



# La Journée d'appréciation **DE LA RELÈVE AGRICOLE**

## Objet

L'objectif de la JournéeARA est de célébrer les producteurs agricoles et de les encourager dans leur cheminement visant à assurer leur relève agricole, et ce, en mettant en valeur la relève agricole sous un angle positif. Cette journée a été créée pour susciter l'enthousiasme et inspirer les producteurs agricoles canadiens à l'égard de l'avenir de l'agriculture.

La JournéeARA est une célébration et un appel à l'action. Les membres de la communauté agricole sont invités à partager leurs histoires personnelles, leurs conseils et les ressources disponibles par l'intermédiaire de leurs canaux de communication, notamment les médias sociaux, et en organisant des événements d'apprentissage en personne ou virtuels.

## Public cible

- Les producteurs primaires de tout âge, qui en sont à n'importe quel stade de leur carrière, de tout type et de toute taille d'exploitation, qui sont déjà engagés dans un processus visant à assurer leur relève agricole ou qui envisagent de le faire.

## Public secondaire

- Les fournisseurs de services et de conseils relatifs à la relève agricole aux entreprises axés sur l'agriculture.
- Les associations ainsi que les entreprises de l'industrie agricole et les gouvernements – à l'échelle nationale et provinciale.

## Buts

- La JournéeARA doit être considérée comme une journée positive destinée à célébrer l'agriculture au Canada et l'avenir de l'agriculture canadienne.
- Les producteurs devraient se sentir inspirés, encouragés et célébrés.
- Les producteurs devraient acquérir des connaissances précieuses au sujet des ressources et de l'aide disponibles pour les assister dans leurs démarches liées à la relève agricole.
- La sensibilisation, l'enthousiasme et la participation à la JournéeARA devraient croître d'une année à l'autre.

## Résultats ultimes

- Entraîner une augmentation du nombre de discussions et d'efforts de planification liés à la relève agricole au Canada.
- Accroître la sensibilisation et l'utilisation des ressources de soutien disponibles à la relève agricole.
- Favoriser l'enthousiasme à l'égard de l'avenir de l'exploitation agricole et de l'agriculture canadienne.

## Faits sur la relève agricole au Canada

- 98 % des exploitations agricoles canadiennes appartiennent à des familles et sont exploitées par celles-ci.  
*Source : Recensement de l'agriculture, 2016*
- Le Canada compte 189 874 exploitations agricoles (une baisse de 1,9 % par rapport à 2016).  
*Source : Recensement de l'agriculture, 2021*
- Le Canada compte 262 455 exploitants agricoles (une baisse de 3,5 % par rapport à 2016).  
*Source : Recensement de l'agriculture, 2021*
- Âge moyen des exploitants agricoles : 56 ans (par rapport à 55 ans en 2016).  
*Source : Recensement de l'agriculture, 2021*
  - o Exploitants âgés de 55 ans et plus : 60,5 % (une hausse de 6 % par rapport à 2016)  
*Source : Recensement de l'agriculture, 2021*
  - o Jeunes agriculteurs : 8,6 % (par rapport à 9,1% en 2016)  
*Source : Recensement de l'agriculture, 2021*
- 12 % des exploitations agricoles disposent d'un plan de relève (ou de transition) écrit (par rapport à 8,4% en 2016)  
*Source : Recensement de l'agriculture, 2021*
- On estime que 75 % des fermes canadiennes changeront de mains au cours des 10 prochaines années.  
*Source : BDO*
- Les femmes et les jeunes agriculteurs sont plus susceptibles de faire état d'un stress élevé, particulièrement en raison des questions touchant à la relève agricole et aux conflits familiaux.  
*Source : Esprits sains, fermes saines, Gestion agricole du Canada, 2020*
- Voici les sept pratiques commerciales qui favorisent le rendement financier des exploitations agricoles :
  1. s'engager envers l'apprentissage continu et le perfectionnement des compétences;
  2. prendre des décisions d'affaires à partir de données financières exactes;
  3. demander l'aide de conseillers et de consultants en affaires;
  4. avoir un plan d'affaires écrit, le suivre et le réviser à chaque année;
  5. connaître et surveiller ses coûts de production et comprendre ce qu'ils signifient pour les profits;
  6. évaluer les risques et avoir un plan pour les gérer et les atténuer;
  7. utiliser un budget et un plan financier pour surveiller sa situation financière et ses options.  
*Source : La Culture des affaires, 2015, Gestion agricole du Canada*
- Puisqu'ils adoptent une mentalité du type « travailler plus intelligemment, et non pas travailler plus fort », les agriculteurs canadiens qui obtiennent les meilleurs résultats

financiers sont plus susceptibles (50 %) de chercher de nouveaux renseignements par l'entremise de formations et d'occasions d'apprentissage, et plus susceptibles (30 %) de travailler avec des conseillers agricoles de confiance pour obtenir des renseignements et découvrir de nouvelles possibilités pour leurs entreprises agricoles.

Source : La Culture des affaires, 2015, *Gestion agricole du Canada*

- Ils sont également plus susceptibles de prendre des risques, mais pas n'importe lesquels - ce sont des risques calculés parce que ces agriculteurs sont 50 % plus susceptibles d'avoir un plan d'affaires officiel en place. Planifier ne consiste pas à prédire l'avenir, mais plutôt à établir une feuille de route et des plans d'urgence pour s'orienter dans tout ce que l'avenir nous réserve.

Source : La Culture des affaires, 2015, *Gestion agricole du Canada*

- Les agriculteurs qui travaillent régulièrement avec des conseillers en affaires agricoles sont beaucoup plus susceptibles de mettre en œuvre régulièrement et de façon uniforme des pratiques de gestion d'entreprise agricole.

Source : La Culture des affaires, 2015, *Gestion agricole du Canada*

### Conseils relatifs à la relève agricole

1. Établir des objectifs familiaux et d'affaires clairs par écrit auxquels chacun participe.
2. Tenir une réunion officielle pour déterminer et harmoniser par écrit la vision et les objectifs des membres de la famille et des membres de l'équipe agricole.
3. Commencer la conversation au sujet de la relève agricole au moins 10 ans avant la date prévue du transfert de la propriété afin de laisser suffisamment de temps à tout le monde pour se préparer et s'adapter.
4. Préparer un plan de transition agricole écrit officiel qui peut être partagé, cité en référence et révisé de façon régulière.
5. Établir un calendrier de relève clair et convenu d'un commun accord entre les propriétaires actuels et les successeurs afin de réduire l'incertitude quant à l'avenir de l'exploitation agricole et au rôle de chacun à l'intérieur de celle-ci.
6. Faire participer les membres de la famille et les autres intervenants clés à l'élaboration du plan de relève.
7. Embaucher un mentor ou un facilitateur spécialiste de la planification de la relève pour vous aider à vous assurer que votre planification de la relève demeure sur la bonne voie.
8. Évaluer et confirmer la viabilité financière du plan de relève.
9. Examiner les plans de relève en collaboration avec des experts en affaires agricoles (p. ex. comptables, avocats, planificateurs financiers, spécialistes des relations familiales) afin de s'assurer que les plans sont viables et que les bonnes mesures sont prises pour atteindre vos objectifs.
10. Organiser régulièrement des réunions officielles de l'équipe agricole (avec ordre du jour, procès-verbal et préparation de la réunion) afin d'examiner les progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs de la famille et de l'entreprise ainsi que les besoins et les désirs individuels des membres de l'équipe agricole.
11. Déterminer les qualifications, l'expérience et les compétences requises pour le ou les successeurs en fonction de l'évolution des besoins de l'entreprise. Compilez celles-ci dans une description de poste.
12. Identifier un ou plusieurs successeurs ayant la capacité de reprendre l'entreprise. Vous constaterez peut-être que les meilleurs candidats viennent de l'extérieur de votre famille.

13. Mettre en œuvre un plan de perfectionnement personnel pour le(s) successeur(s) [p. ex. expérience, perfectionnement des compétences] afin de les préparer à prendre la relève.
14. Faire participer le(s) successeur(s) à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan de relève agricole.
15. Faire participer le(s) successeur(s) ou bien le(s) successeur(s) potentiel(s) aux réunions régulières de l'équipe agricole.
16. Établir un calendrier pour le transfert graduel des responsabilités de gestion au(x) successeur(s).
17. Établir un calendrier pour le transfert graduel de la propriété au(x) successeur(s) de l'exploitation
18. Établir un calendrier pour le transfert graduel des biens au(x) successeur(s) de l'exploitation.
19. Déterminer et mettre en œuvre des solutions de résolution de conflits (p. ex. éducation, formation, encadrement, médiation).
20. Communiquer le plan de relève agricole aux membres de la famille, aux employés et à d'autres intervenants clés (attentes, échéanciers, plan d'action, etc.) à mesure qu'il évolue.
21. Définir le transfert de biens pour chaque génération et chaque intervenant en tenant compte de l'équité (p. ex. testaments, actions, stocks, terres, argent, assurances, fonds de retraite).
22. Déterminer les investissements et autres dépenses nécessaires à la viabilité de la transition à court et à long terme de l'exploitation (p. ex. acheter davantage de terres, d'infrastructures, d'animaux).

*Source : AgriBouclier mis en œuvre par Gestion agricole du Canada*