



2021

Rapport de développement durable

Table des matières

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

Environnemental – Enjeux et objectifs.....	16
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
Pour plus d'informations	22



Message de la direction

Voici le dernier rapport annuel en lien avec notre démarche de développement durable 2016-2021.

Nous avons complété avec fierté un premier tour de roue, mais ceci n'est pas une finalité en soi.

Au contraire, nous appliquons un processus d'amélioration continue pour sans cesse nous perfectionner.

Cheminer sous la bannière du développement durable est pour nous essentiel puisque la pérennité économique de notre coopérative est indissociable avec le bien-être de nos parties prenantes et la santé de notre environnement.

En plus d'appliquer notre plan d'action en développement durable actuel lors de cette dernière année, nous avons en parallèle travaillé en comité pour élaborer la prochaine monture de notre démarche.

Il y aura donc une suite à cette belle aventure avec une politique 2022-2026 accompagnée d'un nouveau plan d'action. Et c'est sans prétention que nous affirmons passer à la vitesse supérieure.

De la gestion de la relève jusqu'à la gestion des matières résiduelles, en passant par le contrôle de la rentabilité et les conditions de travail, nous travaillerons ardemment sur un total de 15 différents enjeux avec des objectifs chiffrés à atteindre d'ici 2026.

Mais pour l'instant, ce présent rapport vous fera un récapitulatif de nos cinq dernières années et de tout le chemin parcouru depuis.

Bonne lecture!



Denis Bujold – Directeur général

Notre coopérative

en quelques mots...

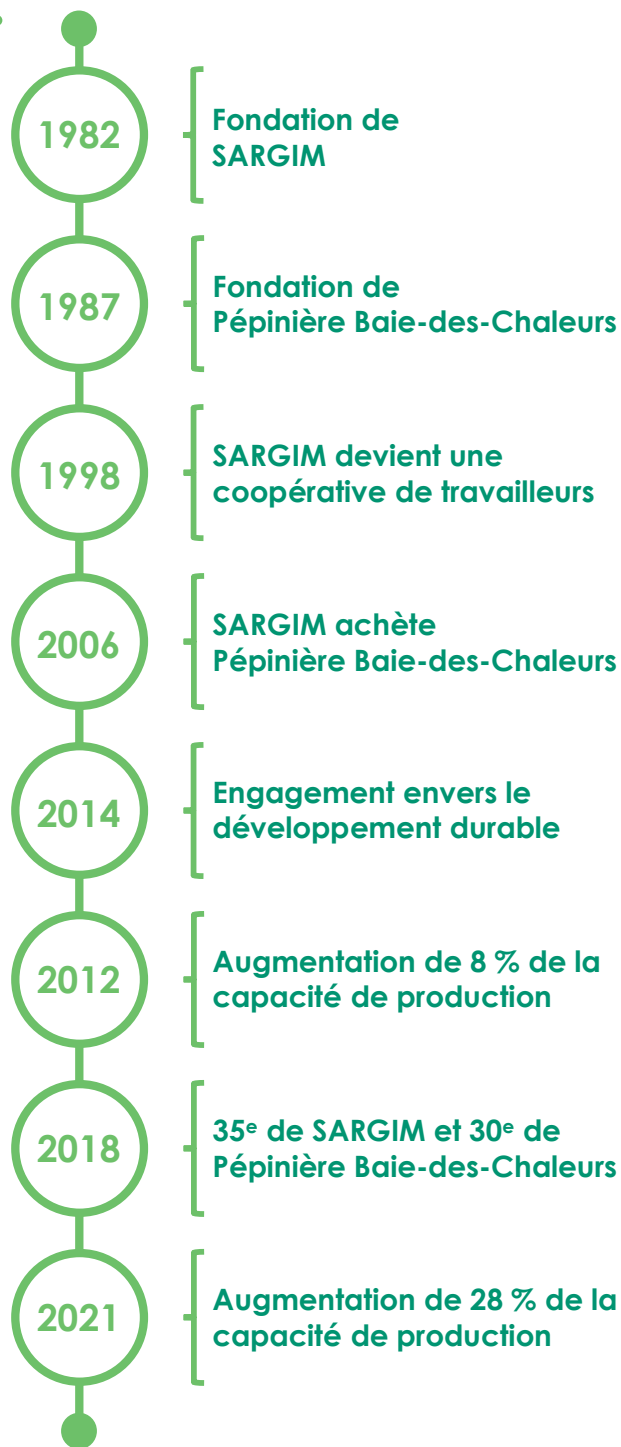
La Coopérative SARGIM œuvre dans le domaine agroforestier depuis sa fondation. Notre principale activité est la production de plants forestiers servant au reboisement en forêt publique et privée pour le compte du Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs.

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. Nous avons adapté notre vision, notre mission et nos valeurs d'entreprise afin que celles-ci s'imprègnent du développement durable.

Nous voulons autant que possible garder une vision à long terme qui intègre à la fois les préoccupations économiques, sociales et environnementales.

Chaque année, nous présentons cette culture renouvelée et les principes coopératifs aux travailleurs en début de saison. Il y a aussi eu un rafraîchissement de nos logos d'entreprise et de notre site web afin d'afficher clairement le tout.

Le second objectif pour cet enjeu était de s'assurer du respect et de la mise en œuvre de notre plan

d'action en développement durable.

Pour ce faire, les membres du comité de développement durable se sont rencontrés annuellement pour faire le suivi du plan d'action.

Cette année, particulièrement, il y a eu quatre rencontres (au lieu de deux) pour élaborer notre prochaine politique de développement durable ainsi qu'un plan d'action 2022-2026 qui l'accompagnera.

De plus, lors des cinq dernières années de mise en œuvre de notre démarche, nous avons été suivis en continu par une firme de services-conseils en développement durable, preuve de notre engagement à vouloir appliquer notre politique avec sérieux.

Sans compter qu'il y a eu la publication de rapports annuels de développement durable pour faire état de notre progression à nos parties prenantes internes et externes.

Communication

avec les parties prenantes

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

Il y a chaque année (sauf en 2020 en raison de la pandémie) notre assemblée générale (AGA) pour transmettre à nos employés toute information pertinente les concernant. C'était aussi l'occasion pour présenter la progression de notre plan d'action en développement durable.

La création d'un groupe Facebook privé avait également été un bel outil pour rejoindre efficacement les membres de notre personnel.

Notre deuxième objectif était 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.

Nous avons également notre page web pour afficher notre politique et notre page Facebook publique pour publier des nouvelles relatives à notre démarche.

Au fil des ans, il y a aussi eu diverses sorties publiques afin de présenter l'entreprise et notre démarche lors de différents événements.

Finalement, notre troisième objectif était 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, il y a eu en continu des partages d'expériences vécues sur des sujets variés pouvant être utiles à ces organismes et vice versa.

Stratégies, politiques et objectifs

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

Lors des cinq dernières années, il y a eu un gros travail de rédaction et de formalisation de nos pratiques.

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 politique contre le harcèlement, notre engagement de confidentialité des administrateurs, notre guide du membre et notre guide pour les employés non membres.

À noter que le travail pour cet objectif n'est pas terminé. Présentement, les procédures de tous les travaux ainsi qu'une grille des tâches et des personnes pouvant les accomplir sont en cours de rédaction.

Il sera d'autant plus important pour la suite de maintenir en vie ces guides et politiques en les actualisant régulièrement au besoin.

Le but de toute cette formalisation de notre gestion et de nos procédures est de minimiser les risques ainsi que d'instaurer un climat de confiance entre la direction et les salariés en assurant que tous ont accès à la même information et à un cadre de référence à jour.

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 couts 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.

Malheureusement, nous pouvons affirmer que nous avons échoué cet objectif. Une politique d'achats responsables a bien été rédigée, mais sur le tard et cette dernière n'a pas eu le temps d'être appliqué.

Malgré une hausse en 2021, nos achats locaux ont été en baisse comparativement à l'année de référence, bien que ce fût contre notre volonté.

Cette diminution a été en lien avec le programme de modernisation des infrastructures. Ce programme nécessitait l'achat d'équipements spécialisés qui ne sont pas disponibles en Gaspésie.

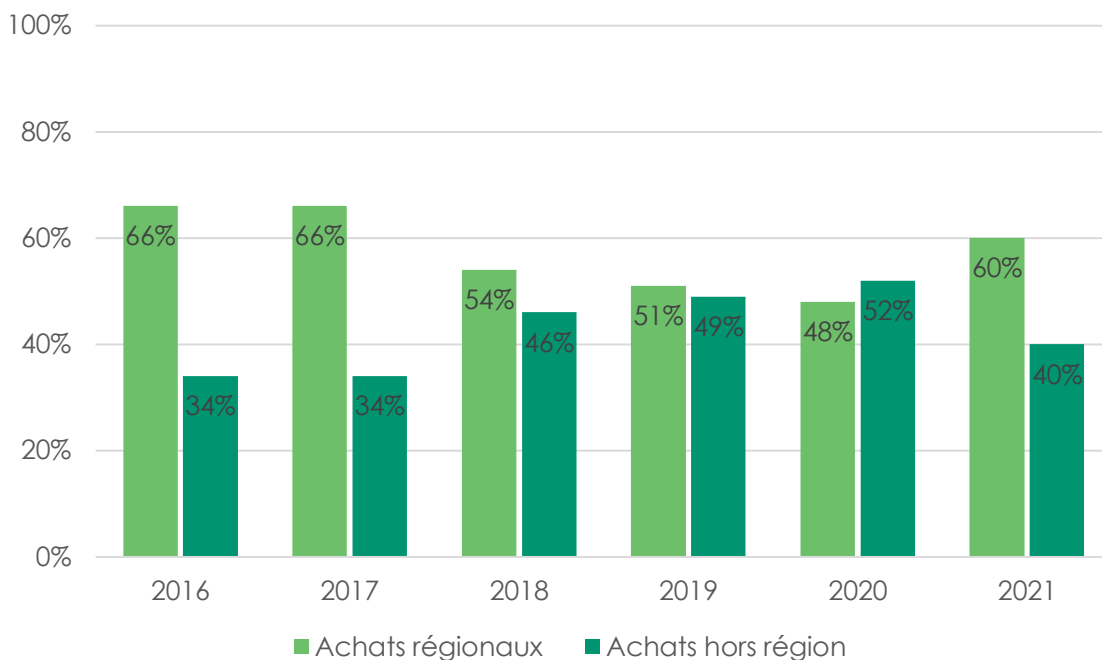


Figure 1 : Ratio entre les achats régionaux et les achats hors région de 2016 à 2021.

Rentabilité et offre des produits et services

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

Pour les plants d'ornement, une erreur s'était glissée dans nos calculs de 2020. Après ajustement, la dernière année montre une légère progression.

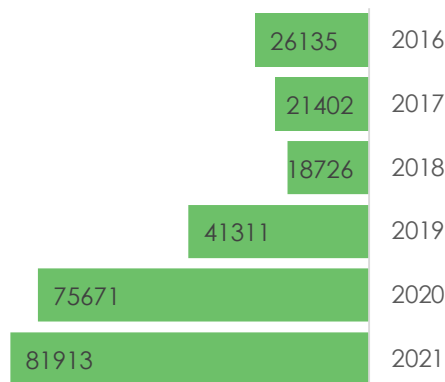
Notre deuxième objectif était d'offrir un service de compensation carbone par la plantation d'arbres. Cette année, il y a eu une

augmentation marquée. Un total de 4 942 arbres a été commandé, prouvant la popularité grandissante de ce service.

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

Diverses actions ont été accomplies, par exemple, la comparaison de la rentabilité avec l'OPPFQ et l'optimisation de la veille sur les coûts de production

Plants vendus par le service d'ornement



Plants vendus par la compensation carbone

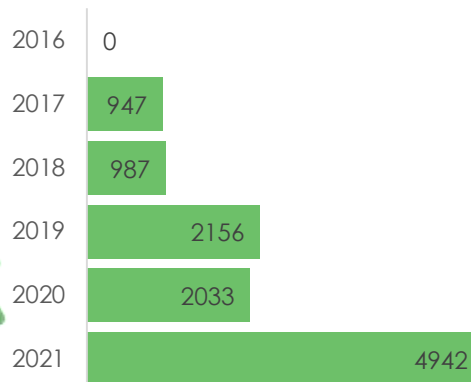


Figure 2 : Ventes supplémentaires de plants grâce au service d'ornement de 2016 à 2021 ainsi qu'au service de compensation carbone de 2017 (début du service) à 2021.

Partage des bénéfices

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

L'objectif a été 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.

Par contre, au fil des ans, les membres de notre coopérative se sont toujours prononcés contre le versement d'une ristourne lors de l'assemblée générale annuelle.

Ces décisions se sont prises sur recommandation du conseil d'admi-

nistration puisqu'il y a eu des immobilisations à acheter pour améliorer les opérations de notre entreprise.

Néanmoins, nous réitérons une fois de plus qu'offrir une ristourne à nos membres est hautement important pour notre coopérative parce que ceux-ci le méritent pleinement pour tout leur bon travail effectué dans nos deux pépinières.

Nous demeurerons optimistes que ce projet de ristourne finira par voir le jour le moment venu et ce, sans compromettre la santé financière de notre coopérative.

Recherche et développement

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

Cet objectif est en continu puisque nous recherchons et développons constamment de nouvelles et de meilleures façons de procéder à intégrer dans nos opérations.

Lors de notre plan d'action 2016-2021, nous avons mis en place des moyens pour contrer les gels hivernaux en plantant notamment des haies brise-vent et en aménageant celles existantes.

Nous avons aussi déterminé un seuil de traitement pour les charançons afin de minimiser les traitements de pesticides.

D'ailleurs, nous poursuivons les tests de produits biologiques pour les traitements. Nous avons cessé l'utilisation de certains pesticides que nous considérons trop nocifs et faisons l'essai d'insecticides moins dommageable sur l'environnement.

Nous avons également fait l'évaluation de nouveaux matériaux de recouvrement en remplacement de la silice.

Pour le bien-être de nos employés de terrain, nous essayons d'ajuster et d'améliorer les tables de triage, d'éclaircie et de repiquage selon les commentaires reçus.

De plus, nous avons procédé à la mécanisation de différents postes de travail. Par exemple, nous avons fait l'acquisition de défoisonneurs, de tables élévatrices, de convoyeurs, etc.

Actuellement, nous travaillons sur un projet de recherche pour contrer le champignon cylindrocladium en investissant 160 000 \$ sur deux ans (2021 et 2022).

La recherche et le développement est pour nous un travail en perpétuel changement. Les techniques et les technologies évoluent rapidement et notre coopérative souhaite s'adapter en suivant le rythme.

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 était de connaître l'opinion de ceux-ci concernant l'entreprise.

En collaboration avec la SADC de Baie-des-Chaleurs, nous avons remis un sondage pour connaître la satisfaction des membres de notre coopérative.

Ce sondage avait relevé que 90 % de nos employés se considéraient heureux au travail et se considéraient être en mesure de faire un travail intéressant, à la mesure de leurs capacités.

Il y avait également 87 % d'entre eux qui trouvaient que leur milieu de travail les inspirait à donner le meilleur d'eux-mêmes.

De manière générale, la direction est très près du personnel et les suivis se font en continu à l'appréciation des employés.

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

Plusieurs actions ont été réalisées. Il y a eu l'installation d'une boîte à suggestion à disposition des employés pour connaître leurs suggestions et leurs opinions en tout anonymat.

Il y a aussi eu la création de différents comités pour impliquer les employés, soit un comité de liaison pour faire le pont entre les membres de la direction et le personnel de l'entreprise, un comité COVID pour aider à l'intégration et au respect des mesures sanitaires ainsi que la création de sous-comités pour aider à la réalisation de certaines actions importantes de notre plan d'action en développement durable.

Il y a également eu l'organisation de diverses activités comme des parties de Noël et d'Halloween, des quiz sur l'entreprise, des activités de fin de saison, etc.

Formations et compétences du personnel

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

Le nombre d'heures de formation s'est maintenu comparativement à l'an passé.

Le pic de 2018 et 2019 était attribuable à certaines formations spécifiques 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 ainsi qu'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.

Malgré la fin de notre plan d'action actuel, la direction demeure ouverte à recueillir les propositions de formations que les employés aimeraient recevoir pour développer leurs compétences.

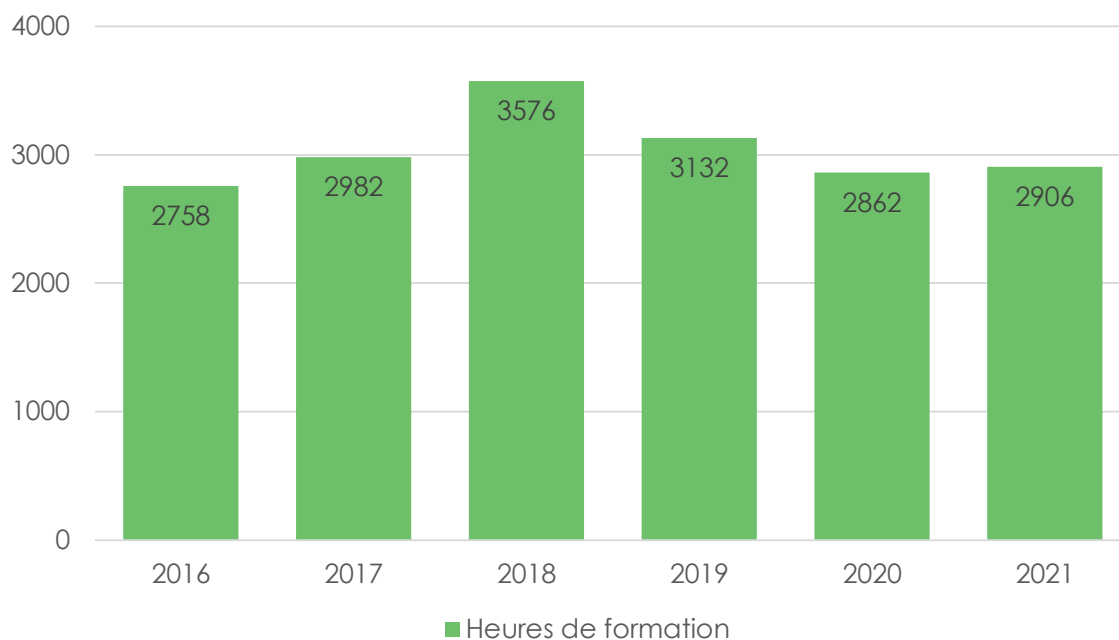


Figure 3 : Nombre d'heures de formation suivi par le personnel de l'entreprise de 2016 à 2021.

Équité

entre le personnel

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

Chaque année, il y a eu 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 notre coopérative.

Nous avons également pris des mesures d'adaptation sur nos infrastructures pour répondre aux besoins des employés en mobilité réduite.

Une consultante en ressource humaine avait aussi été mandatée pour nous aider à travailler sur cet enjeu.

De plus, 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 2021 affiche des émissions de 76 328 kg de CO₂e et une absorption grâce à la croissance de nos arbres de 86 879 kg pour un total de - 10 551 kg de CO₂e.

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

Pour l'objectif de la réduction de la consommation de carburant, nous avons réussi à maintenir nos résultats pandémiques.

Nos déplacements en véhicules électriques sur le site, les rencontres à distance par visioconférence et le covoiturage entre les employés sont venus aider à ces résultats.

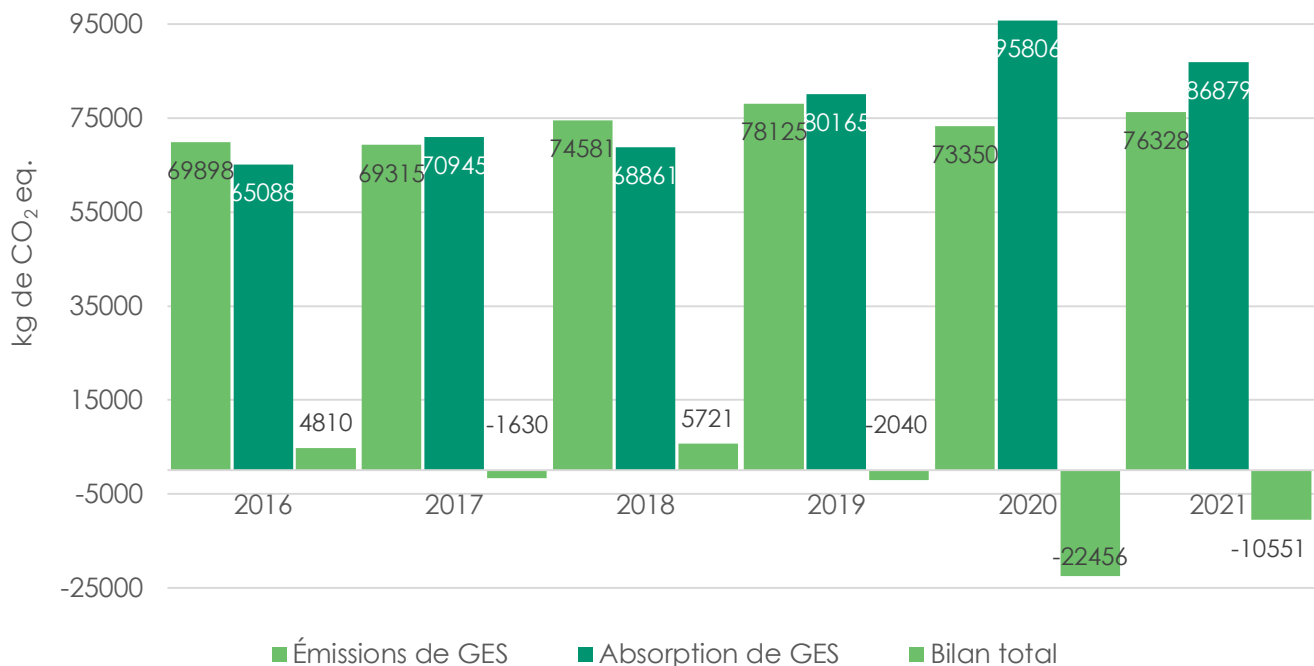


Figure 4 : Bilan carbone de l'entreprise de 2016 à 2021.

Gestion des matières résiduelles

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

Nous avons en début de démarche implanté un modèle de gestion sans papier en informatisant au niveau de l'administration.

Pour les plants rejetés, un audit énergétique avait été effectué avec Biomasse Québec pour un système de chauffage à la biomasse alimenté par nos résidus.

Il y a également l'idée de composter les résidus directement sur le site en vue de les réutiliser dans la production qui est sur la table.

Au fil des années, nous avons eu différents preneurs pour certaines de nos matières résiduelles sans nécessairement trouver un débouché régulier.

Par exemple, certains « rejets » suite à l'achat de notre matériel sont laissés à la disposition des employés ou d'autres entreprises comme des palettes de bois, des plastiques de

serres, des sacs de tourbes, de silices, etc. Les vieux plastiques des tunnels ont été réutilisés pour couvrir les plants en hiver.

De plus, nos deux pépinières sont inscrites à la nouvelle monture de Synergie Gaspésie. Il s'agit d'un projet visant à créer un réseau d'entreprises maillées les unes avec les autres par notamment des échanges de matières. Nous avons espoir de continuer nos efforts de mise en valeur de nos résidus via ce projet régional.

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

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 était de réduire la consommation d'eau de l'entreprise.

En 2020, nous avons connu une diminution marquée de notre consommation, soit 23 394 m³ en comparaison avec 36 504 m³ l'année passée.

Cette diminution s'explique par le fait que nous avons diminué les arrosages

pour contrer l'apparition d'un champignon (cylindricladium) dans nos cultures et qu'il y a eu beaucoup de précipitations en 2021 par rapport aux années passées amenant une réduction de nos besoins en eau.

Nous continuons de sensibiliser les employés à adopter les bons comportements en matière de gestion de l'eau.

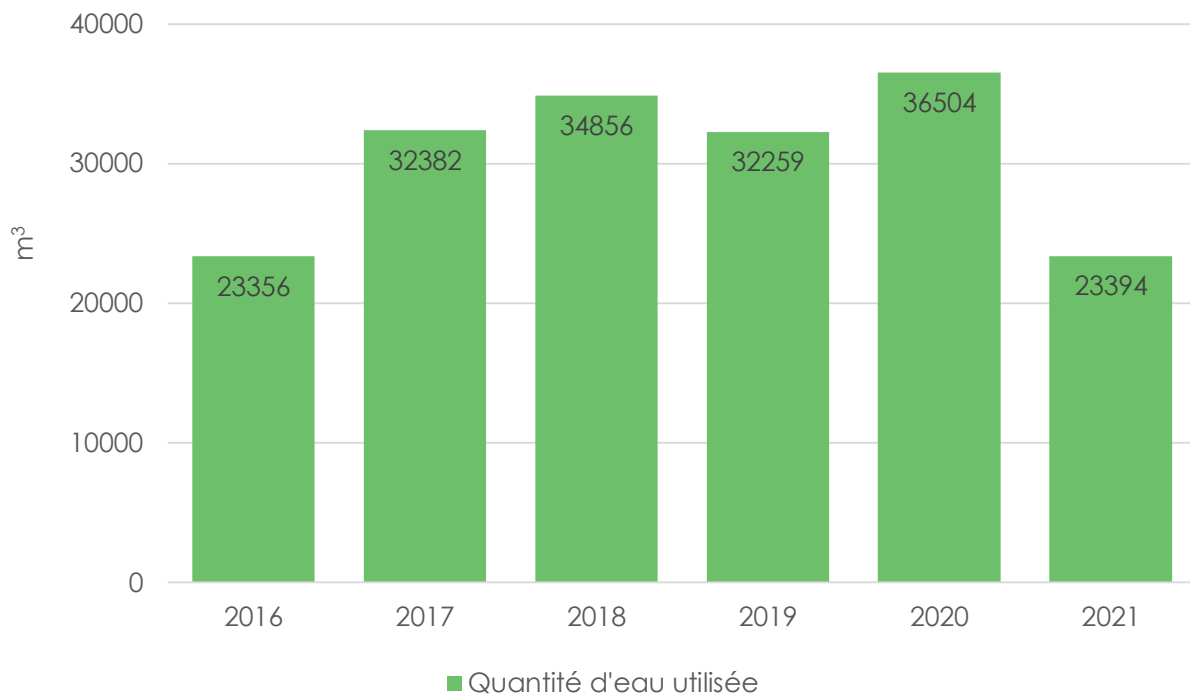


Figure 5 : Consommation en eau (m³) de l'entreprise de 2016 à 2021. (2016 n'inclut pas la pépinière de New Richmond)

Gestion de l'énergie

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

Il y a eu une faible diminution de notre consommation électrique en 2021. Nous sommes passés de 150 604 kWh en 2020 à 141 815 kWh en 2021. Nous pouvons affirmer qu'au fil des

ans, il n'y a pas eu une diminution significative de notre consommation d'énergie.

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.

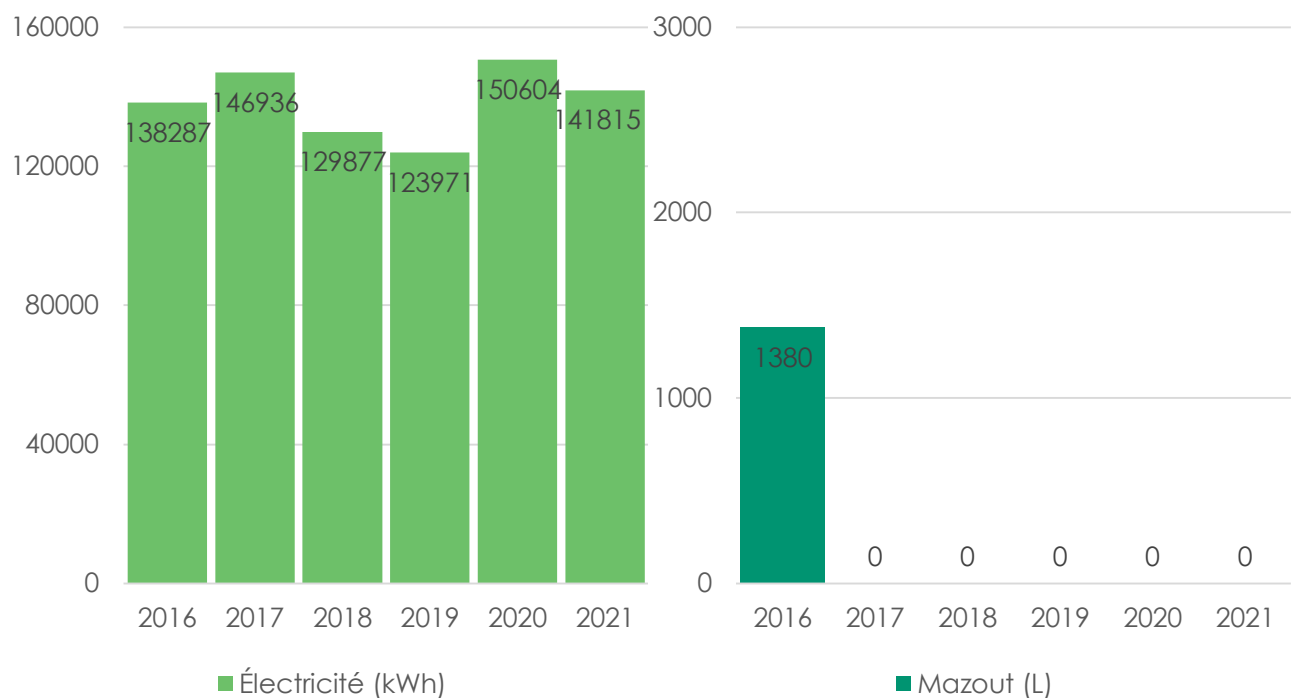


Figure 6 : Consommation d'électricité (kWh) et de mazout (L) de l'entreprise de 2016 à 2021.

Impact

environnemental local

Notre objectif ici était 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.

Nous avons l'an passé 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.

D'ailleurs, le présent enjeu reviendra dans notre démarche de développement durable 2022-2026 avec différents objectifs.

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

Visitez le sargim.com pour en savoir plus!

