

# RAPPORT ANNUEL DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

**2024.**

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

# MOT DE LA DIRECTION.

L'année 2024 aura été marquée par un contexte complexe et exigeant, notamment en raison d'un climat d'incertitude avec le ministère des Ressources naturelles et des Forêts, de l'ajout d'une nouvelle pépinière et de la mise en place d'un règlement de contingentement.

À cela s'ajoutent les impacts croissants des changements climatiques, qui nous obligent à nous dépasser sur le plan technique.

Malgré ces défis, notre coopérative fait preuve d'agilité et de résilience. Plusieurs enjeux de notre démarche de développement durable progressent bien vers l'atteinte de leur cible, alors que d'autres nécessiteront encore du travail et des ajustements.

Rien de tout cela ne serait possible sans l'implication de nos équipes. Leur dévouement et leur engagement envers la coopérative sont le moteur de notre succès et de notre capacité à faire face aux réalités de notre secteur.



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 demeure d'avoir 100 % des postes comblés afin de maintenir des équipes complètes et efficaces. En 2024, nous avons atteint un taux de 99 %, seul le poste de responsable de production à la pépinière de Paspébiac restant à pourvoir.

Nous avons participé à la Journée carrière de l'Université Laval et accueilli des étudiants du Centre d'éducation des adultes et de formation professionnelle The Anchor pour une visite de nos installations. Ces initiatives visent à renforcer notre attractivité auprès de la relève. Nous avons également consulté nos employés sur les facteurs favorisant la rétention et poursuivi notre présence active sur les réseaux sociaux.

Pour optimiser notre main-d'œuvre, nous avons ajusté la séquence de nos opérations, débutant par les tâches les plus exigeantes en ressources humaines, comme les ballots, avant de passer à l'emportage et au triage. Les travailleurs étrangers temporaires ont permis de stabiliser nos équipes. Nous avons aussi misé sur la diversification des tâches, en répartissant certaines responsabilités selon les talents de chacun.

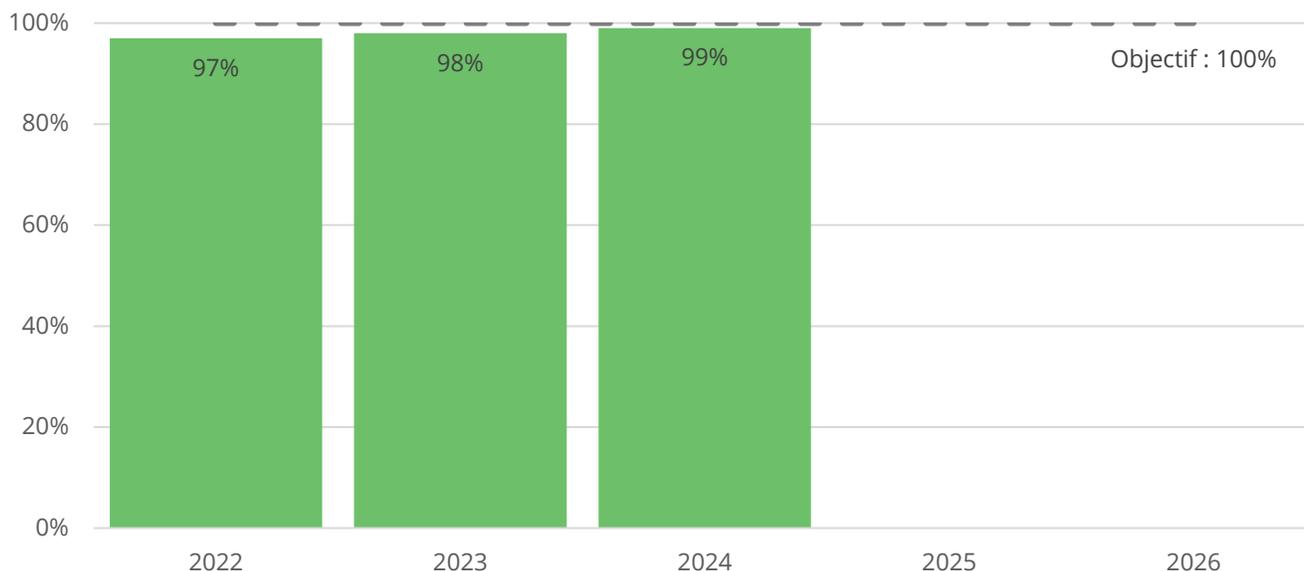


Figure 1 : Pourcentage du nombre d'employés en fonction de nos besoins pour être considéré en équipe complète.

# 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. En 2024, notre taux d'engagement a atteint 88 %, une légère progression par rapport à l'année précédente.

Nous avons amorcé une actualisation de notre culture d'entreprise à travers notre nouveau plan stratégique. Des ajustements ont également été apportés au guide du nouveau membre afin de le rendre plus dynamique et engageant.

Comme chaque année, un retour sur les activités et les réalisations des comités a été présenté lors de l'assemblée générale annuelle. Notre groupe privé Facebook a continué à être un outil de communication vivant, et une édition du journal *L'Arbre à jour* a été publiée.

Par ailleurs, nous avons mis l'accent sur les échanges directs avec les membres : écoute active, responsabilisation, implication dans les décisions et consultation sur leurs préférences et leur vision. Ces initiatives visent à renforcer le lien entre les membres et la mission de la coopérative.

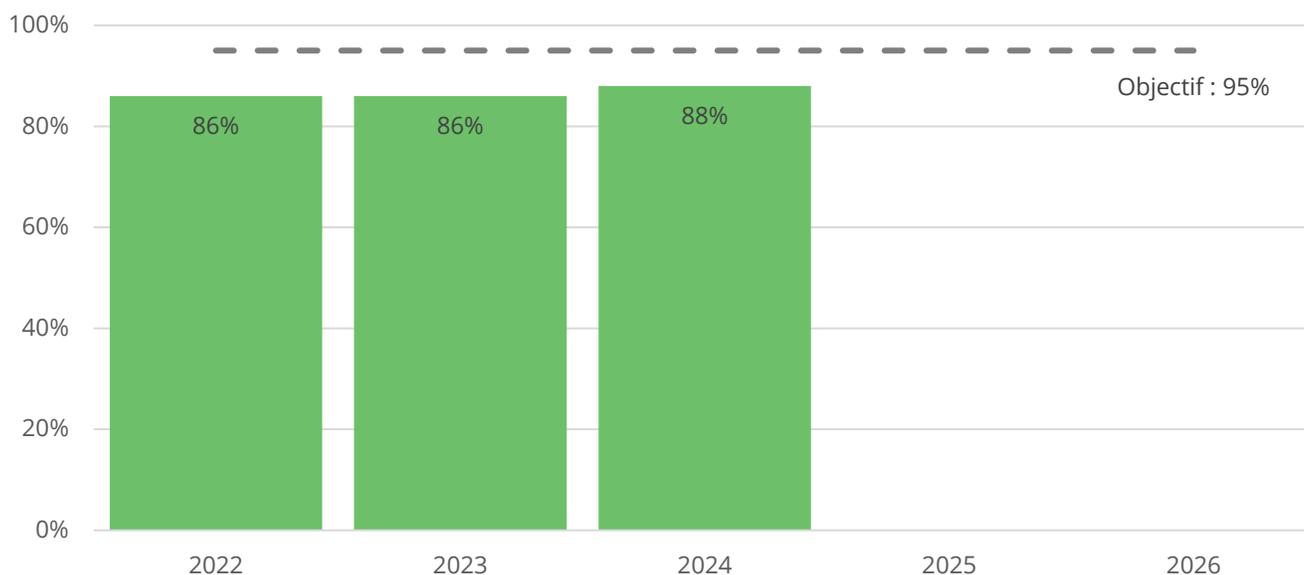


Figure 2 : Pourcentage d'employés engagés envers notre culture d'entreprise.

# 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. En 2024, notre consultation annuelle indique que 92 % des membres de notre coopérative considèrent le connaître.

Bien que légèrement en baisse par rapport à l'an dernier, ce résultat demeure excellent et nous pousse à redoubler d'efforts pour maintenir une culture organisationnelle claire et partagée.

Le code de conduite a été envoyé à tous les membres par courriel et/ou en version papier, et des rencontres d'équipe ont été tenues avec les responsables pour rappeler les règles. Afin d'assurer une compréhension continue, le comité de gestion a réévalué le code et veillé à ce que chaque responsable en ait une copie accessible en tout temps.

Toutes nos politiques sont intégrées au manuel de l'employé, lequel a été mis à jour, présenté à l'ensemble du personnel et remis à chacun dans sa langue maternelle (français, anglais ou espagnol). Le tout est pour favoriser une meilleure compréhension et une application cohérente de nos attentes en matière de comportement.

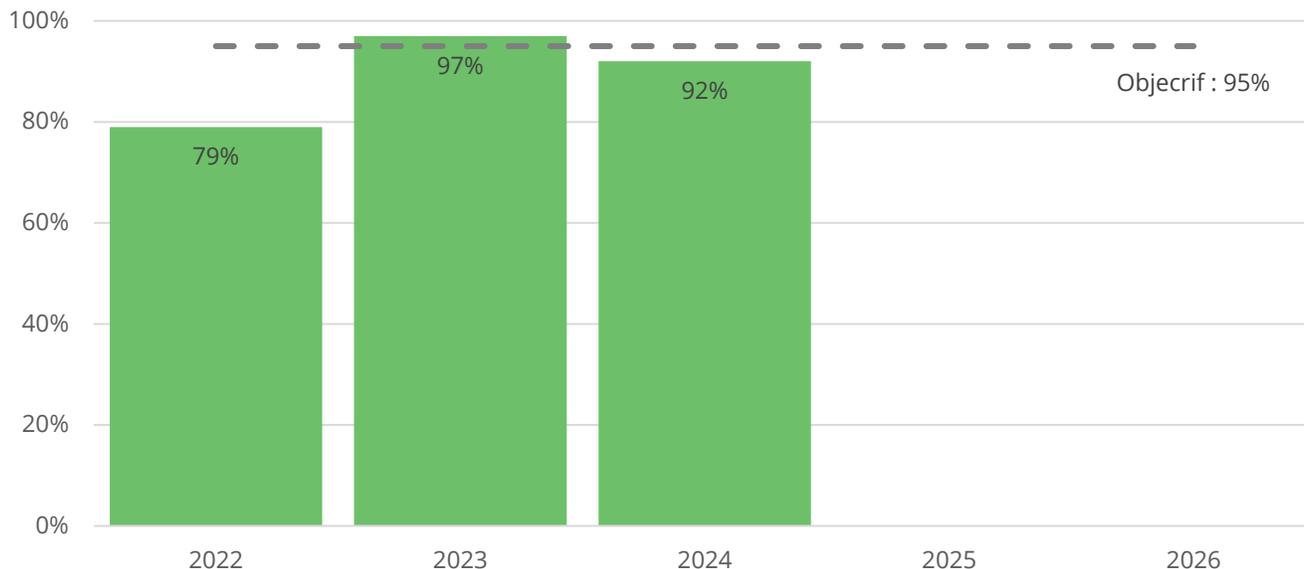


Figure 3 : Pourcentage d'employés connaissant notre code de conduite.

# 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 2024, nous avons atteint un taux d'investissement de 15 %, une baisse par rapport aux années précédentes.

Cette situation s'explique par plusieurs facteurs. Un contexte financier plus difficile et la présence du champignon *cylindrocladium* ces dernières années ont limité nos capacités d'investissements.

Néanmoins, les projets de modernisation ont progressé avec l'automatisation de l'ouverture des panneaux des tunnels et l'étiquetage des ballots pour la lecture à code. Nous avons également installé une douche de stérilisation des récipients.

En dépit des difficultés, nous avons redressé la situation en 2024 et nous prévoyons d'augmenter notre budget d'investissements. Nous restons à l'affût des possibilités de subventions pour soutenir nos projets futurs et avons lancé des études de faisabilité en mécanisation et numérisation avec nos partenaires.

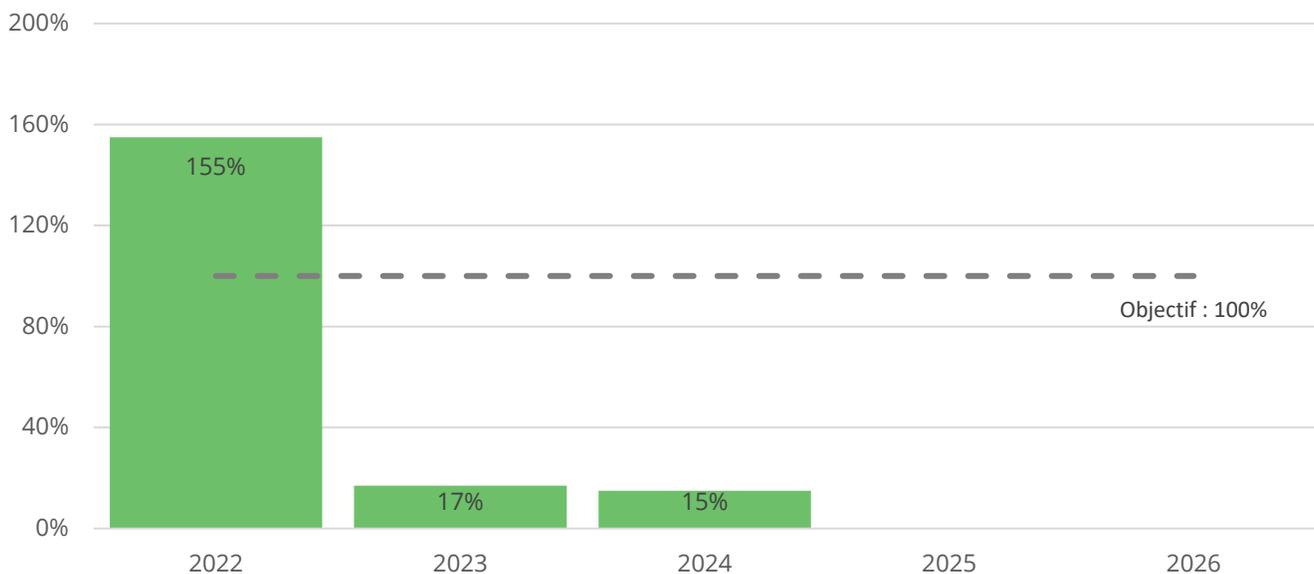


Figure 4 : Pourcentage des investissements annuels dans la modernisation de l'entreprise en fonction de la moyenne 2017-2021.

# 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. En 2024, nous avons atteint une augmentation de 23 %, une progression remarquable après deux années consécutives sans réussir à surpasser notre bénéfice antérieur.

Cette amélioration s'explique notamment par une diminution des coûts, une redéfinition de certains postes budgétaires ainsi qu'un suivi financier plus rigoureux. La qualité et l'efficacité de nos livraisons ont également joué un rôle clé. Lorsque nous livrons, les revenus suivent, et nous maintenons notre objectif constant de livrer 100 % des contrats.

Afin de mieux suivre notre performance en temps réel, nous poursuivons le développement d'indicateurs de rendement, qui permettront d'avoir un portrait plus précis de nos finances à l'intérieur d'une même année. Le défi désormais est de maintenir ce niveau de rentabilité dans un contexte encore exigeant.

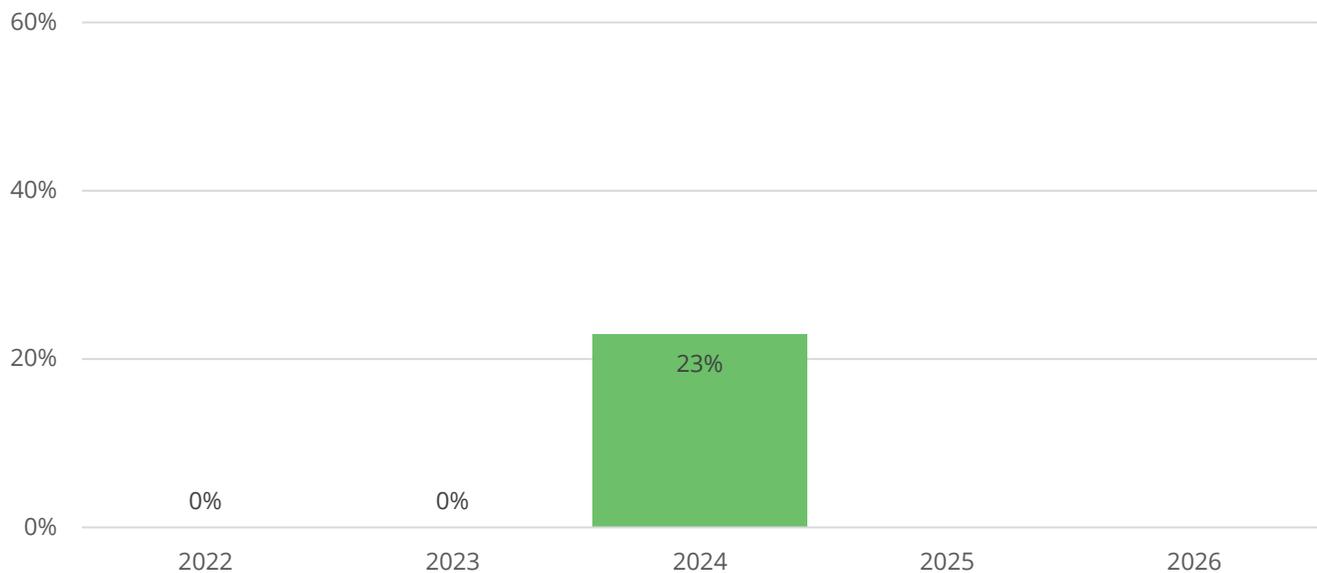


Figure 5 : Pourcentage d'augmentation de la marge bénéficiaire en fonction de 2021.

## 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. En 2024, nous avons atteint une croissance de 154 %, surpassant largement une fois de plus notre objectif.

Cette performance est principalement attribuable à la poursuite du contrat de production de sapins amorcé avec une entreprise privée, dont les livraisons se poursuivent. À cela s'ajoute une hausse des ventes d'arbres dans le cadre de notre service de compensation carbone, de même qu'une indexation des prix pour la mise en ballots destinés à la forêt privée.

Par ailleurs, la location temporaire d'un terrain à l'entreprise Pomerleau pour la réparation de la voie ferrée a également généré des revenus additionnels. Nous demeurons en recherche active de nouveaux créneaux pour continuer à élargir et stabiliser nos sources de revenus.

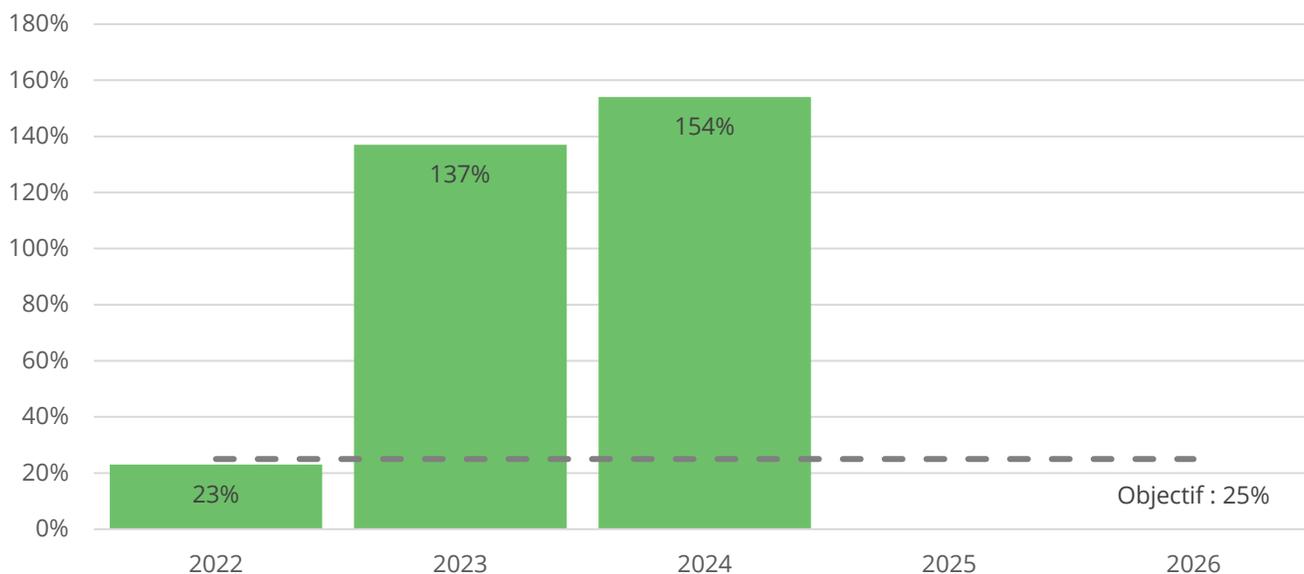


Figure 6 : Pourcentage d'augmentation des revenus hors contrat ministériel en fonction de 2021.

# 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 %. En 2024, nous avons atteint un taux de 89 %, soit une amélioration notable par rapport à l'année précédente et, par la même occasion, l'atteinte de notre cible.

Cette progression reflète les efforts mis en place pour répondre concrètement aux attentes de nos membres. Comme chaque année, un sondage a été mené afin d'identifier les mesures prioritaires à prendre pour améliorer encore davantage nos conditions de travail selon les commentaires reçus.

Nous avons bonifié le budget alloué aux avantages non imposables et aux initiatives liées au bien-être des employés. De plus, une refonte de la grille salariale a été réalisée, incluant une révision des échelons et l'intégration de l'indice des prix à la consommation (IPC).

Nous poursuivons également notre veille active sur les conditions offertes dans les autres pépinières et sur les meilleures pratiques du marché, afin de rester compétitifs et à l'écoute des besoins de notre personnel.

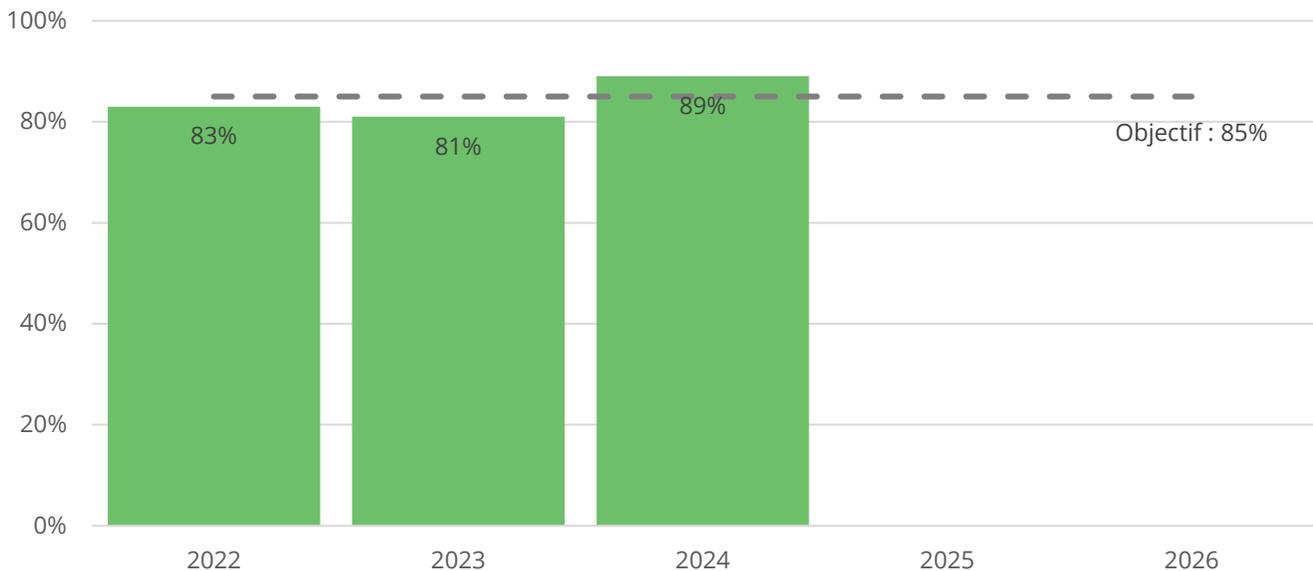


Figure 7 : Pourcentage des employés satisfaits envers leurs conditions de travail.

# 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 au travail, notre objectif est d'obtenir un indice d'expérience inférieur à 0,60, seuil considéré comme favorable par notre mutuelle de prévention.

Bonne nouvelle en 2024, nous avons atteint notre objectif avec un indice d'expérience de 0,58, marquant une amélioration significative par rapport à 2023. Ce résultat témoigne des efforts concrets mis en place au sein de notre coopérative pour prévenir les accidents et améliorer les conditions de travail.

Un accent particulier a été mis sur la relance et la structuration du comité de santé et sécurité au travail. Celui-ci est désormais actif dans nos deux pépinières, avec la remise en place officielle du comité à Paspébiac, en plus de celui de New Richmond. La nomination d'un représentant des employés auprès de la direction a également renforcé le lien entre les travailleurs et la direction.

Nous poursuivons nos actions de sensibilisation, notamment avec des capsules quotidiennes sur la santé et la sécurité en début de journée, ainsi qu'un suivi des campagnes de prévention de la CNESST. Ces mesures contribuent à créer un environnement de travail plus sécuritaire et à maintenir une culture de prévention.

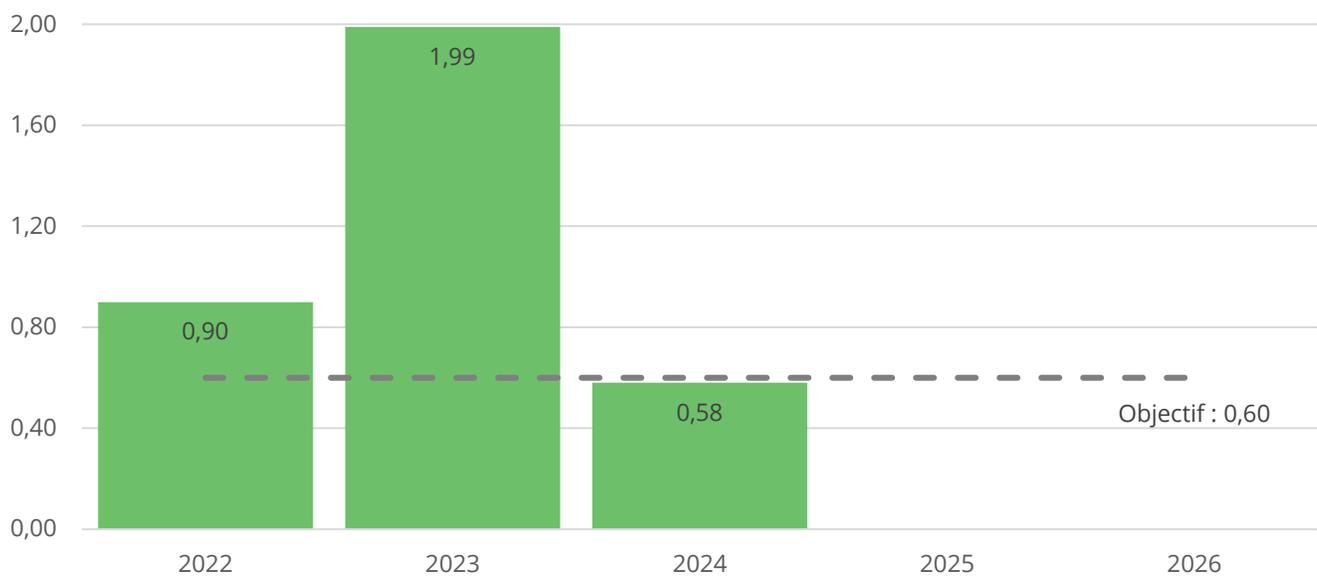


Figure 8 : Indice d'expérience annuel moyen selon notre mutuelle de prévention.

# 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 2024, nous avons offert l'équivalent de 1 898 \$, portant notre cumulatif à 9 845 \$.

Malgré une progression, le rythme demeure insuffisant pour atteindre notre cible d'ici 2026. Aucun geste marquant n'a été posé cette année et il devient évident qu'un plan d'action plus structuré sera nécessaire pour redresser la trajectoire.

Cela dit, dans un contexte marqué par la gestion du champignon *cylindrocladium* et la nécessité de réinvestir dans la mécanisation et la modernisation de nos infrastructures, cet enjeu a malheureusement dû être relégué au second plan.

Il nous faudra, au cours des prochaines années, réévaluer nos capacités et nos engagements pour mieux aligner notre implication communautaire avec nos autres enjeux stratégiques.

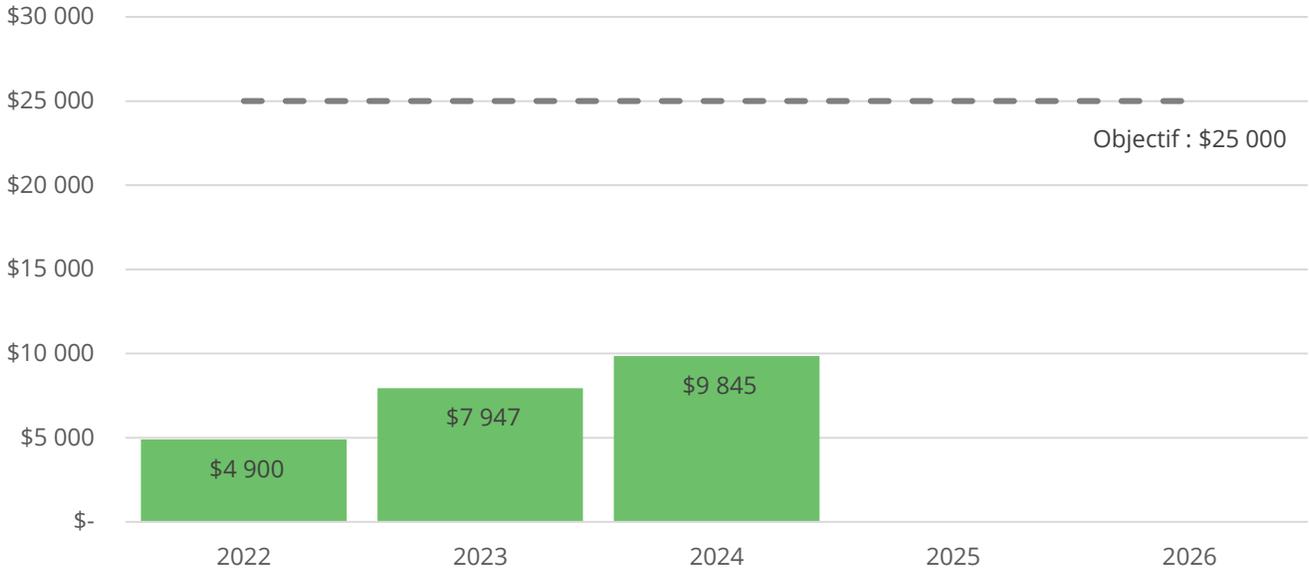


Figure 9 : Total en dollars des dons, des commandites et des services rendus au sein de la communauté.

# 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. En 2024, nous avons maintenu un taux de satisfaction de 89 %, confirmant la solidité de nos efforts dans ce domaine.

Nous avons poursuivi nos rencontres régulières avec les équipes pour écouter leurs opinions, souligner les bons coups et discuter ouvertement des enjeux. Grâce à notre politique de civilité, nous avons pu intervenir rapidement lors de situations délicates entre collègues, en favorisant le respect mutuel et une résolution rapide.

Une écoute active, souvent informelle, nous permet aussi de rester à l'affût des besoins des membres. Nos réunions hebdomadaires de département servent à faire le point sur le bien-être des équipes et à identifier collectivement des pistes d'amélioration.

Nous avons mis de l'avant sur nos réseaux sociaux l'importance d'un bon climat de travail, les mesures prises et nos engagements. Finalement, nos événements festifs comme le party western ou celui de fin de saison ont permis de renforcer les liens entre les membres dans une ambiance conviviale.

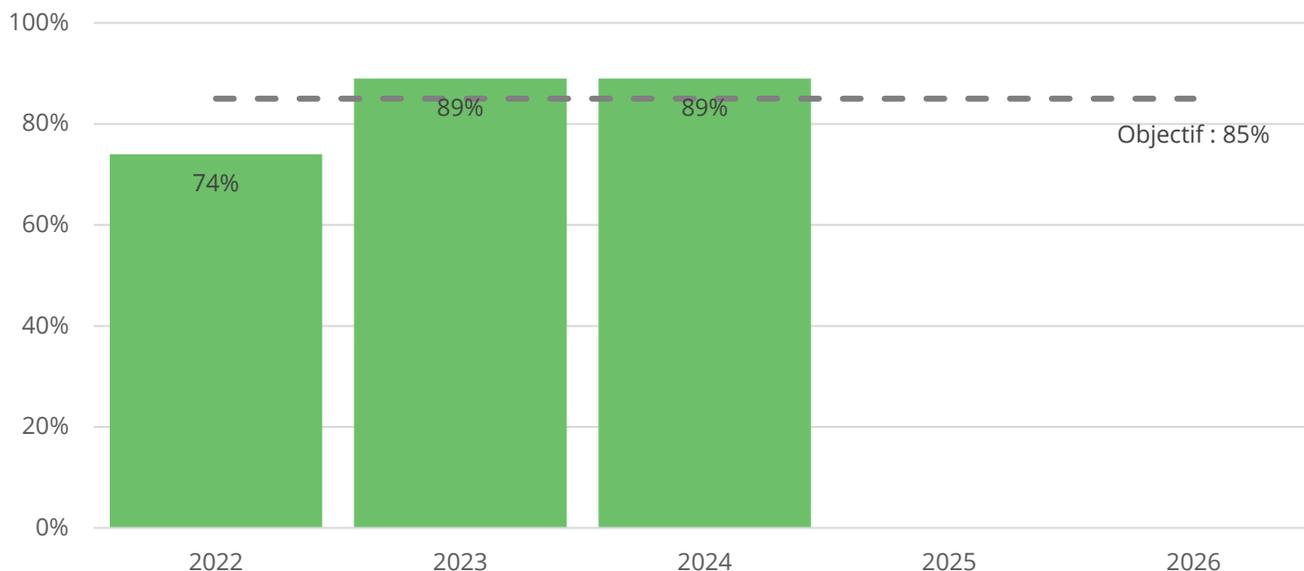


Figure 10 : Pourcentage des employés satisfaits envers leurs relations de travail.

# 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, soit d'atteindre 0,31 m<sup>3</sup> par m<sup>2</sup>.

Malheureusement, en 2024, une défaillance technique du compteur d'eau à la pépinière de New Richmond en début de saison ne nous permet pas de fournir une donnée globale fiable. Afin d'éviter toute mauvaise interprétation, nous avons choisi de ne pas inclure de résultat chiffré au graphique cette année. Cela dit, les données de la pépinière de Paspébiac sont encourageantes. Malgré une baisse des précipitations, la consommation d'eau y a diminué, ce qui confirme l'efficacité de nos pratiques.

Nous avons poursuivi le fractionnement des arrosages et amélioré la gestion de l'irrigation aux champs. Un test de recouvrement et d'efficacité a été réalisé en collaboration avec l'Institut québécois de développement de l'horticulture ornementale (IQDHO). De plus, nous participons à un projet avec la Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF) visant à mieux mesurer l'humidité de nos cultures, notamment par l'utilisation de sondes ou de nouvelles méthodes de pesée des récipients témoins. Malgré l'absence de données consolidées, nos actions concrètes démontrent une volonté ferme de continuer à améliorer notre gestion de l'eau.

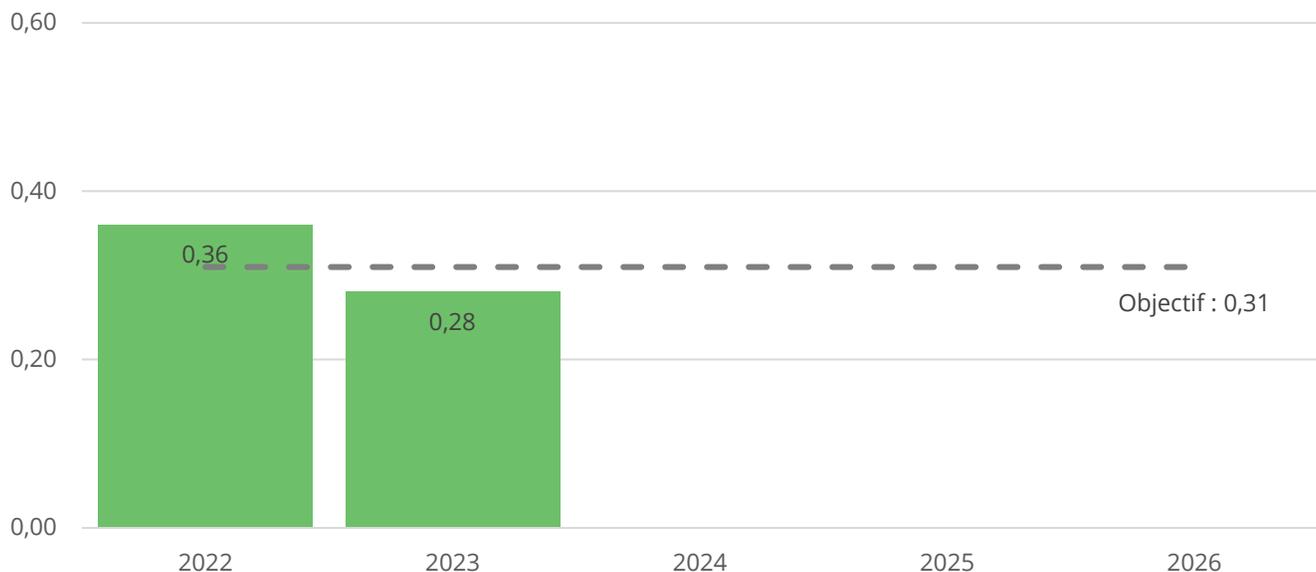


Figure 11 : Total en m<sup>3</sup> de la consommation d'eau en fonction de la superficie totale en m<sup>2</sup> des cultures.

# 12. GESTION DES PESTICIDES

Diminuer de 15 % la quantité totale de pesticides utilisés.

Pour l'enjeu de la gestion des pesticides, notre objectif est de réduire la quantité en poids de produits utilisés par hectare de 15 % par rapport à 2021, soit atteindre 24 kg/ha. En 2024, pour la première fois, nous sommes en mesure de présenter des données fiables grâce à un important travail de compilation et à la mise en place d'une méthode de suivi.

Selon notre plus récent bilan, nous avons utilisé 75 kg/ha de pesticides, un résultat bien au-dessus de notre cible. Ce chiffre, toutefois, ne reflète pas fidèlement les efforts réalisés. Notre année de référence affichait déjà une consommation relativement basse, rendant l'objectif ambitieux, et le calcul est basé sur le poids total de produits, et non sur la matière active. Or, nous avons réduit l'usage de matière active et même nos dépenses en pesticides.

Cette hausse du poids s'explique par un passage vers des formulations liquides, plus sécuritaires pour les travailleurs, mais plus lourdes à volume égal. Nous avons aussi abandonné certains produits nocifs, comme les MCPA (acide acétique), au profit d'herbicides plus conventionnels comme le glyphosate. En somme, bien que le poids total ait augmenté, notre approche reste cohérente avec nos valeurs, soit de favoriser la sécurité des employés et de réduire l'impact environnemental.

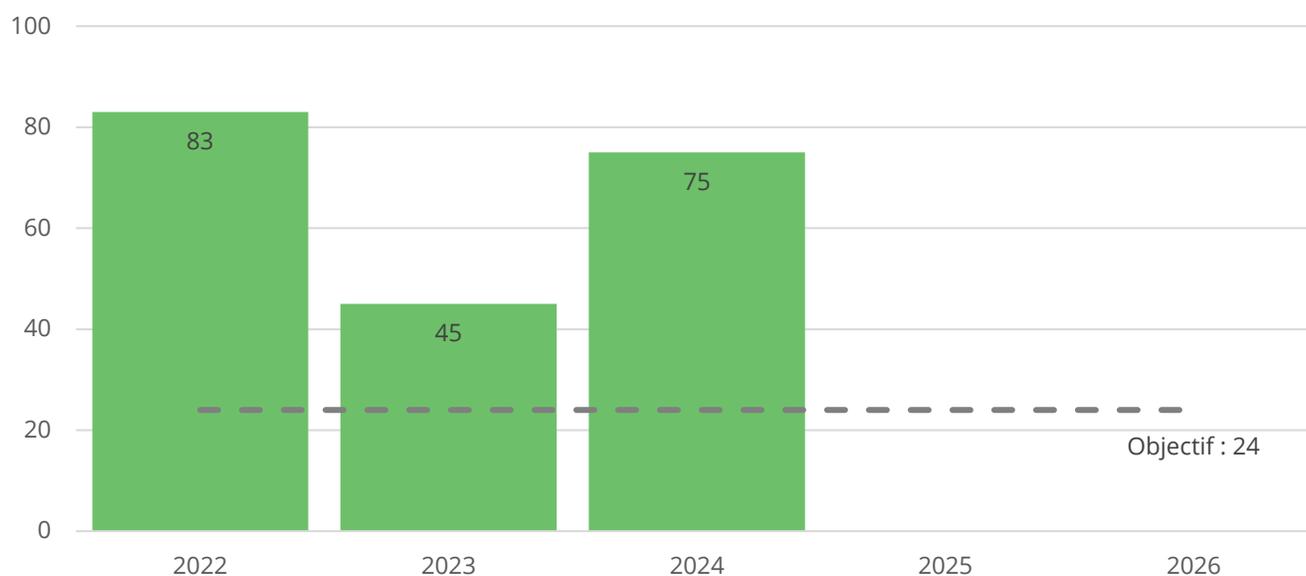


Figure 11 : Quantité totale de pesticides utilisés en poids de produit par hectare (kg/ha).

# 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. En 2024, nous avons planté 6 337 arbres compensatoires supplémentaires, portant notre total cumulé à 18 457 arbres. Le rythme est donc toujours bon pour atteindre notre objectif d'ici 2026.

Nous voyons une progression encourageante, notamment grâce à l'établissement de partenariats avec de plus grandes entreprises qui choisissent désormais de compenser de façon récurrente. Notre collaboration avec l'entreprise Irokko, également active dans la compensation carbone, se poursuit efficacement avec des demandes de compensation chaque année.

Du côté opérationnel, nous avons sécurisé un nouveau site à boiser de plus de 20 hectares et disposons d'une quantité suffisante de plants pour répondre à la demande. Nous poursuivons nos efforts en demeurant à l'affût de nouveaux prospects pour faire croître ce service.

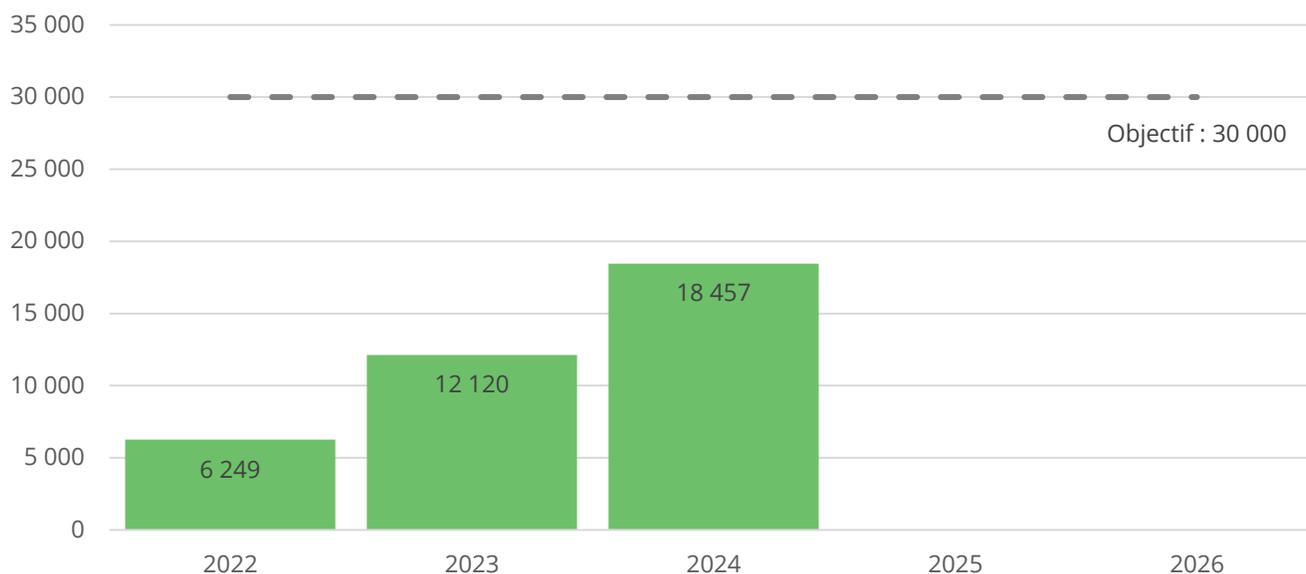


Figure 13 : Total des arbres plantés dans le cadre de notre service de compensation carbone.

# 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. La cible est atteinte et même largement dépassée. En 2024, nous avons investi 21 633 \$ dans nos initiatives agroenvironnementales, portant notre cumulatif à 38 683 \$.

Parmi les projets réalisés cette année, notons la remise en fonction des platebandes rocheuses, l'entretien des haies brise-vent et l'amélioration du drainage. Nous avons aussi procédé à la canalisation de surface sur environ 30 % des terrains de culture à Paspébiac, en plus de valider et réparer le système d'écoulement à New Richmond.

Ces actions concrètes contribuent non seulement à une meilleure gestion de l'eau et des sols, mais consolident aussi la résilience de nos infrastructures face aux aléas climatiques.

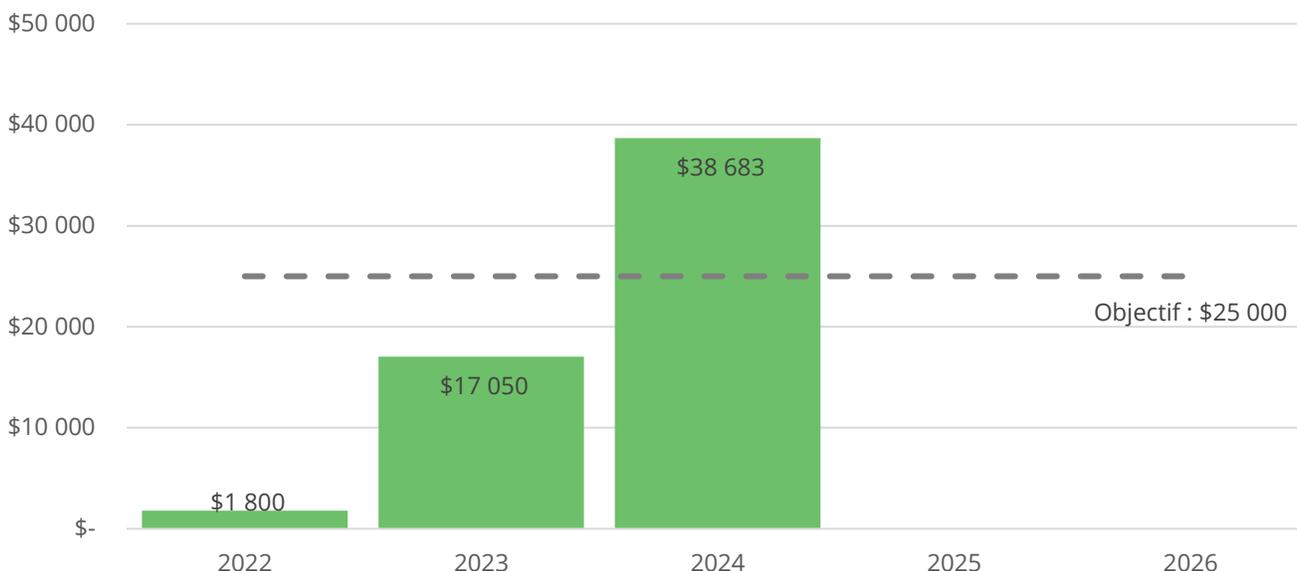


Figure 14 : Total en dollars investis dans des travaux agroenvironnementaux.

# 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. En 2024, notre taux de valorisation demeure inchangé à 0 %, et ce, pour les mêmes raisons que l'an dernier.

Nous sommes toujours en attente de la mise en place d'un service de compostage municipal par la Régie intermunicipale de traitement des matières résiduelles de la Baie-des-Chaleurs, qui demeure à ce jour notre principale solution envisageable, bien que d'autres options seront évaluées dans la prochaine année.

Cependant, des avancées indirectes ont été réalisées. Grâce à un meilleur taux de livraisons de nos plants et à une performance accrue en production, nous avons réduit d'environ 25 % nos déchets organiques par rapport à l'année précédente. Cette diminution témoigne de notre souci d'améliorer nos pratiques, même en l'absence de système formel de valorisation.

Ce dossier reste en veille active, et nous restons prêts à nous mobiliser dès qu'une infrastructure viable sera disponible.

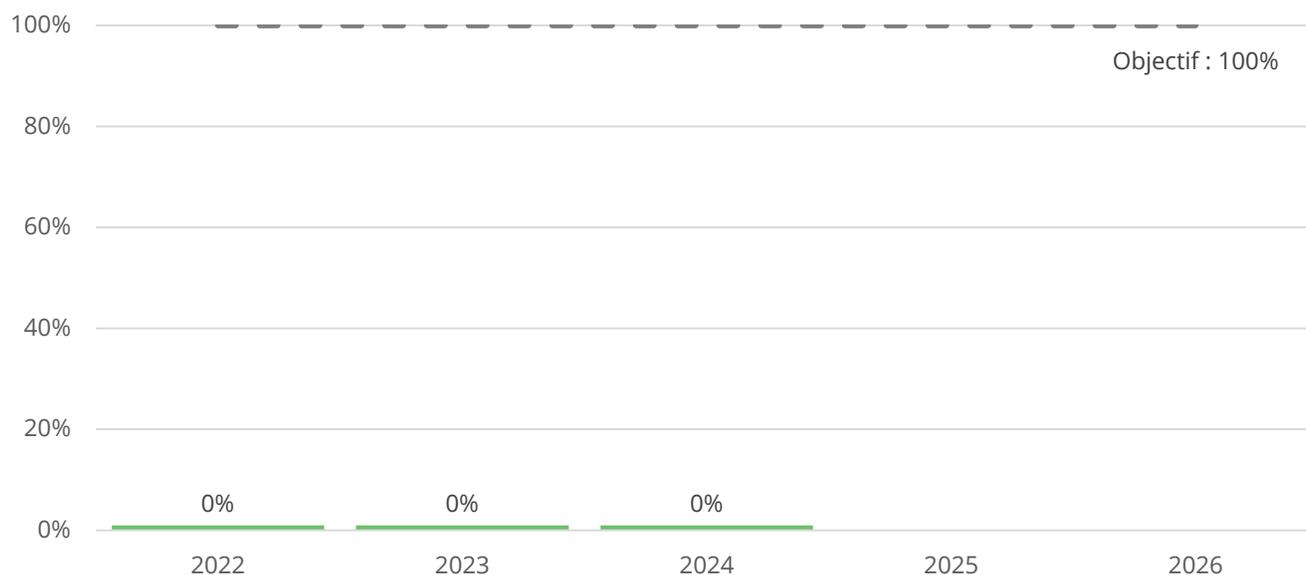


Figure 15 : Pourcentage de valorisation des résidus organiques.

**POUR NOUS JOINDRE**

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

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

sargim.com