



2019

# 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

Avec un ensemencement de nos deux pépinières à presque pleine capacité, nous pouvons affirmer sans l'ombre d'un doute que ce fut une année chargée.

Néanmoins, cela ne nous a pas empêchés de continuer la mise en œuvre de notre plan d'action de développement durable.

Notre entreprise a participé au premier Rendez-vous régional de l'économie circulaire Gaspésie organisé par la SADC Baie-des-Chaleurs. Ce fut l'occasion de consolider nos connaissances dans ce domaine.

Nous avons également été invités à participer aux consultations pour le Plan d'électrification et de changements climatiques ainsi qu'à un événement du Conseil régional de l'Environnement Gaspésie-Îles-de-la-

Madeleine afin de présenter nos bonnes pratiques en développement durable.

Notre service de compensation carbone s'est aussi bien développé grâce à un partenariat avec une autre entreprise du domaine.

Malgré ces réjouissances, nous faisons face à des défis d'ampleur pour les prochaines années, notamment la pénurie de main-d'œuvre qui frappe l'ensemble des entreprises.

Nous croyons sincèrement que notre démarche de développement durable est un atout indéniable pour affronter ces défis avec succès et pour, bien évidemment, appliquer l'amélioration continue de notre coopérative.



Denis Bujold – Directeur général

# Notre coopérative

## en quelques mots...

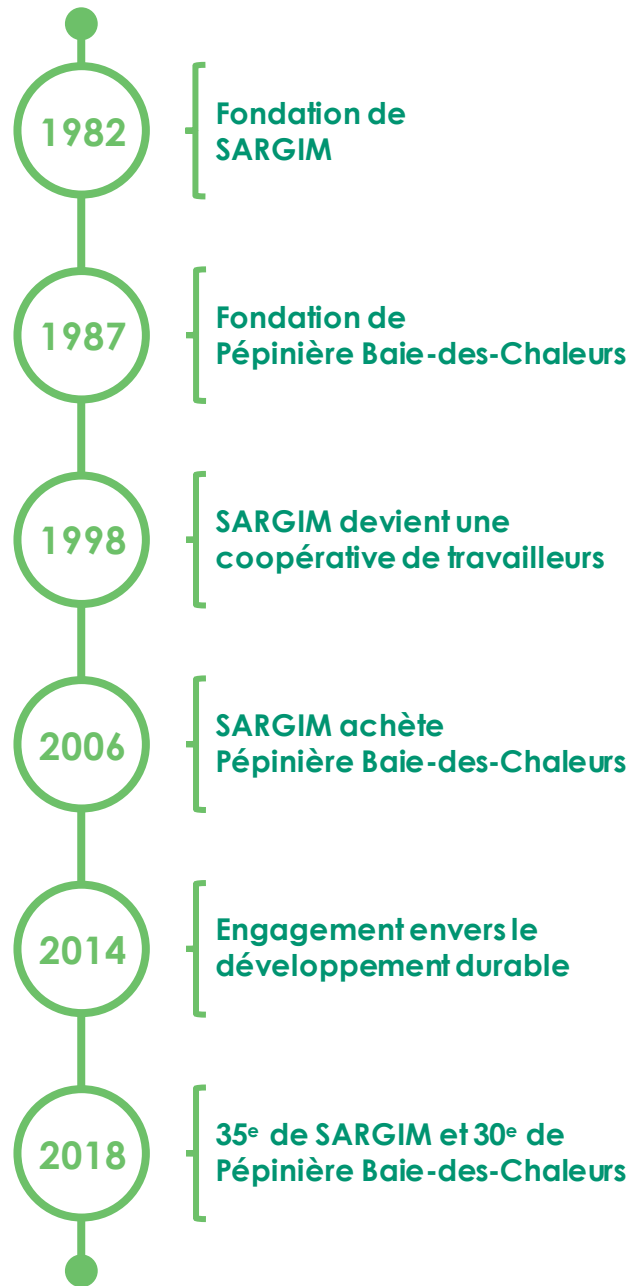
La Coopérative SARGIM œuvre dans le domaine agroforestier depuis sa fondation. Notre principale activité est la production de plants forestiers servant au reboisement en forêt publique et privée pour le compte du Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs.

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 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 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.

Rien de nouveau pour cet objectif considérant que toutes les actions à poser selon notre plan d'action ont été accomplies.

Il n'y a pas eu de nouvelles actions proposées par les membres du comité de développement durable non plus.

Néanmoins, cet enjeu demeure toujours une priorité en continu. Nous essayons autant que possible d'avoir une vision qui intègre tous les aspects du développement durable à chaque décision prise pour le bien de l'entreprise sur le long terme.

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.

Chaque saison, le comité de développement durable se rencontre pour faire le suivi du plan d'action. Par ailleurs, il a été décidé récemment d'augmenter le nombre de rencontres afin d'effectuer un meilleur suivi du plan d'action, de mieux cibler les priorités à venir et de mieux communiquer nos bons (et nos mauvais) coups.

Deux nouvelles personnes seront également ajoutées au comité pour équilibrer la représentativité entre la pépinière de New Richmond et celle de Paspébiac.

Nous avons également 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, la rédaction même de ce rapport prouve bien notre volonté à assurer le respect de notre politique 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.

La communication est relativement constante avec des visites de la direction sur le terrain pour rencontrer les employés de manière informelle.

Il y a également eu une rencontre pour présenter les résultats de notre rapport annuel de développement durable de l'année précédente.

Notre assemblée générale annuelle (AGA) a aussi été l'occasion de donner toutes les informations nécessaires à nos employés en ce qui concerne les aspects de la gestion et des opérations de l'entreprise.

De plus, la direction continue toujours d'appliquer le système de « porte ouverte » pour encourager les employés à communiquer, peu importe le sujet abordé.

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

À ce sujet, notre entreprise siège sur un comité regroupant les pépinières coopératives.

Ce comité souhaite établir une stratégie de regrouper les bons coups, autant du point de vue technique qu'au niveau de la gestion des ressources humaines, à des fins de communication externe.

Ce sera l'occasion de faire rayonner nos actions accomplies relatives au développement durable à nos parties prenantes externes et au public en général.

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).

La FQCF nous a récemment contacté pour participer en 2020 à un comité sur les objectifs de développement durable suite aux recommandations de l'ONU pour les coopératives.

Un signe que notre expertise en matière de développement durable commence de plus en plus à se faire connaître à l'externe.



# 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.

Depuis les débuts de notre plan d'action, plusieurs pratiques et procédures ont été formalisées.

De notre régie interne en passant par un modèle de contrat de membre, une politique de rappel au travail, une politique sur l'abus de drogue et d'alcool jusqu'à l'engagement de confidentialité des administrateurs, beaucoup de travail a été accompli à ce niveau.

Plus spécifiquement pour l'année 2019, un guide du membre et un guide pour les employés non membres ont été rédigés. Ceux-ci ont été communiqués à l'ensemble des employés en bonne et due forme.

Le guide traitant des ressources humaines et la politique contre les

abus psychologiques n'ont pas encore été rédigés. À moins d'un imprévu, ces deux documents devraient normalement être publiés et communiqués officiellement l'année prochaine à l'ensemble des employés.

Sur le plan stratégique, le comité de liaison a été mis en place. Suite à une présentation de ce comité à notre assemblée générale annuelle, nous avons sélectionné et formé des employés de la coopérative pour y siéger. Le comité se compose en trois volets, soit l'accueil, la vie coopérative et les activités.

De plus, le comité en santé et sécurité a été repris en main par différentes personnes de la coopérative.

Bref, le travail autour de nos stratégies et de nos politiques se fait en continu. Le but est que le tout demeure vivant pour s'améliorer année après année par la formalisation de nos pratiques.

# 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.

La politique d'achats responsables prévue au plan d'action n'a pas encore été rédigée. Nous continuons néanmoins à comptabiliser nos achats locaux.

Encore cette année, nous avons malheureusement connu une baisse dans les achats provenant de la région.

Cette diminution est due au programme de modernisation des infrastructures de la Direction générale de la production de semences et de plants forestiers (DGSPF).

Ce programme nous demande d'acheter des équipements spécialisés qui ne sont pas disponibles en Gaspésie.

Par contre, ces mesures de modernisation sont positives en ce qui concerne la productivité et la rentabilité de notre entreprise

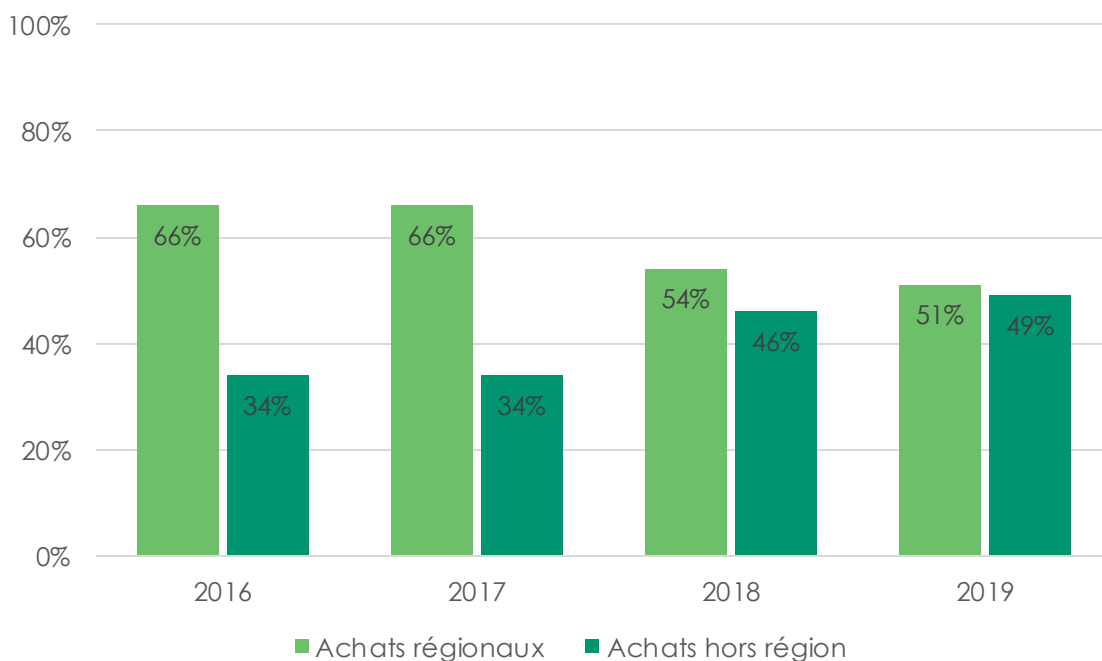


Figure 1 : Ratio entre les achats régionaux et les achats hors région de 2016 à 2019.

# 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 très belle augmentation du nombre de plants vendus (hors de l'entente avec le ministère) grâce à la signature d'un contrat pour 150 000 plants avec un fournisseur de sapins de Noël et ce, pour les trois prochaines années.

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

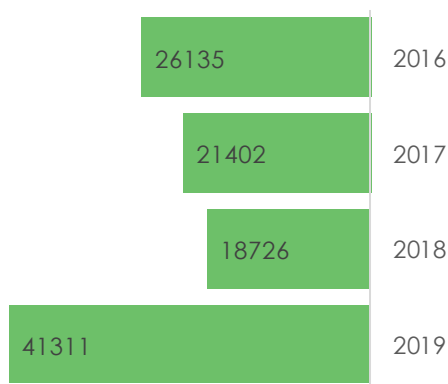
Ici aussi, nous notons une belle augmentation du nombre de plants

vendus. Cette augmentation est notamment attribuable à la signature d'un partenariat avec une entreprise offrant aussi un service de compensation carbone. Celle-ci avait besoin de terrains en friche à reboiser dont nous pouvions lui offrir.

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

Avec un ensemencement à 95 % de notre capacité, nous n'avons pas avancé cet objectif pour nous concentrer sur les opérations quotidiennes de l'entreprise.

## Plants vendus par le service d'ornement



## Plants vendus par la compensation carbone

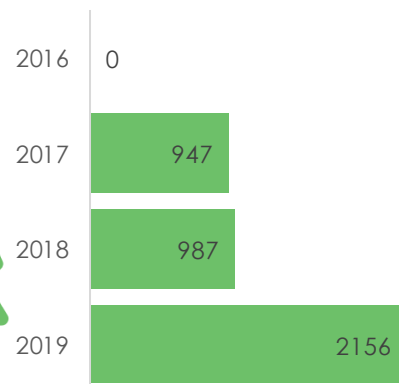


Figure 2 : Ventes supplémentaires de plants grâce au service d'ornement de 2016 à 2019 ainsi qu'au service de compensation carbone de 2017 (début du service) à 2019.

# Partage

## des bénéfiques

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

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

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.

Par contre, encore cette année, les membres de notre coopérative se sont prononcés contre le versement d'une ristourne lors de l'assemblée générale annuelle.

Cette décision s'est prise sur recommandation du conseil d'administration puisqu'il y a encore trop d'immobilisations à acheter dans la prochaine année.

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 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.

Nous visitons annuellement d'autres pépinières de plants forestiers dans l'optique de partager les connaissances et de constater les améliorations potentielles à apporter dans notre entreprise.

Cette année, nous avons visité la pépinière Reboisement Mauricie et la pépinière publique de Grandes-Piles.

Nous avons également des rencontres en table ronde tous les hivers pour discuter des enjeux de productions afin d'échanger sur les techniques de production et ainsi rester à l'affût des derniers développements dans le milieu.

Parmi les améliorations annuelles, notons qu'à la pépinière de New Richmond, la station de pompage et toute la ligne d'irrigation principale ont été rénovées afin d'optimiser l'irrigation des cultures. À Paspébiac, l'ajout de géotextiles dans les aires vides va permettre de mieux contrôler les mauvaises herbes.

À la suite de problèmes de tordeuses du bourgeon de l'épinette (TBE) dans les productions, la recherche d'une solution de traitement biologique a été mise en branle pour être que nous soyons prêts pour la prochaine saison.

Nous avons aussi poursuivi l'aménagement de haies brise-vent (amélioration des existantes et mise en place de nouvelles).

Il y a eu l'évaluation de nouveaux matériaux de recouvrement afin de remplacer la silice. Un essai avec une roche granitique de la compagnie Bellemare est en cours. Des matériaux biodégradables comme les écales de riz et de sarrasin sont envisagés pour des essais.

Nous continuons également le travail de récolte de données en ce qui concerne la détermination de seuil d'intervention pour les différents ennemis dans les productions.

Bref, il s'agit ici d'un travail en perpétuel changement. Les techniques et les technologies évoluent rapidement et notre coopérative doit se positionner en chef de file.

# 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.

Nous continuons à nous baser sur les résultats du sondage que nous avons réalisé en 2017 en collaboration avec la SADC de Baie-des-Chaleurs à propos de l'engagement et de la satisfaction des employés.

De manière générale, la direction est très près du personnel et les suivis se font en continu. À tout moment, un employé peut demander une rencontre avec les gestionnaires pour discuter, peu importe le sujet.

Notre deuxième objectif pour cet enjeu est d'augmenter l'implication et la participation des employés. Comme mentionné auparavant, un comité de liaison a été mis en place pour faire un pont entre les membres

de la direction et les employés de l'entreprise.

Les membres du comité se sont rencontrés à quelques reprises dans l'année pour traiter de divers sujets, allant des activités à organiser jusqu'à la communication sur les réseaux sociaux.

Les travaux de ce comité ont notamment permis l'organisation d'un party de Noël par et pour les employés. Cet événement sera renouvelé pour les années à venir au grand plaisir des employés.

Bien que son utilisation demeure timide, notre boîte à suggestions est toujours à disposition des employés afin de pouvoir les impliquer dans l'amélioration de l'entreprise grâce à leurs idées, à leurs commentaires et à 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 est demeuré relativement le même. Il y a eu une légère baisse considérée comme non significative.

Cette diminution est attribuable à certaines formations spécifiques offertes en 2018 qui n'avaient pas besoin d'être reconduites l'année suivante.

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.

Les mesures de formation de la main-d'œuvre (MFOR) d'Emploi-Québec sont toujours appliquées.

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

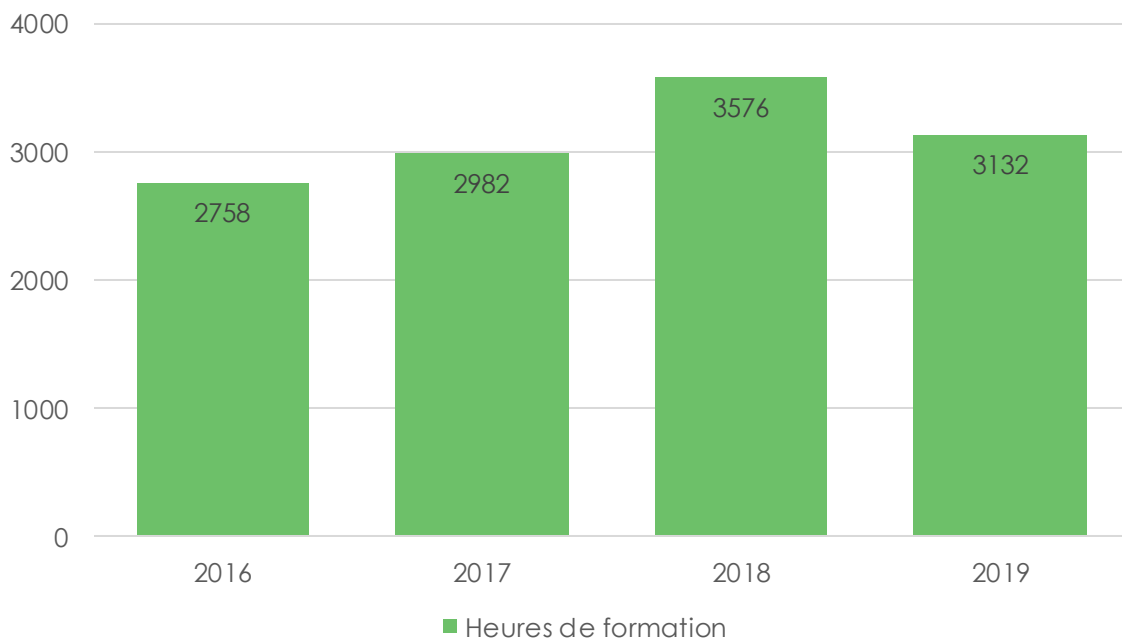


Figure 3 : Nombre d'heures de formation suivi par le personnel de l'entreprise de 2016 à 2019.

# 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.

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.

À ce sujet, quelques modifications ont été effectuées. Notre équipe reste toujours à l'affût des changements au niveau des normes du travail.

Il y a donc eu l'ajout de deux nouveaux congés rémunérés pour les personnes proches aidantes afin de permettre un meilleur équilibre entre les obligations professionnelles et les responsabilités familiales.

Si les employés ne prennent pas ces deux jours de congé, nous les leur donnons en les monnayant en fin de saison.

De plus, il y a eu une bonification au niveau des vacances et de l'ancienneté des employés.

Le pourcentage de vacances passe maintenant à 6 % après seulement trois ans au lieu de 5 ans comme initialement prévu.

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 2019 affiche des émissions de 78 125,19 kg de CO<sub>2</sub>e et une absorption grâce à la croissance de nos arbres de 80 164,80 kg pour un total de -2039,61 kg de CO<sub>2</sub>e.

Malgré l'augmentation de nos émissions brutes venant d'une saison de travail plus longue, nous sommes revenus au-delà de la carboneutralité grâce à une augmentation du nombre d'arbres en croissance sur notre site.

Sans compter que ces émissions seront compensées deux fois plutôt qu'une par la plantation d'arbres.

Pour l'objectif de la réduction de la consommation de carburant, nous avons eu une augmentation à ce niveau expliquée, encore une fois, par une plus longue saison de travail.

Néanmoins, des actions ont été posées en ce sens. Par exemple, l'achat de deux véhicules électriques (voitures de golf), du covoiturage entre les employés et des rencontres en visioconférence.

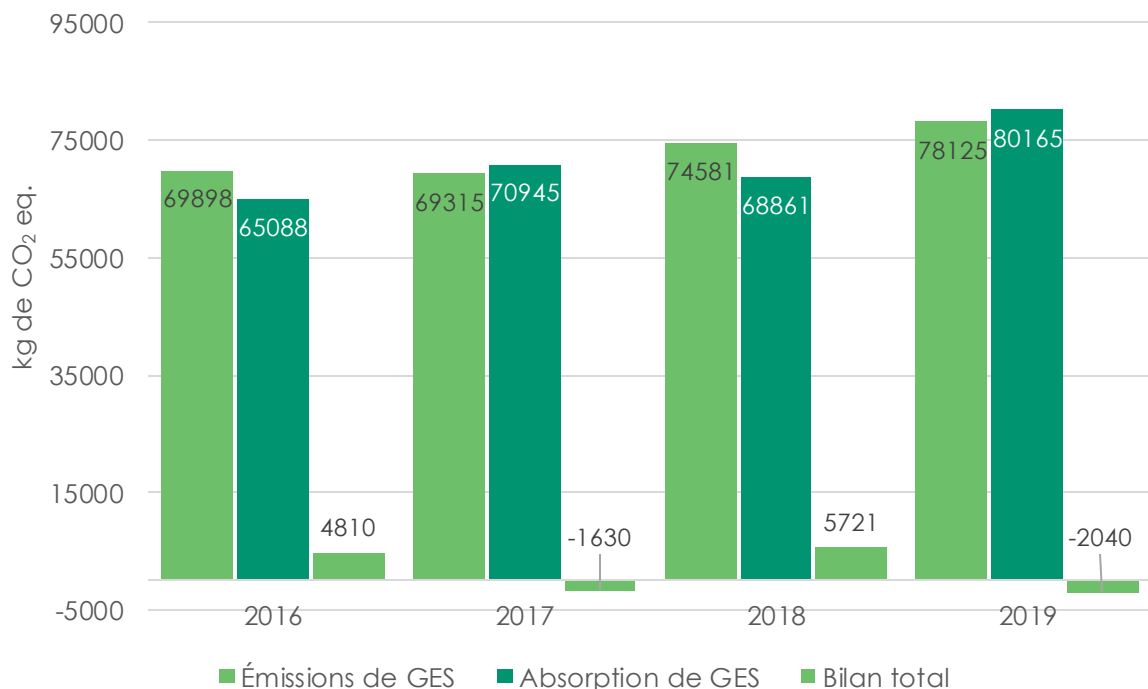


Figure 4 : Bilan carbone de l'entreprise de 2016 à 2019.

# 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.

Par souci de transparence, nous devons avouer que peu d'actions ont été encourues cette année pour cet enjeu.

Sans vouloir que ce soit l'excuse universelle, avec des pépinières à presque pleine capacité, le travail ne manque pas. Cette situation fait en sorte que certains enjeux ou certaines actions sont un peu délaissés.

Ce fut le cas pour la gestion des matières résiduelles. Les éléments à décrire ici sont sensiblement les mêmes que ceux du rapport précédent.

Néanmoins, une action a été accomplie, soit d'arrêter l'incinération d'une portion de nos déchets pour les envoyer au lieu d'enfouissement technique. Ce n'est toujours pas l'idéal, mais c'est toujours mieux que l'option initiale.

Sinon, de manière générale, nous continuons nos opérations adminis-

tratives informatisées afin d'être sans papier dans les bureaux de l'entreprise.

Certains extrants (palettes de bois, plastiques de serres, sacs de tourbes) suite à l'achat de notre matériel demeurent toujours à la disposition des employés pour être réemployés.

Nous n'avons pas non plus trouvé de partenariat potentiel afin de mettre en place des synergies pour que nos résidus puissent devenir des intrants pour une autre entreprise.

Notre deuxième objectif pour cet enjeu est 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. Des bacs de tri supplémentaires ont également été installés.

Éventuellement, nous souhaitons mettre en place un système de comptabilisation afin de mieux connaître la quantité de matières résiduelles générées par nos activités.

# 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 2019, nous avons réussi à consommer moins d'eau, soit 32 259 m<sup>3</sup>, en comparaison avec les années précédentes et ce, malgré une plus longue saison de travail.

Cette diminution s'explique par le fait qu'il y a eu plus de précipitations de pluie cette année comparativement à l'an passé.

De plus, nous prenons maintenant une mesure de poids des récipients afin de baliser les réels besoins d'arrosages.

Nous avons également apporté un souci additionnel afin de sensibiliser les employés à adopter les bons comportements.

Nous aimerions prochainement comparer notre consommation d'eau avec les autres pépinières afin d'avoir un comparatif.

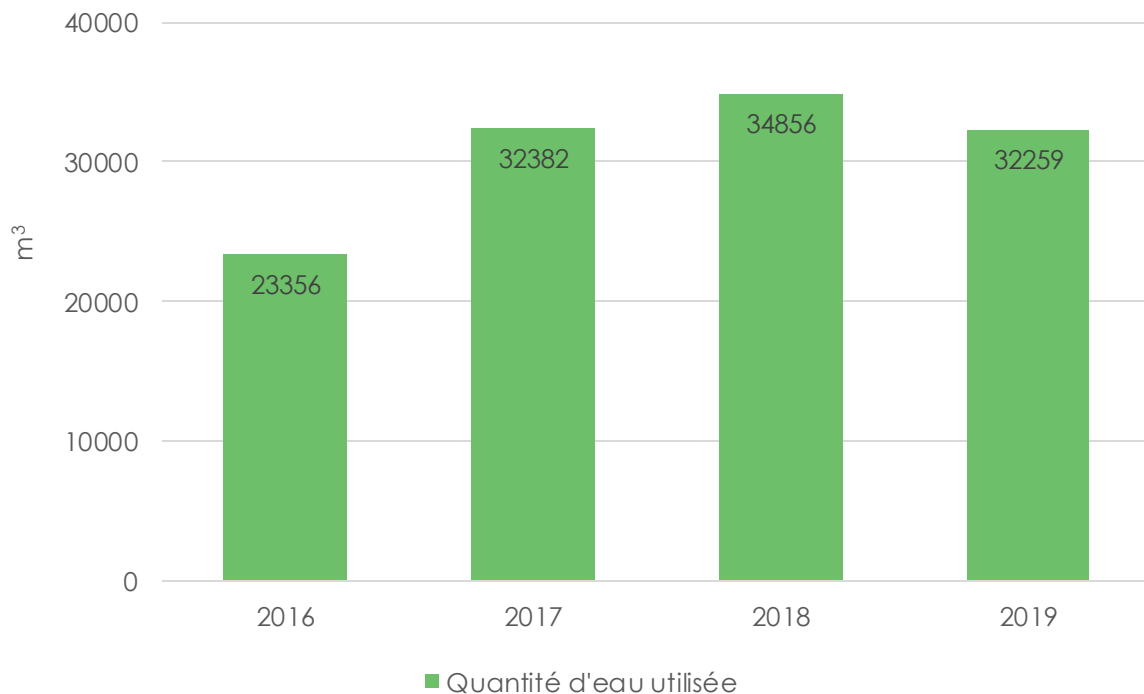


Figure 5 : Consommation en eau (m<sup>3</sup>) de l'entreprise de 2016 à 2019.  
(2016 n'inclut pas la pépinière de New Richmond)

# Gestion de l'énergie

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

Malgré une plus longue saison de travail, nous continuons notre amélioration à ce niveau avec une nouvelle baisse pour s'établir à une consommation électrique totale de 123 971 kWh en 2019.

Nous continuons de convertir notre éclairage pour des équipements

avec un meilleur rendement écoénergétique.

Nous continuons également à sensibiliser nos employés aux bonnes pratiques en matière de gestion de l'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.

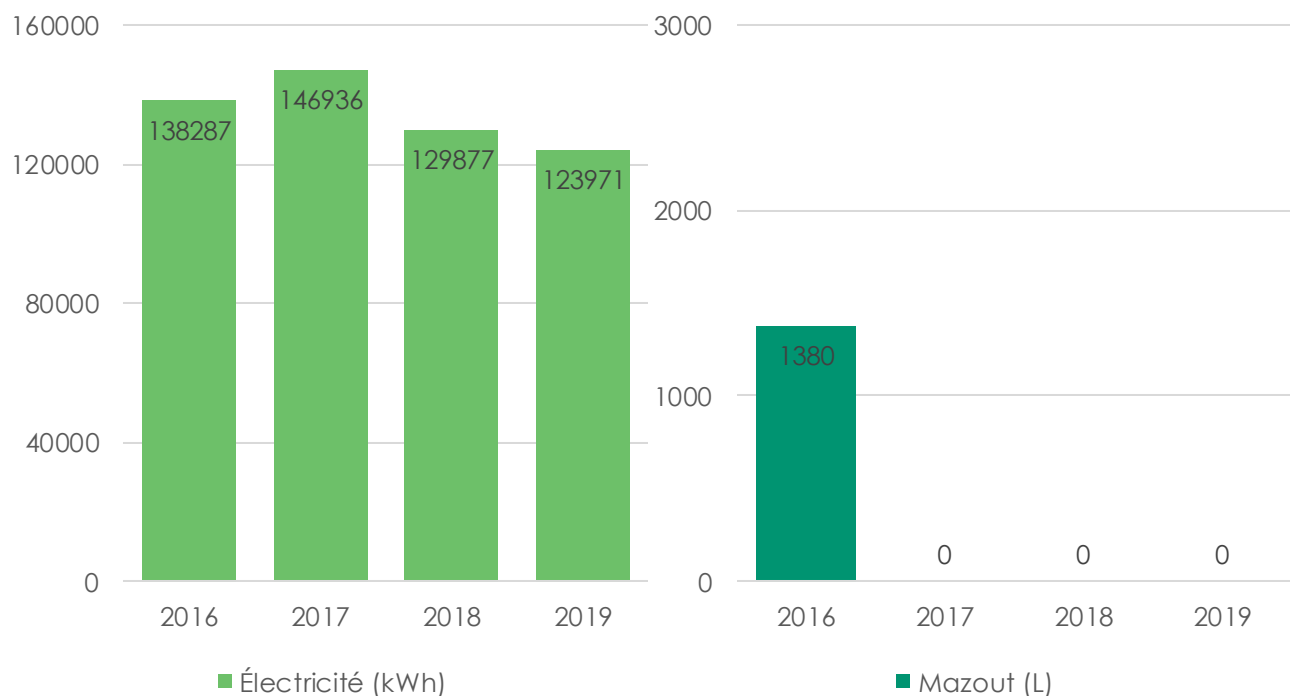


Figure 6 : Consommation d'électricité (kWh) et de mazout (L) de l'entreprise de 2016 à 2019.

# Impact

## environnemental local

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

En 2019, nous avons fait un suivi rigoureux des pesticides achetés en regardant leur indice de dangerosité afin de favoriser ceux avec le moins d'impact (mais en gardant une bonne efficacité d'action).

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.

Notre travail de sensibilisation des travailleurs pour qu'ils adoptent les

bons comportements en matière d'environnement se fait toujours en début de saison et ponctuellement lors de réunions.

Bien que cette action n'a pas été réalisée en 2019 comme convenu, nous prévoyons toujours vérifier les coûts pour tester le niveau de pollution des sols et de vérifier les subventions possibles à ce propos.

À noter que plusieurs éléments d'action en lien avec notre impact environnemental local ont été abordés dans la section de la recherche et du développement du volet économique de ce présent rapport.



# 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!

