



2018

# 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

L'année 2018 en a été une de festivités! Notre pépinière de New Richmond soulignait son 35<sup>e</sup> anniversaire, celle de Paspébiac son 30<sup>e</sup>, et notre coopérative, regroupant les deux pépinières, a soufflé ses 20 bougies d'existence. Trois jalons dans notre histoire que nous avons pris soin de célébrer avec tous nos employés.

Cette longévité démontre bien notre résilience pour demeurer un acteur socioéconomique indéniable dans notre région. Notre démarche de développement durable a été un pas de plus dans la bonne direction pour solidifier nos balises et pour nous améliorer. L'objectif ultime est d'ajouter encore plusieurs décennies de vie à notre coopérative.

Depuis le début de la démarche, nous pouvons affirmer que notre

comité de développement durable gagne en maturité au fil des ans. Les membres sont de plus en plus actifs et engagés. Lors de nos rencontres, plusieurs idées sont émises afin de bonifier notre plan d'action actuel.

Nous avons maintenant une vision plus globale de nos enjeux, de nos objectifs et de nos actions. Il va sans dire que la pérennité économique de notre entreprise va de pair avec le bien-être de nos parties prenantes et la santé de notre environnement.

Cette prise de conscience se concrétise dans nos différentes interventions pour assurer notre viabilité. Encore cette année, vous pourrez constater à travers les pages de ce rapport que nous déployons une énergie considérable pour être à la hauteur de nos convictions!



Denis Bujold – Directeur général

# Notre coopérative

## en quelques mots...

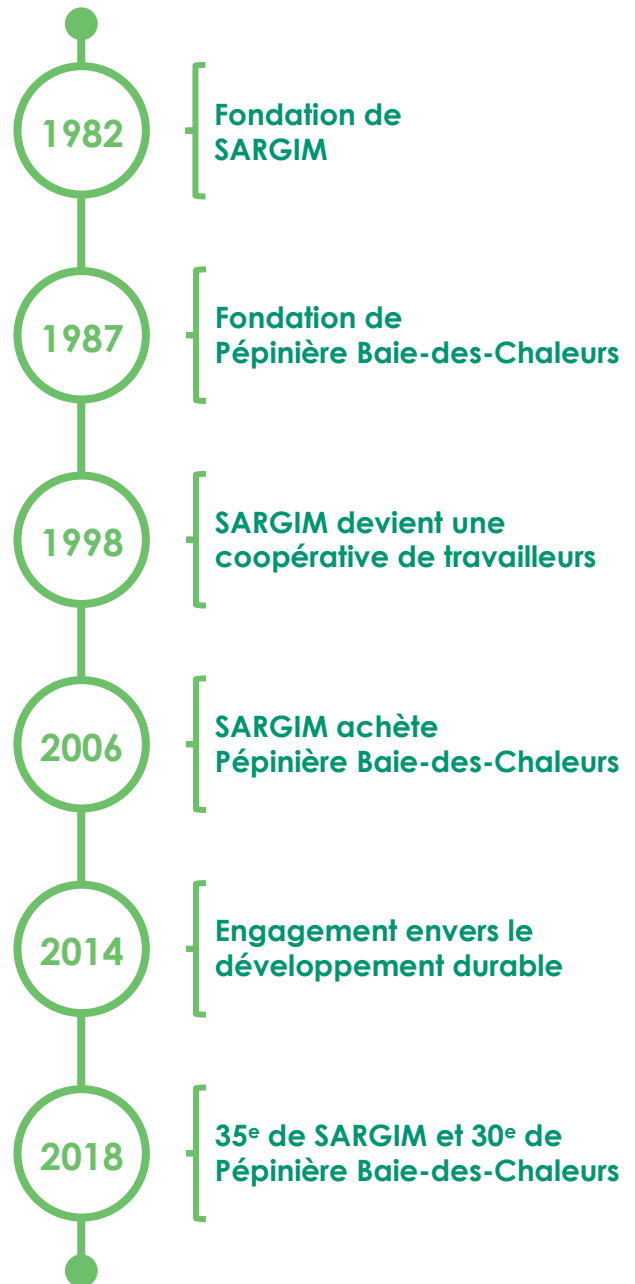
La Coopérative SARGIM œuvre dans le domaine agroforestier depuis sa fondation. Notre principale activité est la production de plants forestiers servant au reboisement en forêt publique et privée pour le compte du Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs.

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 notre 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 concrètes à poser selon notre plan d'action ont été complétées. Il y a seulement l'action de participer aux formations du Réseau en développement durable de la Baie-des-Chaleurs organisées par la SADC de Baie-des-Chaleurs qui a été suspendue pour la simple et bonne raison que ce réseau ne semble malheureusement plus exister.

Cet objectif demeure tout de même un but à atteindre à chaque occasion qu'une décision doit être prise. Nous essayons autant que possible d'avoir une vision qui intègre le volet économique, social et environnemental au quotidien. Ce n'est pas toujours évident et nous ne sommes pas parfaits, mais nous nous efforçons à prendre les décisions adéquates à la hauteur de nos moyens.

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

Sur ce point, nous continuons notre travail. Chaque saison, notre comité de développement durable se rencontre pour faire le suivi du plan d'action. Et, il y a un nouvel employé sur le comité suite du départ à la retraite de l'un des membres.

Les membres du comité s'impliquent de plus en plus en proposant d'ajouter de nouvelles actions à notre plan. Il est plaisant de constater cet engouement de la part de nos employés à vouloir améliorer notre coopérative sous tous ses aspects.

De plus, nous avons renouvelé notre contrat avec une firme de services-conseils en développement durable pour nous aider dans le suivi de notre démarche.

Plusieurs rencontres sont organisées avec cette firme afin de garder notre cap et de ne pas perdre de vue notre objectif de tendre, tranquillement et sûrement, vers la durabilité.

La rédaction même de ce rapport est un bel exemple de notre volonté à concrétiser, année après année, nos actions pour que notre démarche de développement durable amène les résultats escomptés.

# 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.

Comme à l'habitude, notre assemblée générale annuelle (AGA) a été l'occasion d'informer nos employés en ce qui concerne tous les aspects de la gestion et des opérations de l'entreprise ainsi que sur la nouvelle saison à préparer.

Les employés sont toujours les bienvenus, et même encourager, à communiquer avec le directeur général peu importe le sujet abordé.

Notre deuxième objectif est de communiquer à l'externe nos efforts et nos succès en développement durable. Cette année, CIEU FM est venu à notre plantation compensatoire annuelle pour mener un entretien avec notre directeur général et la responsable des cultures.

Un communiqué de presse à ce propos avait également été envoyé dans les médias locaux. Nous avons également partagé quelques publications et quelques photos sur notre page Facebook afin de couvrir l'événement.

L'information et la documentation sur ce service de compensation carbone et sur notre démarche de développement durable sont toujours faciles d'accès sur notre site web fraîchement mis à jour depuis l'an dernier.

Des vidéos promotionnelles pour notre 35<sup>e</sup> anniversaire mentionnant notre démarche et nos services ont aussi été partagées.

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).

Avec l'Office, nous avons participé à la préparation et à l'élaboration d'une norme professionnelle pour les ouvriers.

De plus, notre directeur général est administrateur sur le conseil de l'Office, ce qui nous permet de nous impliquer lors des négociations avec la Direction générale de la production de semences et de plants forestiers (DGSPF).



# 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.

Comme brièvement mentionné plus haut, nous avons garni notre plan d'action de développement durable de quelques actions supplémentaires grâce à un nouveau membre sur le comité.

Ces actions touchent différents enjeux, par exemple, la rentabilité de l'entreprise pour développer un indicateur de rentabilité en \$/m<sup>2</sup>, la recherche et le développement pour évaluer le potentiel de nouveaux intrants agricoles ou encore la gestion de l'eau pour élaborer une directive sur la consommation de l'eau. L'énumération de ces nouvelles actions n'est pas exhaustive. Plusieurs autres actions ont été ajoutées.

Concernant la formalisation de nos pratiques, nous avons rédigé notre régie interne, un modèle de contrat de membre, une politique de rappel au travail et nous avons révisé notre politique sur l'abus de drogue et

d'alcool ainsi que l'engagement de confidentialité des administrateurs.

Nous continuons la rédaction de nos procédures internes de tous nos travaux pour assurer une homogénéité dans la qualité du travail à réaliser.

Nous sommes également sur le point de finaliser le guide du membre de la coopérative. Les responsables de cette action ont estimé une avancée de 90 % dans ce domaine, donc très près d'être terminé.

Lors des prochaines années, nous voudrions élaborer un guide sur la gestion des ressources humaines pour les responsables de ce secteur, une politique contre les abus sexuels et psychologiques ainsi qu'une politique d'achats et d'approvisionnements.

Nous voulons aussi créer un comité de liaison, effectuer une refonte de notre comité de santé et sécurité au travail, traduire les règlements de la Coopérative en anglais et élaborer une procédure d'accueil des nouveaux employés.

# 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.

Par souci d'honnêteté, nous avons encore cette année laissé cet enjeu de côté pour nous concentrer sur d'autres priorités. Nous n'avons donc pas travaillé sur une quelconque politique d'achats responsables.

Par contre, notre volonté de favoriser les achats locaux est

toujours de mise malgré une diminution de ceux-ci l'année dernière. En effet, une baisse de 12 % dans les achats de la région a été constatée pour un total de 54 %.

Cette réduction s'explique du fait que nous avons acheté plus de matériel intrant, comme de la tourbe et de la vermiculite puisqu'il y a eu plus d'ensemencement cette année. Ces intrants ne sont malheureusement pas disponibles dans notre région.

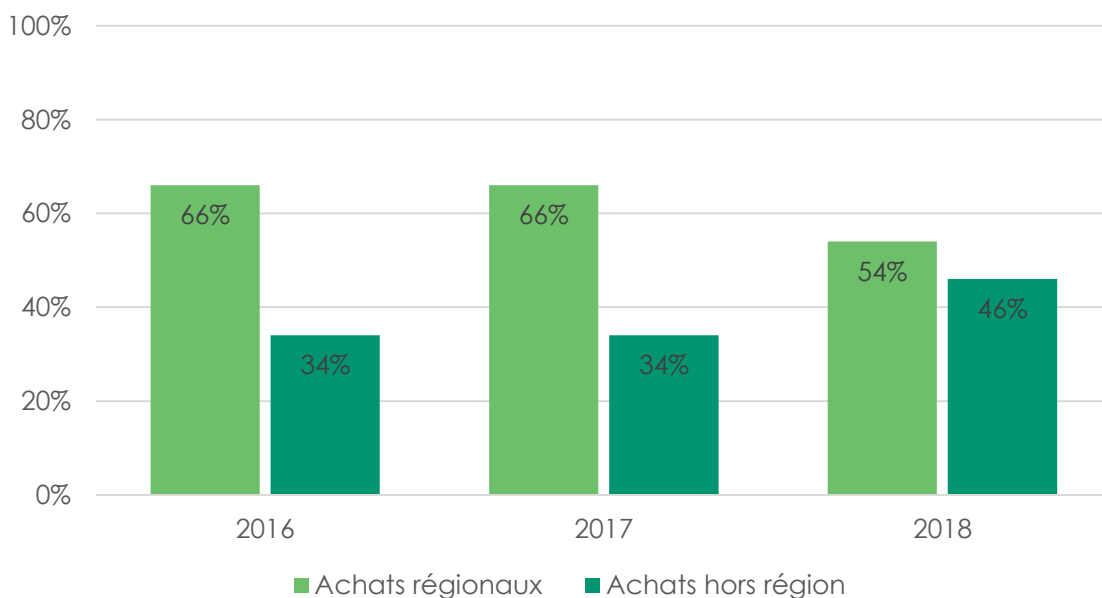


Figure 1 : Ratio entre les achats régionaux et les achats hors région pour les années 2016, 2017 et 2018.

# 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. Malgré une visibilité accrue avec la promotion autour du 35<sup>e</sup> anniversaire de SARGIM, le nombre de plants vendus a diminué à 18 726 en 2018. À noter que, puisqu'il ne s'agit pas de notre principal domaine d'action (vente aux particuliers), nous n'y investissons que très peu de temps.

Le second objectif est d'offrir un service de compensation carbone par la plantation d'arbres. En comparaison à l'an dernier, il y a eu une légère hausse en 2018 dans le nombre d'arbres compensatoires avec un total de 987. Il y a aussi eu

de nouvelles entreprises clientes. La plantation a une fois de plus été réalisée dans le cadre d'une activité de sensibilisation avec des jeunes de la région. Nous n'avons eu que des commentaires positifs de la part des participants suite à l'événement.

Le troisième et dernier objectif pour cet enjeu est de regarder les possibilités de resserrer les coûts de production pour une meilleure rentabilité. En 2018, il a été très difficile de resserrer les coûts. L'augmentation de 25 % de notre capacité de production dans un court intervalle nous a obligés à s'adapter très rapidement. Le temps nous a tout simplement manqué.

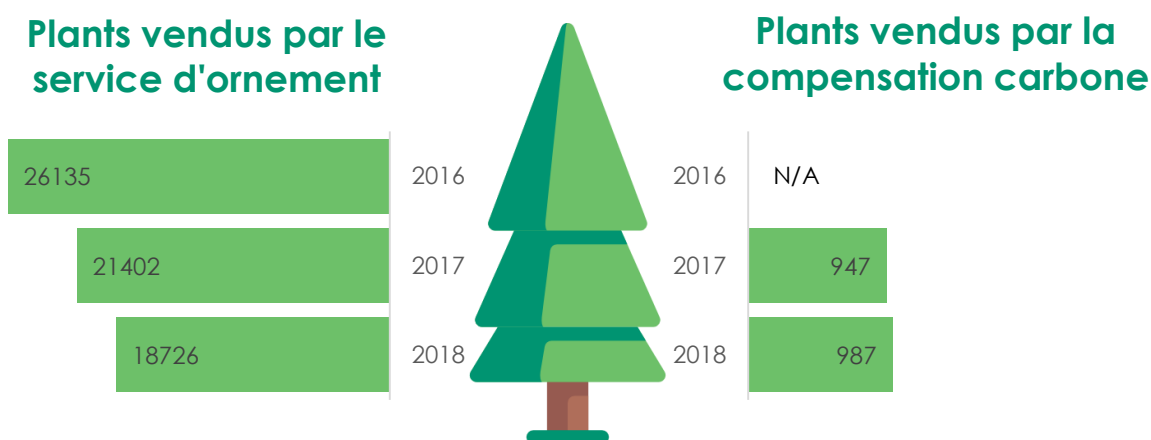


Figure 2 : Ventes supplémentaires de plants grâce au service d'ornement pour les années 2016, 2017 et 2018 ainsi qu'au service de compensation carbone pour l'année 2017 (début du service) et 2018.

# Partage des bénéfices

L'objectif de partager les bénéfices de la coopérative est toujours à l'étude.

Offrir une ristourne à nos membres est un but important pour nous, surtout dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre où la rétention de nos bons employés s'avère primordiale pour les prochaines années.

La cascade décisionnelle, préalablement validée par notre comptable, a été adoptée par le conseil d'administration.

Néanmoins, les membres de la Coopérative, lors de l'assemblée générale annuelle, se sont prononcés contre le versement d'une ristourne pour cette année.

Cette décision s'est prise sur recommandation du conseil d'administration. Il a été suggéré d'investir dans l'achat d'immobilisation afin d'améliorer l'entreprise sur différents aspects.

Nous espérons qu'avec les prochaines années qui s'annoncent prometteuses (à moins d'imprévu), nous pourrons offrir une ristourne à l'ensemble de nos membres.

# Recherche et développement

Pour l'enjeu de la recherche et du développement, nous avons comme objectif constant d'améliorer nos techniques de production ainsi que de rechercher de nouvelles et de meilleures façons de procéder.

Notre veille auprès des producteurs de notre Office est toujours réalisée en continu. Nous avons justement assisté à une rencontre technique en février et nous avons visité une pépinière dans la région du Bas-Saint-Laurent à des fins de partage d'expériences et de conseils.

Nous avons aussi déterminé un seuil pour les traitements des charançons. Ainsi, nous pouvons mieux contrôler la quantité d'intrants chimiques et minimiser autant que possible l'utilisation de pesticides.

Toujours au sujet des charançons, nous demeurons à l'affût pour utiliser des produits biologiques et des nématodes, mais la fenêtre n'est pas assez large pour tester un traitement efficace.

En ce qui concerne les moyens pour contrer les gels en hiver, nous avons fait appel à une firme spécialisée pour évaluer la mise en place de

haies brise-vent. Il reste à voir si ces haies seront à la hauteur des attentes.

Nous avons aussi fait l'essai d'une nouvelle sorte de tourbe provenant du Nouveau-Brunswick. Pour le moment, les essais effectués sont concluants.

Pour les tables de triage, éclaircie, repiquage, nous continuons à recueillir les commentaires afin de maximiser le confort et la productivité des employés. À cet effet, des roues ont été installées pour faciliter les déplacements et des essais de tables en aluminium pour alléger la structure sont présentement en cours.

Et, finalement, nous poursuivons notre route vers une mécanisation de certaines tâches. Un « défoisonneur » et une table élévatrice ont été acquis par l'entreprise pour la pépinière de Paspébiac. Nous prévoyons aussi mettre en place ces équipements pour la pépinière de New Richmond en 2019.

# 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, l'objectif est de connaître l'opinion de ceux-ci concernant l'entreprise.

L'an passé, un sondage en collaboration avec la SADC de Baie-des-Chaleurs avait permis d'en apprendre davantage sur l'engagement et sur la satisfaction des employés. Les résultats de ce questionnaire sont toujours utilisés afin d'accroître l'appartenance des employés envers notre coopérative.

Nous avons aussi embauché une consultante en ressources humaines avec qui, de manière indirecte, nous avons établi un pont entre la direction et les employés par des rencontres de travail.

Il y a aussi eu des rencontres de groupe entre la pépinière de Paspébiac et de New Richmond. Ces rencontres a permis des rapprochements entre les deux pépinières. Nous sentons que les équipes de gestion respective ne travaillent pas seulement pour leur pépinière spécifique, mais pour la coopérative dans son ensemble.

Le second objectif, en lien avec le premier, est d'augmenter l'implication et la participation de notre personnel.

Les rencontres individuelles entre le directeur général et les employés sont toujours en cours pour connaître leurs attentes respectives et en savoir plus sur leurs impressions à propos de l'entreprise.

Pour souligner l'anniversaire de la coopérative SARGIM, nous avons organisé l'enregistrement d'une capsule vidéo dans laquelle nous avons impliqué nos employés. Les sourires étaient au rendez-vous.

De plus, la boîte à suggestions installée l'année passée nous permet d'avoir des commentaires en continu et d'appliquer, si possible, les bonnes propositions.

Par contre, il faut avouer que cette boîte n'a pas le succès espéré. Il faudra peut-être revoir l'approche pour inciter les employés à émettre leurs idées, opinions, commentaires et suggestions.



# 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 y a eu une belle augmentation en 2018 pour un total de 3 576 heures de formations. Les mesures de formation de la main-d'œuvre (MFOR) ont été ajoutées au calcul (pour 2016 et 2017 également).

L'équipe de cadres a reçu une formation de gestion avec la consultante en ressources humaines. Il y a eu un suivi terrain pour ces

mêmes employés à raison d'une rencontre par mois.

Il y a aussi eu des formations pour développer les compétences des jardiniers, une formation pour une nouvelle personne élue au conseil d'administration et une formation à propos d'être membre d'une coopérative pour les nouveaux employés.

Il est toujours possible pour notre personnel de proposer eux-mêmes des formations qu'ils souhaitent recevoir.

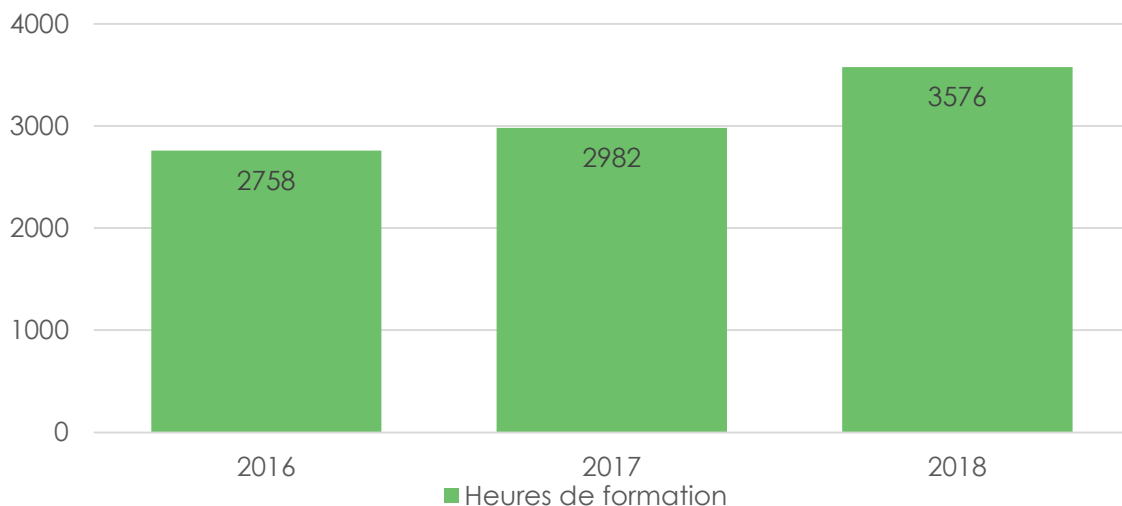


Figure 3 : Nombre d'heures de formation suivie par le personnel de l'entreprise pour les années 2016, 2017 et 2018.

# Équité

## entre le personnel

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

Comme pour 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.

Notre but est que chaque employé doit se sentir bien dans son milieu de travail. L'an passé, un certain dysfonctionnement au sein de l'esprit d'équipe avait été soulevé par un nombre minime d'employés.

Les rencontres avec la consultante en ressources humaines et les rencontres de groupe entre employés ont permis de travailler sur ce problème.

Comme mentionné auparavant dans ce rapport, ces rencontres ont été bénéfiques puisque l'ambiance de travail semble être appréciée de tous.

Comme à l'habitude, les gestionnaires de premier niveau sont invités à demeurer à l'affût pour s'assurer que l'équité et le respect priment au sein du personnel.

# 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 2018 affiche des émissions de 74 581,43 kg de CO<sub>2</sub> équivalent et une absorption grâce à la croissance de nos arbres de 68 860,80 kg pour un total de 5 720,63 kg de CO<sub>2</sub> équivalent.

L'augmentation de nos émissions vient du constat que la saison de travail a été plus longue et la diminution dans l'absorption s'explique du fait que nous avons moins d'arbres de 2 ans qui gagnent plus en masse sèche et donc en captation du carbone.

Pour l'objectif de la réduction de la consommation de carburant, nous avons fait des efforts dans l'optimisation des transports. En 2017, 296 déplacements pour des commissions ont été répertoriés alors qu'en 2018, il y en a eu 236 pour une plus longue saison de travail.

Le covoiturage a aussi été mis de l'avant. Il y en a eu pour la rencontre technique, pour les rencontres de groupe, pour les déplacements quotidiens vers le travail entre certains employés, etc. Nous avons même loué un autobus pour notre assemblée générale annuelle.

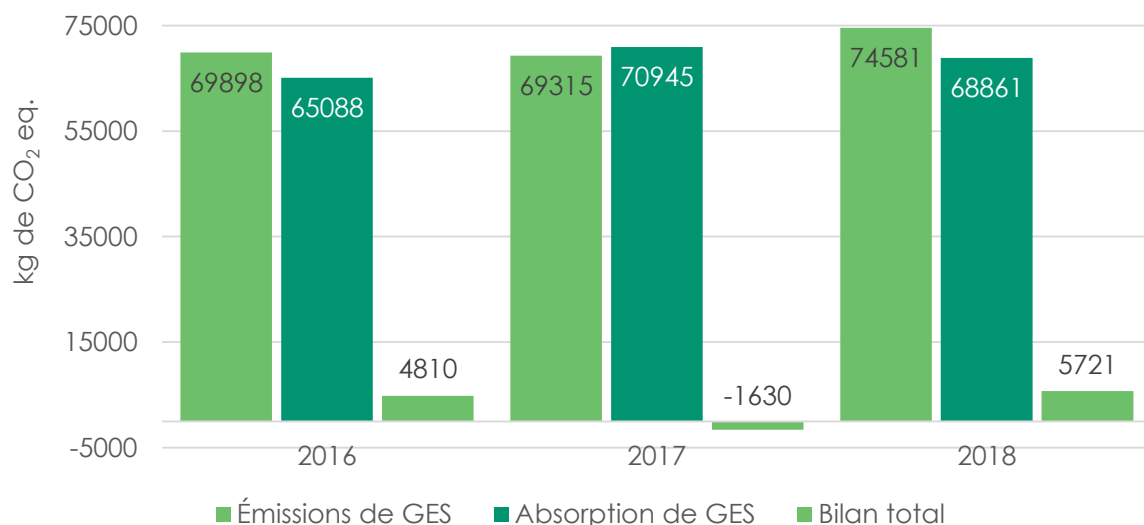


Figure 4 : Bilan carbone de l'entreprise pour les années 2016, 2017 et 2018.

# Gestion des matières résiduelles

Nous avons ici l'objectif de mettre en valeur par le réemploi, la récupération et la valorisation un maximum de matières résiduelles.

Nous continuons notre travail pour avoir des opérations administratives sans papier. L'ensemble des relevés de paie est maintenant informatisé. Pour les fournisseurs, 95 % des factures relatives à la pépinière de New Richmond sont informatisées et 80 % pour la pépinière de Paspébiac.

Comme à notre habitude, certains extrants suite à l'achat de notre matériel sont à la disposition des employés pour être réemployés. Il s'agit par exemple de palettes de bois, plastiques de serres, sacs de tourbes, etc.

Cette année, nous avons mis en place un partenariat avec des

pêcheurs pour qu'ils puissent réemployer nos sacs de silice et de vermiculite.

Le second objectif de cet enjeu est de sensibiliser le personnel à la réduction à la source et à la récupération des matières résiduelles.

Dans notre processus d'embauche, nous informons les nouveaux employés sur les bienfaits de la récupération. Des affiches sont aussi à la disposition des travailleurs concernant le tri des déchets.

Nous voulions mettre en place un système de comptabilisation afin de mieux connaître la quantité de matières résiduelles générées par nos activités, mais ce système n'a pas encore été élaboré.

# Gestion de l'eau

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

Pour 2018, nos compteurs d'eau ont affiché une légère augmentation comparativement à l'an passé, soit un total de 34 856 m<sup>3</sup> d'eau utilisés pour nos opérations.

Cette augmentation s'explique par le fait qu'il y a eu plus de tunnels ensemencés et une plus longue saison de travail.

Dans les prochaines années, nous souhaitons élaborer une directive sur la consommation de l'eau et considérer des critères d'économies d'eau dans les nouveaux projets.

Notre volonté de récupérer l'eau pluviale dans les tunnels et toujours sur la table.

À noter aussi que la quantité des précipitations lors de la saison de travail influence la quantité d'eau que nous consommons.

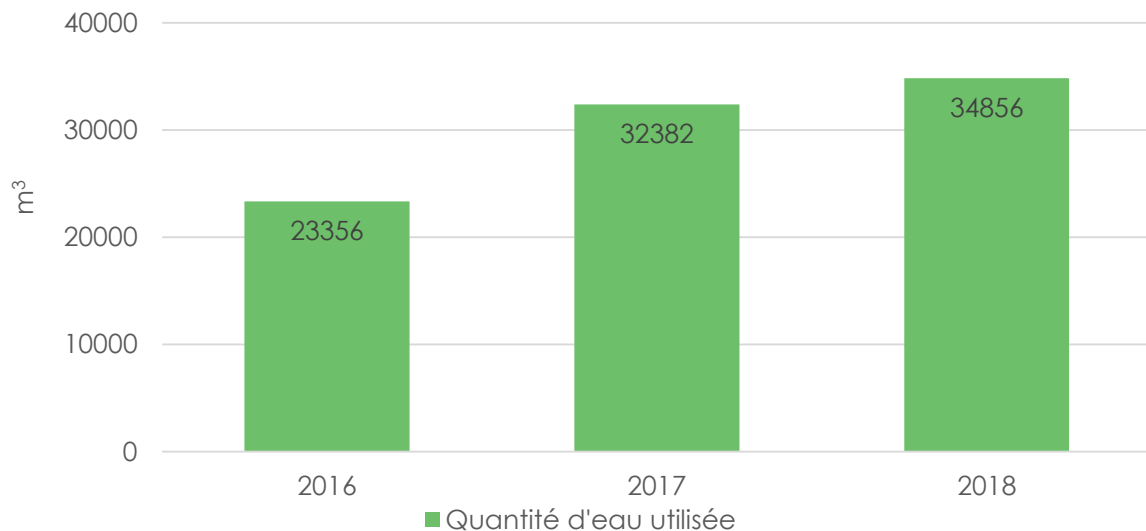


Figure 5 : Consommation en eau (m<sup>3</sup>) de l'entreprise pour les années 2016 (n'inclus pas la pépinière de New Richmond), 2017 et 2018.

# Gestion de l'énergie

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

Nous avons réussi une nette diminution de notre consommation électrique avec un total de 129 877 kWh en 2018. Considérant notre plus longue saison de travail, nous en sommes particulièrement fiers.

Nous avons remplacé notre pompe à la pépinière de New Richmond pour en obtenir une offrant un meilleur rendement énergétique. Le

fonctionnement des pompes en général a aussi été optimisé à l'essentiel.

Une meilleure gestion du chauffage a aussi été accomplie. À ce sujet, un mur mitoyen a été construit dans une grande pièce afin de ne chauffer que le nécessaire, soit environ le quart de l'espace disponible.

Notre second 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.

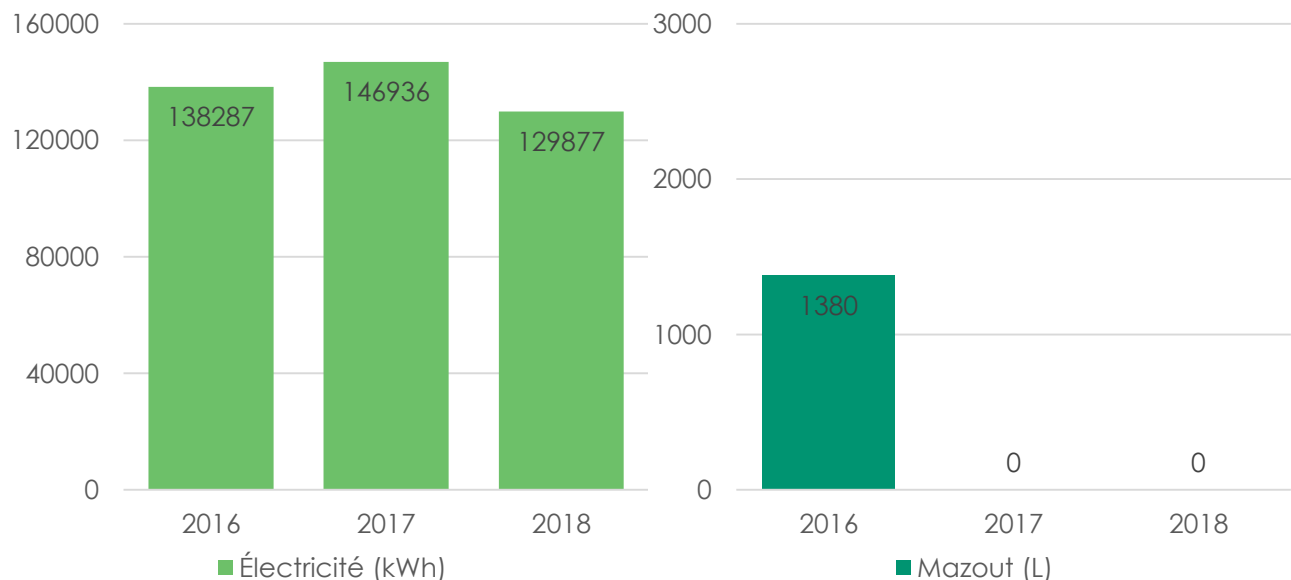


Figure 6 : Consommation d'électricité (kWh) et de mazout (L) de l'entreprise pour les années 2016, 2017 et 2018.

# Impact

## environnemental local

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

En 2018, nous avons réduit la quantité totale d'intrants chimiques utilisés. De plus, nous continuons 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.

Notre travail de sensibilisation des travailleurs aux bonnes pratiques en matière d'environnement se fait, année après année, en début de saison et ponctuellement lors de réunions.

Pour 2019, nous prévoyons faire une évaluation du prix pour tester le niveau de pollution des sols et de vérifier les subventions possibles à ce propos.

Dans une optique d'amélioration continue, nous avons ajouté de nouvelles actions à notre plan d'action de développement durable pour cet enjeu.

Nous souhaitons notamment continuer de diminuer la quantité de matières actives utilisées, d'utiliser des produits avec un indice de risque pour la santé (IRS) et un indice de risque pour l'environnement (IRE) faible et, sur un autre sujet, mettre en valeur nos espaces verts.



# 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!

