

Favoriser la mixité au sein de vos conseils d'administration

Atteindre 30 % d'élues dans
les différents CA de l'Union, c'est possible!



Les Agricultrices du Québec proposent une nouvelle boîte à outils qui vise à soutenir les instances de l'Union des producteurs agricoles dans leurs efforts pour favoriser la mixité au sein de leurs conseils d'administration. Cette boîte à outils a été présentée, le 10 avril, lors d'une rencontre regroupant des productrices agricoles qui siègent sur les différents syndicats de l'UPA (suite pages 3 à 5).

Sommaire

| | | | |
|--|--------|---|--------|
| Mot de la présidente | 2 | Du Québec au Bénin | 8 et 9 |
| Témoignage M. Groleau | 2 | Agricultrices recherchées | 10 |
| Viser la <i>mixité</i> dans les CA | 3 et 4 | Privilèges aux membres | 11 |
| Présentation de la boîte à outils | 4 et 5 | Prévention à la ferme | 11 |
| Représentations politiques | 6 | Programme d'assurance récolte | 12 |
| Assemblée générale annuelle et Gala Saturne | 7 | Offre exclusive pour les membres de la FRAQ | 13 |
| Dates des AGA en région et coordonnées des regroupements | 8 | | |



Jeannine Messier,
présidente
Agricultrices
du Québec

matonvul.ca



Marcel Groleau,
Président général
de l'UPA

Favoriser la mixité au sein de vos CA

Actuellement, les élues ne comptent que pour 12 % des conseils d'administration des affiliés des régions et des spécialités. Pourtant, nous sommes près de 30 % de propriétaires et copropriétaires des entreprises agricoles de la province. C'est dans cette optique que les Agricultrices du Québec (AQ) ont mis en place une initiative ambitieuse pour sensibiliser l'ensemble des affiliés de l'Union des producteurs agricoles (UPA) sur la question de la place des femmes au sein des conseils d'administration.

En prenant le leadership du projet Agricultrices et instances, nous devenons un regroupement syndical conséquent et sérieux. En effet, de par cette initiative syndicale, l'image parfois imprécise de notre organisation est clarifiée et consolidée. C'est un projet audacieux, certes, mais ô combien fondamental et essentiel pour toute la Confédération.

En ayant des répercussions sur tous les groupes affiliés à l'Union, à commencer par notre association, ce projet vient justifier le financement accordé aux Agricultrices par l'UPA. Des outils sont mis à la disposition des artisans de ce projet. Vous pouvez compter sur l'appui logistique de Mme France De Montigny, directrice générale et de nos regroupements d'agricultrices en région pour la mise en place des projets sélectionnés par vos instances.

De tout temps, notre organisation a su donner la direction sur plusieurs dossiers; que ce soit la santé psychologique, la prévention à la ferme, l'assurance parentale pour travailleurs autonomes, la prime à l'établissement pour la relève agricole, etc.

C'est un programme à la hauteur de nos capacités. Je connais vos aptitudes et vos compétences comme femmes entrepreneures. C'est pour cette raison que j'ai pleinement confiance en vous pour porter ce dossier.

Bonne réussite.

Jeannine Messier
Présidente des Agricultrices du Québec

La parité : un enjeu de société

L'atteinte de la parité hommes-femmes au sein des conseils d'administration est un objectif vers lequel toutes les organisations doivent tendre. Les gouvernements ont adopté depuis un certain temps des mesures en ce sens pour les sociétés d'État. À cet égard et malgré les efforts, l'Union et ses organisations affiliées accusent un retard.

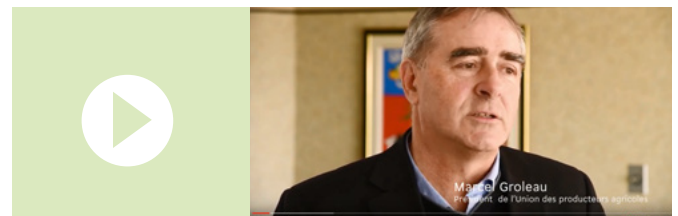
Actuellement, les femmes n'occupent que 12 % des postes dans les CA de nos fédérations régionales et spécialisées. Tous affirment cependant que la participation des femmes aux rencontres entraîne un changement positif sur la dynamique et l'efficacité de leur organisation.

Pour faciliter l'implication des femmes dans nos instances, il est essentiel qu'elles se sentent les bienvenues. L'Union travaille fortement à développer des initiatives concrètes pour favoriser leur engagement syndical et leur intégration dans les CA.

Lorsqu'il y a une réelle volonté, il est possible de changer les choses. Un bel exemple est l'atteinte de la parité dans le syndicat local du Haut-Saint-Laurent, en Montérégie.

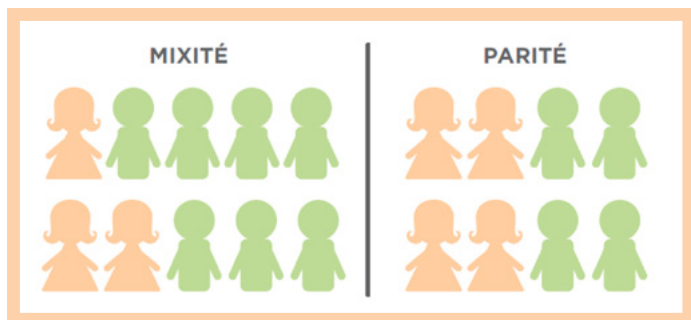
L'Union appuie sans réserve le projet développé par les Agricultrices du Québec, qui vise à sensibiliser tous les affiliés aux impacts positifs que peuvent exercer les femmes au sein de leurs instances ainsi que les meilleures façons de les recruter. Une série d'outils a été déployée pour encourager les groupes à mettre de l'avant des initiatives concrètes et à se doter de cibles claires en vue d'atteindre la parité. De cette façon, chacun des syndicats locaux, des groupes spécialisés et des fédérations régionales pourra mettre en œuvre diverses actions.

Marcel Groleau
Président général de l'UPA



Pourquoi cibler la mixité des conseils d'administration?

L'amélioration de la représentation des femmes dans les conseils d'administration est devenue une priorité politique dans de nombreux pays. Comme plusieurs l'ont noté, le simple passage du temps ne se traduit pas par un accroissement considérable de la présence des femmes dans les conseils d'administration. Les études montrent que dans un contexte non mixte (moins de 30 %), les femmes prennent moins la parole et sont moins écoutées. Que ce soit en réunion ou lors d'un souper entre amis, des rapports de pouvoir s'exercent de façon inconsciente.



La mixité ou la parité?

La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions, soit 50 %. On considère qu'une minorité ne peut avoir de poids dans un collectif en dessous d'une représentation de 30 %. Un groupe est donc dit mixte quand il est composé d'au moins 30 % de femmes ou d'hommes.

Plusieurs études démontrent une corrélation entre la présence de femmes au conseil d'administration et l'amélioration des axes suivants :

Efficacité accrue du conseil d'administration

Les conseils d'administration mixtes ont tendance à superviser plus activement le suivi des orientations stratégiques et à renforcer la reddition de comptes par la tenue d'audits et la gestion des risques. Ils tendent aussi à prendre des décisions plus objectives.

Innovation accrue

La mixité permet aux conseils d'administration de profiter d'expériences, de points de vue variés et suscite un plus large éventail d'idées. Les entreprises qui comptent des femmes au sein de leur conseil d'administration tendent à être plus innovantes en optant pour de nouvelles façons de faire et en pratiquant des modes de gestion plus progressistes.

Meilleure connaissance de la clientèle

Les conseils d'administration représentatifs de la composition de la société sont plus aptes à comprendre les besoins et les préférences

de leur clientèle. Les organisations sont donc plus efficaces sur le plan marketing et sur le développement de nouveaux produits.

Capacité d'attirer et de conserver les meilleurs talents

Les conseils d'administration qui comptent déjà des femmes sont plus susceptibles d'en attirer d'autres et de les conserver. Les femmes préfèrent entrer au service d'organisation qui compte déjà des administratrices, car elles y voient des possibilités d'avancement.

Plus grande responsabilité sociale

Les conseils d'administration mixtes ont tendance à avoir une responsabilité sociale positive. À titre d'exemple, ils ont tendance à avoir de bonnes relations avec leurs employées et employés et à développer des actions respectueuses de l'environnement et des collectivités locales.

Solide rendement financier

Des études ont montré que les entreprises comptant plus d'administratrices tendent à présenter un rendement supérieur à leurs concurrentes sur le plan de certains critères financiers.

DES DÉFIS À RELEVÉR

Certains facteurs d'abandon et de refus de l'implication des femmes dans les CA sont régulièrement mentionnés dans les études. En approfondissant notre compréhension de ceux-ci, nous pourrions être en mesure de mieux les prévenir et les résoudre.

Impression de manque de compétence

Selon l'étude Femmes et ruralité, 65 % des femmes ont l'impression qu'elles manquent de compétences pour obtenir un poste d'élu(e) au sein de l'UPA. Cette opinion est partagée par 18 % des hommes seulement. Les femmes sont-elles trop exigeantes envers elles? Plusieurs femmes ont développé des aptitudes jugées utiles en politique, toutefois leur socialisation les prépare moins bien que les hommes à faire de la politique.

En effet, plusieurs recherches indiquent que les femmes, en général, prennent moins de risques professionnels que les hommes. Elles hésitent davantage avant d'accepter un poste, souvent par crainte de ne pas tout

connaître. De plus, elles sont plus nombreuses à valider leur intention auprès de leur entourage.

Finalement, lorsqu'une femme est sollicitée, elle se questionnera sur ses compétences, sa disponibilité et sur ses capacités à prendre un poste. Un des éléments qui apparaît décisif dans la décision de se lancer en politique pour plusieurs femmes est la rencontre de personnes qui humanisent ou démystifient le métier d'élu(e).

Soutien social et statut minoritaire

Le premier facteur d'abandon des femmes occupant un poste à prédominance masculine est la discrimination parce qu'elles doivent composer avec les préjugés, souvent inconscients, de leurs collègues. Les femmes doivent valider leur crédibilité et leur réputation davantage que les hommes. Le sentiment d'avoir à gagner sa place et à se démarquer existe dans plusieurs milieux, tant pour les nouvelles arrivées que pour celles qui veulent gravir les échelons.



DÉMARCHE (RENCONTRES, ACTIONS CIBLÉES)

Actuellement, la démarche a permis de rencontrer les permanents (direction générale et agents syndicaux) et plusieurs élus(es) de 21 fédérations et groupes spécialisés et de 8 fédérations régionales. L'objectif premier est de les sensibiliser à l'importance de la participation des femmes dans leurs instances et d'élaborer des plans d'action spécifiques en ce qui concerne l'augmentation du nombre de femmes élues en fonction de la réalité propre à chaque organisation.



La majorité des affiliés rencontrés sont d'avis que la mixité est saine pour leur organisation. Toutefois, la plupart des instances ont de la difficulté à recruter des personnes pour siéger et le taux de renouvellement des conseils d'administration est très faible. Il semble y avoir très peu de processus électifs, ce qui peut nuire aux processus démocratiques et à l'avancement des femmes dans la structure de l'Union.

L'un des arguments contre la mise en place de postes réservés aux femmes dans les CA est directement lié aux compétences de celles-ci. « Pourquoi privilégierions-nous une femme qui n'a pas les compétences requises pour le poste? ». Ce type d'argument sous-entend que toutes les femmes n'ont pas d'aptitude à devenir de bonnes administratrices... Posons donc la question inverse: « Est-ce que tous les administrateurs des conseils ont les meilleures compétences pour être élus? »



BOITE À OUTILS POUR LA MIXITÉ



Les AQ ont donc créé les fiches suivantes pour offrir des solutions alternatives aux méthodes de recrutement traditionnellement utilisées pour inviter les gens à s'impliquer et stimuler les initiatives pour faciliter la présence des femmes dans les CA.

1 - Réalisation d'une réflexion sur la mixité

L'objectif de cette fiche vise à susciter la réflexion sur la mixité des affiliés. Elle résume les différents avantages d'une plus grande présence féminine dans les instances tout en soulevant les meilleures pratiques pour atteindre la parité.

2 - Bonnes pratiques pour convaincre les femmes à devenir candidates

Le recrutement de candidats et de candidates est un défi constant pour tous les conseils d'administration. L'approche est d'autant plus difficile lorsque vient le temps de recruter des femmes dans un environnement

majoritairement masculin. Cette fiche a pour but de sensibiliser les conseils d'administration sur les différences comportementales et sociales entre les hommes et les femmes et incite à apporter des modifications lorsque vient le temps de recruter de la relève syndicale féminine.

3 - Féminisation des textes, rédaction épiciène et invitation

La règle de grammaire qui fait que, dans la langue française, « le masculin l'emporte sur le féminin » est une application dans le champ linguistique d'un certain sexisme. Par exemple, parler d'un groupe de « producteurs » quand la moitié, ou une majorité, ou même une toute petite minorité de ce groupe ne se définit pas comme « homme », participe à rendre invisible l'autre partie du groupe. Cette fiche explique qu'il existe différentes techniques pour féminiser les textes afin de minimiser les stéréotypes.

4 - Implantation d'un comité mixte de recrutement

Que ce soit pour élire de nouveaux administrateurs et administratrices, remplacer des membres désireux de quitter le CA ou encore ceux qui ont été invités à démissionner, le processus de recrutement ne doit pas se faire sur le modèle d'un club social auquel les membres adhèrent par camaraderie. Cette responsabilité devrait être confiée à un comité de

recrutement. Cette fiche propose une démarche simple afin de mettre en place un tel processus de recrutement au sein des organisations.

5 - Création d'une grille des compétences recherchées

Un conseil efficace doit s'appuyer sur les compétences et l'expérience de ses membres pour prendre des décisions éclairées. C'est dans cette optique que cette fiche propose de créer une matrice des compétences recherchées afin de cibler les meilleures personnes qui viendront aider les organisations à progresser dans leur mission. Développer une telle matrice peut aussi permettre d'établir des objectifs en lien avec la diversité, comme une cible de mixité ou de parité.

6 - Implantation d'un processus d'autoévaluation

Il est clair que les affiliés recherchent des candidats et des candidates avec des compétences associées au monde agricole. Toutefois, l'attitude et plusieurs autres connaissances s'avèrent aussi utiles lorsque vient le temps de prendre des décisions. Cette fiche présente la mise en place d'un processus d'autoévaluation pour permettre de mieux comprendre qu'elles sont les aptitudes et les attitudes à avoir en tant qu'administrateurs et administratrices.

7 - Implantation d'une évaluation de la gouvernance

Puisque la dynamique du conseil est directement liée aux compétences, à l'expérience et aux connaissances de ses membres. Cette fiche présente des questionnaires visant à évaluer la dynamique du conseil d'administration afin d'y apporter des correctifs pour combler les lacunes présentes à propos de gouvernance. Un tel processus offre également une occasion d'évaluer et de proposer une approche relative à la mixité qui pourrait facilement être adoptée par le conseil ou de cerner les points à améliorer à cet égard.

8 - Implantation d'un processus d'évaluation des autres membres

Certes, le processus d'autoévaluation ainsi que le processus d'évaluation de la gouvernance sont un grand pas vers l'amélioration du fonctionnement des conseils d'administration. Le processus d'évaluation des autres membres par les pairs permettent aux conseils d'administration de déterminer l'efficacité avec laquelle chaque membre contribue à la réalisation du mandat de son instance, de mettre en place un processus d'amélioration continue et d'apporter des correctifs pour combler les lacunes en matière de gouvernance.

9 - Formations et conférences

Cette fiche informe les affiliés des différentes organisations offrant des conférences et des formations sur le thème de la gouvernance.

10 - Mettre en place une formule « Comply or explain »

Cette approche vise à favoriser les meilleures pratiques sur une base non contraignante en obligeant les organisations à

rendre publiques certaines informations. Cela évite de recourir à des mesures impératives, comme des modifications aux règlements généraux, tout en incitant l'instance à adopter des mesures spécifiques pour l'atteinte d'un objectif.

Ce mécanisme est tout aussi simple qu'astucieux :

- 1 - L'instance se dote de cibles quant à la représentation féminine et détermine quelles actions seront mises en œuvre pour y arriver.
- 2 - Il dévoile publiquement, dans leur rapport annuel ou autre, la composition de leur conseil d'administration.
- 3 - Lors de l'assemblée annuelle, il justifie pourquoi ces cibles ne sont pas atteintes en expliquant les efforts qui ont été déployés pour y arriver.

11 - Rédaction d'une politique égalitaire pour les femmes et les hommes

Changer certaines façons de faire dans une organisation pour favoriser la progression des femmes dans les instances est un grand défi. La simple bonne volonté ne semble pas mener à des changements significatifs et peu d'organisations se dotent d'un plan d'action pour susciter davantage leur participation. Cette fiche résume donc les principales étapes à la rédaction d'une politique égalité entre les femmes et les hommes pour inciter les groupes à maintenir leurs efforts vers l'atteinte de la parité.





Représentations politiques

Québec

Le 19 février a eu lieu une rencontre avec Mme Josée Desharnais, conseillère politique du ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, André Lamontagne. L'objectif était de présenter les différents dossiers des AQ et de faire des demandes en lien avec l'accès au financement des entrepreneures agricole et des problématiques associées à la maternité.

Le 1^{er} avril, Mme De Montigny a rencontré M. Simon Davignac, conseiller politique au ministère du Travail, Emploi et Solidarité sociale (MTESS) pour discuter des problématiques liées au régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Il semblait y avoir de l'ouverture face à d'éventuelles modifications du programme pour favoriser l'accès aux entrepreneures québécoises. C'est un dossier qui sera activement suivi dans les mois à venir.

Le 30 avril dernier, la présidente des AQ était présente lors de la 4^e édition de l'événement En marche pour la parité, à la bibliothèque de l'Assemblée nationale du Québec en présence de représentant.e.s d'organismes partenaires pour la parité, dont les Agricultrices du Québec font partie. Cet événement annuel est organisé par le Groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFPD).

L'objectif de GFPD est de se présenter, année après année, devant l'Assemblée nationale jusqu'à ce qu'une loi garantissant la parité dans les principaux lieux de décision publics soit obtenue.



De gauche à droite : Pascale Navarro, Louise Harel, Émilise Lessard-Therrien, Lucienne Robillard et Nancy Guillemette



Nouvellement ministre responsable à la Condition féminine, Mme Isabelle Charest a rencontré les AQ le 13 mai dernier. Lors de cette rencontre, il a été possible de discuter de deux enjeux majeurs pour les agricultrices, soit l'accès au congé parental et l'atteinte de la parité au sein des instances gouvernementales et celles des principaux conseils d'administration. Il a aussi été possible d'aborder les questions associées au manque de services de garde et les besoins en aide domestique en région.



Les panelistes invitées ont discuté notamment de la question à savoir comment faire en sorte que les partis politiques arrivent aux mêmes résultats que lors du tout dernier scrutin général québécois afin d'aller chercher une masse critique de candidatures féminines et de réunir les conditions requises pour atteindre la zone de parité 40%-60% à l'Assemblée nationale du Québec.



De gauche à droite : Patricia Meunier, France De Montigny, Isabelle Charest, tenant dans les bras une future agricultrice, Léonie et Jeannine Messier

Nouvel endroit pour l'assemblée générale annuelle et Gala Saturne 2019

Ce sera sous le thème de la coopération internationale que les Agricultrices du Québec tiendront leur 32^e assemblée générale annuelle les 25 et 26 octobre 2019. Des surprises seront au rendez-vous!

Cette année, les événements se dérouleront à l'hôtel Le Victorin de Victoriaville.

L'ASSEMBLÉE DÉBUTERA LE VENDREDI 25 OCTOBRE DÈS 13 HEURES ET SE POURSUIVRA LE SAMEDI 26 OCTOBRE DE 8 H 30 À 15 H.

Comme le veut la tradition, le Gala Saturne clôturera l'AGA, soit le samedi 26 octobre, dès 18 heures.

Les billets pour le Gala sont disponibles auprès des regroupements d'agricultrices en région au coût de 80 \$.



APPEL DE CANDIDATURE – BOURSIÈRES

LORS DU GALA SATURNE, DEUX BOURSES DE 500 \$ SERONT DÉCERNÉES PAR LES AGRICULTRICES DU QUÉBEC :

BOURSE D'EXCELLENCE ACADÉMIQUE

BOURSE DE PERFECTIONNEMENT AGRICOLE

Pour s'inscrire, communiquer avec le regroupement d'Agricultrices de votre région ou visitez le agricultrices.com/boursieres-2019.





Date des assemblées générales annuelles des regroupements d'agricultrices régionaux et coordonnées

Date des assemblées générales annuelles des syndicats d'agricultrices régionaux et leurs coordonnées

| RÉGIONS | AGA | PRÉSIDENTE | TÉLÉPHONE |
|---|--------------|------------------|--------------------|
| Bas-St-Laurent | 3 octobre | Mélanie Claveau | 418 723-2424 #4228 |
| Centre-du-Québec | 20 septembre | Valérie Fortier | 819 758-9938 |
| Chaudière-Appalaches Est | 19 septembre | Natacha Lagarde | 418 856-3044 |
| Chaudière-Appalaches Ouest | 18 septembre | Guyline Bergeron | 418 228-5588 |
| Estrie | 21 février | Yolande Lemire | 450 532-4478 |
| Lanaudière et Outaouais-Laurentides | 30 septembre | Vicky Robichaud | 450 753-7486 #235 |
| Mauricie | 8 février | Luce Damphousse | 819 378-4033 #240 |
| Montérégie Est | 25 septembre | Hélène Frappier | 450 774-9154 #5224 |
| Montérégie Ouest | 5 septembre | Alyssa Leblanc | 450 427-2680 |
| Saguenay-Lac-St-Jean/Capitale-Nationale-Côte-Nord/Abitibi-Témiscamingue | 27 septembre | Diane O. Gilbert | 418 545-6775 |

Du Québec au Bénin, une première mission entre sœurs de terre

Les Agricultrices du Québec (AQ) est le premier affilié de l'Union à avoir signé une réelle entente de collaboration avec UPA développement international (UPA DI). Pour UPA DI, il est essentiel de mettre les femmes au cœur de leurs préoccupations pour élaborer ses programmes et projets de développement. L'objectif de ce partenariat est donc de faire bénéficier les organisations paysannes des compétences et expertises des agricultrices d'ici. Suivant la signature de cette entente, la présidente des AQ, Jeannine Messier, et la directrice, France De Montigny, ont eu le grand privilège de participer à une mission exploratoire au Bénin du 14 au 28 janvier dernier. Elles ont ainsi participé à un atelier national sur l'autonomisation des femmes dans le cadre du *Projet d'appui à la structuration d'une agriculture familiale, rentable, équitable et durable* (PASAFRED).

L'objectif du PASAFRED est de permettre une meilleure adéquation entre les politiques affectant le milieu rural et les actions menées par les organisations paysannes en lien, notamment, avec l'autonomisation et l'inclusion des agricultrices béninoises.

En amont de l'atelier national, les deux coopérantes ont sillonné les routes du Bénin pour aller à la rencontre de trois différents regroupements de femmes agricultrices. Lors des échanges, il a été



De belles rencontres enrichissantes avec des membres du Groupement des exploitants agricoles du Bénin (GEA).

possible de constater plusieurs similitudes entre les problématiques vécues par les agricultrices du nord comme du sud. L'accès à la terre et au crédit agricole reste le principal défi pour les agricultrices béninoises.

Actuellement au Québec, les femmes ont plus facilement accès aux subventions et au crédit. Toutefois, ce n'est qu'en 1986 (33 ans) que la Loi sur le financement agricole a éliminé la clause discriminatoire excluant la conjointe du droit à la prime à l'établissement. Par contre,



Un accueil chaleureux avec les gens de l'Union des groupements coopératifs des agriculteurs Mowossokpo (UGAM) qui est une organisation professionnelle agricole à vocation coopérative ayant son siège dans la commune de Savalou, précisément à Miniki.

les conjointes de 40 ans et plus se voyaient encore refuser l'accès à la propriété. Ce n'est qu'en 1990 que le ministre de l'Agriculture, Yvon Picotte, a annoncé au congrès général de l'UPA qu'entraînait en vigueur le programme d'accès à la propriété pour les conjoints et conjointes de 40 ans et plus. Un pan de l'histoire qui est relativement récente.

Une autre similitude marquante concerne la sous-représentation des femmes dans les sphères politiques. Comme au Québec, il s'avère essentiel de travailler sur le leadership et la confiance des femmes afin qu'elles prennent leur place au sein des filières et des instances agricoles. Toutefois, ce défi est d'autant plus marqué au Bénin vu le faible taux d'alphabétisation des femmes et la méconnaissance de leurs droits fondamentaux.

Lors de l'atelier national sur l'autonomisation des femmes, il a été possible d'expliquer la réalité que vivent les agricultrices du Québec. Le programme de mentorat Embarque! a aussi été présenté comme un outil pouvant faciliter l'accès aux femmes dans les postes de décision. Le programme leur a été remis afin que les collègues des femmes puissent l'adapter à leur réalité.

Cette première mission terrain est venue consolider encore plus l'entente de collaboration entre les deux organisations. Mesdames Messier et De Montigny ont grandement apprécié leur expérience de coopération. Les échanges entre sœurs de terre ont permis d'établir des ponts et de mieux comprendre les similitudes et les problématiques associées à l'agriculture au féminin.

Des échanges riches ont été au rendez-vous avec les gens de l'UGAM. Depuis 2014, un partenariat a été développé avec l'UGAM et UPA DI à travers la mise en œuvre du projet d'appui à l'amélioration de la commercialisation collective du maïs et du manioc.



Travail en atelier lors de l'atelier national sur l'autonomisation des femmes du Bénin. Cet atelier est organisé par l'équipe terrain d'UPA Développement international dans le cadre du projet PASAFRED





AGRICULTRICES RECHERCHÉES

FAITES COMME ELLES ET OSEZ COOPÉRER.

Devenez productrice experte et partagez votre expérience avec vos sœurs de terre en Afrique ou en Haïti.



Nicole Lalancette
Saguenay-Lac-St-Jean



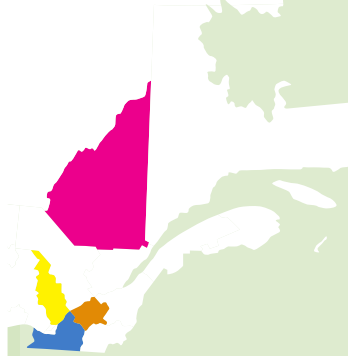
Valérie Fortier
Centre-du-Québec



Raymonde Plamondon
Montérégie



Isabelle Hardy
Outaouais-Laurentides



Osez... coopérer!

VOS FRÈRES ET SŒURS DE TERRE VOUS ATTENDENT!

L'aventure de la coopération volontaire avec Réseau Agro-Innov c'est :

- partager votre savoir et votre expertise
- découvrir une autre culture et un nouvel environnement
- participer au développement d'organisations agricoles
- soutenir l'agriculture familiale et équitable
- contribuer à l'avancement de notre monde



N'ATTENDEZ-PLUS...

Impliquez-vous en visitant la section Coopération volontaire au www.upadi-agri.org

Posez votre candidature en remplissant le Formulaire de candidature – Producteur ou conseiller volontaire.

Contactez-nous

au reseauagroinnov@upa.qc.ca ou 450 679-0540 poste 8844.

Le monde est à votre portée...



Réseau Agro-Innov

Santé et sécurité en agriculture

Les Agricultrices du Québec font la promotion de pancartes pour inciter les différents intervenants qui doivent entrer dans les cours de nos entreprises par affaires, à réduire leur vitesse parce que c'est souvent le terrain de jeux de nos enfants.

Vous pouvez les commander auprès des syndicats d'agricultrices de votre région, auprès des fédérations régionales ou directement à nos bureaux (des frais de livraison s'appliqueront).

N'hésitez pas à en faire la promotion dans vos municipalités pour qu'elles soient affichées près des aires de jeux, dans les écoles et à proximité des CPE.



20 \$ taxes incluses
12 x 12 po, en aluminium



5 \$ taxes incluses
18 x 36 po, en pvc

Privilèges aux membres



25 % de rabais sur les formations et conférences offertes par la FAQ.



HÔTELS VILLEGIA

10 % de rabais sur les nuitées du dimanche au vendredi dans un des hôtels Villégia



10 % de rabais à la boutique en ligne sur la collection de vêtements Pilote & Filles



20 % de rabais pour la peinture chez Bétonel
Cliquer pour connaître les succursales



10 % de rabais en magasin chez BuroPLUS
Cliquer pour connaître les succursales

Pour plus de détails ou connaître les succursales, visiter le www.agricultrices.com/devenir-membre-cest



Programme d'assurance récolte

Nouveauté pour les producteurs de céréales d'automne

La Financière agricole du Québec bonifie le Programme d'assurance récolte en offrant aux producteurs la possibilité de protéger leurs céréales d'automne contre la mortalité hivernale. Cette nouveauté sera disponible à compter de l'automne 2019 pour l'année d'assurance 2020. Les producteurs de céréales d'automne pourront, dès le mois de juin, connaître tous les détails en lien avec cette nouvelle protection.

Les céréales d'automne couvertes

- Le blé
- La triticale
- L'épeautre
- Le seigle

Vous êtes intéressés?

**Faites votre demande
avant le 15 septembre**

Les risques couverts

Cette protection couvrira les coûts associés au réensemencement au printemps à la suite de l'abandon de superficies ensemencées à l'automne en raison de la mortalité hivernale causée par :

- La formation de glace dans le sol
- Le gel au cours des mois de novembre à avril
- Les maladies incontrôlables liées au gel

Les avantages

L'intégration des céréales d'automne dans la rotation des cultures procure des avantages sur tous les plans, agronomique, environnemental et économique :

- Meilleur potentiel de rendement des autres cultures
- Présence d'une couverture végétale sur le sol en hiver permettant de réduire l'érosion des sols
- Diminution de l'utilisation des herbicides
- Amélioration de la santé des terres agricoles et du bilan agroenvironnemental

La période de protection

Du 15 novembre au 30 avril.

1 800 749-3646 | www.fadq.qc.ca



DEVIENS MEMBRE DES



Offre exclusive aux **NOUVELLES**
membres féminines de la FRAQ
pour **2018-2019***
pour seulement **16 \$ + taxes**



- ◆ Viens apprendre à connaître la seule association qui représente les agricultrices québécoises, que tu aies des parts ou non
- ◆ Propose-nous tes idées pour aider à développer des projets axés sur les jeunes familles agricoles
- ◆ Nul besoin de t'impliquer, ta simple adhésion contribue à donner une force au regroupement

Pour t'inscrire, visite le **agricultrices.com**, section *Devenir membre*.



Agricultrices du Québec

555, boul. Roland-Therrien, Longueuil Qc J4H 4E7

450 679-0540, 8469 - fed.agricultrices@upa.qc.ca

agricultrices.com

***Du 1er août 2018 au 31 juillet 2019**