



TRANSFERT À LA RELÈVE

# CAHIER DE PRÉPARATION

MÉDIATION HSF INC.  
[WWW.MEDIATIONHSF.CA](http://WWW.MEDIATIONHSF.CA)



# OBJECTIF

La médiation préventive comme accompagnement au transfert à la relève est un outil très intéressant qui permet à chacun de bien cerner et exprimer ses besoins et intérêts à l'occasion de cette étape importante de l'entreprise, mais aussi de la vie du cédant et du cessionnaire.

Comme le succès de cette démarche repose sur les parties, il est donc pertinent de s'y préparer afin que le processus se déroule le plus efficacement possible et que vous ayez déjà en tête certaines réponses aux questions qui pourront être avancées par la médiatrice.

*Patricia Fontaine, notaire médiatrice*

# CETTE RÉFLEXION VOUS APPARTIENT

Ce document et la réflexion qu'il suggère vous appartiennent. Vous n'avez pas à l'apporter aux rencontres ni même à me l'envoyer.

Il s'agit d'un outil personnel qui vous permettra d'avancer dans vos réflexions et dans la construction de votre projet de transfert d'entreprise.

Vous n'avez pas l'obligation de le compléter. Vous pouvez choisir de faire seulement les réflexions que vous sentez pertinentes pour votre situation personnelle.

---

*Questions?*

[PFONTAINE@MEDIATIONHSF.CA](mailto:PFONTAINE@MEDIATIONHSF.CA)

[WWW.MEDIATIONHSF.CA](http://WWW.MEDIATIONHSF.CA)

819-342-0364

# À PROPOS

Notaire depuis 2005, j'ai, très tôt, un intérêt pour la médiation et le règlement à l'amiable des conflits entre les individus.

Mon parcours de notaire, de maman, d'agricultrice, d'entrepreneure et de citoyenne de milieu rural font de moi une personne de choix pour vous accompagner dans cet important projet de vie. L'agriculture n'est pas seulement un métier, c'est un mode de vie!

Je me consacre maintenant entièrement à la prévention et au règlement des différends. Cette décision me permet d'orienter mon travail vers une pratique alignée directement sur mes valeurs et mes intérêts.

Je vous souhaite la bienvenue dans un monde où le climat propice vous permettra de dialoguer et de parvenir à une entente mutuellement satisfaisante.

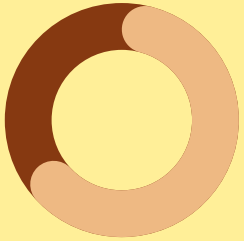


*Me contacter*

[PFONTAINE@MEDIATIONHSF.CA](mailto:PFONTAINE@MEDIATIONHSF.CA) | [WWW.MEDIATIONHSF.CA](http://WWW.MEDIATIONHSF.CA) | 819-342-0364

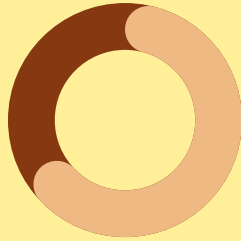
**JE ME DÉPLACE POUR VOS BESOINS DIRECTEMENT À LA FERME**

# STATISTIQUES



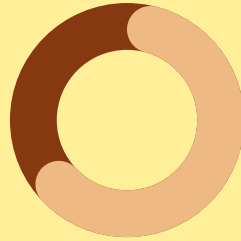
18%

Les agriculteurs de moins de 40 ans constituent 18% de l'ensemble des exploitants québécois, soit la proportion la plus élevée au pays



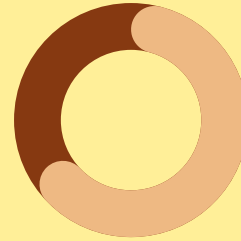
22%

Les entreprises qui ont une relève représentent 22% de l'ensemble des entreprises agricoles québécoises



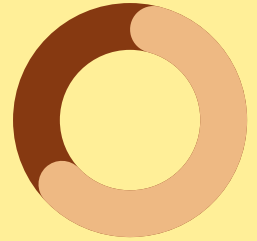
26%

La présence de la relève agricole féminine s'accroît légèrement. Entre 2006 et 2011, elle est passée de 24% à 26%



59%

Le transfert de ferme familial est demeuré le mode d'établissement le plus courant en 2011



33%

En 2011, un jeune de la relève agricole sur trois s'est établi en démarrant une entreprise.



# ABORDER LA MÉDIATION

Votre façon de concevoir la situation a un impact important.

*“Selon les recherches, la manière des protagonistes de concevoir une situation conflictuelle aura un impact sur la possibilité de résoudre celle-ci” (Poitras, Moisan, Pronovost. Gestion des conflits au travail, Éd. Québec-Livres)*

Votre intention de départ dans le processus de médiation/transfert aura un impact significatif sur le résultat du processus.

Un dialogue efficace et constructif nécessite d'opter pour une optique de qualité de l'entente.

Évidemment, cela semble parfois plus facile à dire qu'à faire! La médiatrice vous accompagnera dans ce cheminement et pourra vous offrir les outils nécessaires pour entrevoir le transfert d'une façon positive.

***L'attitude est une petite chose qui fait une grande différence - Winston Churchill***





## PRÉMÉDIATION INDIVIDUELLE

Rencontre d'information sur le processus  
Inquiétudes et attentes

### MÉDIATION: Récit

Occasion pour chacun des citoyens d'exprimer sa  
perception de la situation



### MÉDIATION: Exploration des intérêts

Identification des besoins à combler pour chacun

### MÉDIATION: Création des options

Pistes de solutions | Remue-méninges (brainstorming)  
Création de solutions mutuellement satisfaisantes



### MÉDIATION: Conclusion et entente

Engagement à mettre en œuvre les solutions choisies  
Rédaction d'un sommaire des acquis ou d'une transaction

### SUIVI

Suivi par la médiatrice au besoin ou autres mécanismes  
de suivi



# FAIRE UN BILAN

Faire un bilan vous permet de comprendre où vous en êtes et de penser à la direction que vous souhaitez prendre. Voici quelques questions qui pourront guider vos réflexions.

1. Nommer 5 choses pour lesquelles je suis reconnaissant.e

2. Quelle a été ma plus grosse erreur de la dernière année? Quelles leçons en ai-je tirées?

3. Est-ce que mon rythme de vie me convient toujours?

4. Quelle est ma plus grande source de stress? Qu'est-ce que je peux mettre en place pour y faire face?

5. Qu'est-ce qui me fait du bien au quotidien?

6. De quoi suis-je le plus fier.ère dans ma vie?

7. Qu'est-ce qui me fait le plus peur?



# FAIRE UN BILAN

Faire un bilan vous permet de comprendre où vous en êtes et de penser à la direction que vous souhaitez prendre. Voici quelques questions qui pourront guider vos réflexions.

8. Qu'est-ce que j'aimerais dire aux personnes que j'aime? Qu'est-ce qui m'empêche de le faire?

9. Qu'est-ce que j'ai à pardonner ou me faire pardonner?

10. Qu'est-ce que je devrais laisser aller pour être plus libre?

11. Quel est le rêve que j'aimerais réaliser dans la prochaine année? Quel est le premier pas pour y arriver?

12. (CÉDANT) Comment je me sens par rapport à l'entreprise que j'ai construite au fil des années?

13. (CÉDANT) Qu'est-ce qui m'inquiète le plus dans le processus de transfert à ma relève?

14. (RELÈVE) Qu'est-ce que j'aimerais accomplir dans ma carrière d'agriculteur?

# FAIRE UN BILAN

Faire un bilan vous permet de comprendre où vous en êtes et de penser à la direction que vous souhaitez prendre. Voici quelques questions qui pourront guider vos réflexions.

15. (RELÈVE) Qu'est-ce qui m'inquiète le plus dans le processus d'acquisition de l'entreprise?

16. Quelle est ma vision du futur de la ferme?

17. (RELÈVE) Comment je souhaite intégrer mes enfants dans la ferme?

18. Quelle est la place des autres membres de la famille dans le projet?

19. (CÉDANT) Comment j'envisage ma retraite *au niveau financier*?

20. (CÉDANT) Comment j'envisage ma retraite *au quotidien*?

14. Qu'est-ce qui est le plus important pour moi dans le processus de transfert de l'entreprise?

# BESOINS ET INTÉRÊTS

Quand on parle transfert d'entreprise, les interlocuteurs sont souvent les mêmes. Nous allons à l'institution financière, chez le comptable et chez le notaire. Bien que ces professionnels aient une place essentielle dans la planification et la mise en oeuvre du projet, qu'en est-il de la place qu'on accorde aux enjeux humains, aux émotions et aux personnes elles-mêmes?

Bien des choses ont changées dans les dernières décennies avec la modernisation de la production agricole. Une chose demeure : l'humain au coeur de l'agriculture.

Bien cerner ses besoins et intérêts et ceux de l'autre est primordial dans le cadre d'un transfert d'entreprise à la relève, tout spécialement dans le monde agricole.





# BESOINS ET INTÉRÊTS

Quelques exemples : continuité, mentorat, sécurité financière, confiance, support, clarification des rôles, innovation, etc.

<b>MES BESOINS ET INTÉRÊTS</b>	<b>LES BESOINS ET INTÉRÊTS DE L'AUTRE PARTIE AU TRANSFERT</b>

# LA PLACE DES CONJOINTS DANS TOUT ÇA?

Mariés? Conjoint de fait? Peu importe le statut du conjoint, il aura à jouer un rôle dans l'entreprise agricole. Que ce soit par son implication directe dans la ferme ou par la prise en charge des autres aspects de la famille, il est impossible de le dissocier du projet.

Mais quelle place occupera-t-il?

- Quels sont les souhaits de la relève?
- Quelle est l'opinion du cédant?
- Quelle relation le conjoint a-t-il avec le cédant, la famille élargie, l'entreprise?
- Comment conçoit-il sa place dans le projet?

Et en ce qui concerne les aspects financiers?

- Aura-t-il des parts dans l'entreprise et pourquoi?
- Recevra-t-il une compensation financière pour son apport en temps (salaire) et pourquoi?
- Quels sont les enjeux à considérer en cas de séparation?

Toutes ces questions méritent d'être ouvertement discutés dans le cadre de la médiation. La place du conjoint est un enjeu qui amène très souvent des frictions dans les projets de transfert à la relève et mieux vaut prévenir que guérir comme le dit si bien le vieil adage!





## DES RESSOURCES QUI FONT DU BIEN

Les agriculteurs rapportent plus d'isolement social, de détresse psychologique et d'idées suicidaires que la population générale. Il font aussi moins appel aux services d'aide disponibles.

L'agriculture comme mode de vie n'est pas toujours facile et bien que soutenue par la passion de ses artisans, elle demeure un métier très exigeant. Au fil des années, plusieurs ressources ont été mises sur pied afin de favoriser le bien-être des agriculteurs. En voici quelques unes :



Programme d'aide pour les agriculteurs (PAPA)



# NOTES PERSONNELLES

*Merçi !*





MÉDIATION HSF INC.

[www.mediationhsf.ca](http://www.mediationhsf.ca)