



RAPPORT ANNUEL DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

2025.

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

MOT DE LA DIRECTION.

En 2025, nous avons continué à faire progresser notre démarche de développement durable en posant des gestes concrets, adaptés aux réalités de notre secteur.

Comme producteur de plants forestiers, notre coopérative occupe une place privilégiée au cœur d'enjeux qui touchent à la fois l'environnement, nos membres, nos employés et les communautés que nous desservons.

Cette responsabilité se traduit dans nos actions, soit une gestion responsable de nos ressources, une ambition constante d'améliorer nos pratiques et le maintien d'un milieu de travail sécuritaire, respectueux et mobilisateur. L'implication de nos membres est au cœur de notre réussite collective.

La prochaine année ouvrira un nouveau chapitre, avec le travail entourant le renouvellement de notre démarche de développement durable et l'arrivée d'un nouveau directeur général, à la suite de mon départ à la retraite.

Je remercie sincèrement toute l'équipe de contribuer à faire de notre coopérative une entreprise humaine, engagée et prospère.

A handwritten signature in black ink, reading "Denis Bujold".

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 afin de travailler en équipe complète. En 2025, 98 % des postes requis étaient pourvus. Un résultat similaire aux exercices antérieurs.

L'année a été marquée par l'embauche de nouveaux employés dans nos deux pépinières. Toutefois, certaines pertes de membres expérimentés ont créé une pression sur la stabilité des équipes.

Nous avons affiché les postes à l'interne, puis diffusé des annonces dans la région pour favoriser le recrutement local. Malgré tout, le recours aux travailleurs étrangers temporaires reste essentiel pour couvrir les besoins opérationnels.

Le principal défi touche les postes de responsables de production, pour lesquels la recherche est amorcée. Nous avons aussi revu l'organisation du travail afin d'améliorer l'efficacité et de réduire certains besoins en main-d'œuvre.

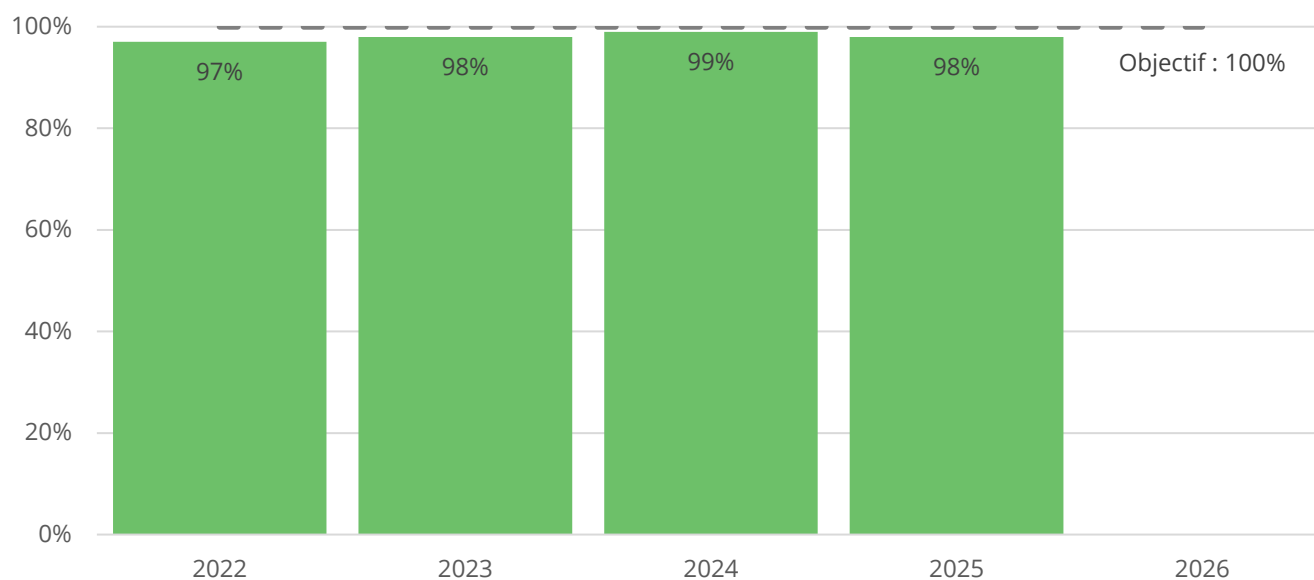


Figure 1 : Pourcentage du nombre d'employés en fonction de nos besoins pour être considéré en équipe complète.

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. Le taux d'engagement s'est établi à 80 %, en recul par rapport à l'année précédente.

Ce résultat doit être interprété avec nuance puisqu'il s'explique surtout par le faible taux de participation à la consultation annuelle du personnel, qui a eu un impact sur la moyenne. Un effort supplémentaire sera fait l'an prochain afin de maximiser le nombre de répondants pour obtenir un résultat plus significatif de l'ensemble de la coopérative.

Nous avons maintenu une gestion collaborative, en misant sur l'écoute, la consultation et l'implication des employés dans les comités, les activités et les décisions internes. Lors des rencontres quotidiennes, un accent particulier a été mis sur le travail d'équipe, le respect de chacun et la bonne complicité entre collègues.

Les rencontres organisées en dehors des travaux de production, auxquelles se sont ajoutées diverses attentions offertes au personnel, ont nourri le sentiment d'appartenance. Les communications en français, en anglais et en espagnol ont de plus consolidé la cohésion.

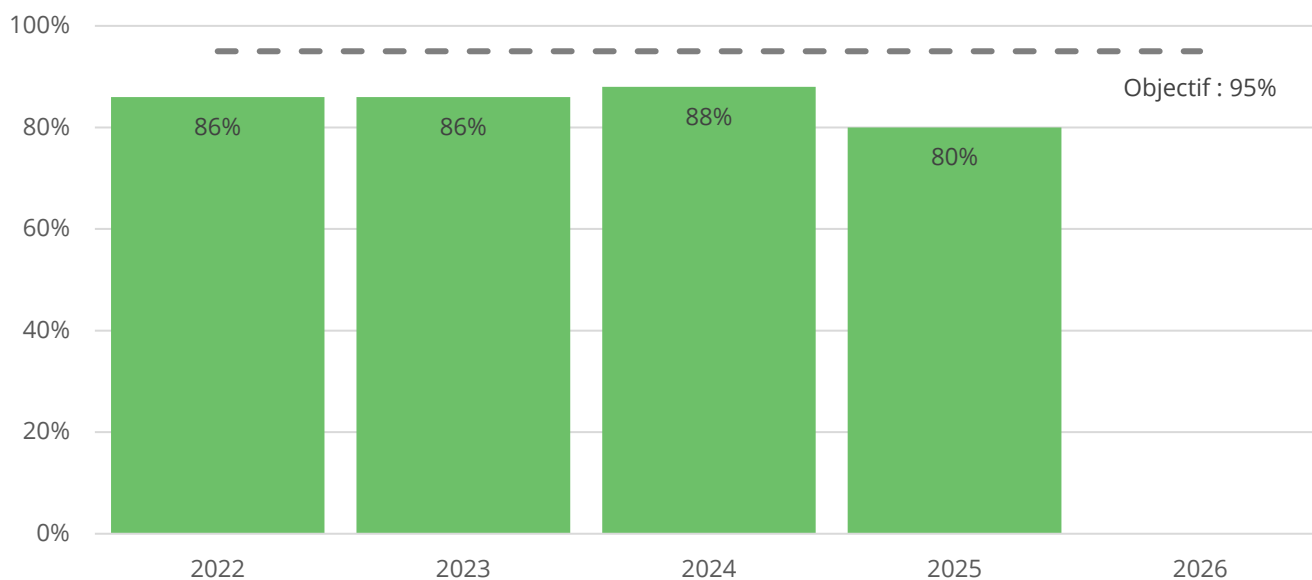


Figure 2 : Pourcentage d'employés engagés envers notre culture d'entreprise.

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. Selon la consultation annuelle, 90 % des membres disent en comprendre les éléments fondamentaux.

Bien qu'inférieur à la cible, ce résultat est satisfaisant et démontre que les efforts de communication et de sensibilisation restent bien ancrés dans nos pratiques, d'autant plus avec le roulement du personnel.

Le code de conduite a été clarifié et présenté lors de rencontres de groupe afin d'expliquer son évolution et de rappeler les attentes de la coopérative. Les règles de conduite et les conséquences disciplinaires potentielles ont été abordées lorsque certaines situations l'exigeaient, permettant d'assurer une application cohérente et équitable.

Chaque employé a reçu une version mise à jour du manuel du membre, qui regroupe les politiques et les valeurs de la coopérative, dans la langue qui lui convenait. Les règlements de terrain ont d'ailleurs été lus en début de saison, avec des rappels ponctuels lors des rencontres hebdomadaires.

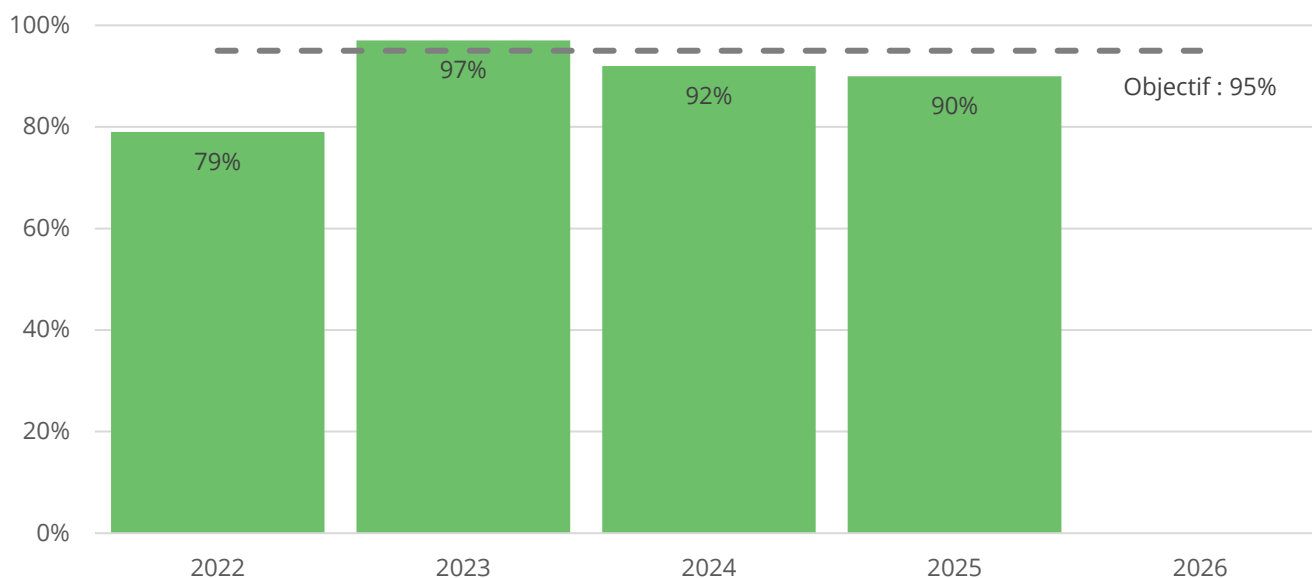


Figure 3 : Pourcentage d'employés connaissant notre code de conduite.

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. Cette année, nous avons atteint un taux de 14 %.

L'écart tient toujours au contexte dans lequel le niveau de référence a été fixé, alors que le Programme de modernisation des infrastructures en pépinière forestière du gouvernement du Québec était en cours. La réalité financière actuelle rend donc l'objectif difficile à atteindre.

En dépit de ce résultat, plusieurs investissements ont été réalisés. Nous avons amélioré la chaîne d'emportage, fait l'acquisition d'un véhicule électrique et d'une camionnette de compagnie, en plus d'acheter le matériel nécessaire à l'automatisation de la ventilation de six tunnels, dont l'installation est prévue en 2026. Les tâches liées à l'intégration automatique de la vermiculite et de la perlite au substrat d'emportage sont également commencées.

Le manque de temps constitue le principal obstacle à la réalisation de tous les projets prévus, bien que l'intention d'utiliser les ressources budgétaires disponibles pour moderniser nos installations soit claire.

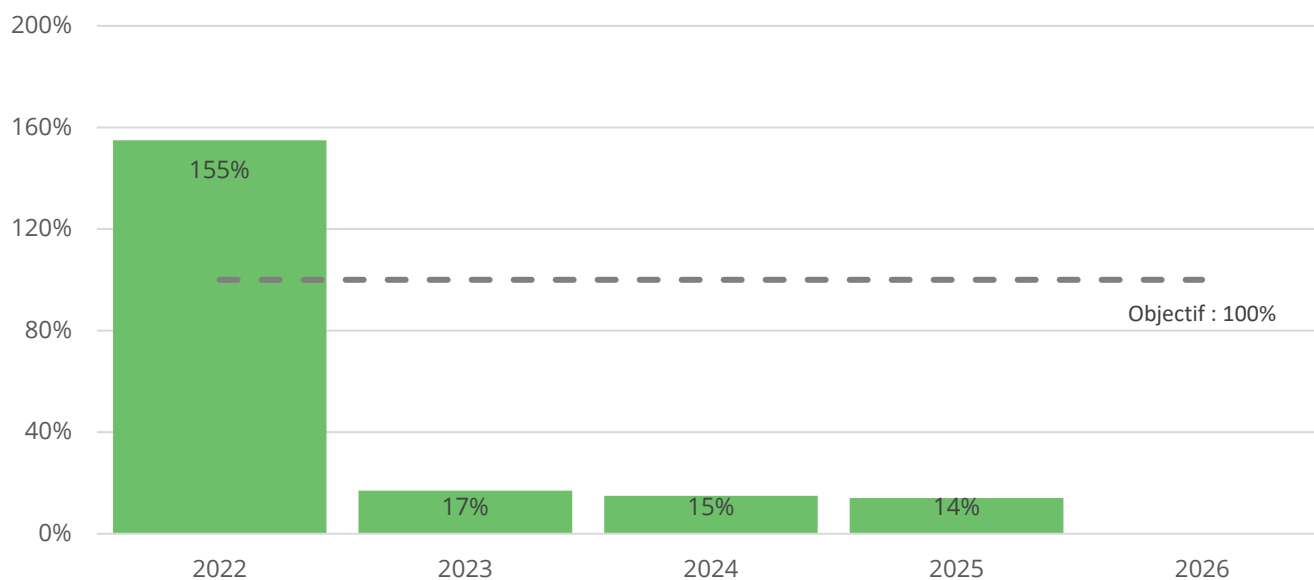


Figure 4 : Pourcentage des investissements annuels dans la modernisation de l'entreprise en fonction de la moyenne 2017-2021.

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. Avec une hausse de 51 %, la marge de cette année dépasse largement la progression visée.

La hausse découle d'un contrôle plus serré des dépenses, des heures travaillées et de l'efficacité des opérations. De plus, l'analyse de la réalisation des tâches met en évidence des gains supplémentaires possibles.

Une organisation plus efficace raccourcit certaines tâches, augmente la productivité et donne davantage de temps pour avancer d'autres dossiers. Des pistes de diversification ont justement été explorées du côté de l'ornement et de la récolte de semences.

Néanmoins, la marge reste vulnérable aux coûts, aux volumes livrés et aux performances de production. Il faudra donc maintenir une gestion rigoureuse afin de préserver ces bénéfices dans les prochaines années.

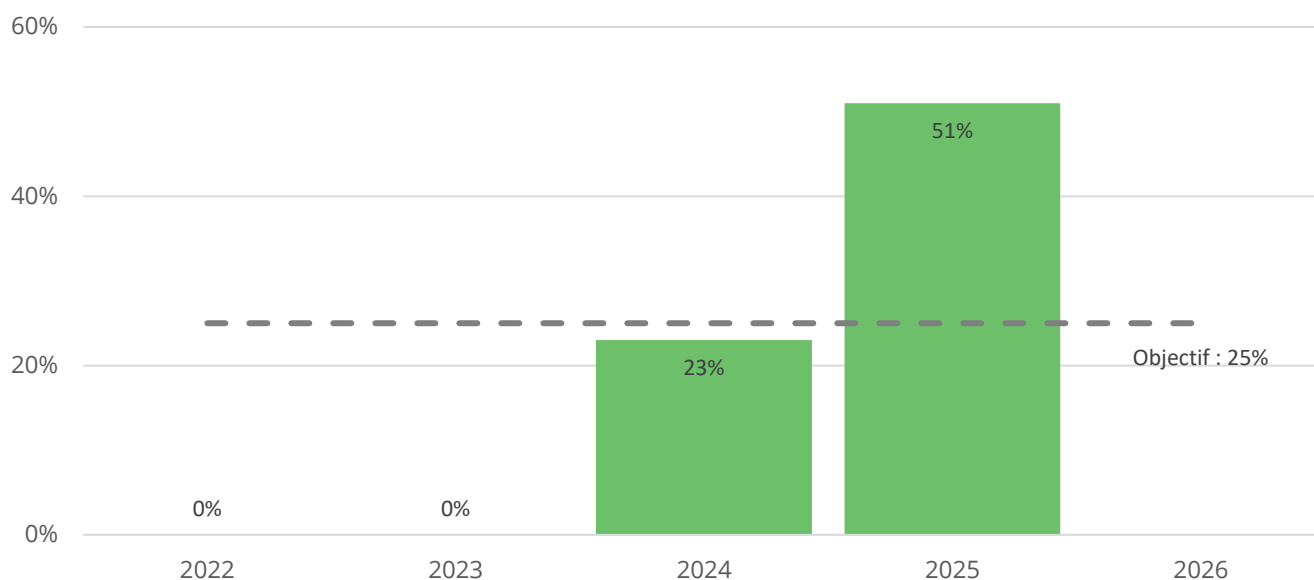


Figure 5 : Pourcentage d'augmentation de la marge bénéficiaire en fonction de 2021.

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 maintenant atteint une croissance de 246 %.

Les efforts consacrés à des sources de revenus complémentaires portent fruit. La diversification repose notamment sur le service de compensation carbone et sur l'introduction de cultures ornementales à Paspébiac.

Des essais ont été lancés avec d'autres essences, comme le sapin et le pin, afin d'évaluer leur potentiel et leur rentabilité. En parallèle, des ajustements techniques ont visé à améliorer le rendement de ces résineux.

Le travail réalisé sur la filière ornementale, l'ajustement des prix et l'analyse de certains départements contribuent à mieux cibler les créneaux porteurs pour renforcer la stabilité financière de la coopérative.

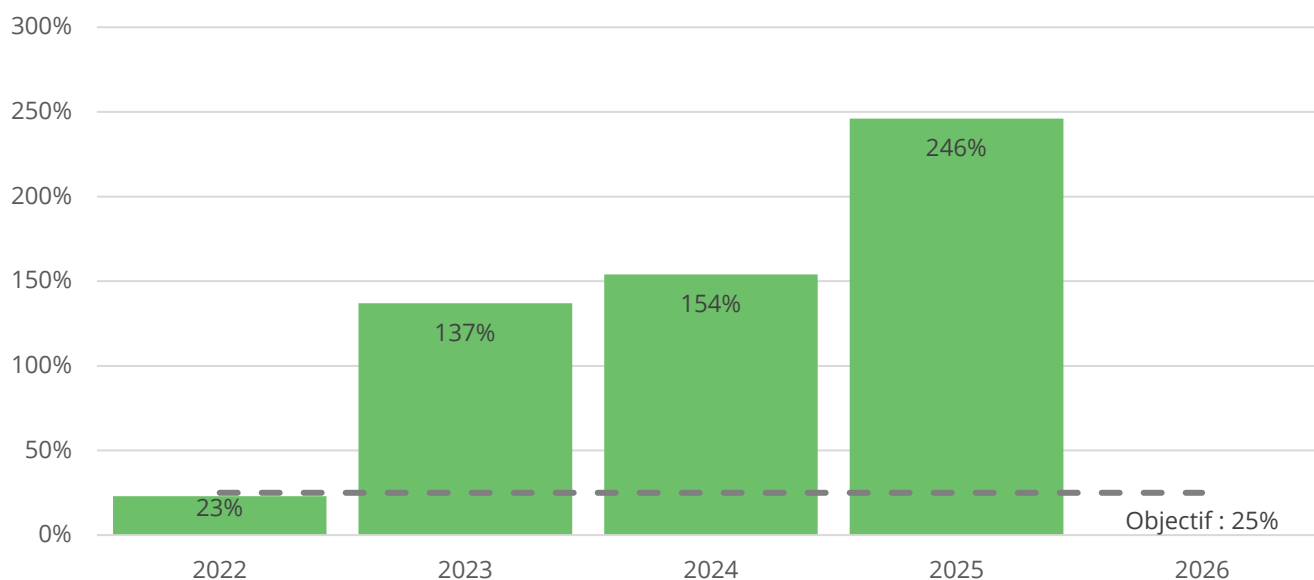


Figure 6 : Pourcentage d'augmentation des revenus hors contrat ministériel en fonction de 2021.

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 %. À deux points de la cible, le taux de satisfaction se chiffre à 83 %.

Nous avons rencontré les employés pour recueillir leur avis sur les tâches, les postes et l'organisation du travail. Ces échanges font ressortir des améliorations adaptées aux réalités vécues directement par nos équipes.

Les gestionnaires ont été formés pour mieux accompagner le personnel, en plus de l'ajout de congés personnels et familiaux et d'une rotation accrue des postes, afin d'assurer une plus grande équité et de limiter la répétitivité des tâches.

Le budget consacré au mieux-être finance des avantages et des marques de reconnaissance qui améliorent l'expérience du personnel. L'objectif sera de ramener le taux à la hausse dès l'an prochain, à l'image des progrès réalisés en 2024.

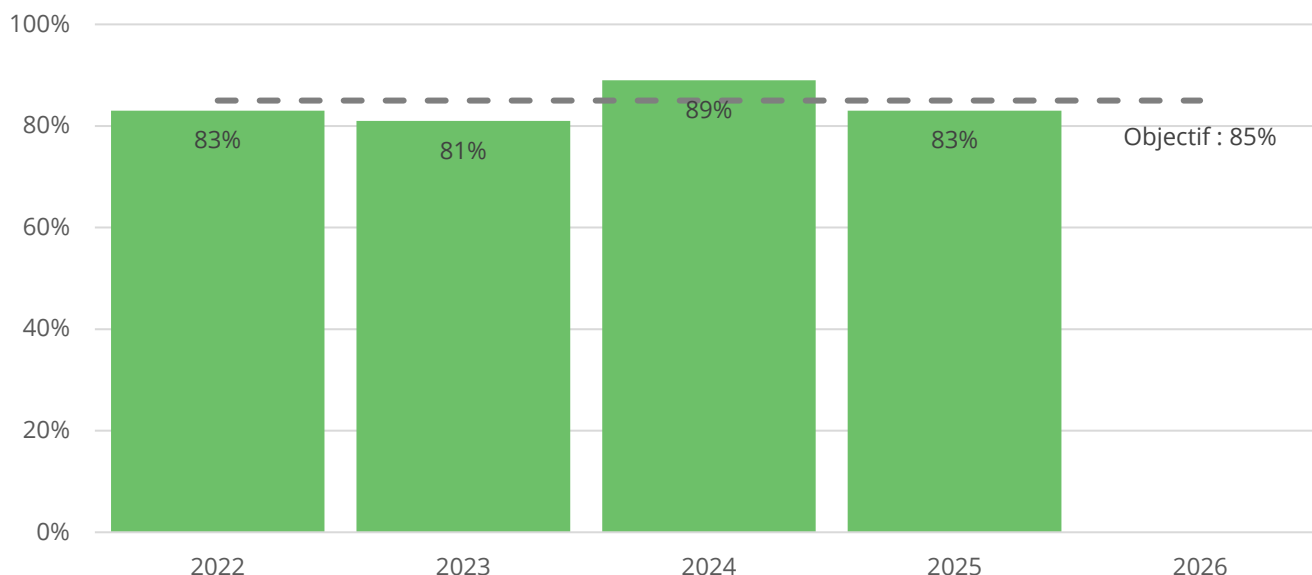


Figure 7 : Pourcentage des employés satisfaits envers leurs conditions de travail.

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. Nous avons ici obtenu un indice parfait de 0.

Deux facteurs éclairent ce bilan positif, soit la fermeture d'anciens dossiers de réclamation et le renforcement de nos pratiques de prévention. Le plan de la mutuelle a fait l'objet d'un suivi exhaustif, et les recommandations reçues ont été intégrées dans notre gestion.

Le comité de santé et sécurité a été consolidé, avec la nomination de représentants et une meilleure prise en compte des enjeux de sécurité à tous les niveaux hiérarchiques. Des formations de secouristes ont été offertes, les trousse de premiers soins ont été maintenues au-delà des normes minimales et les procédures de compilation des incidents ont été améliorées.

Les capsules informatives, les rappels quotidiens et les correctifs appliqués dans les installations enracinent progressivement les réflexes de prévention.

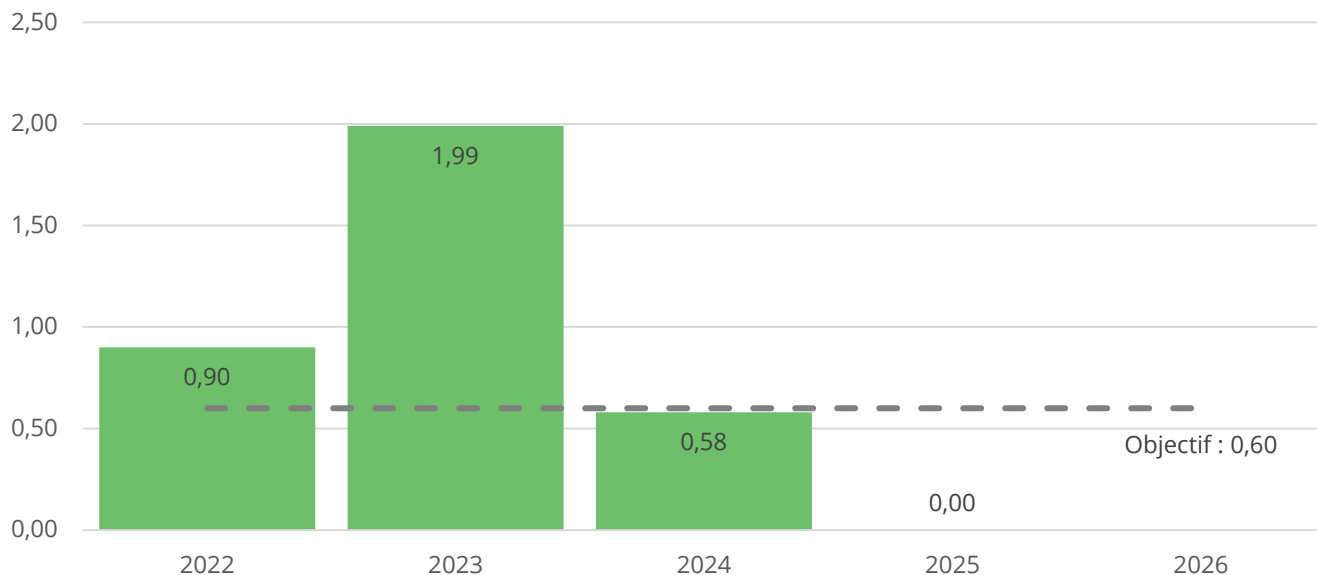


Figure 8 : Indice d'expérience annuel moyen selon notre mutuelle de prévention.

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 2025, nous avons offert l'équivalent de 9 078 \$, portant notre cumulatif à 18 923 \$.

Ce progrès est notable par rapport à l'année précédente et nous rapproche de notre cible d'ici 2026. Les contributions de l'année ont principalement pris la forme de commandites dans la communauté et de divers dons remis à différentes causes. Nous continuons de soutenir plusieurs organismes régionaux avec lesquels nous entretenons des liens de longue date.

Ces appuis reflètent notre volonté de demeurer une coopérative engagée dans son milieu, même lorsque certaines priorités opérationnelles limitent notre capacité à structurer nos actions communautaires. L'enjeu pour la prochaine année sera de maintenir cet élan afin d'atteindre l'objectif fixé.

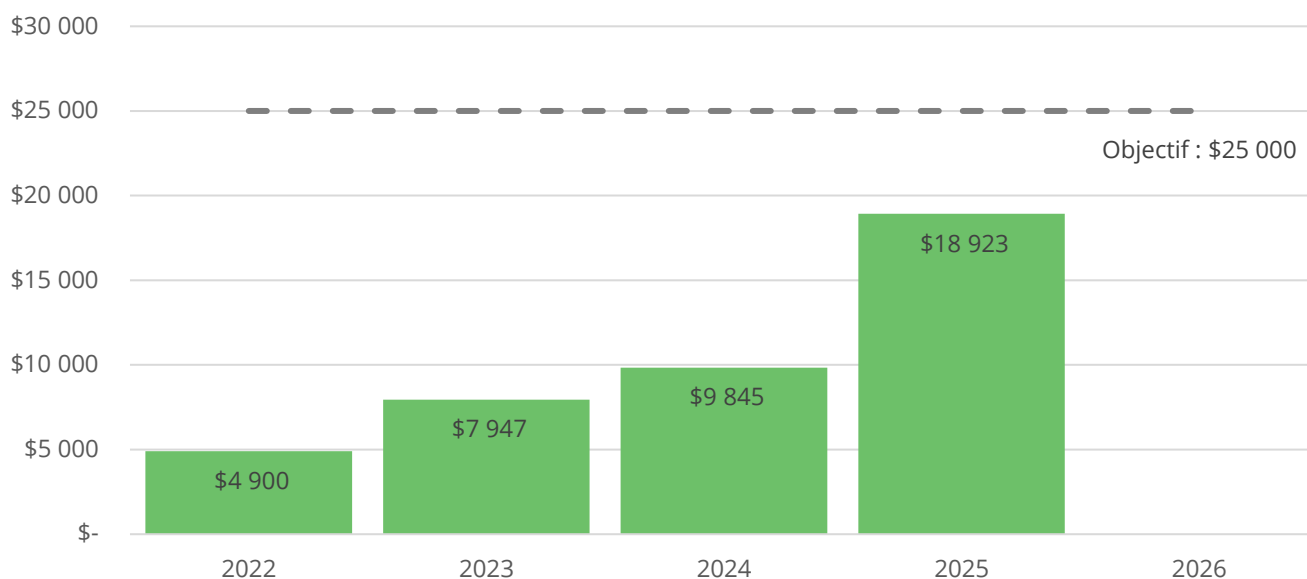


Figure 9 : Total cumulatif en dollars des dons, des commandites et des services rendus au sein de la communauté.

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 avons enregistré une baisse, avec un taux qui atteint 77 %.

Comme mentionné auparavant, la baisse observée reflète en partie la faible participation au sondage. La portée de l'indicateur reste donc limitée et une relance mieux ciblée est prévue en 2026 pour élargir l'échantillon.

Pour soutenir un bon environnement de travail, les gestionnaires ont été outillés pour intervenir rapidement auprès des employés en difficulté, en misant sur une détection précoce des situations sensibles et un soutien mieux ajusté aux personnes concernées.

Dans les échanges quotidiens, la coopérative a privilégié une communication franche et un traitement équitable. Les rotations de postes sont appliquées de manière plus juste, et les situations problématiques sont prises en charge rapidement afin de maintenir un climat respectueux et sain.

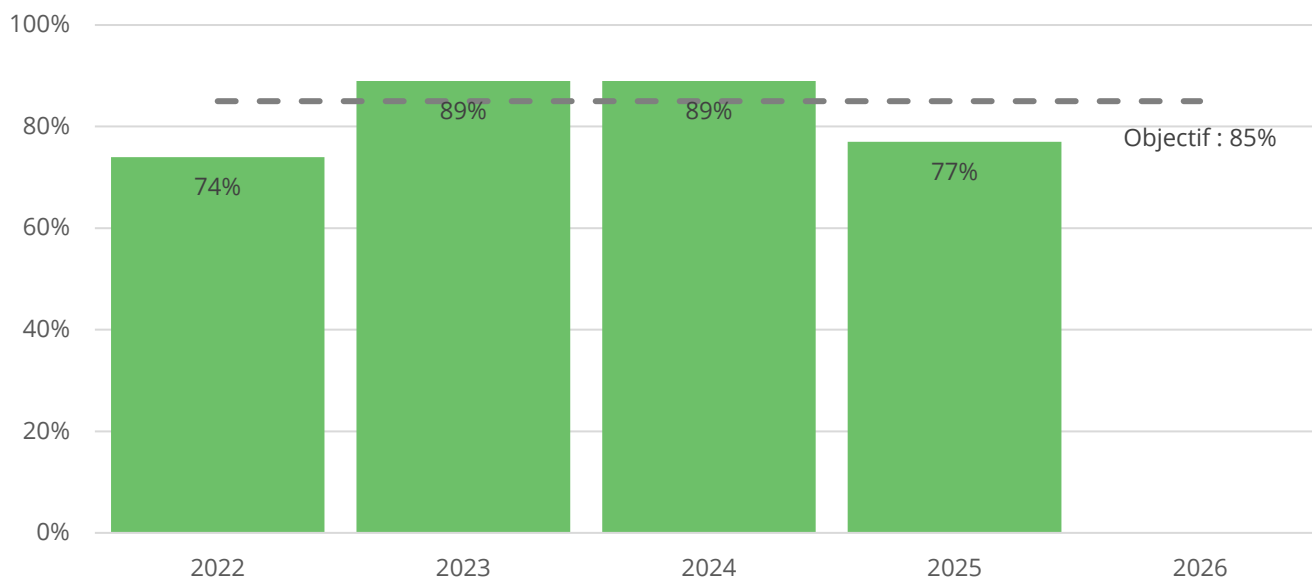


Figure 10 : Pourcentage des employés satisfaits envers leurs relations de travail.

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 m³ par m². Faute de données complètes, la consommation d'eau ne peut pas encore être évaluée de façon fiable.

Les relevés manquants résultent de problèmes techniques touchant les compteurs des deux pépinières. À New Richmond, un nouveau compteur a été installé au début du mois de juillet, ce qui ne permet pas d'obtenir un portrait complet pour l'ensemble de la saison. À la pépinière de Paspébiac, le compteur est quant à lui devenu hors service.

Nous souhaitons que cette situation soit corrigée dès l'an prochain afin d'obtenir un chiffre précis de notre consommation et de mieux évaluer l'atteinte de notre objectif.

Les pratiques d'arrosage ont tout de même continué d'être resserrées. Les directives ont été précisées, les cycles fractionnés et les observations sur le terrain consignées chaque jour. Les gicleurs ont été orientés, retirés ou ajustés au besoin afin de limiter le surarrosage, par exemple, sur les lignes extérieures aux plates-bandes.

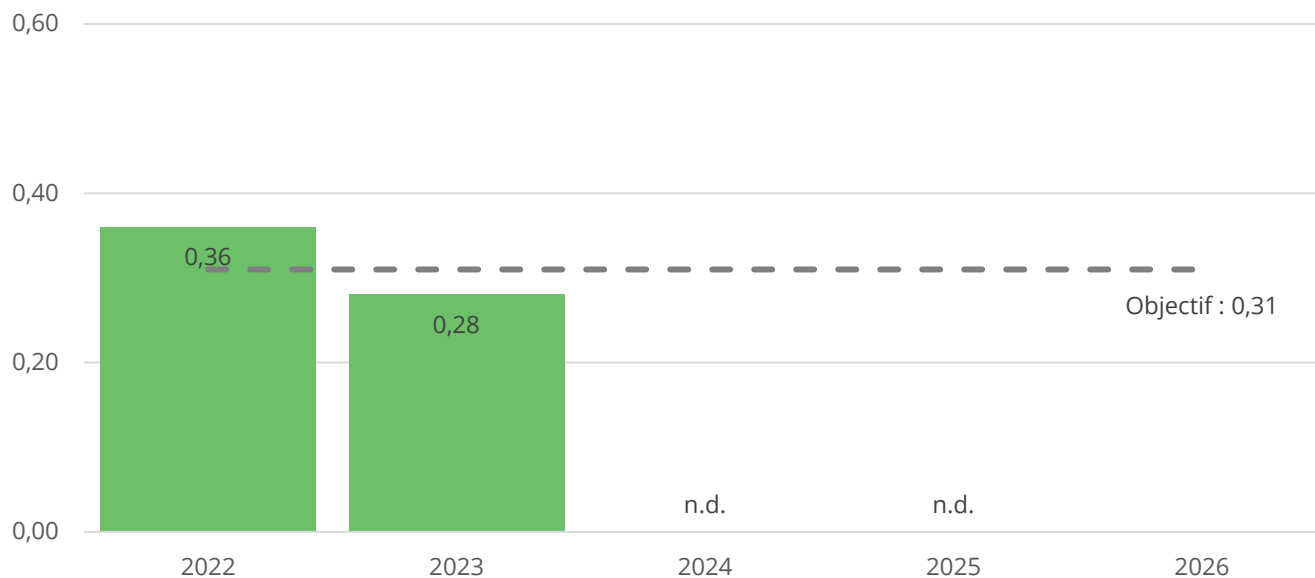


Figure 11 : Total en m³ de la consommation d'eau en fonction de la superficie totale en m² des cultures.

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 de 15 % la quantité totale de produits utilisés, en poids par hectare, par rapport à 2021, soit atteindre 24 kg/ha. En 2025, nous avons utilisé 73 kg/ha de pesticides. Ce résultat représente une légère diminution par rapport aux 75 kg/ha enregistrés en 2024, mais demeure bien supérieur à notre cible.

Néanmoins, nous privilégions les produits présentant les indices de risque les plus faibles dans la mesure du possible. Nous poursuivons l'adoption de pratiques culturales qui réduisent les besoins en pesticides et nous traitons seulement lorsque cela est nécessaire.

Dans le cas des fongicides, nous demeurons prudents en raison des risques liés au *Cylindrocladium* et au *Phytophthora*, deux champignons racinaires pour lesquels nous maintenons actuellement des traitements préventifs. Il demeure difficile de réduire ces interventions sans compromettre la santé des plants.

Pour la suite, nous chercherons à mieux cibler les traitements insecticides et à trouver de nouveaux produits adaptés à nos besoins. Des essais d'herbicides sont également prévus afin d'identifier des solutions moins dommageables pour l'environnement et plus sécuritaires pour les travailleurs.

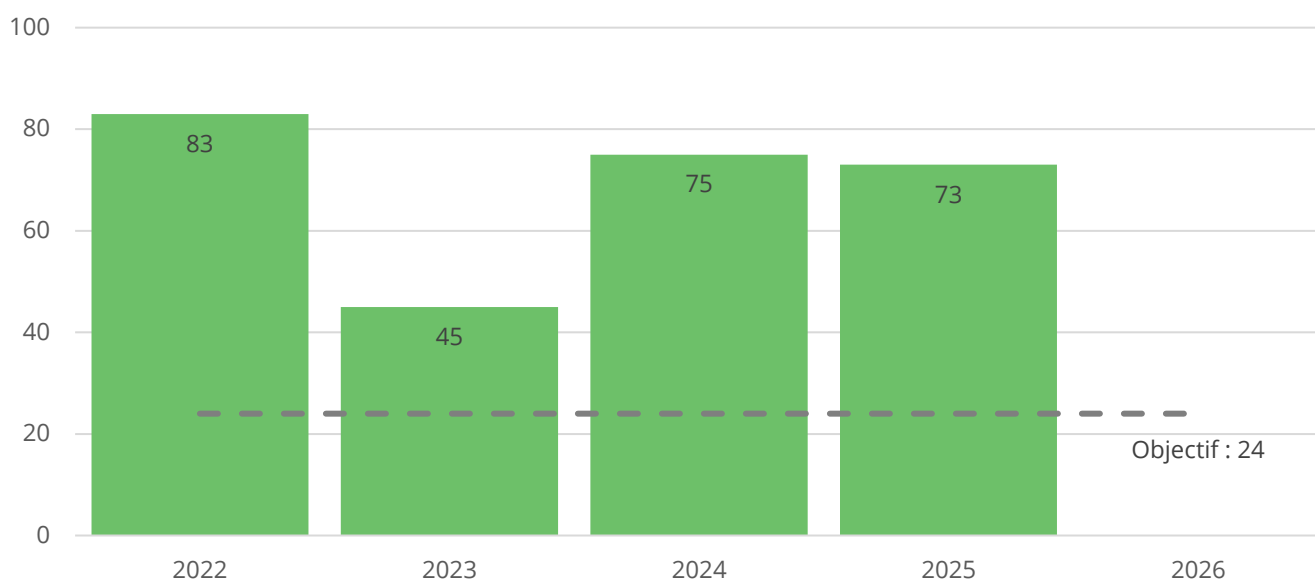


Figure 12 : Quantité totale de pesticides utilisés en poids de produit par hectare (kg/ha).

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. La plantation de 6 554 arbres en 2025 porte le total à 25 011.

La fidélité des clients compensateurs, dont plusieurs reviennent année après année, apporte au service une base régulière et confirme l'intérêt des gens pour des projets locaux de boisement compensatoire. Notre collaboration avec notre partenaire Irokko et avec d'autres entreprises du secteur privé vient également appuyer ce développement.

Nous disposons par ailleurs de suffisamment de surface de terrains pour assurer la réalisation des prochains projets sur le moyen et long terme. Sur le plan logistique, le recours à des sous-traitants pour l'aménagement des sites et la plantation a simplifié la mise en œuvre de nos activités.

Cette organisation nous permet de répondre plus efficacement aux besoins tout en renforçant la structuration de notre offre de compensation carbone.

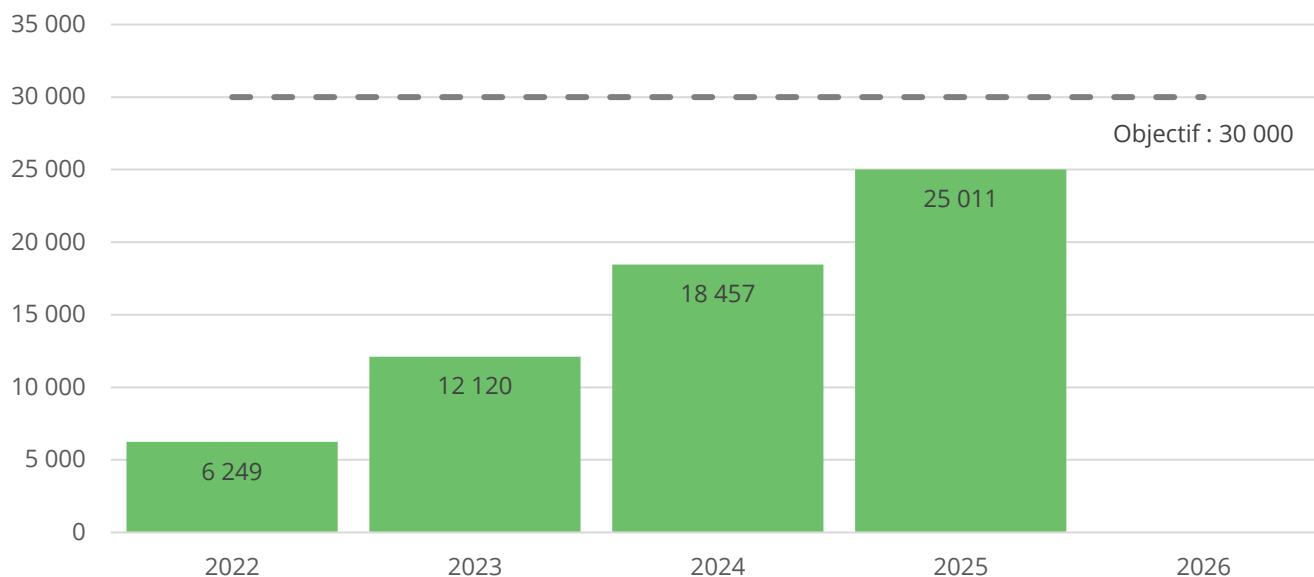


Figure 13 : Total cumulatif des arbres plantés dans le cadre de notre service de compensation carbone.

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 étant déjà dépassée, les 6 720 \$ consacrés en 2025 portent le cumul à 45 403 \$ et prolongent les efforts des dernières années.

Parmi les actions posées, notons l'installation d'une conduite de drainage, le creusage de fossés ainsi que l'enrochement d'une plate-bande afin d'améliorer l'écoulement de l'eau, de limiter les zones d'eau stagnante et de favoriser un meilleur dégel au printemps.

Avec la firme PBK, nous avons planifié les futurs ouvrages de drainage à la pépinière de Paspébiac. De plus, le recul de la coupe de gazon autour du lac et la mise en place du recyclage des plastiques associés à la tourbe, des films d'emballage et des cordes s'ajoutent aux mesures récemment déployées.

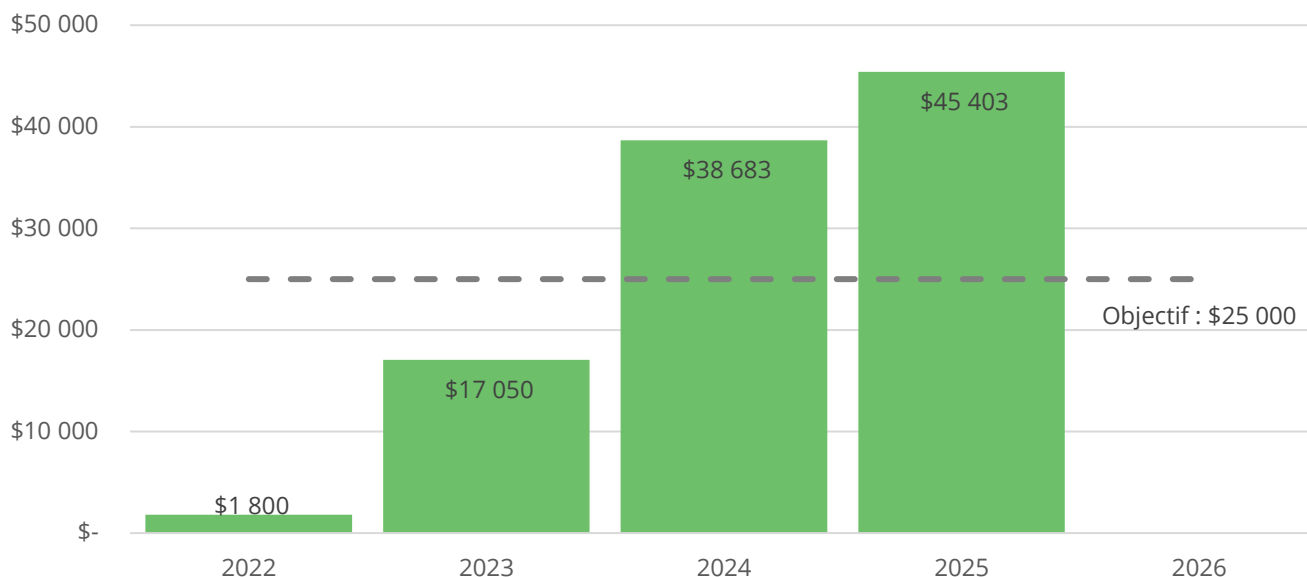


Figure 14 : Total cumulatif en dollars investis dans des travaux agroenvironnementaux.

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. Notre taux de valorisation demeure inchangé à 0 %.

Aucun développement significatif n'a été réalisé à l'interne, mais le dossier continue d'alimenter les réflexions, dans l'attente d'une solution compatible avec nos opérations.

La question du compostage semble toutefois entrer dans une nouvelle étape. La Régie intermunicipale de gestion des matières résiduelles Avignon-Bonaventure analyse différents scénarios pour implanter une troisième collecte, dont la possibilité d'une plateforme de compostage ou l'acheminement des matières vers d'autres lieux de traitement.

Des orientations plus précises sont attendues en 2026. SARGIM restera donc attentive à l'évolution du dossier afin de pouvoir ajuster ses pratiques lorsqu'une avenue viable sera disponible.

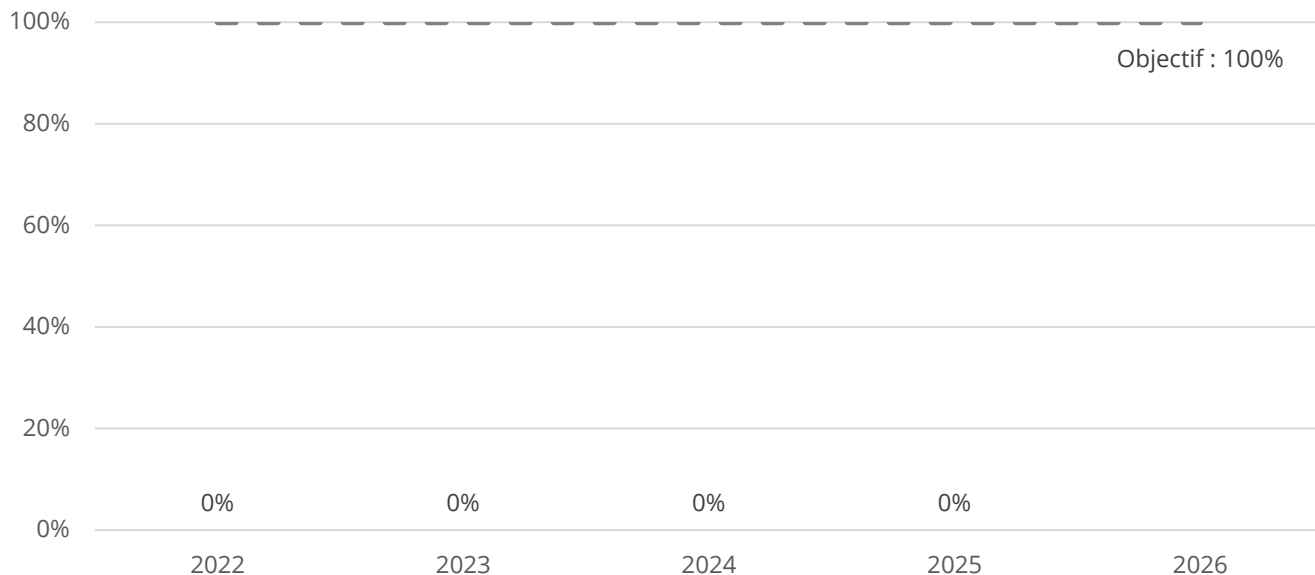


Figure 15 : Pourcentage de valorisation des résidus organiques.

POUR NOUS JOINDRE

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

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

sargim.com