



2020

# Rapport de développement durable

# Table des matières

<b>Message de la direction.....</b>	<b>1</b>
<b>Notre coopérative en quelques mots .....</b>	<b>2</b>
<b>Gouvernance – Enjeux et objectifs.....</b>	<b>3</b>
Engagement envers le développement durable .....	4
Communication avec les parties prenantes .....	5
Stratégies, politiques, et objectifs.....	6
<b>Économique – Enjeux et objectifs.....</b>	<b>7</b>
Approvisionnement responsable.....	8
Rentabilité et offre de produits et services .....	9
Partage des bénéfices .....	10
Recherche et développement.....	11
<b>Social – Enjeux et objectifs.....</b>	<b>12</b>
Sentiment d'appartenance des employés.....	13
Formations et compétences du personnel .....	14
Équité entre le personnel .....	15

<b>Environnemental – Enjeux et objectifs.....</b>	<b>16</b>
Gestion des émissions de gaz à effet de serre .....	17
Gestion des matières résiduelles.....	18
Gestion de l'eau .....	19
Gestion de l'énergie.....	20
Impact environnemental local .....	21
<b>Pour plus d'informations.....</b>	<b>22</b>



# Message de la direction

Contrairement à plusieurs entreprises à travers le monde en ce contexte de pandémie, notre coopérative s'en est très bien sortie.

Certes, il y a eu des modifications dans nos façons de travailler, mais, dans l'ensemble, l'année 2020 en a été une bonne.

Encore cette année, nous avons ensemencé 92 % de notre capacité et avons livré la pleine production de nos installations. Une première en 10 ans!

De plus, nous avons acheté des parts dans une pépinière en fermeture et obtenu un beau contrat pour l'ensemencement de sapins. Ces deux événements nous ont amenés à prendre de l'expansion par la construction de nouveaux tunnels pour augmenter notre production.

Sans compter le plan de relance du Canada qui s'en vient à grands pas

avec ses 2 milliards d'arbres à planter. Projet pour lequel nous serons partie prenante.

En parallèle, notre notoriété continue à grandir. Nous avons été invités à faire part de notre implication en développement durable lors d'une activité avec le Fonds Écoleader et lors d'une entrevue dans l'émission télévisée *Ça vaut le détour*.

Il faut tout de même garder à l'esprit que les défis demeurent nombreux. La main-d'œuvre se fait rare, mais nous avons la chance de pouvoir compter sur un solide noyau d'employés.

En somme, l'entreprise est en croissance constante et en très bonne santé. L'avenir s'annonce prometteur pour nous!



Denis Bujold – Directeur général

# Notre coopérative

## en quelques mots...

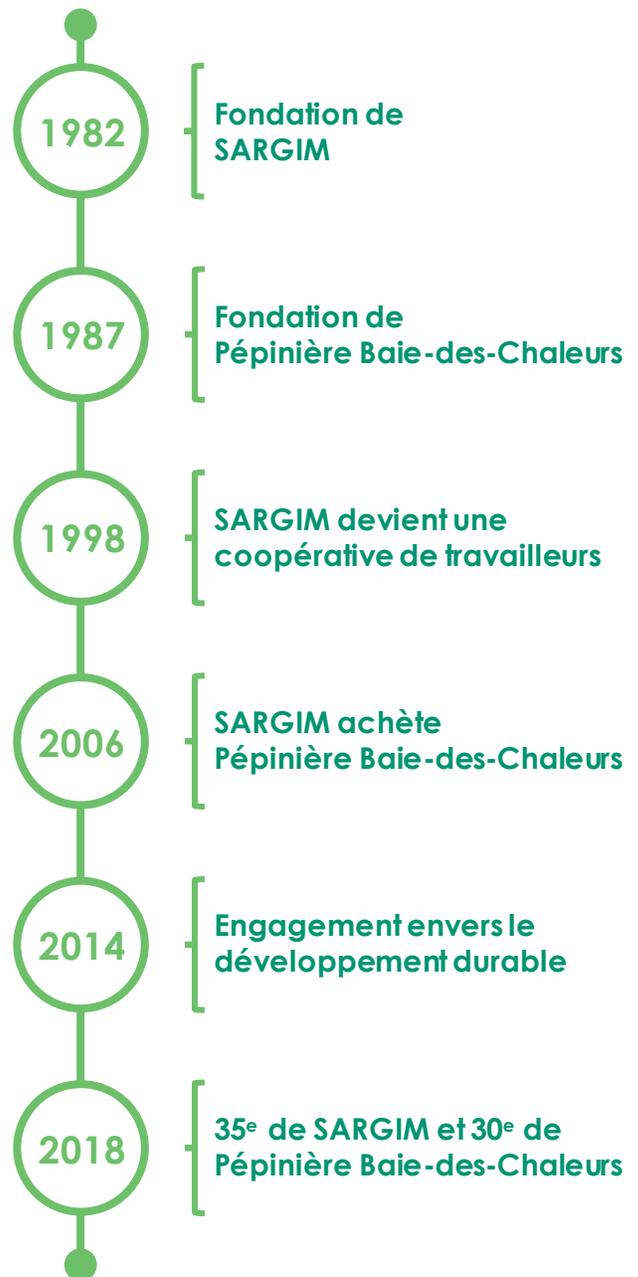
La Coopérative SARGIM œuvre dans le domaine agroforestier depuis sa fondation. Notre principale activité est la production de plants forestiers servant au reboisement en forêt publique et privée pour le compte du Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs.

Nos deux pépinières, situées à New Richmond et Paspébiac, ont une capacité commune de production de plus de 14 millions de plants. Les principales essences que nous produisons sont l'épinette blanche et l'épinette noire.

Nous produisons également des plants ornementaux. Conifères, feuillus, fruitiers et arbustes, dans une grande variété de produits.

Notre coopérative offre de plus un service de compensation carbone par la création de nouvelles forêts afin de contribuer à la lutte aux changements climatiques.

Avec nos 35 ans d'histoire et plus de 80 membres, nous sommes fiers d'être une partie intégrante du portrait socio-économique de notre Gaspésie.



# Gouvernance

## enjeux et objectifs

- **Engagement envers le développement durable :**
  - Inclure les principes du développement durable dans la culture organisationnelle et dans nos modes de prise de décisions.
  - S'assurer du respect et de la mise en œuvre du plan d'action en développement durable.
- **Communication avec les parties prenantes :**
  - Diffuser de façon transparente à l'interne les informations relatives à l'entreprise.
  - Communiquer à l'externe nos efforts et nos succès en développement durable.
  - S'impliquer pour une bonne collaboration avec les autres pépinières forestières (via la Fédération québécoise des coopératives forestières et l'Office des producteurs de plants forestiers du Québec).
- **Stratégies, politiques et objectifs :**
  - Établir et rédiger formellement les stratégies, les politiques et les objectifs de l'entreprise.

# Engagement

## envers le développement durable

Pour l'enjeu de l'engagement envers le développement durable, nous avons comme premier objectif d'inclure ses principes dans notre culture organisationnelle et dans nos modes de prise de décisions.

Toutes les actions du plan relatives à cet objectif ont été accomplies. Celui-ci demeure toujours une priorité en essayant autant que possible de garder une vision à long terme qui intègre à la fois les préoccupations économiques, sociales et environnementales.

Le second objectif pour cet enjeu est de s'assurer du respect et de la mise en œuvre de notre plan d'action en développement durable.

Comme chaque année, les membres du comité de développement durable se sont rencontrés pour faire le suivi du plan d'action. Il était normalement supposé d'avoir une rencontre supplémentaire cette année, mais celle-ci n'a finalement

pas eu lieu en raison de l'adaptation nécessaire avec les nouvelles mesures sanitaires imposées.

Maintenant que le tout est bien implanté au sein de l'équipe, la routine a repris. Ainsi, le comité sera réuni plus d'une fois pour la prochaine année, d'une part, pour le suivi du plan actuel, et d'autre part, pour la planification de notre prochaine politique de développement durable qui débutera en 2022.

Autre preuve de notre engagement, nous avons renouvelé une fois de plus notre contrat avec une firme de services-conseils en développement durable pour continuer l'accompagnement dans la mise en œuvre de notre plan d'action et pour la planification du prochain.

Sans compter la rédaction même de ce rapport qui prouve bien notre volonté à assurer le respect de notre démarche de développement durable.

# Communication

## avec les parties prenantes

Pour l'enjeu de la communication avec les parties prenantes, notre premier objectif est de diffuser de façon transparente à l'interne les informations relatives à l'entreprise.

À l'image des années passées, la communication demeure constante avec des visites de la direction sur le terrain pour rencontrer les employés de manière informelle.

Habituellement, notre assemblée générale annuelle (AGA) était l'occasion de donner les informations nécessaires à nos employés en ce qui concerne les aspects de la gestion et des opérations de l'entreprise, mais malheureusement, celle-ci n'a pas eu lieu en raison de la pandémie.

Néanmoins, la philosophie de « porte ouverte » est encore et toujours le système en place pour encourager les employés à communiquer avec la direction, peu importe le sujet abordé.

Notre deuxième objectif est de communiquer à l'externe nos efforts et nos succès en développement durable.

Comme mentionné à l'enjeu précédent, la publication de ce présent rapport est notre principale source de communication externe en ce qui concerne notre démarche de développement durable.

Nos sorties publiques dans divers événements afin de présenter l'entreprise et notre démarche, sans oublier les publications de notre page Facebook, sont d'autres occasions de communication à ce sujet.

Notre troisième objectif est de s'impliquer pour une bonne collaboration avec les autres pépinières forestières via la Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF) et l'Office des producteurs de plants forestiers du Québec (OPPFQ).

Sur ce point, les échanges ont plus ou moins eu l'accent à propos de la gestion en lien avec le coronavirus. Sinon, l'ensemble des discussions ont été surtout d'ordre informel.

# Stratégies, politiques et objectifs

Pour cet enjeu, notre objectif est d'établir et de rédiger formellement les stratégies, les politiques et les objectifs de l'entreprise.

Le travail de rédaction et de formalisation continue sans relâche. Beaucoup de travail a été accompli depuis le début de notre démarche.

Citons par exemple notre régie interne, notre modèle de contrat de membre, notre politique de rappel au travail, notre politique sur l'abus de drogue et d'alcool, notre engagement de confidentialité des administrateurs, notre guide du membre et notre guide pour les employés non membres.

Présentement, le travail se concentre sur la rédaction des procédures de tous les travaux.

Un sous-comité découlant de notre comité de développement durable a été formé pour s'y attaquer. Une grille des tâches et des personnes pouvant les accomplir ou étant capable de les accomplir est aussi sur la table à dessin.

Cette grille et les cahiers de charge qui l'accompagneront seront bien utiles pour avoir une équipe plus flexible pouvant s'adapter aux imprévus. Une belle procédure à appliquer pour être une entreprise capable de s'ajuster au besoin et ce, rapidement.

# Économique

## enjeux et objectifs

- **Approvisionnement responsable :**
  - Favoriser des achats locaux respectant des critères sociaux et environnementaux.
- **Rentabilité et offre des produits et services :**
  - Vendre des plants destinés au grand public.
  - Offrir un service de compensation carbone par la plantation d'arbres.
  - Resserrer les coûts de production.
- **Partage des bénéfices :**
  - Étudier la faisabilité d'une ristourne pour les membres de la coopérative.
- **Recherche et développement :**
  - Améliorer les techniques de production et rechercher de nouvelles et de meilleures façons de procéder.

# Approvisionnement responsable

Pour l'enjeu de l'approvisionnement responsable, nous avons l'objectif de favoriser des achats locaux respectant des critères sociaux et environnementaux. Bien que ce soit contre notre volonté, la baisse de nos achats locaux a continué cette année.

Cette diminution est toujours en lien avec le programme de modernisation des infrastructures. Ce programme nécessite l'achat d'équipements spécialisés qui ne sont pas disponibles

en Gaspésie. Sans compter l'achat de parts dans une pépinière qui nous oblige à acheter des tunnels pour la production de plants.

Néanmoins, cette modernisation est la bienvenue pour notre productivité et notre rentabilité.

Et par ailleurs, notre politique d'achats responsables est enfin en rédaction. Cette dernière sera publiée prochainement.

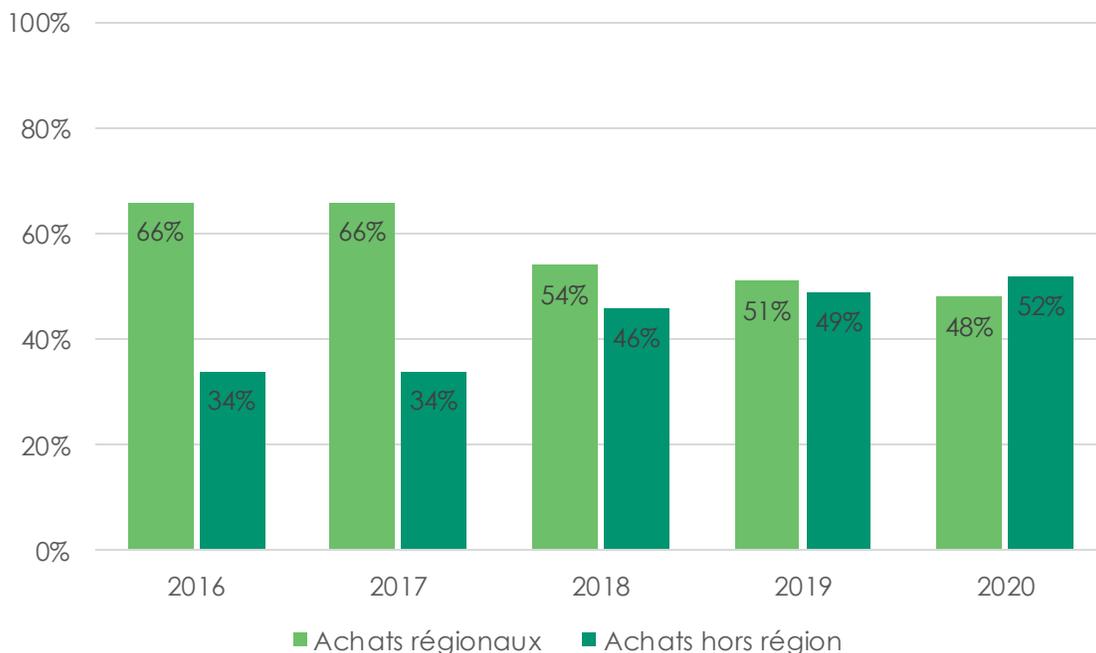


Figure 1 : Ratio entre les achats régionaux et les achats hors région de 2016 à 2020.

# Rentabilité et offre

## des produits et services

Pour l'enjeu de la rentabilité et de l'offre des produits et services, notre premier objectif est de vendre des plants destinés au grand public.

Il y a eu une augmentation significative du nombre de plants d'ornement vendus grâce, notamment, au contrat pour la production de 150 000 plants avec un fournisseur de sapins de Noël, réparti sur trois ans.

Notre deuxième objectif est d'offrir un [service de compensation carbone](#) par la plantation d'arbres.

Cette année, aucune activité de promotion n'a été effectuée en lien avec le service. Malgré tout, 2 033 arbres ont été commandés. Signe que notre service de compensation commence peu à peu à se faire connaître.

Notre troisième objectif est de regarder les possibilités de resserrer les coûts de production pour une meilleure rentabilité.

Toutes les actions de notre plan pour cet objectif ont été réalisées. Nous demeurons néanmoins à l'affût pour toute possibilité d'amélioration.

### Plants vendus par le service d'ornement



### Plants vendus par la compensation carbone

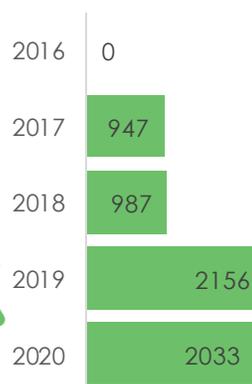


Figure 2 : Ventes supplémentaires de plants grâce au service d'ornement de 2016 à 2020 ainsi qu'au service de compensation carbone de 2017 (début du service) à 2020.

# Partage des bénéfices

Pour l'enjeu du partage des bénéfices, notre objectif est d'étudier la faisabilité d'une ristourne pour les membres de la coopérative.

L'objectif est atteint puisque l'étude de faisabilité en tant que telle a été accomplie en établissant une cascade décisionnelle, validée par notre comptable, pouvant mener à une ristourne à nos membres.

Cette année, en absence d'AGA, le statu quo a été maintenu puisqu'il y a

encore des investissements à effectuer pour améliorer l'entreprise.

Et ce, sans compter l'incertitude initiale en lien avec la pandémie au début de l'année.

Une fois de plus, nous réitérons qu'offrir une ristourne à nos membres est hautement important pour notre entreprise afin de souligner leur bon travail et leur engagement renouvelé année après année.

# Recherche et développement

En termes de recherche et développement, notre objectif est d'améliorer nos techniques de production de façon continue.

Nous recherchons et développons constamment de nouvelles et de meilleures façons de procéder à intégrer dans nos opérations.

Plus particulièrement cette année, nous avons ajusté les tables de triage pour la pépinière de New Richmond et celles-ci sont présentement en essai.

Toujours dans le but de garantir une meilleure ergonomie et un meilleur confort à nos membres, l'évaluation de ces tables se fait en continu.

Nous avons également continué la mécanisation de l'entreprise, notamment avec l'ajout d'un réceptacle en haut de l'empoteuse

ainsi que des convoyeurs pour la sortie des plants.

Sur un autre sujet, nous poursuivons les tests de produits biologiques pour les traitements. Aussi, la récolte de données pour déterminer le seuil de traitement des charançons continue de se préciser. Ces données peuvent nous permettre d'utiliser moins de pesticides.

De plus, nous avons cessé l'utilisation de certains pesticides que nous considérons trop nocifs et faisons présentement l'essai de nouveaux insecticides à moins grand impact environnemental.

Il s'agit ici d'un travail en perpétuel changement. Les techniques et les technologies évoluent rapidement et notre coopérative souhaite suivre la vague.

# Social

## enjeux et objectifs

- **Sentiment d'appartenance des employés :**
  - Connaître l'opinion des employés vis-à-vis l'entreprise.
  - Augmenter l'implication et la participation des employés.
- **Formations et compétences du personnel :**
  - Développer et améliorer les compétences de nos employés.
- **Équité :**
  - Garantir l'équité de traitement de nos employés et formaliser nos pratiques.

# Sentiment

## d'appartenance des employés

Pour l'enjeu du sentiment d'appartenance des employés, notre premier objectif est de connaître l'opinion de ceux-ci concernant l'entreprise.

Toutes les actions du plan à propos de cet objectif ont été accomplies, notamment l'action phare qui était de consulter nos employés sur leur satisfaction envers l'entreprise en collaboration avec la SADC de Baie-des-Chaleurs. Les données de ce sondage sont toujours utilisées.

Notre deuxième objectif pour cet enjeu est d'augmenter l'implication et la participation des employés.

Cette année, l'implication des employés a pris diverses formes.

Il y a eu la création de sous-comités pour aider à la réalisation de certaines actions importantes de

notre plan de développement durable.

Il y a également eu la mise en place d'un comité COVID pour aider à l'intégration et au respect des mesures sanitaires.

Et, notre comité de liaison a été particulièrement actif. En 2020, il y a eu l'accueil de nouveaux employés et de nouveaux membres, l'organisation d'un quiz SARGIM, la planification d'une activité de fin de saison, la publication de l'édition 2020 du Journal L'arbre à jour ainsi que la remise de cartes cadeaux aux employés.

Sans compter notre boîte à suggestions qui est toujours à la disposition des employés afin de recevoir leurs idées, leurs commentaires et leurs suggestions.

# Formations et compétences du personnel

Notre objectif pour cet enjeu est de développer et d'améliorer les compétences de nos employés grâce à des formations.

Le nombre d'heures de formation a connu une légère baisse cette année.

Cette diminution est attribuable à certaines formations spécifiques offertes dans les années antérieures qui n'avaient pas besoin d'être reconduites.

D'ailleurs, un profil de compétences en partenariat avec le Comité

sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier a été réalisé pour aider à un plan de formation.

Les formations de base sont offertes en continu pour les nouveaux employés. Il y a également du compagnonnage entre les employés déjà en place et les recrues.

De plus, la direction demeure ouverte à recueillir les propositions de formations que les employés aimeraient recevoir pour développer leurs compétences.

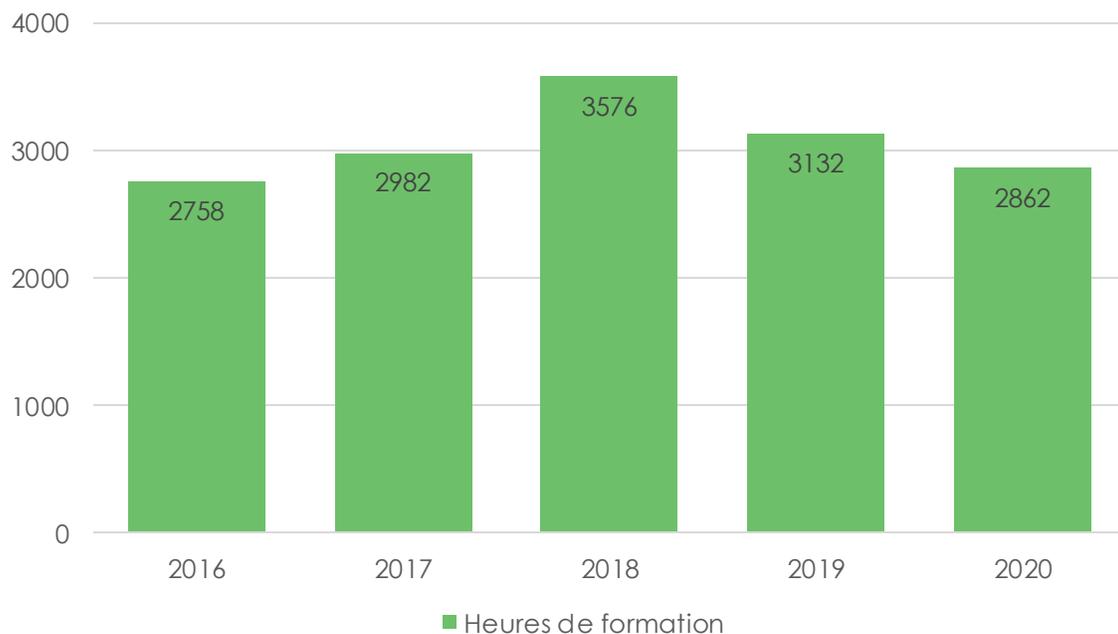


Figure 3 : Nombre d'heures de formation suivi par le personnel de l'entreprise de 2016 à 2020.

# Équité

## entre le personnel

Pour cet enjeu, notre objectif est de garantir l'équité de traitement entre tous nos employés et formaliser nos pratiques dans ce domaine.

À l'image des années passées, il y a une mise à jour et une distribution du manuel de l'employé incluant les grilles salariales de tous les niveaux hiérarchiques, les règles de conduite ainsi que tout document régissant le fonctionnement de l'entreprise.

Les gestionnaires sont toujours invités à demeurer à l'affût pour s'assurer que l'équité et le respect priment au sein du personnel.

Chaque employé doit se sentir bien dans son milieu de travail, autant dans les relations avec les autres membres de son équipe que dans les relations avec ses supérieurs. Tous sont considérés égaux.

# Environnemental

## enjeux et objectifs

- **Gestion des émissions de gaz à effet de serre :**
  - Réaliser un bilan carbone.
  - Réduire la consommation de carburant.
- **Gestion des matières résiduelles :**
  - Mettre en valeur par le réemploi, la récupération et la valorisation un maximum de matières résiduelles.
  - Sensibiliser le personnel à la réduction à la source et à la récupération des matières résiduelles.
- **Gestion de l'eau :**
  - Réduire la consommation d'eau de l'entreprise.
- **Gestion de l'énergie :**
  - Réduire la consommation d'énergie de l'entreprise.
  - Utiliser des sources d'énergie renouvelable.
- **Impact environnemental local :**
  - Améliorer nos connaissances sur nos impacts environnementaux.

# Gestion des émissions de gaz à effet de serre

Pour l'enjeu de la gestion des gaz à effet de serre (GES), notre bilan carbone de 2020 affiche des émissions de 73 350 kg de CO<sub>2</sub>e et une absorption grâce à la croissance de nos arbres de 95 806 kg pour un total de - 22 456 kg de CO<sub>2</sub>e.

Sans l'ombre d'un doute, notre entreprise est bien au-delà de la carboneutralité. Sans compter que nos émissions seront compensées deux fois plutôt qu'une par une plantation d'arbres.

La diminution de notre bilan carbone s'explique par une baisse des dépla-

cements d'affaires et l'augmentation de l'absorption est due à un plus grand nombre d'arbres de deux ans et plus en croissance sur notre site.

Pour l'objectif de la réduction de la consommation de carburant, nous avons eu une diminution marquée. Pas besoin de rappeler que la pandémie a eu son rôle à jouer.

Tout de même, nos deux véhicules électriques et le covoiturage entre les employés viennent également jouer en notre faveur.

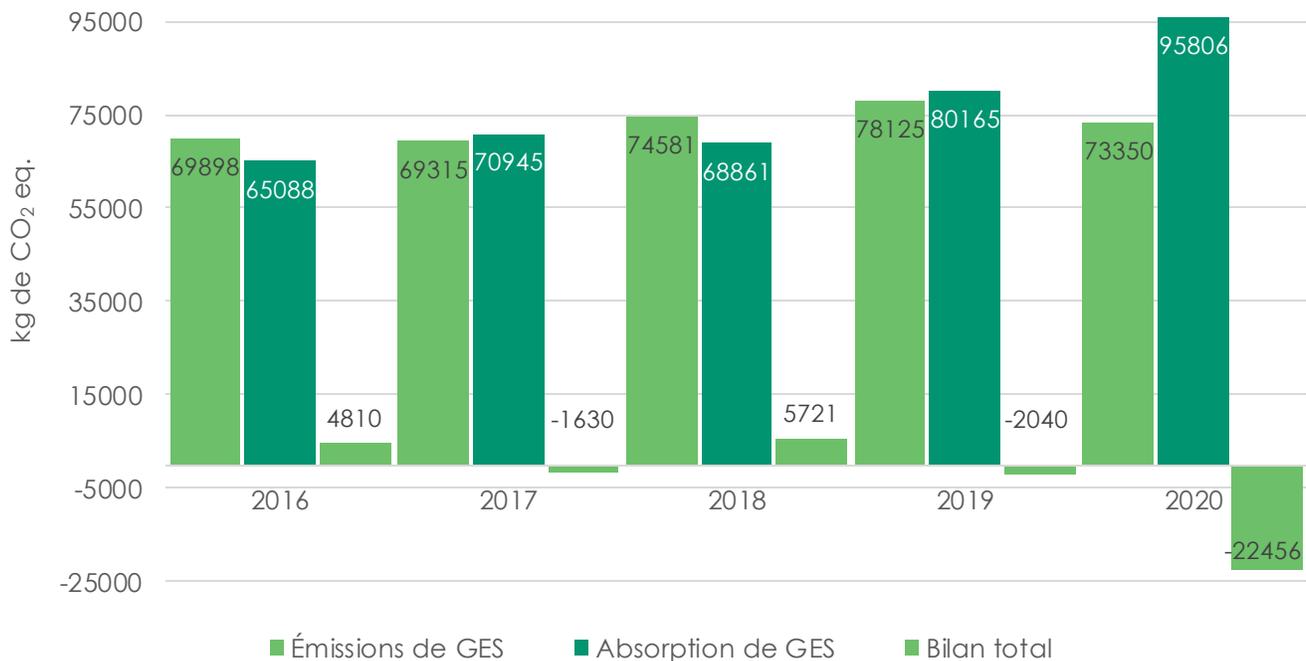


Figure 4 : Bilan carbone de l'entreprise de 2016 à 2020.

# Gestion des matières résiduelles

Pour l'enjeu de la gestion des matières résiduelles, notre objectif est de mettre en valeur par le réemploi, la récupération et la valorisation un maximum de matières résiduelles.

Nous avons cette année porté notre attention sur la valorisation de nos résidus forestiers.

Un audit énergétique a été effectué avec Biomasse Québec afin de vérifier si un système de chauffage à la biomasse alimenté par nos résidus pourrait s'avérer rentable.

Suite aux rencontres avec les experts, ceux-ci nous ont mentionné que ce projet serait bel et bien possible.

Par contre, le retour sur investissement serait d'environ 7 ans, sans compter le travail supplémentaire de la part des employés pour entretenir le four à biomasse.

Bien qu'intéressant, nous gardons cette idée pour le futur et non pas

pour une réalisation à court terme. Sur le même sujet, l'idée de composter les résidus directement sur le site en vue de les réutiliser dans la production a été proposée. Ce projet sera à l'étude dans les prochaines années.

Notre deuxième objectif pour cet enjeu est de sensibiliser le personnel à la réduction à la source et à la récupération des matières résiduelles.

Comme pour les années antérieures, nous continuons d'informer les nouveaux employés sur les bienfaits de la récupération et l'ensemble du personnel par des affiches à propos du tri des déchets.

Notre volonté de mettre en place un système de comptabilisation afin de mieux connaître la quantité de matières résiduelles générées par nos activités est toujours dans notre ligne de mire.

# Gestion de l'eau

Pour l'enjeu de la gestion de l'eau, notre objectif est de réduire la consommation d'eau de l'entreprise.

En 2020, nous avons connu une augmentation de notre consommation, soit 36 504 m<sup>3</sup> en comparaison avec 32 259 m<sup>3</sup> l'année passée.

Cette augmentation s'explique par le fait que l'été a été particulièrement

sec avec très peu de précipitations de pluie.

Cette condition météorologique difficile pour le milieu agricole nous a forcés à arroser plus fréquemment.

Malgré cela, nous continuons de sensibiliser les employés à adopter les bons comportements en matière de gestion de l'eau.

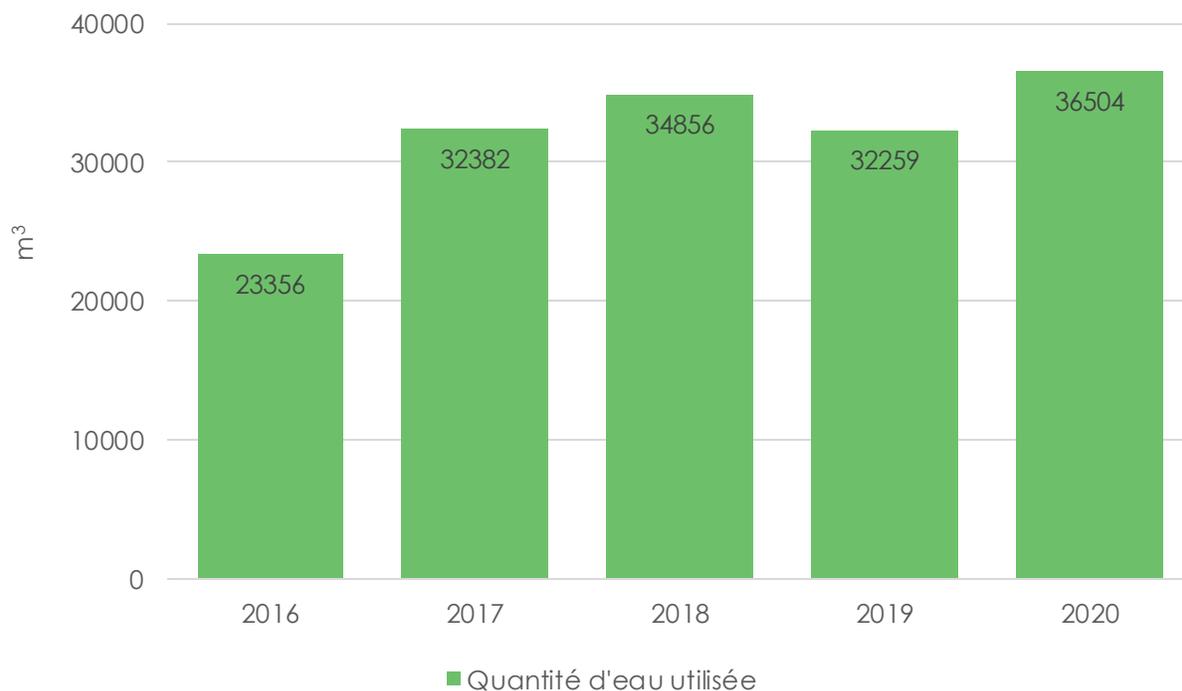


Figure 5 : Consommation en eau (m<sup>3</sup>) de l'entreprise de 2016 à 2020.  
(2016 n'inclut pas la pépinière de New Richmond)

# Gestion de l'énergie

Pour cet enjeu, notre premier objectif est de réduire la consommation d'énergie de l'entreprise.

Forte augmentation de notre consommation électrique en 2020. Nous sommes passés de 123 971 kWh en 2019 à 150 604 kWh en 2020.

Cet accroissement s'explique par le fonctionnement accru de nos chambres froides causé par des

températures extérieures plus élevées qu'à l'habitude en juin et en juillet. L'un de nos bâtiments a également consommé davantage sans raison apparente. Un suivi à ce sujet sera effectué.

Notre deuxième objectif, soit d'utiliser des sources d'énergie renouvelable, a déjà été atteint en 2017 grâce à l'abandon de nos systèmes de chauffage au mazout.

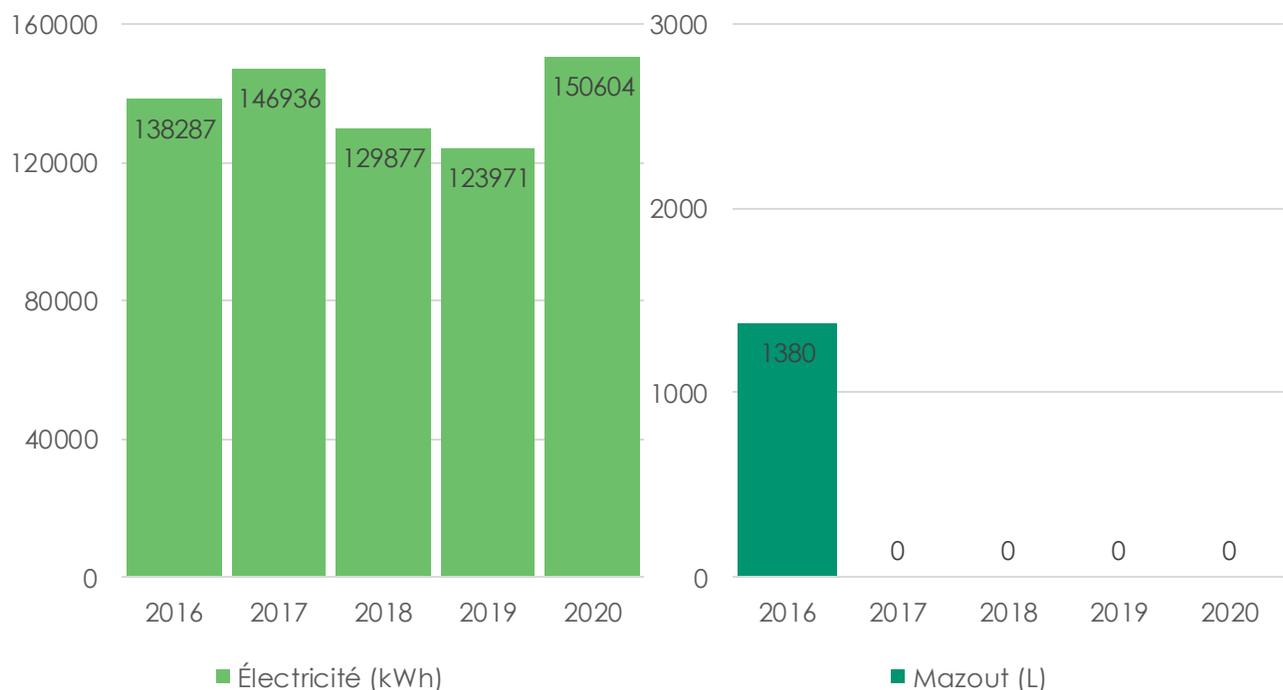


Figure 6 : Consommation d'électricité (kWh) et de mazout (L) de l'entreprise de 2016 à 2020.

# Impact

## environnemental local

Notre objectif ici est d'améliorer nos connaissances sur nos impacts environnementaux au niveau local.

Comme mentionné auparavant dans ce rapport, nous avons continué notre suivi rigoureux des pesticides achetés en regardant leur indice de dangerosité afin de favoriser ceux avec le moins d'impact. Nous avons d'ailleurs abandonné certains pesticides jugés trop nocifs selon nous.

Nous continuons également de maintenir et d'améliorer nos pratiques d'intervention en ce qui concerne la manipulation et l'épandage de pesticides afin de demeurer au seuil minimum d'utilisation nécessaire.

Chaque début de saison est une occasion pour sensibiliser les travailleurs à adopter les bons comportements en matière d'environnement.

Cette année, nous avons installé un dispositif afin de récolter le lessivat des plants et ainsi valider si notre arrosage est adéquat ou non. Un arrosage excessif peut causer le lessivage du substrat et la perte d'engrais par le fait même.

L'impact environnemental demeure l'un de nos enjeux les plus préoccupants et nous faisons tout en notre pouvoir pour le minimiser autant que possible tout en respectant les exigences de qualité du ministère.

# Pour plus d'informations

Dans une optique d'amélioration continue, la Coopérative SARGIM est toujours ouverte à connaître vos opinions, commentaires et suggestions à propos de notre démarche de développement durable. Pour ce faire, vous pouvez communiquer avec :

**M. Denis Bujold – Directeur général**

Coopérative SARGIM  
335, boulevard Perron Ouest,  
New Richmond, Québec, G0C 2B0

Téléphone : 418 392-6210  
Courriel : [administration@sargim.com](mailto:administration@sargim.com)

Visitez le [sargim.com](http://sargim.com) pour en savoir plus!

