2023, nous avons investi 15 250 \$ dans différentes initiatives d'aménagement, notamment dans un projet d'amélioration du drainage et du ruissellement. À lui seul, ce projet nous amène très près de notre objectif qui devrait aisément être atteint d'ici 2026.

D'autres travaux sont en cours, par exemple une étude de caractérisation du sol et de ses polluants ainsi que des projets d'amélioration concernant des couvre-sol permanents, des bassins de rétention ou encore des haies brise-vent.

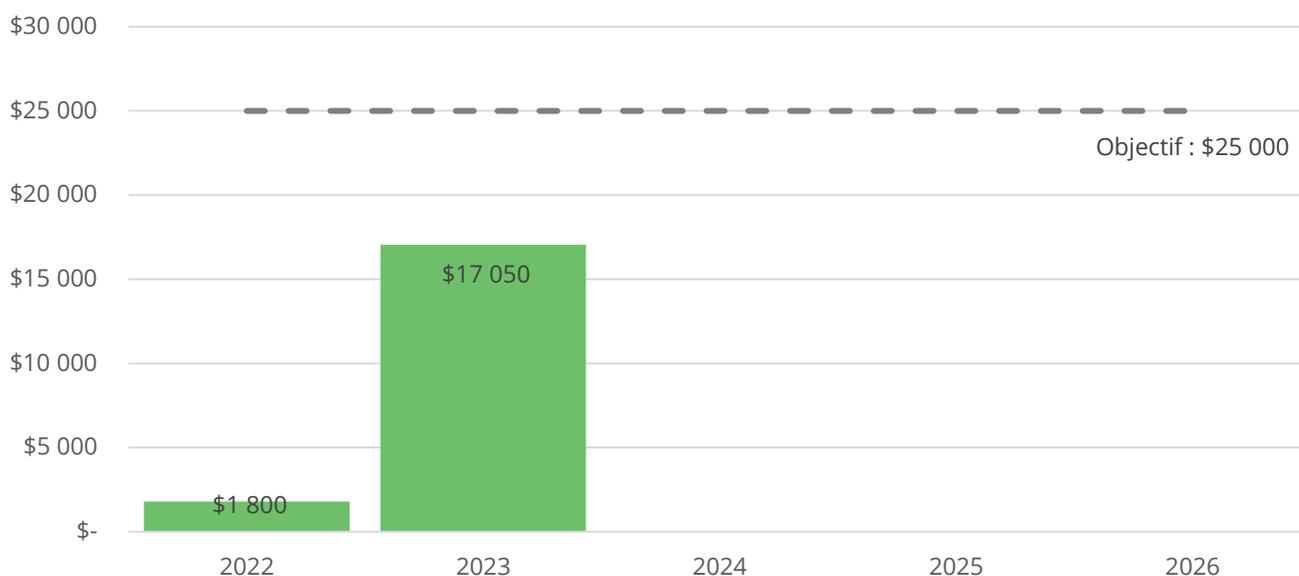


Figure 14 : Total en dollars investis dans des travaux agroenvironnementaux.

# 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.

Encore cette année, nous n'avons pas établi de moyen pour valoriser nos matières organiques. Nous sommes donc toujours à un taux de mise en valeur de 0 %. Nous avons néanmoins commencé la comptabilisation des volumes de nos résidus verts afin d'avoir un portrait plus précis de la situation.

Bien que ce ne soit pas l'enjeu prioritaire du moment, nous faisons tout de même des suivis auprès de la Régie intermunicipale de traitement des matières résiduelles de la Baie-des-Chaleurs pour connaître les avancées de la mise en place éventuelle d'un système de collecte de compost municipal. Cette option sera non négligeable pour l'atteinte de notre objectif.

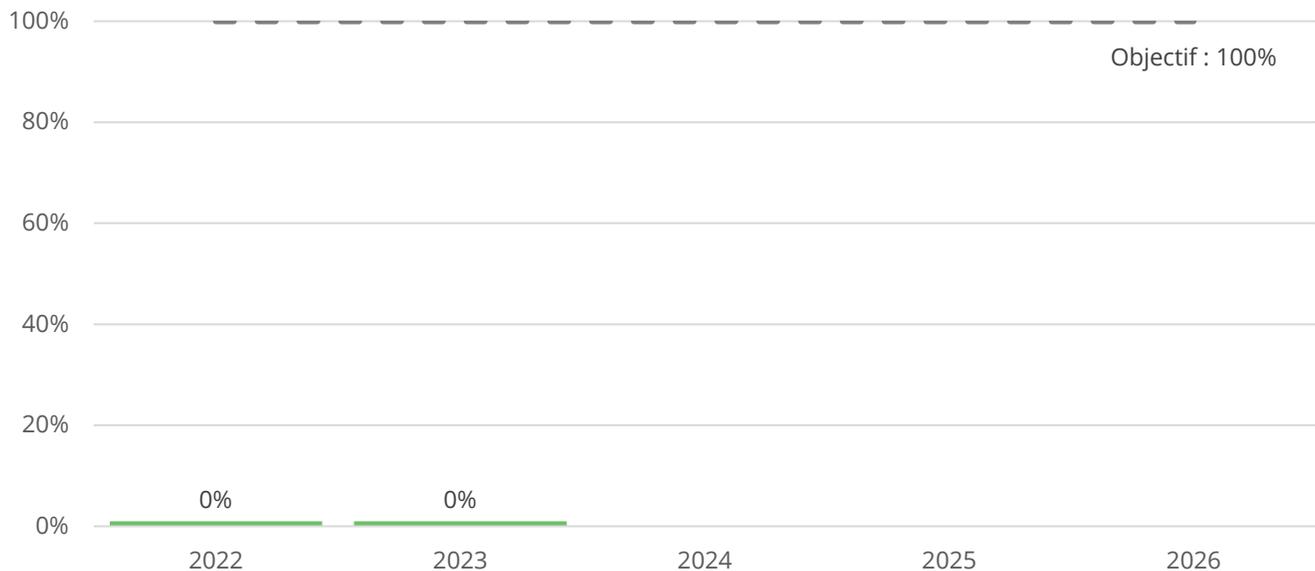


Figure 15 : Pourcentage de valorisation des résidus organiques.

**POUR NOUS JOINDRE**

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

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

sargim.com