



2017

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

Bien que notre engagement envers le développement durable ait été officialisé dès 2014 par notre conseil d'administration, ce rapport de développement durable 2017 est le tout premier de ce qui deviendra une coutume annuelle.

Nous voulons amener notre démarche à un niveau supérieur de crédibilité. Ce premier rapport synthèse a pour but de prouver notre sérieux et notre volonté à faire de notre coopérative un exemple à suivre pour la région.

Nous sommes pleinement conscients qu'une entreprise comme la nôtre, une pépinière forestière, est hautement vulnérable face à la qualité de son environnement. Il va sans dire que les notions environnementales, sociales et économiques sont pour nous indissociables les unes des autres.

C'est ainsi qu'une démarche de développement durable était la suite logique à la gestion de notre coopérative. La pérennité des ressources naturelles, le bien-être de nos parties prenantes et la viabilité économique de nos opérations sont les fondations sur lesquelles nous voulons édifier notre entreprise.

De belles actions ont été menées à bien cette année comme la mise en place d'un service de compensation carbone et l'abandon de nos systèmes de chauffage au mazout.

À la lecture de ce rapport, vous trouverez plusieurs autres exemples de notre détermination à vouloir sans cesse améliorer notre coopérative! Notre route vers la durabilité est encore longue, mais pas à pas, nous nous efforçons d'offrir aux générations futures un avenir meilleur.



Denis Bujold – Directeur général

Notre coopérative

en quelques mots...

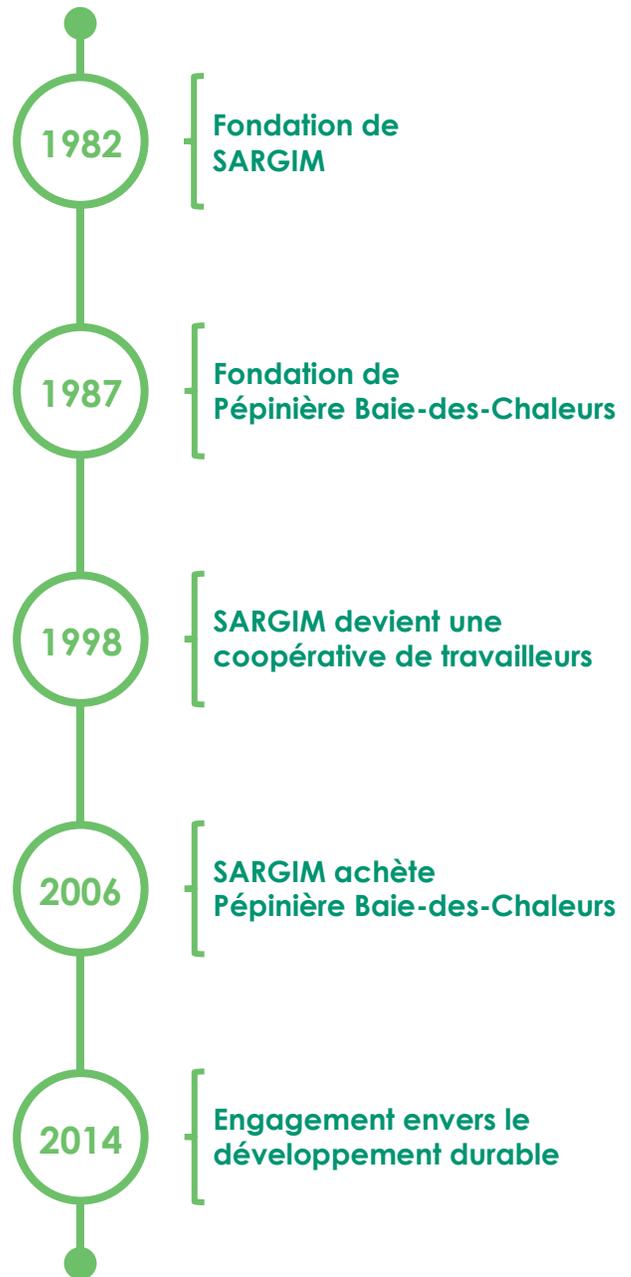
La Coopérative SARGIM œuvre dans le domaine agroforestier depuis sa fondation. Notre principale activité est la production de plants forestiers servant au reboisement en forêt publique et privée pour le compte du Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs.

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.

Depuis peu, notre coopérative offre 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 près de 50 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 établir clairement notre engagement envers le développement durable, nous avons comme objectif d'inclure ses principes dans notre culture organisationnelle et dans nos modes de prise de décisions.

Nous avons travaillé sur une mise à jour de notre mission, de notre vision et de nos valeurs afin que ces éléments s'imprègnent des notions du développement durable et deviennent la boussole de notre coopérative. Le tout a été inclus clairement à notre nouveau site web.

Nos valeurs et nos principes corporatifs sont maintenant communiqués au début de chaque saison avec nos employés. Il est primordial pour nous que ces derniers se sentent impliqués et inspirés par notre culture d'entreprise.

Nous demeurons également à l'affût des formations relatives au développement durable pour parfaire nos connaissances dans ce domaine. Il y a eu un représentant de notre coopérative à chacune des formations du Réseau en

développement durable de la Baie-des-Chaleurs organisées par la SADC de Baie-des-Chaleurs.

Notre 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.

Pour ce faire, un membre de la haute direction, soit le directeur général de la coopérative, a été nommé comme le responsable de la démarche.

Un comité de développement durable, composé de différents employés et de membres de la direction et du conseil d'administration, a été formé. Ce comité se rencontre au minimum une fois par année pour faire le suivi des objectifs de notre plan d'action.

De plus, une firme de services-conseils en développement durable a été mandatée pour une troisième année consécutive pour nous accompagner et nous assister dans la mise en œuvre de notre politique et de notre plan d'action.

Communication

avec les parties prenantes

Le premier objectif de cet enjeu est de diffuser de façon transparente à l'interne les informations relatives à l'entreprise. Le contenu de notre politique de développement durable (et par conséquent nos axes stratégiques pour les prochaines années) a été présenté à l'ensemble des employés dès que celle-ci fût achevée. Les employés ont ainsi eu la possibilité de poser leurs questions et de nous faire part de leurs propositions.

Notre assemblée générale annuelle (AGA) est aussi l'occasion de donner l'heure juste à nos employés en ce qui concerne tous les aspects de la gestion et des opérations de l'entreprise. Le directeur général applique également le système de « porte ouverte » et encourage les employés à communiquer avec lui, peu importe le sujet abordé.

Notre deuxième objectif est de communiquer à l'externe nos efforts et nos succès en développement durable. Une refonte complète de notre site web a été réalisée avec une entreprise locale pour mettre à l'avant-plan notre désir de cheminer sous l'optique du développement durable. Il est possible d'y consulter facilement notre politique.

Nous avons créé un registre de nos parties prenantes afin de faciliter les occasions de dialogue. Nous allons prochainement leur diffuser notre politique de développement durable. Nous allons aussi ouvrir en 2018 une page Facebook de l'entreprise à des fins de communication externe.

En ce qui concerne 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), aucune action pertinente et relative à notre démarche n'a encore été entreprise pour le moment.

De ce côté, nous avons l'intention de présenter notre politique de développement durable à la FQCF et à l'OPPFQ. Nous voulons également partager nos expériences vécues pouvant être utiles à ces organismes et aux autres pépinières de la province. Le but ici est d'inciter les pépinières forestières québécoises à amorcer une réflexion à propos du développement durable et à améliorer leurs pratiques en conséquence.

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. Bien évidemment, la politique de développement durable a été rédigée. Celle-ci présente les objectifs de l'entreprise pour les prochaines années.

Afin de formaliser et de standardiser nos pratiques, nous avons rédigé notre politique de rémunération dans un souci d'équité entre tous nos membres de la coopérative. Les grilles salariales de tous les niveaux hiérarchiques présentés dans cette politique sont aussi inclus dans le manuel des employés pour assurer une transparence exemplaire entre tout le personnel.

Ce même manuel des employés est révisé et mis à jour chaque année afin que nos membres puissent recevoir un guide actualisé présentant les dernières modifications pertinentes relatives à la coopérative et à la gestion des ressources humaines.

Une politique de prévention en santé et sécurité a également été rédigée et communiquée à nos employés. Sans être explicitées dans notre politique de développement

durable, la santé et la sécurité de toute personne travaillant à l'une de nos pépinières doivent être assurées pleinement et demeurent une priorité continue.

Pour y faire suite, une politique contre l'abus de drogues et d'alcools au travail avait également été travaillée. Une personne sous l'influence de la drogue ou de l'alcool ne peut aucunement travailler sur nos sites afin d'assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues.

Nous avons, de plus, commencé la rédaction de nos procédures internes de tous nos travaux pour nous assurer d'une parfaite compréhension des tâches de la part de nos employés, autant ceux de l'administration que ceux du terrain.

Notre travail de formalisation est toujours en progression. Nos prochains travaux toucheront un guide du membre de la coopérative (différent du manuel de l'employé), un guide sur la gestion des ressources humaines pour les responsables de ce secteur et une politique d'achats et d'approvisionnements.

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

Côté approvisionnement responsable, nous avons l'objectif de favoriser des achats locaux respectant des critères sociaux et environnementaux.

Nous n'avons pas encore débuté la planification et la rédaction de notre politique d'achat responsable. Nous allons travailler sur ce point au cours des prochaines années.

Néanmoins, il est important de mentionner que malgré l'absence actuelle de politique encadrant nos achats, il y a une réelle volonté pour notre coopérative d'encourager

l'économie régionale ainsi que nos commerces et marchands gaspésiens.

Nous avons donc réalisé un bilan afin de connaître le ratio d'achat qui s'effectue au sein de la région et à l'extérieur. En 2016, la moyenne cumulative des achats locaux s'élevait à 66 %. Il n'y a pas eu d'évolution en 2017.

À noter que la grande majorité de nos achats hors région s'y font puisque le produit recherché ne se retrouve pas au niveau local ou ne répond pas à nos critères de qualité.

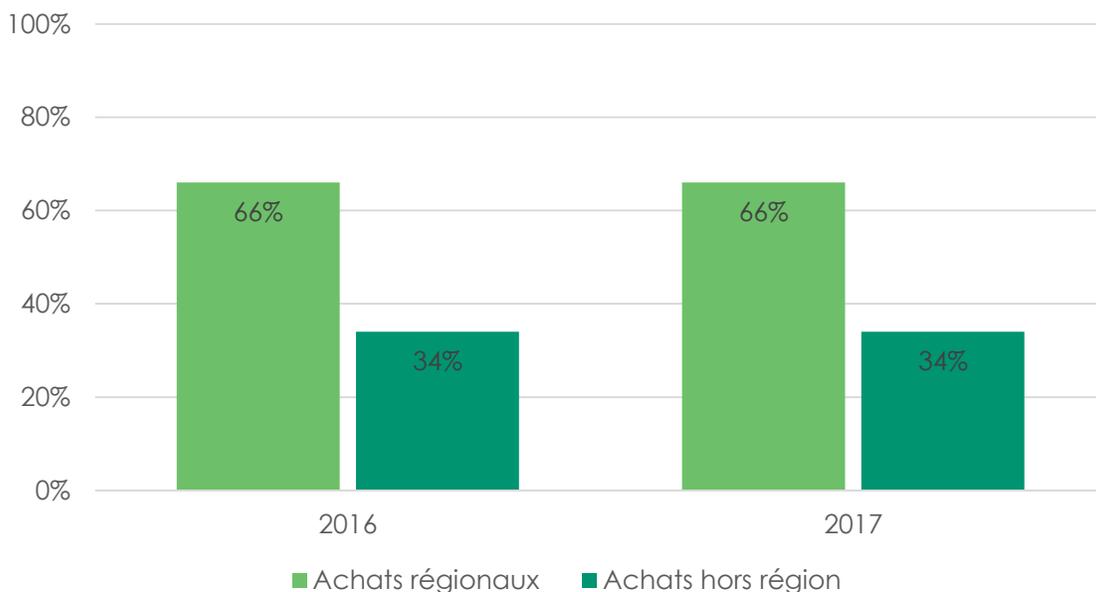


Figure 1 : Ratio entre les achats régionaux et les achats hors région pour les années 2016 et 2017.

Rentabilité et offre des produits et services

Le premier objectif pour l'enjeu de la rentabilité et de l'offre des produits et services est de vendre des plants destinés au grand public. Une réflexion transversale a été faite par le conseil d'administration pour viser des cibles réalistes dans la vente de plants d'ornements. Des mesures ont été apportées pour améliorer le travail effectué dans ce domaine. Les services d'ornement ont permis la vente de 26 135 plants en 2016 et de 21 402 plants en 2017.

Le second objectif est d'offrir un service de compensation carbone par la plantation d'arbres. Un gros travail de planification et de mise en œuvre a été réalisé dans ce domaine. Un outil de calcul a été mis en ligne et une première plantation compensatoire de 947

arbres a été accomplie au printemps 2017 en collaboration avec l'Association forestière de la Gaspésie et la Maison des Jeunes de Caplan dans le cadre d'une activité de sensibilisation. Pour plus d'informations et voir l'outil, vous n'avez qu'à consulter le lien ci-après : <https://sargim.com/service-de-compensation-carbone/>.

Le troisième et dernier objectif pour cet enjeu est de regarder les possibilités de resserrer les coûts de production pour une meilleure rentabilité. Suite à une veille auprès de la FQCF et de l'OPPFQ afin de comparer nos coûts avec les autres pépinières forestières, nous avons bonifié nos outils de suivi des coûts de production.



Figure 2 : Ventes supplémentaires de plants grâce au service d'ornement pour les années 2016 et 2017 ainsi qu'au service de compensation carbone pour l'année 2017 (début du service).

Partage

des bénéfices

Notre objectif afin de partager les bénéfices de la coopérative est d'étudier la faisabilité d'une ristourne pour les membres du personnel. Cette étude est présentement en cours.

Il n'y a jamais eu de ristournes pour nos membres par le passé, car nous avons des endettements que nous devons acquitter avant d'aller de l'avant avec ce projet.

Cet élément nous tient à cœur pour récompenser le bon travail de nos employés et pour offrir une valeur ajoutée afin d'avoir une meilleure rétention de nos ressources humaines.

Nous avons discuté avec la Fédération québécoise des coopé-

ratives forestières pour établir une cascade de décisions pouvant mener à des ristournes à nos membres.

Cette cascade décisionnelle nous a récemment été communiquée et a été transférée à notre comptable pour y travailler selon les 3 dernières années financières de la coopérative.

Des appels à d'autres pépinières seront effectués pour éclaircir certains points et avoir une rétroaction de leur propre expérience.

Nous sommes optimistes pour que ce projet de ristourne voie le jour prochainement. Notre plan de match pour 2018 est toujours valide en ce sens.

Recherche et développement

Côté recherche et développement pour tenter d'améliorer nos techniques de production et rechercher de nouvelles et de meilleures façons de procéder, nous faisons, de manière continue, une veille active auprès des producteurs de notre Office par des rencontres techniques et des échanges de groupe de travail sur internet.

Nous avons désigné un employé avec un pourcentage de son temps pour se concentrer uniquement sur la recherche et le développement.

Plusieurs projets sont en cours d'étude et d'essai. Nous voulons déterminer le seuil de traitement contre les charançons afin de minimiser nos interventions avec des pesticides chimiques.

En parallèle, nous testons l'utilisation de produits biologiques pour en vérifier l'efficacité. Il y a aussi un projet de lutte intégrée grâce à des nématodes qui combattent nos visiteurs indésirables.

Des projets à haut potentiel qui, nous l'espérons, donneront des résultats tangibles. Le but ici est qu'un jour

nous utilisons de façon minimale les pesticides chimiques tout en nous assurant d'un bon contrôle parasitaire de nos cultures.

Des recherches sont également réalisées en ce qui concerne les méthodes de travail. Nous sommes présentement en train de réévaluer les tables de triage et d'éclaircie-repiquage en collaboration avec nos employés de terrain. Nous voulons maximiser autant que possible le confort de notre personnel avec des équipements adéquats.

Pour la production, bien que ce projet ne soit pas entamé pour l'instant, nous voulons amorcer une recherche afin de trouver des moyens pour contrer les gels en hiver.

En février 2013, un épisode de temps doux et de pluie, faisant fondre le couvert de neige, avait causé la perte de 50 % de nos plants. Trouver des solutions afin que de tels événements ne surviennent plus est une priorité grandissante considérant les changements climatiques.

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

Afin d'accroître le sentiment d'appartenance de nos employés, nous voulions connaître l'opinion et les impressions de ceux-ci face aux différents aspects de la gestion de l'entreprise.

En collaboration avec la SADC de Baie-des-Chaleurs, nous avons remis un sondage lors de l'assemblée générale annuelle. Voici les résultats de la section « Satisfaction et engagement de l'employé ».

90 % En général, je suis heureux de rentrer au travail.

Je pense rarement à quitter l'entreprise pour aller travailler ailleurs. **50 %**

90 % Je suis en mesure de faire un travail intéressant, à la mesure de mes capacités.

Je recommande mon entreprise à des clients. **67 %**

73 % J'aide à pourvoir des postes vacants en recommandant des personnes.

Mon milieu de travail m'inspire à donner le meilleur de moi-même. **87 %**

Ces résultats nous permettront de contribuer au second objectif, soit d'augmenter l'implication et la participation de notre personnel. Des rencontres individuelles entre le directeur général et certains employés ont été réalisées pour connaître leurs attentes respectives.

Nous avons, de plus, installé une boîte à suggestions à la disposition

des employés afin que ces derniers puissent s'impliquer en donnant leurs idées. Une lecture des commentaires reçus se fait chaque semaine.

Puisque la gestion des ressources humaines, incluant l'attractivité et la rétention des employés, est primordiale pour nous, un consultant externe sera prochainement embauché pour nous aider avec cet enjeu.

Formations et compétences du personnel

L'objectif pour cet enjeu est de développer et d'améliorer les compétences de nos employés grâce à des formations variées. Il est possible pour notre personnel de proposer eux-mêmes des formations qu'ils souhaitent recevoir.

En 2016, un total de 118 heures de formation a été offert. Les membres du conseil d'administration ont suivis une formation sur leurs rôles d'administrateur et des représentants de la coopérative ont aussi assisté aux formations du Réseau en développement durable de la Baie-des-Chaleurs. De plus, deux de nos employés ont suivi une formation de soudures pour se perfectionner et

l'ensemble du personnel a reçu une formation sur la gestion des matières résiduelles.

En 2017, nous avons accordé plus d'heures à la formation pour un total de 342. Un consultant externe a fait une tournée personnalisée des pépinières pour discuter des techniques et des nouveautés dans le domaine. Il y a également eu des formations en secourisme, en relève agricole ainsi que des formations générales pour les 17 nouveaux membres et le nouvel administrateur. À l'assemblée générale annuelle, une formation sur l'écoconduite a été offerte pour l'ensemble des membres présents.

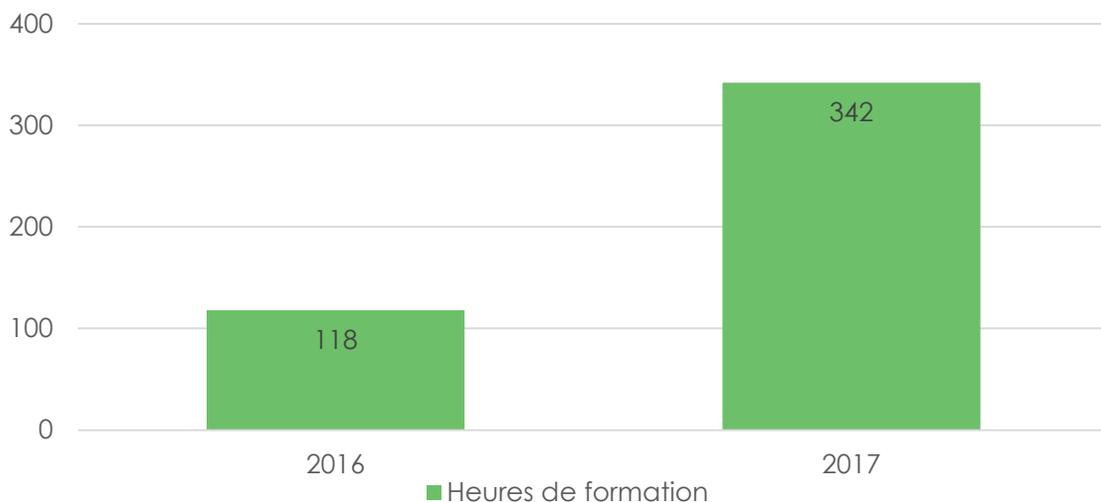


Figure 3 : Nombre d'heures de formation suivie par le personnel de l'entreprise pour les années 2016 et 2017.

Équité

entre le personnel

Dans notre coopérative, il est essentiel de garantir l'équité de traitement entre tous nos employés et formaliser nos pratiques dans ce domaine.

Chaque année, 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.

Côté infrastructures, des mesures d'adaptation ont été prises pour répondre aux besoins d'un employé étant en mobilité réduite. L'ensemble des bâtiments (sauf les tunnels) de la pépinière à Paspébiac est accessible en fauteuil roulant. Pour la pépinière à New Richmond, nous estimons que la moitié des bâtiments sont accessibles pour les personnes à mobilité réduite.

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.

Malgré nos efforts pour cet enjeu, un sondage effectué auprès de nos employés a démontré qu'il y a parfois un certain dysfonctionnement au sein de l'esprit d'équipe.

Certains membres du personnel ont soulevé le fait qu'il y avait parfois des désaccords entre les employés et de la comparaison négative.

Un suivi à cet effet sera accompli afin d'éviter ce genre de situations et pour éviter une récurrence qui pourrait nuire à l'ambiance de travail.

Les gestionnaires de premier niveau seront avisés de demeurer à l'affût pour s'assurer que l'équité et le respect priment au sein du personnel, peu importe les capacités de chacun.

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

Afin de prendre conscience de notre empreinte carbone, nous allons dorénavant réaliser un bilan carbone annuel. En 2016, nos deux pépinières ont émis un total de 69 897,95 kg de CO₂ équivalent. En 2017, le total était de 69 315,15 kg de CO₂ équivalent.

À noter que notre coopérative n'est pas seulement une source de carbone, mais également un puits. En effet, les produits que nous « fabriquons » sont des arbres qui absorbent du carbone pour leur croissance.

En 2016, nous avons 7 535 000 arbres en croissance pour une absorption totale de 65 087,95 kg de CO₂. En 2017, nous avons 7 647 000 arbres,

avec une majorité de plants de 2 ans qui captent plus de CO₂ par sa plus grande masse sèche, pour une absorption de 70 945,20 kg de CO₂.

Notre bilan total de 2016 est donc de 4 809,95 kg de CO₂ équivalent. En 2017, nous avons absorbé plus de carbone que nous en avons émis, pour une absorption de 1 630,09 kg de CO₂ équivalent.

Il est important de mentionner que notre bilan carbone ne considère pas toutes nos sources indirectes notamment les émissions liées à nos matières résiduelles. Pour plus de détails sur notre bilan carbone, n'hésitez pas à nous contacter!

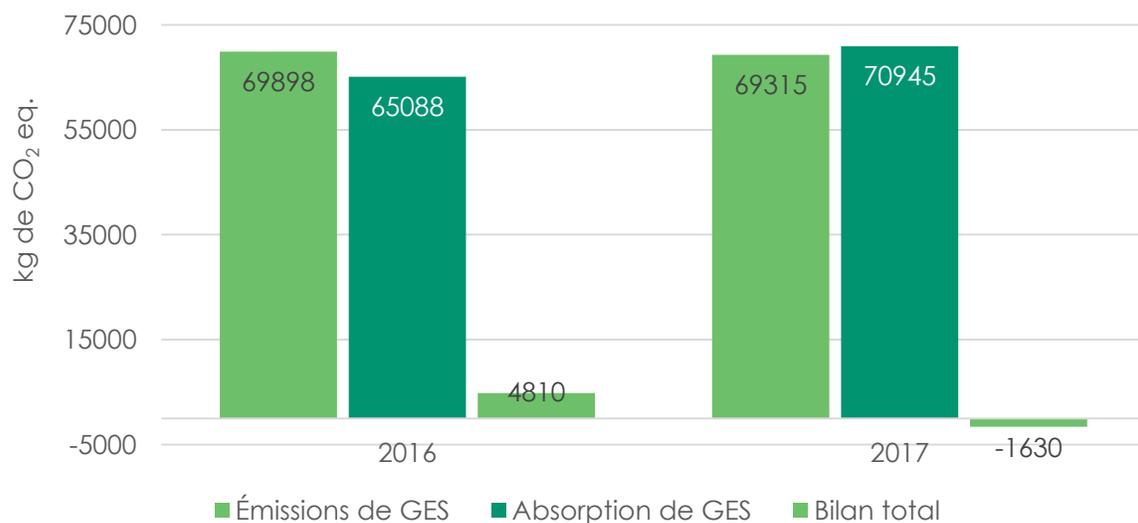


Figure 4 : Bilan carbone de l'entreprise pour les années 2016 et 2017.

Gestion des matières résiduelles

Pour cet enjeu, nous avons l'objectif de mettre en valeur par le réemploi, la récupération et la valorisation un maximum de matières résiduelles.

Nous avons, lors de la dernière année, implanté un modèle de gestion sans papier en informatisant au niveau de l'administration.

Certains « rejets » suite à l'achat de notre matériel sont laissés à la disposition des employés comme des palettes de bois, les plastiques de serres, les sacs de tourbes, etc. Les vieux plastiques des tunnels sont réutilisés pour couvrir les plants en hiver.

Récemment, nous avons mis en place une synergie avec une entreprise de la région, Exploitation Jaffa, avec nos sacs de silice et de vermiculite, auparavant envoyés à l'enfouissement, pour que ceux-ci soient réemployés sous forme de sacs pour le compost.

De plus, nos deux pépinières sont inscrites à 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. Les extrants des uns deviennent les intrants des autres. Nous avons espoir de continuer nos efforts de mise en valeur de nos résidus via ce projet régional.

Notre second objectif, directement relié à celui ci-dessus, est de sensibiliser le personnel à la réduction à la source et à la récupération des matières résiduelles.

Dès l'embauche, nous informons nos employés sur les bienfaits de la récupération pour l'entreprise. Nous avons affiché à la disposition des travailleurs des consignes de tri des déchets à proximité des bacs de récupération. Une formation sur la gestion des matières résiduelles avait été offerte à l'ensemble des employés.

Pour les prochaines années, nous voulons mettre en place un système de comptabilisation afin de mieux connaître et de mieux exposer nos efforts en ce qui concerne la gestion des matières résiduelles.

Gestion de l'eau

Étant un grand consommateur d'eau, un objectif inévitable était bien évidemment de réduire la consommation de cette précieuse ressource.

Pour ce faire, des compteurs d'eau ont été installés afin de faire un suivi de notre consommation. En 2016, un total de 23 356 m³ d'eau a été nécessaire pour la culture des arbres. En 2017, 32 382 m³ d'eau ont été utilisés.

À noter que 2016 n'inclut pas la pépinière de New Richmond puisque son compteur d'eau n'a été installé qu'en 2017, expliquant cette augmentation dans le graphique. Les données ne sont pas comparables.

Hors de notre contrôle, la quantité de précipitation qui tombe lors de la saison de travail influence grandement la quantité d'eau que nous consommons.

Afin de réduire notre consommation, nous avons adapté les gicleurs pour optimiser la consommation d'eau tout en y effectuant un suivi rigoureux.

Pour la suite du plan d'action, nous voulons étudier la faisabilité de récupérer les eaux pluviales pour l'utiliser à l'arrosage des cultures. Nous voulons aussi organiser une séance avec nos employés dans le but de les sensibiliser et de les conscientiser à l'utilisation de l'eau.

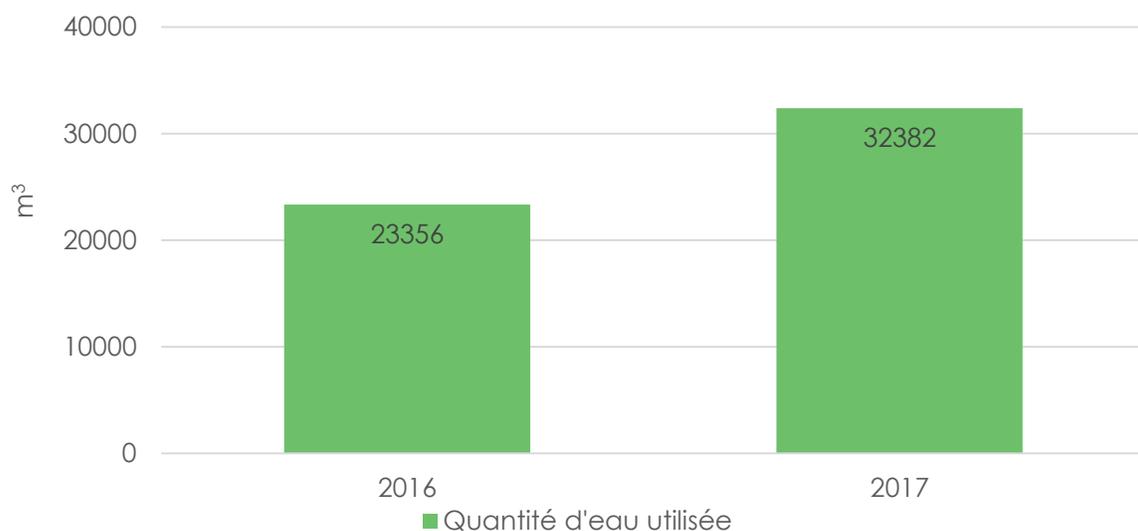


Figure 5 : Consommation en eau (m³) de l'entreprise pour les années 2016 et 2017.

Gestion de l'énergie

Pour la gestion de l'énergie, nous avons deux objectifs, soit de réduire la consommation d'énergie de l'entreprise et d'utiliser des sources d'énergie renouvelable.

Pour ce premier objectif, une première action a été accomplie. Suite à une tournée sur le terrain, nous avons amélioré l'isolation des bâtiments. En 2016, 138 287 kWh a été consommé par l'entreprise et 146 936 kWh en 2017. Cette augmentation peut s'expliquer par un changement au niveau du système de chauffage.

L'objectif d'utiliser des sources d'énergie renouvelable a été atteint en 2017 grâce à l'abandon de nos

systèmes de chauffage au mazout. En 2016, 1 380 L de mazout ont été brûlés et 0 L en 2017.

Une brève étude a été réalisée pour utiliser les plants rejetés comme chauffage à la biomasse, mais des discussions avec d'autres pépinières nous ont indiqué que l'expérience n'était pas concluante, autant pour la logistique que pour l'efficacité énergétique.

Nous avons donc simplement migré le chauffage vers l'électricité. Ce changement risque d'augmenter notre consommation électrique, mais l'abandon du mazout était une priorité pour notre coopérative.

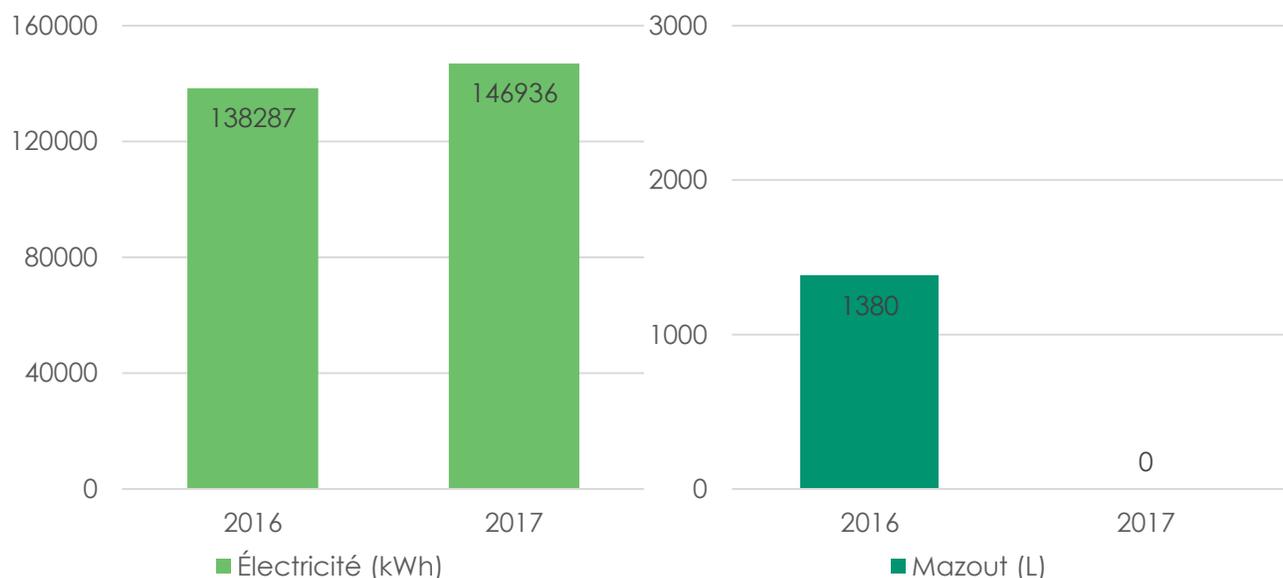


Figure 6 : Consommation d'électricité (kWh) et de mazout (L) de l'entreprise pour les années 2016 et 2017.

Impact

environnemental local

Pour cet enjeu, nous avons l'objectif d'améliorer nos connaissances sur nos impacts environnementaux au niveau local.

Nous sommes conscients que l'utilisation de pesticides a un impact direct sur notre environnement. Comme discuté auparavant dans la section « Recherche et développement », nous voulons trouver une alternative à l'utilisation de ces pesticides chimiques. D'ici là, nous voulons minimiser autant que possible ces impacts.

De manière rigoureuse, nous tentons de maintenir et d'améliorer nos efforts dans nos interventions de manipulation et d'épandage de pesticides afin de demeurer au seuil minimum d'utilisation nécessaire.

Nous communiquons à nos employés sur les pratiques adéquates lors du rinçage et de l'entreposage des bidons de phytosanitaires. Ces bidons sont ensuite récupérés pour le recyclage par la Coop Fédérée de la Baie-des-Chaleurs à Caplan.

À chaque début de saison, nous sensibilisons nos travailleurs aux bonnes pratiques en matière d'environnement et ponctuellement lors des réunions du personnel.

Nous voulons pousser plus loin notre réflexion à propos de l'utilisation des herbicides, fongicides et insecticides. Pour la suite de notre plan d'action, nous avons la volonté de vérifier la faisabilité et le coût pour étudier le niveau de pollution des sols sur les différents sites de la pépinière.

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 : sargim@globetrotter.net

Visitez le sargim.com pour en savoir plus!

