

AVIS

Les femmes en agriculture

Cultiver les possibles

Novembre 2019



Québec 

AVIS

Les femmes en agriculture

Cultiver les possibles

Novembre 2019

Cette publication a été produite par le Conseil du statut de la femme. Elle est disponible à l'adresse suivante: <https://www.csf.gouv.qc.ca/publications>.

Les recommandations de cet avis ont été approuvées par les membres du Conseil du statut de la femme le 12 septembre 2019.

Membres du Conseil

Présidente: M^e Louise Cordeau, C.Q.

Vice-Présidente: Nadine Raymond

Iris Almeida-Côté Jeannine Messier

M^e Julie Bédard Rakia Laroui

Déborah Cherenfant Nadine Raymond

Véronique De Sève Natalie Rinfret

Andréan Gagné

Coordination de la recherche

Mélanie Julien

Hélène Charron

Recherche et rédaction

Nathalie Bissonnette

Conception et réalisation graphique

Guylaine Grenier

Elizabeth Perreault

Révision linguistique

France Galarneau

Révision bibliographique

Julie Limoges

Photographies

Dylan Page

Caroline Hayeur

Collaborations spéciales

Ferme Aux petits oignons

Ferme Bogemans inc.

Fromagerie de Grondines

Les Jardins de la Chevrotière

Ranch TM et Ferme Gendron

Date de parution

Novembre 2019

Toute demande de reproduction totale ou partielle doit être faite au Service de la gestion du droit d'auteur du gouvernement du Québec à l'adresse suivante: droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca

Éditeur

Conseil du statut de la femme

800, place D'Youville, 3^e étage

Québec (Québec) G1R 6E2

Téléphone: 418 643-4326

Sans frais: 1 800 463-2851

Site Web: www.csf.gouv.qc.ca

Courriel: publication@csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

ISBN: 978-2-550-85370-1 (version imprimée)

978-2-550-85371-8 (version PDF)

© Gouvernement du Québec

Remerciements

Le Conseil du statut de la femme tient à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la production de cet avis. Il exprime en particulier sa reconnaissance envers toutes les agricultrices qui ont accepté de partager leur expérience d'établissement. Leurs témoignages, authentiques et vivants, ont permis de rendre compte avec justesse de diverses réalités vécues par la relève féminine dans le secteur agricole. Le Conseil souligne également la contribution des personnes des ministères et organismes qui ont fourni des éléments d'information et dont la liste se trouve à la fin du document. Il remercie enfin les productrices et producteurs agricoles qui ont chaleureusement accueilli les membres de l'équipe lors de séances de photographies, afin que puisse être illustré leur quotidien au fil des pages du présent avis.

Table des matières

Glossaire	10
Introduction	15
1 Le milieu agricole et l'égalité entre les femmes et les hommes, d'hier à aujourd'hui	19
1.1 L'agriculture, un milieu traditionnellement masculin?	19
1.1.1 La famille: socle du développement agricole au Québec	19
1.1.2 L'industrialisation et la mise à l'écart relative des femmes	21
1.2 L'éclairage de différentes études sur la situation des femmes en agriculture	24
1.2.1 Le statut et l'identité professionnelle	25
1.2.2 La rémunération et l'engagement dans la gouvernance	26
1.2.3 L'accès à la terre et à la propriété	27
1.2.4 La division sexuelle du travail à la ferme	29
1.2.5 L'accès au métier d'agricultrice par des voies différentes	30
1.2.6 L'activité entrepreneuriale des Québécoises: obstacles et leviers	33
1.3 L'industrie agricole appelée à se diversifier pour assurer son avenir	35
1.3.1 Une relève formée et intéressée à répondre au défi de la diversification	38
1.3.2 Des modes d'établissement en agriculture en changement	41
1.3.3 Les conditions d'accès et de pratique de l'ensemble de la relève	45
2 Des expériences d'établissement de la relève agricole féminine: constats principaux ...	52
2.1 Les trajectoires menant à l'agriculture	55
2.1.1 Des parcours singuliers: les éléments en cause	55
2.2 Les défis liés à l'établissement en agriculture	64
2.2.1 L'accès aux liquidités et aux terres agricoles	64
2.2.2 La précarité financière	70
2.2.3 Les représentations traditionnelles des rôles	71
2.2.4 Une pratique arrimant valeurs sociales et démarche entrepreneuriale	91

3 Des pistes pour favoriser l'établissement des femmes en agriculture.....	96
3.1 La diversification des choix de carrière et la promotion de modèles.....	97
3.2 Le soutien au démarrage et au transfert non apparenté.....	103
3.3 La reconnaissance professionnelle des agricultrices.....	108
3.4 La conciliation travail-famille	110
3.5 Le renforcement de l'autonomisation: établissement et pratique du métier	116
Conclusion	118
Liste des recommandations.....	121
Bibliographie	123
Annexe 1 – Remarques méthodologiques	133
Annexe 2 – Liste des personnes consultées	135

Table des graphiques

Graphique 1: Nombre de fermes au Québec, 1951 à 2016	20
Graphique 2: Répartition de la relève agricole lors de l'établissement selon le sexe et l'âge, Québec, 2006 à 2016	39
Graphique 3: Valeur moyenne des terres agricoles, Québec, 1998 à 2017	45

Table des figures et du tableau

Figure 1: Domaines de spécialisation en agriculture selon les plus hauts diplômes obtenus, en 2016	40
Figure 2: Proportion de la relève agricole selon le mode d'établissement au Québec, en 2006, 2011 et 2016	43
Tableau 1: Répartition des 22 participantes à l'étude selon divers paramètres	134

Le Conseil du statut de la femme a produit dans le cadre de cet avis un microsite portant le titre ***Agricultrices: l'entrepreneuriat agricole se conjugue au féminin et au présent*** pouvant être consulté à l'adresse: csf.gouv.qc.ca/avis-agricultrices.

Un balado intitulé ***Paroles d'agricultrices*** a également été produit par le Conseil et est disponible à l'adresse: csf.gouv.qc.ca/balados.

Glossaire

Agriculture durable	Se définit comme étant « [u]ne agriculture respectueuse de l'environnement qui produit de façon sécuritaire des aliments sains et nutritifs, tout en maintenant le secteur économiquement viable, concurrentiel et en harmonie avec les industries et les secteurs connexes » (Ordre des agronomes du Québec, 2005). L'agriculture durable présente plusieurs formes, par exemple biologique, paysanne, raisonnée, à intrants réduits, permaculture.
Égalité	Principe juridique fondé sur les droits de la personne qui a pour but de garantir à tous les êtres humains les mêmes droits, libertés et obligations sans discrimination aucune.
Éthos professionnel	Ensemble de caractéristiques communes à un groupe d'individus appartenant à une même profession, notamment quant aux rapports au travail et à la famille. L'éthos professionnel s'élabore selon les normes sociales en vigueur. Dans les groupes professionnels dominés par les hommes, il est caractérisé par un investissement important dans l'espace professionnel au détriment de la sphère privée (Lapeyre, 2006, p. 52).
Genre	Processus social et historique de différenciation et de hiérarchisation des femmes et des hommes, du féminin et du masculin. Le genre équivaut au rapport social de sexe, lequel s'articule avec les autres rapports sociaux pour produire les inégalités sociales.
Gestion de l'offre	Système mis en place dans les années 1970 par le gouvernement canadien pour gérer les productions du lait, de la volaille et des œufs. La gestion de l'offre permet de garantir un revenu aux productrices et aux producteurs et d'établir un prix juste, tant pour la ferme que pour la population. Elle vise aussi à protéger les productions concernées des industries étrangères, notamment par l'imposition de taxes à l'importation.

Identité de genre	Il s'agit du sentiment d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou d'être à un autre point dans le continuum du genre.
Mixité professionnelle	La mixité professionnelle renvoie au processus d'intégration des femmes et des hommes à des métiers dans lesquels elles ou ils sont historiquement minoritaires.
Parité	La parité est un concept établissant que les femmes et les hommes doivent participer de façon équivalente à l'exercice du pouvoir parce que l'humanité est composée de personnes appartenant à ces deux catégories.
Productions en émergence	Nouvelles cultures (ex.: petits fruits, noix, noisettes, chanvre) ou nouveaux élevages (ex.: perdrix, pintade, lait de brebis) souvent choisis dans un contexte de démarrage d'une entreprise agricole ou de diversification d'une entreprise existante.
Quota	Droit de produire une quantité déterminée d'un produit assujéti au système de gestion de l'offre en agriculture au Canada. Attribué aux productrices et aux producteurs, le quota permet de contrôler certaines productions, le lait, la volaille et les œufs, selon la demande du marché.







Introduction

Dans le présent avis, le Conseil du statut de la femme (le Conseil) se penche pour la première fois de son histoire sur les femmes en agriculture. Ces Québécoises représentent, en 2018, 27 % des propriétaires détenant des parts d'une entreprise agricole¹ et 26 % de l'ensemble des ouvriers agricoles en 2016 (Emploi-Québec, page consultée le 3 septembre 2019). Les agricultrices ont fait un grand pas en avant depuis l'adoption, il y a près de 40 ans, de politiques publiques et de programmes gouvernementaux favorisant leur accès à la propriété et leur reconnaissance sociale. Néanmoins, l'espace agricole demeure majoritairement occupé par des hommes. Qui plus est, la part de femmes qui s'établissent en agriculture s'accroît lentement, avec une hausse de trois points de pourcentage en dix ans (Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois, 2018).

L'enjeu de l'accès des femmes aux métiers non traditionnels², c'est-à-dire à prédominance masculine, est une source de préoccupations récurrente pour le Conseil. À différentes reprises dans son histoire, il s'interroge sur les défis que pose la ségrégation professionnelle et prend position sur les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'entrée des femmes dans des secteurs majoritairement occupés par les hommes.

Toutefois, l'entrée des femmes en l'agriculture de manière autonome et leur reconnaissance professionnelle présentent un caractère particulier, par rapport à l'ensemble des métiers à prédominance masculine, dans la mesure où, historiquement, la majorité devenaient agricultrices par la voie du mariage. Ce rapport social conduisait implicitement à un « travail d'épouse » (Delphy, 2013) qui consistait à s'occuper des tâches domestiques (à la maison) et de travaux agricoles (à la ferme) sans rémunération ni statut de propriétaire. Cet ancrage familial favorise la multiplication des tâches accomplies à l'étable, au potager ou à la maison et leur étroite imbrication. Une telle organisation du travail a contribué à tenir dans l'ombre la riche contribution des femmes à l'agriculture pendant des décennies. De sorte que le métier d'agricultrice se distingue des métiers que l'on désigne comme étant non traditionnels pour les femmes, comme policière ou pompière. Pour favoriser l'augmentation des inscriptions féminines dans des programmes investis par les hommes et correspondant à des secteurs prometteurs, le Conseil a demandé au gouvernement dès 1984 d'implanter des programmes d'accès à l'égalité (PAE) dans tous les établissements secondaires et collégiaux. En 1993 et en 2003, l'industrie de la construction est plus particulièrement visée par des recommandations du Conseil³.

1 Selon les données tirées du Fichier d'enregistrement des entreprises agricoles du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) en 2018 (Cantin, 6 juin 2018).

2 Un métier est considéré comme étant non traditionnel pour les femmes si la proportion qui y travaille se situe en deçà de 33 % (Emploi-Québec, page consultée le 3 septembre 2019).

3 En 1993, le Conseil recommande que la Commission de la construction du Québec (CCQ) mette sur pied un PAE pour les femmes dans l'ensemble de l'industrie de la construction, alors qu'en 2003, il propose dans un avis d'instaurer des mesures pour soutenir les femmes pendant leur formation, leur recherche d'emploi, leur insertion dans les milieux de travail et leur maintien en emploi.

L'apport de plusieurs études empiriques menées au Québec ainsi que dans d'autres régions du monde aura toutefois permis de documenter les tâches agricoles accomplies par les femmes qui travaillent dans des exploitations et leurs conditions de travail. Principalement réalisés dans les années 1980 et 1990, ces travaux de recherche mettent en lumière l'influence du genre^{*4} sur la pratique et l'accès à l'agriculture. Ils relèvent entre autres inégalités, la division et la valorisation inégale du travail selon le sexe, la transmission patrilinéaire de la terre, soit de père en fils, les exigences de financement plus élevées pour les femmes, le partage inégal des tâches domestiques et familiales et la sous-représentation des femmes dans les instances agricoles.

Ces dernières années, des enquêtes visant à mieux connaître les agricultrices ont été réalisées par le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) (Cantin, Guillemette et Allard, 2011; Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois, 2018; Guillemette, 2013; Poiré et Jean, 2009). Il en ressort un portrait des agricultrices selon l'âge, les régions, la formation scolaire. Il y est question aussi de leur engagement dans l'entreprise agricole, de leur pouvoir décisionnel et de la répercussion de la maternité sur le travail des agricultrices. Des enquêtes menées plus spécifiquement auprès des membres de la relève, définie par le MAPAQ comme étant les personnes âgées de moins de 40 ans et détenant au moins 1 % des parts d'une entreprise agricole, laissent entrevoir des parcours distincts de ceux des hommes : les femmes s'installent en agriculture à un âge plus avancé et de manière moins traditionnelle, en privilégiant le démarrage d'une nouvelle exploitation au transfert de fermes dans le cercle familial. Elles sont aussi plus scolarisées, mais font moins d'études spécialisées en agriculture que leurs homologues masculins. D'autres études ont aussi montré que des obstacles communs se dressent sur le parcours d'établissement de l'ensemble des membres de la relève, femmes ou hommes, comme la valeur des actifs agricoles, l'accès au financement et la disponibilité des terres (Conseil permanent de la jeunesse, 2010; Pronovost, 2015).

À l'heure où l'industrie agricole est appelée à revoir et à diversifier ses pratiques à la faveur du développement économique et social du Québec et de sa souveraineté alimentaire (Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois, 2008), le Conseil est d'avis que les entrepreneures représentent l'une des clés de la pérennité de l'agriculture québécoise. Pour que les femmes puissent pleinement participer à ce renouveau, il importe de mieux comprendre les défis propres à la relève agricole féminine. Étant donné les inégalités de sexe qui ont historiquement traversé l'accès et la pratique de l'agriculture, qu'en est-il aujourd'hui? Comment les femmes parviennent-elles à se frayer une place dans le milieu agricole? Quels défis

4 *Indique que le terme est défini dans le glossaire figurant au début du document.



rencontrent-elles et quelles stratégies privilégient-elles pour les relever? Les femmes qui aspirent à vivre de l'agriculture, ainsi que celles y œuvrant déjà, doivent pouvoir le faire avec aisance et sans discrimination, et ce, en cohérence avec les droits qui leur sont reconnus :

Les femmes et les hommes doivent avoir des conditions égales pour exercer pleinement leurs droits, pour exploiter leur potentiel ainsi que pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle tout en profitant également de ces changements. La liberté de choix des femmes, comme des hommes, doit en effet reposer sur l'égalité des droits, des responsabilités et des possibilités. (Gouvernement du Québec, 2007)⁵

Quels défis, quels obstacles pour les femmes en agriculture? Regard sur la relève féminine

Plus précisément, en abordant le sujet des femmes en agriculture, le Conseil poursuit deux objectifs: 1. explorer les dynamiques sociales qui ont cours dans l'espace agricole, particulièrement au regard des rapports entre les femmes et les hommes; et 2. identifier des obstacles structurels susceptibles de se poser aux jeunes agricultrices qui endossent progressivement le rôle de cheffe d'exploitation, et ce, à un moment clé de la carrière, soit leur établissement.

5 En 2006, l'État s'est engagé au respect du droit des femmes de disposer des conditions égales à celles des hommes en élaborant la politique intitulée Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Cette politique officialise la volonté du gouvernement de traduire concrètement les droits reconnus par les chartes québécoise et canadienne, les lois adoptées en matière d'égalité et les engagements internationaux. Elle fait suite à une large consultation menée par le gouvernement en 2005 dans la foulée de l'avis *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes* publié par le Conseil du statut de la femme.

Il ne s'agit pas d'une analyse différenciée selon les sexes qui mettrait en lumière les points de convergence et de divergence entre les membres féminins et masculins de la relève agricole. Il s'agit plutôt d'une démarche visant à mieux comprendre les éléments qui infléchissent le parcours de la relève agricole féminine, notamment sur le plan des rapports entre les femmes et les hommes et des obstacles qui ont historiquement entravé l'accès des femmes à des métiers à prédominance masculine comme l'agriculture. Les dimensions qui ont retenu l'attention du Conseil sont présentées à l'annexe 1.

Pour atteindre les objectifs fixés, divers travaux de recherche ont été réalisés de l'été 2017 à l'hiver 2019:

- Une revue des écrits sur les inégalités de sexe en agriculture, principalement dans les domaines de l'histoire et de la sociologie;
- Un repérage de données et d'écrits sur l'évolution de l'agriculture au Québec;
- Des entretiens avec 22 agricultrices de la relève (réalisés de décembre 2017 à juin 2018 et à l'hiver 2019);
- Une analyse de politiques, programmes et actions évoqués dans le discours des participantes;
- Des échanges avec plusieurs interlocutrices et interlocuteurs issus de différents milieux concernés (agricole, associatif, gouvernemental).

À mi-parcours de ces travaux, un portrait préliminaire de recherche sous le titre: « La relève agricole féminine au Québec – Remuer ciel et terre »⁶ a été publié. Mettant en relief l'expérience d'établissement de trois agricultrices, ce portrait a suscité plusieurs occasions d'échanges avec des personnes œuvrant dans le milieu agricole.

Le présent avis a pour but de rendre compte de l'ensemble des travaux de recherche réalisés et, sur leur base, de formuler des recommandations visant à favoriser la présence des femmes dans le milieu agricole. Dans le premier chapitre, le Conseil rappelle les liens historiques qui existent entre les inégalités de sexe, l'accès aux actifs agricoles et la pratique de l'agriculture. Il brosse le tableau des principaux défis que l'industrie de l'agriculture est appelée à relever pour assurer son avenir. Il décrit sommairement les obstacles qui se posent à la relève, sans distinction de sexe, de même que les caractéristiques qui distinguent les parcours des femmes en agriculture de celui des hommes. Le second chapitre fait place à l'analyse de l'expérience d'établissement des agricultrices rencontrées. Quant au dernier chapitre, il fait état des pistes et des leviers d'action pour favoriser l'établissement des femmes en agriculture.

6 Ce portrait est disponible sur le site Web du Conseil à l'adresse suivante: csf.gouv.qc.ca/portrait-releve-agricole. Un balado sur le même thème est aussi disponible: csf.gouv.qc.ca/balados.



1

Le milieu agricole et l'égalité* entre les femmes et les hommes, d'hier à aujourd'hui

1.1 L'agriculture, un milieu traditionnellement masculin ?

1.1.1 La famille: socle du développement agricole au Québec

À l'échelle nord-américaine, l'agriculture québécoise pratiquée dans la colonie dès le 17^e siècle fait figure de tradition. La vision d'une vocation agricole des Canadiens français est survenue dans la seconde moitié du 18^e siècle. Son développement, promu par des représentants de l'élite, notamment des journalistes, agronomes, hommes politiques et missionnaires colonisateurs (Linteau, Durocher et Robert, 1989), a permis de peupler les régions rurales du Québec à mesure que s'établissent des centaines de familles dans les paroisses pendant le 19^e siècle (Dupont, 2009).

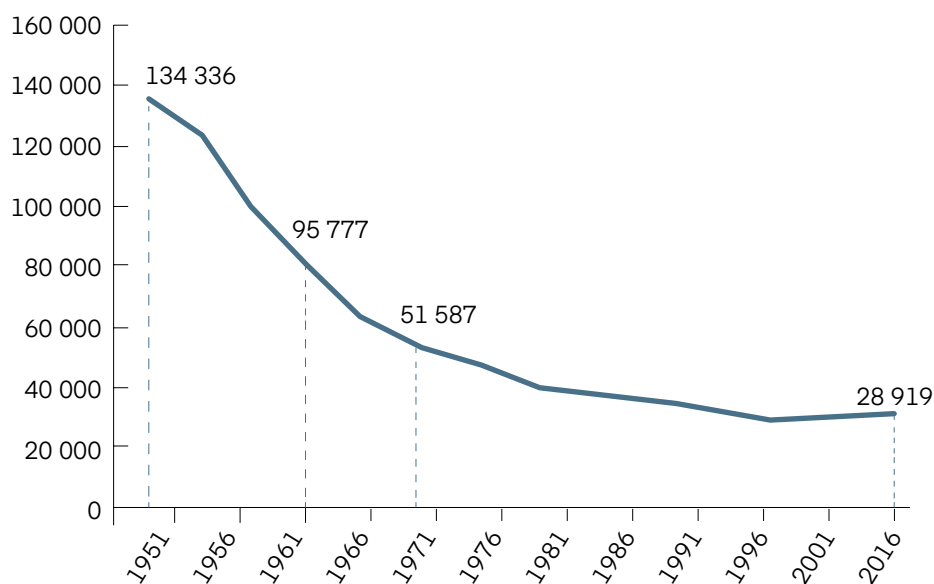
Le modèle de la petite propriété au sein du Canada français se développe ainsi autour des familles qui défrichent des portions de terre et établissent les fils d'une famille à proximité (Dupont, 2009). Cette agriculture d'autosubsistance est surtout articulée autour de la culture du blé, d'une faible quantité de bétail, et peu intégrée à une économie de marché (Linteau, Durocher et Robert, 1989). La force de travail est formée alors de tous les membres de la famille. Après avoir travaillé à la ferme comme enfant, les femmes continuent de contribuer à l'agriculture par la voie du mariage. Bien que la répartition des tâches varie selon le sexe des adultes

et celui des enfants, les femmes tiennent souvent un rôle important à la ferme. Par exemple, Rachel Caux (2012) montre dans un bilan historiographique de la production domestique du beurre et du fromage au Québec que dans la seconde moitié du 19^e siècle, la responsabilité des activités laitières incombe majoritairement aux femmes, comme partout d'ailleurs en Occident. Les femmes sont en outre responsables de la production animale, de l'alimentation des animaux, notamment dans la basse-cour et à l'étable (Caux, 2012; Tremblay, 1993).

Les progrès que connaît le secteur de l'agriculture à partir du milieu du 19^e siècle se traduisent par la mécanisation progressive des exploitations et par une amélioration de la productivité (Linteau, Durocher et Robert, 1989). L'agriculture pratiquée par les familles est graduellement remplacée « par des activités agricoles centrées sur des productions compétitives, selon le climat et le sol des régions. Les deux piliers de cette nouvelle agriculture sont les productions laitière et porcine » (Dupont, 2009, p. 77). Le modèle agricole alors promu pour coloniser le Québec fait ainsi progressivement place à l'industrialisation et à la spécialisation de l'agriculture de même qu'à un mouvement de concentration des fermes (Dupont, 2009).

De 1951 à 1961, le nombre de fermes chute de 134 336 à 95 777 (voir le graphique 1). Durant la même période, le Québec a perdu le quart de sa main-d'œuvre agricole alors qu'elle est passée de 251 539 à 187 846 travailleurs. Le secteur accuse les contrecoups du virage opéré vers une activité principalement marchande et une production spécialisée, en l'occurrence la disparition d'une majorité d'exploitations (Jean, 1988 cité dans Dupont, 2009). En 2016, le Québec compte 28 919 entreprises agricoles, soit presque deux fois moins qu'il y a 40 ans (voir le graphique 1).

Graphique 1
Nombre de fermes au Québec, 1951 à 2016



Source : Statistique Canada, page consultée le 30 septembre 2019.

1.1.2 L'industrialisation et la mise à l'écart relative des femmes

Les avancées industrielles qui surviennent à la fin du 19^e siècle se transposent en agriculture par l'achat d'équipement performant. Le tracteur, nouvelle force motrice à la ferme, contribue à accroître considérablement la productivité (Dupont, 2009). Dans ce contexte, même les tâches manuelles liées, par exemple, à la fabrication artisanale du fromage sont appréhendées sous l'angle de la modernité et de l'industrialisation et progressivement mécanisées :

La présence d'outillage et de machines utilisées dans le cadre d'une production mécanisée de même que les autres activités industrielles qui s'y greffent à l'occasion, en l'occurrence la coupe du bois, rendent de plus en plus incongrue la présence physique des femmes dans cet environnement de travail. (Caux, 2012, p. 259)

Avec l'arrivée de la machinerie, non seulement l'agriculture s'industrialise, mais elle se masculinise dans une large mesure. Cette transformation met en évidence les changements historiques survenus dans les rôles des femmes et des hommes en agriculture. Elle dévoile le processus par lequel cette pratique en est venue à être perçue comme étant une occupation masculine, reposant sur des caractéristiques précises – la force physique ainsi que des habiletés techniques – et considérées comme parties prenantes du masculin (Beach, 2013).

The masculinization of farming became particularly marked after the mechanization of agriculture. Operating machines became men's responsibility, and the machines were important markers of the gendered division of labour in farming. (Brandth, 1994, p. 131)

Le phénomène de l'industrialisation de l'agriculture s'accompagne alors d'un retrait relatif des femmes de l'activité agricole. Le souci d'efficacité et le progrès – notamment à travers la mécanisation – contribuent à écarter les femmes des tâches leur étant assignées jusque-là (Dumont, Jean, Lavigne et Stoddart, 1982, cité dans Tremblay, 1993). Dans le secteur du fromage, par exemple, la logique de marché qui se déploie avec la multiplication des fabriques entraîne une recherche de la rentabilité et des actions visant à diminuer les coûts de production, comme des coupures de postes, ce dont les femmes font les frais en grande partie dans les années 1870 (Caux, 2012).

Si l'industrialisation contribue à minoriser la place et le rôle des femmes en agriculture, c'est notamment l'idéologie de genre* qui légitime cette réorganisation sociale. En effet, pour justifier une telle division du travail et la mise à l'écart des femmes de l'activité agricole, il fallait des appuis culturels solides et antérieurs à l'industrialisation (Caux, 2012; Tremblay, 1993). La culture qui a cours à l'époque véhicule des normes qui reflètent un mode d'organisation de la société genrée. La dynamique de genre contribue aussi à différencier et à hiérarchiser ce qui est perçu comme féminin et masculin, qu'il s'agisse de compétences ou de métiers par exemple (Bereni *et al.*, 2012).

La vision des rapports sociaux que véhicule la presse agricole de 1840 à 1900 témoigne aussi de la culture qui caractérise la société rurale aux premiers jours de son industrialisation. Le rôle des femmes est associé à des tâches perçues comme moins prestigieuses, relevant de la domesticité et de qualités comme l'attention et le souci de l'autre. Les responsabilités qui leur sont attribuées et relatées dans ces articles sont l'entretien du potager et du pis des vaches ainsi que la tenue de livres. Les hommes, eux, sont mis en relation avec la grande culture, les champs et les décisions relatives aux investissements (Tremblay, 1993).

Dans ce mode d'organisation sociale, les femmes peuvent difficilement démarrer une exploitation agricole en raison de leur incapacité légale (Tremblay, 1993). Avant 1964, année d'adoption de la Loi sur la capacité juridique de la femme mariée pilotée par la députée Marie-Claire Kirkland, le mariage représentait pour les femmes l'impossibilité de gérer leurs propres biens, d'intenter des actions en justice et de conclure des contrats (*La constante ...*, 2013).

Pourtant, la contribution des femmes au fonctionnement des exploitations agricoles du Québec n'a jamais cessé: elle a toutefois été surtout campée dans les limites de l'espace domestique, éloignées de domaines récupérés par la spécialisation et l'industrialisation, comme le montre leur participation au mouvement des Cercles de fermières (voir encadré ci-dessous).

Les Cercles de fermières

Des centaines de Cercles de fermières ont été mis sur pied de 1915 à 1945 avec le soutien du ministère de l'Agriculture dans le but de perpétuer la nation canadienne-française à travers des activités agricoles et artisanales. Ce mouvement, qui comptait 50 000 membres en 1945, témoigne de l'apport des femmes à la production économique familiale dans le milieu agricole, et ce, dans toutes les régions du Québec. Les compétences que les fermières développent, notamment autour de l'aviculture et du textile, de même que les réseaux qu'elles mettent en place pour fabriquer et écouler leurs produits, augmentent la productivité, diversifient les sources de revenus et permettent d'équilibrer le budget familial, particulièrement durant la crise des années 1930 (Cohen, 1988).



En reconnaissant la contribution continue des femmes à l'agriculture, que ce soit dans des activités de production, de mise en marché, d'administration ou dans les tâches familiales et domestiques, il est difficile d'affirmer que le métier est traditionnellement masculin, du moins pas depuis le peuplement des régions du Québec au 19^e siècle par le mouvement agricole. Leur contribution n'était tout simplement pas comptabilisée dans les données. La première étude à mettre en lumière l'ampleur de la tâche accomplie par les femmes sur les fermes québécoises est celle de Suzanne Dion en 1983⁷. L'enquête dévoile alors le fait que les femmes sont rarement rémunérées et qu'elles détiennent peu de parts dans l'entreprise. En outre, les répondantes à l'étude mettent clairement en évidence leur contribution à la réalisation de travaux agricoles⁸. Pourtant, la profession a longtemps été perçue comme traditionnellement masculine, notamment en raison de la mécanisation de l'industrie. Cette transformation a contribué à accentuer la division sexuée du travail à la ferme, sa valorisation inégale et l'invisibilité du travail des femmes. Ces inégalités seront mises en évidence et étudiées au tournant des années 1980.

7 Cette enquête s'appuie sur 2 058 questionnaires remplis par des Québécoises qui travaillent en agriculture à partir de sa publication dans l'édition régulière de *La Terre de chez nous*, propriété de l'Union des producteurs agricoles (UPA). L'hebdomadaire joignait à l'époque l'ensemble des familles rurales du Québec.

8 Près de la moitié des répondantes déclarent s'occuper des travaux liés aux soins aux animaux et aux volailles ainsi que du nettoyage de la laiterie (48 %), entretenir l'environnement de la ferme (44 %), faire la traite (41 %), tandis que 63 % d'entre elles font la comptabilité (Dion, 1983).



1.2 L'éclairage de différentes études sur la situation des femmes en agriculture

À partir de la fin des années 1970, l'importante contribution des femmes à l'industrie agricole est mise en évidence grâce à la lutte menée successivement par l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (Aféas), le Comité provincial des femmes en agriculture et la Fédération des agricultrices du Québec. Ces organisations ont également travaillé dans le but de favoriser l'accès à la propriété et à de meilleures conditions de travail, d'améliorer l'articulation du travail et de la famille.

Ce travail militant a été soutenu par plusieurs études empiriques, menées en particulier au Québec, en France et aux États-Unis à partir des années 1980, auprès d'agricultrices œuvrant dans différentes régions et divers types de production. L'ensemble des travaux de recherche aura permis de documenter des aspects de la pratique différenciée selon le sexe, notamment : la difficile reconnaissance du statut d'agricultrice dans un milieu reconnu comme traditionnellement masculin, la persistance d'une culture masculine, la division et la hiérarchisation sexuée du travail, l'accès difficile à la propriété et au financement agricoles, le poids de la conciliation ferme-famille ainsi que la faible présence des agricultrices dans les organismes de gouvernance (Auger et St-Cyr, 2000; Barthez, 1983; Dagenais *et al.*, 1988; Dufresne, 2006; Dumas *et al.*, 1996; Gagnon, 1994; Poiré et Jean, 2009; Richer et St-Cyr, 1995; Rieu et Dahache, 2007; Simard et St-Cyr, 1990). Les principaux constats qui se dégagent de ces travaux sont présentés dans ce qui suit.



1.2.1 Le statut et l'identité professionnelle

Le statut d'agriculteur a longtemps été attribué aux hommes du fait d'être propriétaire d'une ferme. Le travail à temps complet sur son exploitation permettant de tirer de l'agriculture un revenu principal participait à la reconnaissance des agriculteurs et à leur appartenance à la classe agricole (Hamel et Morisset, 1994). La reconnaissance professionnelle de l'activité agricole des femmes a été plus difficile. Le travail d'agricultrice plonge ses racines dans le travail familial. Ainsi s'établit un rapport social qui suppose aussi, de façon implicite, un «travail d'épouse» (Delphy, 2013) ou de femme d'agriculteur, une situation qui caractérise un grand nombre d'agricultrices au Québec à la fin du 20^e siècle: « Les femmes sont présentes sur presque toutes les exploitations agricoles et le statut marital, loin d'être étranger, est encore intimement lié à la pratique du métier» (Hamel et Morisset, 1994, p. 77). La prise en charge des tâches domestiques, familiales et de certains travaux agricoles n'est assortie ni de rémunération ni de statut de propriétaire. La porosité des frontières entre la sphère personnelle et la sphère professionnelle rend aussi difficile la reconnaissance de leur contribution dans la seconde (Dagenais *et al.*, 1988; Nicourt, 2014; Rieu, 1991; Sachs *et al.*, 2016; Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière, 2010).

Aujourd'hui, la reconnaissance du statut d'agricultrice témoigne des acquis du passé. Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) confère ce statut à celles qui détiennent des parts dans une entreprise agricole et/ou qui sont conjointes d'un agriculteur. De son côté, le syndicat affilié à l'Union des producteurs agricoles (UPA) regroupant des agricultrices du Québec admet comme membres toutes les femmes qui œuvrent dans le secteur

de l'agriculture, quelle que soit leur fonction. Ainsi considérées, les agricultrices, qu'elles soient propriétaires d'une entreprise ou conjointes d'un agriculteur, formaient en 2008 un groupe de 24 915 personnes⁹ (Poiré et Jean, 2009)¹⁰.

À partir de la fin des années 1980, l'un des moyens pour favoriser la reconnaissance professionnelle des agricultrices de même que leur autonomie financière a été de promouvoir leur accès à la propriété (Simard et St-Cyr, 1990). L'achat de parts d'une exploitation agricole est d'ailleurs une voie qu'ont empruntée bon nombre d'agricultrices au Québec à partir de 1986 grâce à un programme gouvernemental de prime à l'établissement¹¹. Vingt ans plus tard, la part de femmes qui s'établissent en agriculture avant 40 ans s'accroît lentement, avec une hausse de trois points de pourcentage de 2006 à 2016 (Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois, 2018). Tout compte fait, la proportion de femmes détenant des parts dans une entreprise agricole en 2018 représente 27 % de l'ensemble des propriétaires de ce type d'entreprise, soit un peu plus de 11 800. Seulement 6,4 % des entreprises agricoles sont détenues exclusivement (à 100 %) par une femme¹².

Par ailleurs, le développement d'une identité professionnelle distincte serait également favorisé par la circulation de nouvelles représentations du métier d'agricultrice. Ces représentations renvoient, par exemple, à des femmes qui participent aux décisions d'affaires de l'entreprise et qui se définissent comme des femmes d'affaires (Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière, 2010).

1.2.2 La rémunération et l'engagement dans la gouvernance

Selon l'étude menée en 2008 par Poiré et Jean (2009), les agricultrices propriétaires d'une entreprise agricole et/ou conjointes d'un agriculteur au Québec consacrent souvent de nombreuses heures à la pratique de leur métier chaque semaine et reçoivent en contrepartie une faible rémunération. Dans l'ensemble, seulement 20 % de ces agricultrices touchent un salaire en guise de rétribution pour leur travail dans l'exploitation agricole¹³.

9 Ce nombre représente 0,6 % de la population féminine au Québec.

10 Cette étude s'appuie sur un échantillon constitué de 5 600 fermes représentatives de l'ensemble des entreprises agricoles du Québec. Le taux de réponse global des agricultrices a atteint 75 %. La collecte des données s'est déroulée par téléphone au printemps 2008. Les répondantes sont classifiées en trois groupes distincts afin de différencier leur investissement dans l'exploitation agricole : 1) les agricultrices actives à temps plein à l'année sont celles qui travaillent plus de 30 heures pendant plus de 40 semaines par année; 2) les agricultrices actives à temps plein selon les saisons travaillent selon des besoins saisonniers; 3) les agricultrices travaillant à temps partiel sont celles qui consacrent moins de 30 heures par semaine à la ferme durant l'année, peu importe les saisons. Près d'une femme sur quatre travaillant à temps plein toute l'année (22 %) et une femme sur cinq travaillant à temps plein de façon saisonnière consacrent plus de 60 heures par semaine au travail agricole (Poiré et Jean, 2009, p. 3).

11 Dans la foulée des revendications portées par l'AFéas, le Comité provincial des femmes en agriculture et la Fédération des agricultrices du Québec, le MAPAQ a créé un « bureau de la répondante à la condition féminine » afin de coordonner l'action gouvernementale destinée aux femmes travaillant en agriculture et il a mis en place un programme de prime à l'établissement (15 000 \$ pour 20 % des parts) destiné aux femmes de moins de 40 ans en 1986 et pour celles âgées de plus de 40 ans en 1990 (Hamel et Morisset, 1994).

12 Ces données sont tirées du Fichier d'enregistrement des entreprises agricoles du MAPAQ de l'année 2018 (Cantin, 6 juin 2018).

13 Cette proportion varie selon le nombre d'heures travaillées : 39 % des agricultrices à temps plein ont affirmé percevoir un salaire; cette proportion est de 19 % pour celles qui travaillent à temps plein à la saison et de 12 % pour les agricultrices à temps partiel (Poiré et Jean, 2009, p. 16).

L'occupation d'un emploi en dehors de la ferme est une réalité souvent observée en agriculture. Au Canada, par exemple, les exploitantes agricoles âgées de moins de 40 ans sont de plus en plus nombreuses à travailler à l'extérieur de la ferme pour diversifier leurs sources de revenus et atténuer les risques financiers. Cette tendance est observable tant chez les femmes (58,2 %) que chez les hommes (58,7 %) (Shumsky et Nelson, 2018). Au Québec, il arrive aussi que le salaire gagné par les femmes à l'extérieur de la ferme serve au fonds de roulement de l'entreprise. Selon l'enquête du MAPAQ (Poiré et Jean, 2009) réalisée en 2008, une agricultrice sur trois (32 %) affirmait vivre une telle situation. Le double emploi, à la ferme et à l'extérieur, pour pallier une rémunération insuffisante est également un constat qui ressort dans le rapport préliminaire d'une étude sur la relève agricole au féminin et l'entrepreneuriat collectif (Veillette et Ducruc, 2017)¹⁴.

Par ailleurs, l'engagement des agricultrices dans différentes structures syndicales et professionnelles demeure relativement faible dans le temps, une situation qu'elles attribuent elles-mêmes au manque de temps, aux responsabilités familiales et à leurs connaissances insuffisantes, mais aussi à l'existence d'un milieu agricole fortement masculin qu'elles perçoivent comme étant défavorable à leur égard et vis-à-vis de leur contribution (Lemarié-Saulnier, 2016).

1.2.3 L'accès à la terre et à la propriété

Les enquêtes menées depuis les années 1990 mettent en évidence des obstacles d'ordre culturel, social et économique qui se sont posés sur la route des aspirantes-agricultrices et dont certains perdurent. La transmission patrilinéaire, par exemple, a historiquement entravé l'accès des femmes à la terre et à la propriété agricoles (Hamel et Morisset, 1994; Rieu, 1991; Rieu et Dahache, 2007; Sachs *et al.*, 2016; Simard et St-Cyr, 1990; Richer et St-Cyr, 1995). Les filles étaient plus rarement perçues comme une relève potentielle par les parents et se voyaient attribuer des tâches agricoles moins valorisées, une situation qui contribuait à les écarter de l'exploitation (Simard et St-Cyr, 1990). Celles intéressées par la relève agricole devaient souvent insister sur leur intérêt ou décrocher un diplôme plus élevé pour gagner l'appui de leurs parents (Dumas *et al.*, 1996).

Qui plus est, l'accès au statut de propriétaire n'est pas nécessairement garant d'un pouvoir réel (Simard et St-Cyr, 1990). Des rapports sociaux et des logiques de fonctionnement institutionnelles teintés de représentations stéréotypées quant aux rôles qui devraient être dévolus aux femmes et aux hommes ont donné lieu à différentes formes de résistance à l'égard de l'établissement des femmes en agriculture, et ce, tant dans la sphère privée que dans le milieu agricole (Dagenais *et al.*, 1988; Dion, 1983; Simard et St-Cyr, 1990; Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière, 2010). Dans le couple, la participation des femmes aux décisions relatives à l'entreprise et le partage des avoirs suscitent de la méfiance chez des conjoints comme le souligne une participante dans l'étude de Simard et St-Cyr (1990) : « quand le mari veut pas, tu ne peux pas aller plus loin » (p. 75). Dans le milieu agricole, les blocages se manifestent par l'attitude sexiste

14 Cette étude a été réalisée à l'aide de *focus group* auprès de 16 femmes âgées de 20 à 50 ans qui avaient toutes un lien avec l'agriculture, soit à titre d'étudiantes, de filles d'agricultrices ou de femmes du milieu agricole. Elles présentaient des parcours d'établissement variés (démarrage, transfert, coexploitation).

de certains acteurs, qu'il s'agisse de vendeurs, fournisseurs, fonctionnaires, confrères, directeurs d'institutions financières, interlocuteurs de l'Union des producteurs agricoles et de La Financière agricole du Québec. En témoignent des propos recueillis auprès d'agricultrices dans l'étude de Dagenais *et al.* (1988): «des vendeurs qui demandent d'abord à parler 'au boss'» ou qui disent: «ton mari est-tu là?»; des fonctionnaires ou des gérants de banque qui acceptent difficilement d'avoir des échanges avec elles:

Ils disent rien, mais ils te regardent en riant; ça veut tout dire. Ils sont habitués pourtant à demander des factures, des résultats de comptabilité aux femmes; ils savent très bien que c'est souvent la femme qui fait ça. Mais ils sont pas habitués à ce que les femmes aillent plus loin que cela. (p. 23)

Selon les études consultées, des agricultrices affirment se sentir souvent ignorées, non écoutées, assimilées à leur mari agriculteur, dépréciées sur le plan physique, discréditées et mal soutenues sur les plans financier et institutionnel (Simard et St-Cyr, 1990; Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière, 2010). Le double standard dans le monde agricole, soit le traitement et l'impact différencié selon que l'on soit une femme ou un homme, apparaît fondamental de la réalité de la relève agricole féminine (Pôle d'économie sociale Centre-du-Québec *et al.*, 2018). Le statut lié à la détention de titres de propriété semble par ailleurs influencer les perceptions. Celles qui sont propriétaires uniques seraient plus touchées par différentes attitudes discriminatoires, selon leur perception (Simard et St-Cyr, 1990). Des agricultrices disent déceler différemment la confiance, la prise en compte de leur opinion et la reconnaissance sociale provenant du milieu agricole¹⁵ à leur endroit. Selon une étude menée dans la région de Lanaudière en 2010, les copropriétaires étaient plus nombreuses à percevoir la reconnaissance des pairs (65,9 %) que les propriétaires uniques (31,6 %) (Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière, 2010)¹⁶. Selon les auteures de l'étude menée par la Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière, ces écarts pourraient s'expliquer par de possibles résistances au fait qu'une femme soit à la tête d'une entreprise agricole en solo et qu'il serait pertinent de déterminer leur provenance (personnel, relève, fournisseurs ou institutions bancaires). Comme le soulignaient déjà en 1990 Myriam Simard et Louise St-Cyr, un projet agricole mené par une femme seule mettrait davantage au défi les idées et les croyances à l'égard du rôle des femmes et des hommes en agriculture.

Les exigences de financement représentent un autre obstacle pour les femmes qui veulent s'établir en agriculture et obtenir de l'aide financière pour des achats nécessaires à l'exploitation agricole (Dufresne, 2006; Rieu et Dahache, 2007; Sachs *et al.*, 2016; Simard et St-Cyr, 1990). Les difficultés prennent diverses formes, notamment des demandes importantes en garanties,

15 D'après les membres du comité ayant élaboré le questionnaire, le milieu agricole est composé ici de l'UPA, de La Financière agricole, des fournisseurs et des autres agricultrices et agriculteurs.

16 La Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière a coordonné l'action de plusieurs partenaires dans le cadre de l'entente spécifique en condition féminine de Lanaudière 2007-2010, afin de dresser un portrait des agricultrices de la région. Un sondage a été effectué en avril 2010 auprès de 1591 entreprises agricoles auquel ont répondu 312 répondantes, ce qui se traduit par un taux de réponse de 19,6 %.

la signature du conjoint en guise d'endossement (Simard et St-Cyr, 1990; Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière, 2010) ou des règles inadaptées à la pratique et au démarrage de projets agricoles dits alternatifs¹⁷ (Dufresne, 2006) qui, comme il sera mis en évidence dans la section 1.2.5, touchent bon nombre de femmes.

1.2.4 La division sexuelle du travail à la ferme

Les écrits montrent que la répartition des travaux dans la ferme est généralement sexuée, mais qu'elle varie aussi selon les couples et la génération à laquelle ils appartiennent (Dion, 1983; Dagenais *et al.*, 1988; Hamel et Morisset, 1994; Marchand, 2009; Rieu, 1991; Simard et St-Cyr, 1990). Néanmoins, la prise en charge des responsabilités domestiques et celles liées aux soins des enfants restent le lot de la majorité des agricultrices, et ce, de manière constante dans le temps (Dion, 1983; Dagenais *et al.*, 1988; Lemarier-Saulnier, 2016; Hamel et Morisset, 1994; Rieu, 1991; Simard et St-Cyr, 1990; Pôle d'économie sociale Centre-du-Québec *et al.*, 2018), en écho à ce qui s'observe dans l'ensemble du Québec (Crespo, 2018). La planification des grossesses et le besoin de services adaptés pour mieux concilier le travail et la famille est également au cœur des préoccupations des agricultrices ayant participé à une étude exploratoire sur la relève agricole féminine et l'entrepreneuriat collectif (Veillette et Ducruc, 2017).

La tendance à la division sexuelle est aussi plutôt généralisée pour les activités liées plus directement au fonctionnement de l'exploitation agricole. À la fin des années 1980, les femmes s'occupent de la comptabilité et de la tenue de livres dans une grande proportion (80 %), alors que les décisions concernant des transactions considérées comme importantes, telles que l'achat de machinerie ou la mise en marché, sont prises principalement par les chefs d'exploitation, majoritairement des hommes (Dagenais *et al.*, 1988). Vingt ans plus tard, la tendance se maintient quant à la prise de décision. L'enquête de Poiré et Jean (2009) montre par exemple que si 71 % des agricultrices effectuaient diverses tâches liées à la gestion des troupeaux et aux achats, seulement 37 % avaient la responsabilité de prendre des décisions relatives à celles-ci.

Plus récemment, l'enquête sur les parcours de la relève agricole différenciés selon les sexes met en évidence la division sexuelle du travail, alors que les décisions relatives à la comptabilité et au paiement des factures sont majoritairement celles des femmes de la relève agricole, dans une proportion de 86 % comparativement à 61 % pour les hommes. À l'inverse, les décisions liées aux activités de production, comme la régie des champs, sont majoritairement prises par des hommes, dans une proportion de 82 % comparativement à 50 % pour les femmes. Il est toutefois plausible de penser que les rôles sont en train de changer. Par exemple, la proportion d'hommes à s'acquitter de la comptabilité a augmenté en cinq ans, passant de 48 % en 2006 à 61 % en 2011 (Guillemette, 2013).

17 Le terme alternatif est employé pour désigner des pratiques de production, de transformation et de distribution différentes de celles associées au modèle agricole plus conventionnel. Par exemple, la production biologique sur petites surfaces, l'agriculture soutenue par la communauté, la transformation de produits agricoles à la ferme et le recours à des circuits courts de mise en marché et de distribution sont des pratiques agricoles alternatives. Ces dernières permettent en outre d'établir un rapport d'échange de proximité entre les personnes responsables de la production des produits et celles qui les consomment.

Malgré l'ampleur des tâches, plusieurs travaux s'intéressant aux agricultrices évoquent la passion qu'elles vouent à leur métier, et plus largement au mode de vie qui vient avec cette occupation professionnelle. De leur point de vue, ce style de vie leur permet d'articuler à leur manière les différentes sphères de leur réalité (Dion, 1983; Dagenais *et al.*, 1988; Lemarier-Saulnier, 2016; Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière, 2010).

1.2.5 L'accès au métier d'agricultrice par des voies différentes

L'enquête de Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois (2018) montre que les femmes s'éloignent davantage de la voie traditionnelle que les hommes pour s'établir en agriculture. Au Québec, par exemple, le démarrage d'une entreprise et la reprise d'une exploitation agricole hors de la famille sont des options plus fréquentes chez les femmes que chez leurs homologues masculins. Parallèlement, des recherches empiriques mettent en évidence le fait que des femmes font leur place en agriculture en s'appuyant sur un mode de gestion et de production agricoles singulier. Cette manière de faire leur permet de surmonter certains obstacles qui se présentent à elles. Selon des chercheuses, ce modèle d'affaires pourrait présenter un caractère subversif en contribuant à transformer des représentations et des rôles qui définissent traditionnellement le milieu agricole (Rieu et Dahache, 2007; Dufresne, 2006; Sachs *et al.*, 2016).

Depuis les 20 dernières années, des travaux réalisés en France ont permis de montrer qu'en créant leur propre entreprise, des femmes s'éloignaient des modèles de référence qui façonnent depuis longtemps les rapports entre les femmes et les hommes dans l'espace agricole (Rieu, 1985, 1989, 2000, 2005; Dahache, 2004, cité dans Rieu et Dahache, 2007). Ces études mettent en lumière les enjeux entourant « la progression de la mixité dans la profession agricole », plus particulièrement l'interchangeabilité des rôles désignés comme étant féminins et masculins de même que la capacité à déléguer pour contrer le surinvestissement en temps¹⁸ (Rieu et Dahache, 2007, p. 54). Par exemple, des agricultrices en solo auraient davantage recours à du personnel salarié, alors que les agriculteurs compteraient généralement sur l'entraide familiale pour la réalisation des tâches agricoles; elles diversifieraient leur production, alors qu'ils choisiraient plus souvent la monoculture. Ainsi, en contexte français du moins, « les femmes [agricultrices] se démarquent à la fois des "femmes d'agriculteurs" mais également de leurs homologues masculins » (Rieu et Dahache, 2007, p. 55). En cela, elles développeraient une identité professionnelle distincte.

Toutefois, la rupture avec le modèle professionnel dominant demeure incomplète, puisque les pratiques de ces agricultrices sont elles aussi caractérisées par le surinvestissement dans l'entreprise. En outre, bien qu'elles soient financièrement et professionnellement indépendantes de leurs maris ou conjoints dans la sphère professionnelle, elles dépendent souvent de leur aide ou celle d'autres personnes, qu'il s'agisse des grands-parents ou de l'enfant aîné de la famille, pour du soutien domestique. Autrement dit, bien que l'entrée des femmes dans le métier à titre

18 Le surinvestissement est fortement associé à l'image professionnelle du métier d'agriculteur (Lapeyre, 2006, cité dans Rieu et Dahache, 2007). Il découlerait d'une façon traditionnelle de pratiquer le métier, généralement occupé par les hommes, et caractériserait encore de nombreuses personnes qui travaillent dans ce secteur.

d'agricultrices autonomes contribue à modifier la répartition traditionnelle des rôles dans les sphères familiale et professionnelle, « la résistance de l'éthos professionnel* caractéristique du monde agricole » demeure bien vivant (Rieu et Dahache, 2007, p. 55).

Des études menées au Québec (Dufresne, 2006) et aux États-Unis (Sachs *et al.*, 2016) témoignent par ailleurs de l'entrée de femmes en agriculture avec un modèle d'affaires distinctif. Ce dernier prend appui sur des exploitations à petite échelle et de taille réduite¹⁹ et sur la diversification des produits de la ferme. Ces agricultrices posent la conciliation des objectifs de productivité et de développement local au cœur de leurs priorités. Ainsi, il est question de produire différemment plutôt qu'en grande quantité et de mettre en œuvre des pratiques agricoles innovantes et inscrites dans leur identité de genre*. Selon l'équipe de Sachs *et al.* (2016)²⁰ sur la situation états-unienne :

Women's traditional responsibility for reproduction, food preparation, caring, entertaining, education, and community building have been transformed into valuable labor and a source of profit for farms. These changes also indicate a blurring of the boundaries around traditional gendered divisions of labor on farms. Women, as farmers, are taking on farm production roles but drawing from their personal – and professional – identities as women. (p. 94)

L'idée n'est pas de valoriser la pratique d'une agriculture au féminin découlant de l'existence d'une soi-disant nature féminine. Comme le soutiennent Sachs *et al.* (2016), il s'agit plutôt de rendre compte du fait que des femmes saisissent l'occasion de s'établir en agriculture sur un territoire en émergence et à leur portée: « 'They can do the work' without the large cost of purchasing or leasing large parcels of land and machinery » (p. 12).

L'enquête menée par Sachs *et al.* (2016) documente les pratiques de femmes entrées en agriculture de manière indépendante, c'est-à-dire détachée du modèle familial formé d'un couple hétérosexuel, et embrassant une plus grande variété de rôles agricoles. Selon les chercheuses, ces femmes seraient en train de jeter les bases d'un système agroalimentaire

19 Aux États-Unis, les fermes détenues par des femmes sont deux fois plus petites que celles détenues par des hommes, 210 acres en moyenne comparativement à 452 pour les hommes (United States Department of Agriculture, 2012, cité dans Sachs *et al.*, 2016).

20 Le projet de recherche de Sachs *et al.* a été mené de 2004 à 2014 auprès d'agricultrices de la Pennsylvanie et du nord-est des États-Unis. Les méthodes quantitative et qualitative ont été mobilisées. La collecte des données a été réalisée à l'aide d'entrevues semi-dirigées, de *focus group*, de sondages et d'observations. Dans le sondage effectué auprès de 815 agricultrices, les répondantes se sont prononcées sur les critères de succès d'une ferme. L'importance qu'elles accordent au succès de leur entreprise équivaut à celle qu'elles vouent à la préservation de l'environnement. Elles qualifient de « très important » le fait d'accroître la productivité de la ferme (65 %), d'améliorer la qualité de l'environnement (64 %) et celle du sol (64 %). Fournir de la nourriture saine est aussi considéré comme étant très important dans une proportion de 85 %.

alternatif et féministe²¹. Ce dernier s'appuie sur l'exploitation d'entreprises agricoles de petite taille, souvent en agriculture de proximité et diversifiée, et qui favorisent la réorganisation des rôles des femmes et des hommes à la ferme. Cette manière d'exercer le métier renvoie au questionnement de Barthez (2005) pour qui l'expérience et le savoir spécifiques des femmes favoriseraient l'émergence d'autres modèles d'agricultrices, non calqués sur le paradigme dominant. Toutefois, le fait d'associer les femmes à la nourriture, dans des activités de transformation par exemple, paraît risqué pour d'autres. De fait, l'équipe de Sachs *et al.* (2016) propose que de futures recherches soient menées afin d'observer si ce genre de pratiques ne reconduira pas les femmes dans l'exécution de tâches relevant de la domesticité.

Par ailleurs, l'étude d'Amy Trauger (2004) sur des femmes œuvrant à la tête d'une exploitation en agriculture durable* dans l'État de la Pennsylvanie aux États-Unis atteste de la visibilité tirée des nouveaux espaces publics où elles pratiquent leur métier, notamment les marchés publics. Contrairement aux espaces plus conventionnels où elles disent s'être déjà senties ignorées et invisibles, comme à l'encan ou à l'exposition agricole, les espaces publics en agriculture durable facilitent leur reconnaissance et l'affirmation de leur identité d'agricultrices autonomes. Les agricultrices interviewées attribuent ces changements en partie au fait qu'elles y sont plus nombreuses que dans d'autres secteurs comme celui de la production laitière, par exemple.

Les travaux réalisés plus particulièrement en France et aux États-Unis mettent en évidence l'utilité d'interroger la contribution des femmes en agriculture pour comprendre les défis sociaux actuels au regard des rapports entre les femmes et les hommes. En outre, l'engagement de ces agricultrices, fondé sur leurs valeurs, leur expérience et leurs savoirs, témoigne de la valeur ajoutée de leur contribution au développement de l'industrie, et de la société plus largement.

Par ailleurs, du point de vue de leur représentativité dans l'ensemble de la société, il est plausible de penser qu'il existe des similitudes entre les entrepreneures hors espace agricole et les femmes qui démarrent une entreprise agricole ou qui deviennent cheffes d'exploitation. C'est là l'objet de la prochaine section.

21 Les conclusions de l'équipe de recherche reposent sur cinq observations: 1. en prenant appui sur la valorisation des tâches et des rôles des agricultrices œuvrant sur les fermes à petite échelle, l'égalité progresse au sein des ménages et dans la communauté agricole; 2. en s'identifiant comme agricultrices plutôt que comme étant « la femme de », les femmes défont le modèle agricole traditionnel patriarcal et contribuent au développement d'une identité professionnelle autonome; 3. en réponse à leur envie de pratiquer l'agriculture, ces femmes déploient des moyens créatifs pour accéder à la terre et à du financement; 4. en instaurant des pratiques diversifiées à la ferme (produits diversifiés, transformation à la ferme, stratégies de marketing collaboratif, ateliers éducatifs à la ferme, liens renforcés avec la communauté, perspective de développement durable), lesquelles s'inscrivent dans le prolongement des responsabilités que les femmes occupent traditionnellement à la ferme pour nourrir la famille et deviennent une source de profits, les agricultrices contribuent à leur valorisation. De l'avis des auteures, cela favoriserait la reconfiguration des rôles des femmes et des hommes à la ferme en les dissociant des catégories traditionnelles: le travail productif pour lui et le travail reproductif pour elle; et enfin, 5. en se regroupant en réseaux afin de répondre par elles-mêmes à des besoins d'information reliés à leur pratique agricole et affirmer le rôle décisionnel qu'elles jouent à la ferme, les agricultrices compensent leur faible présence dans les institutions et les organisations agricoles aux États-Unis. Par la visibilité sociale que permet ce type de réseaux, comme celui de la Pennsylvania Women's Agricultural Network (PAWAgN) dont la mission est de soutenir les femmes en agriculture en mettant sur pied différents contextes d'apprentissage et des occasions de réseautage, il représente un espace pour légitimer leur rôle en tant qu'agricultrices.

1.2.6 L'activité entrepreneuriale des Québécoises: obstacles et leviers

Aujourd'hui, l'entrepreneuriat féminin représenterait autour du tiers de l'activité entrepreneuriale québécoise selon la recension des écrits effectuée par Croce, Brière et Tremblay (2016). Le rapport de l'Indice entrepreneurial québécois²² (Indice entrepreneurial québécois, page consultée le 30 septembre 2019) fait état d'une avancée au chapitre des intentions, alors que l'écart entre les «taux d'intention» des femmes et des hommes de créer une entreprise se rétrécit continuellement²³. Par ailleurs, le rapport de l'Indice montre qu'en 2018, 44 % des fermetures d'entreprises sont survenues dans le groupe des jeunes âgés de 18 à 34 ans, ce qui témoigne selon la directrice principale des Contenus et de l'Innovation de la Fondation, Rina Marchand, du besoin d'accompagnement des jeunes lors du démarrage d'entreprises (Tremblay, 2018).

Les écrits recensés par Croce, Brière et Tremblay (2016) montrent que les femmes entrepreneures, tous âges confondus, font face à certains obstacles. À l'échelle individuelle, les femmes entrepreneures doivent composer avec la double responsabilité travail-famille et des représentations inégalitaires entre les femmes et les hommes. Le rôle de mère est central chez elles et il influence leurs activités d'entrepreneures. Les études consultées par Croce, Brière et Tremblay (2016) soulignent que les femmes disposent de moins de temps à consacrer à leur activité entrepreneuriale et perçoivent un certain manque de respect de la part d'investisseurs majoritairement masculins. Elles craignent davantage la prise de risque et manquent de formation, particulièrement en gestion.

Cette recension met également en lumière des facteurs socioculturels, comme le sexisme dans le marché du travail, un manque de modèles d'entrepreneures féminines ainsi qu'un réseau d'affaires plus difficilement accessible aux femmes, lesquels constituent des écueils sur la voie de l'entrepreneuriat féminin. Des facteurs d'ordre structurel, c'est-à-dire liés de plus près à l'organisation, tels que la difficulté d'accès au financement et au capital, sont relevés. Ce genre d'écueil amène souvent les femmes à investir leur argent personnel, de petites sommes à la fois, ce qui peut s'avérer problématique à moyen terme pour la croissance de l'entreprise. En outre, certains écrits mentionnent que les femmes entrepreneures se verraient souvent exiger des garanties additionnelles et des taux d'intérêt plus élevés (Akehurst, Simarro et Mas-Tur, 2012, cité dans Croce, Brière et Tremblay, 2016). Par ailleurs, le mentorat, le réseautage, le développement des compétences et le soutien familial et émotionnel figurent au nombre des facteurs facilitant. Enfin, les femmes qui se lancent en affaires accomplissent leurs besoins d'indépendance, de réalisation de soi, de contribution à la communauté et de gestion du temps professionnel et familial. Toutefois, elles ont souvent peu d'expérience professionnelle en gestion des affaires (Croce, Brière et Tremblay, 2016).

22 L'étude provinciale a été réalisée au moyen d'un sondage Web auprès d'un échantillon de 2 606 répondantes et répondants de 18 ans ou plus et pouvant s'exprimer en français ou en anglais. La collecte des données s'est tenue du 16 mai au 6 juin 2018.

23 Cette différence était de 10,4 points de pourcentage en 2014 comparativement à 4,8 points en 2018. En outre, 49 % des femmes ayant cette intention ont entrepris des démarches concrètes depuis moins d'une année; c'est le cas de 29 % des hommes.



Ce survol de la littérature a permis d'évoquer les principaux obstacles qui se sont posés et qui se posent encore aux agricultrices, particulièrement au Québec et en France, dans l'accès et la pratique de leur métier au cours des 35 dernières années. Il a aussi montré certaines réalités qu'elles partagent avec l'ensemble des femmes entrepreneures. Enfin, cet état des lieux a mis en lumière la particularité de certains modèles d'affaires, distincts des structures plus conventionnelles, qui sont de plus en plus mobilisés par les femmes dans le but de faire leur place en agriculture de manière indépendante. Cette tendance qui est observée dans des travaux de recherche

Selon la définition du MAPAQ, la relève agricole établie est composée de tous les agriculteurs et de toutes les agricultrices du Québec qui sont âgés de moins de 40 ans et qui possèdent au moins 1 % des parts d'une entreprise agricole.

aux États-Unis apparaît prometteuse dans le contexte où l'industrie agricole québécoise est appelée à soutenir sa relève et à diversifier ses pratiques autant que ses modes de production pour répondre de sa progression future. La prochaine section brosse un tableau de l'industrie agricole au Québec, lequel sera utile pour comprendre les enjeux qui se profilent à l'horizon pour l'ensemble de la relève agricole.



1.3 L'industrie agricole appelée à se diversifier pour assurer son avenir

Les transformations survenues en agriculture au cours du siècle dernier ont bouleversé les pratiques de l'industrie et changé la configuration de ce secteur d'activité. Ces transformations, conjuguées à d'autres événements qui se sont produits à la fin des années 1990 et au tournant des années 2000, notamment la crise de la vache folle, la grippe aviaire, les pressions environnementales accrues, la baisse des revenus et la hausse de l'endettement, ont contribué à instaurer un climat morose en agriculture (Lafleur et Allard, 2006)²⁴.

Le caractère fragilisé de l'agriculture et la nécessité d'agir pour améliorer la situation de l'industrie et de celles et ceux qui la constituent ont aussi été reconnus en 2008, lors de l'un des plus grands débats sur l'agriculture tenus au Québec. La Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois (CAAAQ) lançait alors un appel en faveur d'une nouvelle manière de pratiquer l'agriculture. Le processus de consultation tenu sur deux ans a entre autres permis de circonscrire les problèmes financiers et sociaux qui se posaient alors à la population

24 Cette conjoncture a donné lieu à la réalisation de recherches sur l'état de santé psychologique des productrices et des producteurs, dont celle menée par l'organisme Au Cœur des Familles Agricoles, en collaboration avec l'Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie (Viens et Lebeau, 2011), qui a mis en lumière la pertinence des travailleurs et travailleuses de rang auprès des familles. Le rôle de ce professionnel, formé en intervention sociale, est de fournir des services destinés aux membres des familles agricoles. Cette dimension, associée au moral des agricultrices, n'a pas été retenue dans le cadre de la préparation du présent avis du Conseil.

agricole. Après avoir reçu et entendu 660 témoignages, dont 110 mémoires, en audiences régionales et nationales pendant leurs travaux, les membres de la Commission posent un diagnostic clair :

Le secteur agricole et agroalimentaire est en train de se refermer sur lui-même. Les systèmes qu'il a mis en place créent des obstacles à l'émergence de nouveaux types d'agriculture, au développement de produits originaux et à l'exploration de nouvelles possibilités commerciales. Ces systèmes sont axés sur un modèle dominant de l'agriculture où tout est imbriqué dans une vision protectrice du secteur. [...] On a en quelque sorte créé une place forte pour l'agriculture, ce qui limite sa capacité d'explorer tout son potentiel et qui constitue une protection de plus en plus désuète dans un monde d'ouverture. (Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois, 2008, p. 15)

Les commissaires en appellent alors au renouvellement de l'industrie et de ses pratiques pour assurer son avenir. Ils font valoir l'importance de trois dimensions : 1) le caractère multifonctionnel de l'agriculture qui doit tenir compte des fonctions nourricière, économique, environnementale, patrimoniale et sociale; 2) le caractère pluriel de l'agriculture qui se définit par une diversité de productions et d'entreprises agricoles; et enfin, 3) le modèle entrepreneurial de l'agriculture pour

Importance économique de l'agriculture au Québec

- Au total, 28 919 exploitations agricoles ont été recensées en 2016, soit une baisse de 1,8 % par rapport à 2011. Ce nombre s'élevait à 80 294 en 1966, soit il y a une cinquantaine d'années (Statistique Canada, page consultée le 30 septembre 2019).
- On comptait 54 500 personnes qui occupaient un emploi en agriculture en 2015, soit 72 % d'hommes et 28 % de femmes (Banque de données des statistiques officielles sur le Québec, page consultée le 27 septembre 2019) : ces travailleuses et travailleurs représentent 0,8 % de la population.
- Près de 16 000 salariés étaient, en 2016, identifiés comme des membres de la famille (Statistique Canada, page consultée le 1^{er} octobre 2019).
- Plus de 8,7 milliards de dollars de recettes totales ont été perçus par les producteurs et les productrices agricoles en 2016, ce qui représente une croissance de 6,7 % par rapport à 2015 : ce montant inclut la perception des ventes de produits agricoles et les paiements directs destinés à soutenir ou à subventionner le secteur agricole (Banque de données des statistiques officielles sur le Québec, page consultée le 27 septembre 2019).

assurer son avenir²⁵. Cette vision de l'agriculture ouvre notamment la voie à la coexistence de différentes façons de faire, c'est-à-dire qui conjuguent des productions conventionnelles avec d'autres, comme l'agriculture durable* ou des productions en émergence*. La pérennité du patrimoine agricole passe également par la possibilité de s'établir en recourant à différents moyens, notamment le démarrage d'une entreprise ou la reprise d'une ferme hors du cercle familial. Dans ce contexte, la transmission des fermes et la préservation du patrimoine agricole sont des enjeux particulièrement importants tandis que de nombreux agriculteurs et agricultrices se retireront du métier dans les prochaines années.

Selon les données du Recensement de l'agriculture de 2016, la répartition des exploitants et des exploitantes agricoles²⁶ par groupe d'âge indique une nette augmentation des individus dans la catégorie de 55 ans et plus: leur proportion est en effet passée de 39,7% en 2011 à 47,2% en 2016. Pendant la même période, la population qui entre en agriculture, soit le groupe des moins de 35 ans, demeure relativement stable, puisque leur proportion était de 10,1% en 2011 et de 9,9% en 2016 (Statistique Canada, page consultée le 26 septembre 2019). La relève représente-t-elle un bassin suffisant? L'application du taux de remplacement constitue un moyen de mesurer les besoins en relève agricole. Selon la littérature, un taux de remplacement²⁷ de 50% est jugé nécessaire pour renouveler la population agricole active (Ouellet *et al.*, 2003). Or, ce taux s'estime à près de 21% en 2016 selon les données du Recensement de l'agriculture²⁸. À titre comparatif, ce taux était de 89,6% il y a 20 ans, en 1996, selon les calculs de Tondreau, Parent et Perrier (2002)²⁹.

En considérant l'indicateur du taux de renouvellement, il devient difficile d'affirmer avec certitude que la relève au Québec est présente en nombre suffisant pour assurer la pérennité du patrimoine agricole. L'âge moyen des exploitantes et des exploitants agricoles au Québec demeure toutefois le moins élevé de toutes les provinces canadiennes, et ce, même s'il a légèrement augmenté, passant de 51,4 ans en 2011 à 52,9 ans en 2016 (Statistique Canada, page consultée le 30 septembre 2019). Néanmoins, la proportion croissante de jeunes qui suivent une formation spécialisée en agriculture, et au nombre desquels on trouve de plus en plus de femmes, suscite beaucoup d'espoir dans le monde agricole. Dans la section suivante, il sera question de la scolarisation croissante des jeunes de la relève et de leur présence accrue dans

25 Les recommandations portaient notamment sur les modalités d'octroi des fonds publics afin qu'elles favorisent davantage l'ensemble des agricultrices et des agriculteurs plutôt qu'une poignée, sur l'adaptation de règles de mise en marché pour faciliter l'agriculture de proximité et, enfin, sur la modification de la réglementation entourant la protection des terres et des activités agricoles dans le but de faire davantage de place aux petites fermes (Bouchard, 2014).

26 Dans le Recensement de l'agriculture de 2016 du gouvernement canadien, le titre d'exploitante/exploitant agricole désigne les personnes qui prennent des décisions relativement à la gestion de la ferme, qu'elles en soient propriétaires, gérantes ou locataires.

27 Le taux de remplacement est un ratio qui exprime en pourcentage la relation entre le nombre de personnes âgées de 34 ans et moins dans la population active agricole (population entrante) et le nombre de personnes âgées de 55 ans et plus (population sortante), donc susceptibles de se retirer de l'agriculture dans les dix prochaines années (Ouellet *et al.*, 2003).

28 En considérant qu'il y avait 41 995 exploitantes et exploitants agricoles au Québec en 2016 et que 47,2% d'entre eux étaient âgés de 55 ans et plus, il est donc possible d'estimer que 19 845 sont susceptibles de prendre leur retraite d'ici à 2030. Par ailleurs, parmi l'ensemble de ces exploitantes et exploitants agricoles, 9,8% sont âgés de 35 ans et moins, soit 4 130 (Statistique Canada, page consultée le 30 septembre 2019).

29 Les données colligées dans l'étude de Tondreau, Parent et Perrier (2002) font par ailleurs état de la variabilité du taux de remplacement des agricultrices et des agriculteurs selon les régions.

différents programmes de formation spécialisée en agriculture. Les enjeux liés à la diversification des modes d'établissement de même que les conditions d'accès et de pratique de la relève seront brièvement discutés à la lumière d'études sur ces questions. La majorité des écrits qui y sont rapportés abordent peu les distinctions entre hommes et femmes.

1.3.1 Une relève formée et intéressée à répondre au défi de la diversification

Le niveau de scolarité des agricultrices et des agriculteurs a considérablement augmenté depuis les 40 dernières années. En 1971, par exemple, la proportion d'agricultrices et d'agriculteurs âgés de moins de 35 ans, et ayant 13 ans de scolarité ou moins, était de 81 % (*Info-Transfert ...*, 2009)³⁰. En 2016, la tendance est inversée : la proportion des membres de la relève établie ayant un diplôme d'études postsecondaires dépasse 80 %³¹. La part des titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires spécialisées dans un domaine agricole atteint même 68 % en 2016 (Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois, 2018).

Par ailleurs, la tendance observée auprès des agricultrices du Québec interrogées en 2008 (Poiré et Jean, 2009)³² est encore manifeste en 2016 : les membres de la relève féminine établie sont encore nombreuses à étudier dans un autre domaine que le secteur agricole. Elles optent pour une formation spécialisée en agriculture dans une proportion de 51 %. Bien qu'elle soit en hausse de 9 points de pourcentage depuis 2011, cette proportion demeure en deçà de celle observée chez leurs homologues masculins (75 %), et ce, à tous les niveaux (Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois, 2018). Enfin, l'agronomie est la spécialisation la plus populaire parmi la relève féminine ayant achevé des études universitaires.

Règle générale, les membres de la relève féminine sont plus scolarisées. En 2016, 67 % des jeunes agricultrices ont un diplôme d'études collégiales (DEC) ou un diplôme d'études universitaires (DEU) comme plus haut niveau d'études; c'est le cas de 37 % des jeunes de la relève masculine. À l'enseignement universitaire exclusivement, 26 % des femmes de la relève ont un diplôme comparativement à 9 % des hommes (Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois, 2018). Par ailleurs, de jeunes agricultrices se spécialisent en comptabilité (14 %) ou en secrétariat (8 %) lorsqu'elles sont titulaires d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) comme plus haut diplôme (Guillemette, 2013).

30 À une certaine époque, le métier s'apprenait essentiellement sur le tas. Si ce type d'apprentissage est toujours utile, voire essentiel à maints égards, quiconque aspire aujourd'hui à pratiquer l'agriculture peut difficilement faire l'économie d'une formation étant donné les connaissances et les compétences requises par les différents types de productions.

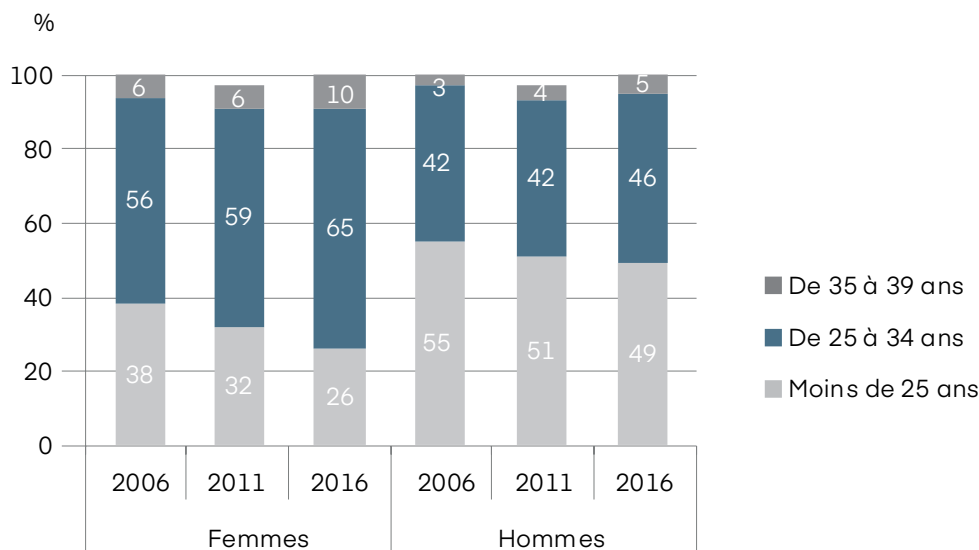
31 Plus exactement, 29 % possèdent un diplôme d'études professionnelles (DEP), 32 % un diplôme d'études collégiales (DEC), 8 % une attestation d'études collégiales (AEC) et 14 % un diplôme d'études universitaires (DEU) (Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois, 2018).

32 Les agricultrices répondantes à l'étude avaient généralement étudié dans un autre domaine que le secteur agricole, et ce, quel que soit leur niveau de scolarité. C'est le cas de 90 % de celles qui ont décroché un DEP et de 86 % de celles qui ont obtenu un DEC ou un diplôme universitaire. Les titulaires d'un DEP ont plutôt étudié en comptabilité (16 %) ou en secrétariat (20 %), alors que celles qui détiennent un DEC se sont orientées vers des techniques de bureautique (8 %), de comptabilité et de gestion (7 %) ou dans un domaine préuniversitaire et non relié à un domaine spécifique (71 %). À l'université, elles ont opté principalement pour des études en administration, en enseignement ou dans le domaine de la santé. Par ailleurs, parmi celles qui ont fait le choix d'une spécialisation en agriculture, l'agronomie est le domaine d'études universitaires le plus populaire (7 %), alors que c'est la formation en gestion et en exploitation d'entreprises agricoles qui a la cote au collégial (3 %) (Poiré et Jean, 2009).

Enfin, les filles de la relève agricole actuelle s'établissent plus tardivement que les hommes. En 2016, le quart d'entre elles se sont établies avant 25 ans, alors que c'était le cas de la moitié des jeunes agriculteurs, tel que le montrent les données présentées au graphique suivant.

Graphique 2

Répartition de la relève agricole lors de l'établissement selon le sexe et l'âge, Québec, 2006 à 2016



Note: La somme des proportions de 2011 est légèrement inférieure à 100 %.

Source: Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois, *Portrait de la relève agricole au Québec*, 2018.

Actuellement, l'offre de formation en agriculture est considérable. Les jeunes intéressés par l'agriculture peuvent compter sur trois niveaux de formation: professionnel, collégial et universitaire³³. Pour chaque niveau, de nombreux établissements situés dans plusieurs régions du Québec offrent des programmes de formation spécialisée en agriculture. L'engouement pour le secteur agricole se manifeste concrètement. Par exemple, pour l'année scolaire 2017-2018, les campus de La Pocatière et de Saint-Hyacinthe de l'Institut de technologie agroalimentaire (ITA) ont enregistré un total de 1 000 inscriptions, soit le nombre le plus élevé depuis 2003³⁴ (Normandin, 2017).

Plusieurs facteurs peuvent avoir nourri le rehaussement de la scolarité des personnes œuvrant en agriculture. Parmi ceux-ci, il y a sans doute la mise en place d'incitatifs à la formation dans le cadre du Programme d'appui financier à la relève agricole de La Financière agricole du Québec (*Info-Transfert ...*, 2009). Pour bénéficier de cette aide financière, les membres de la relève doivent

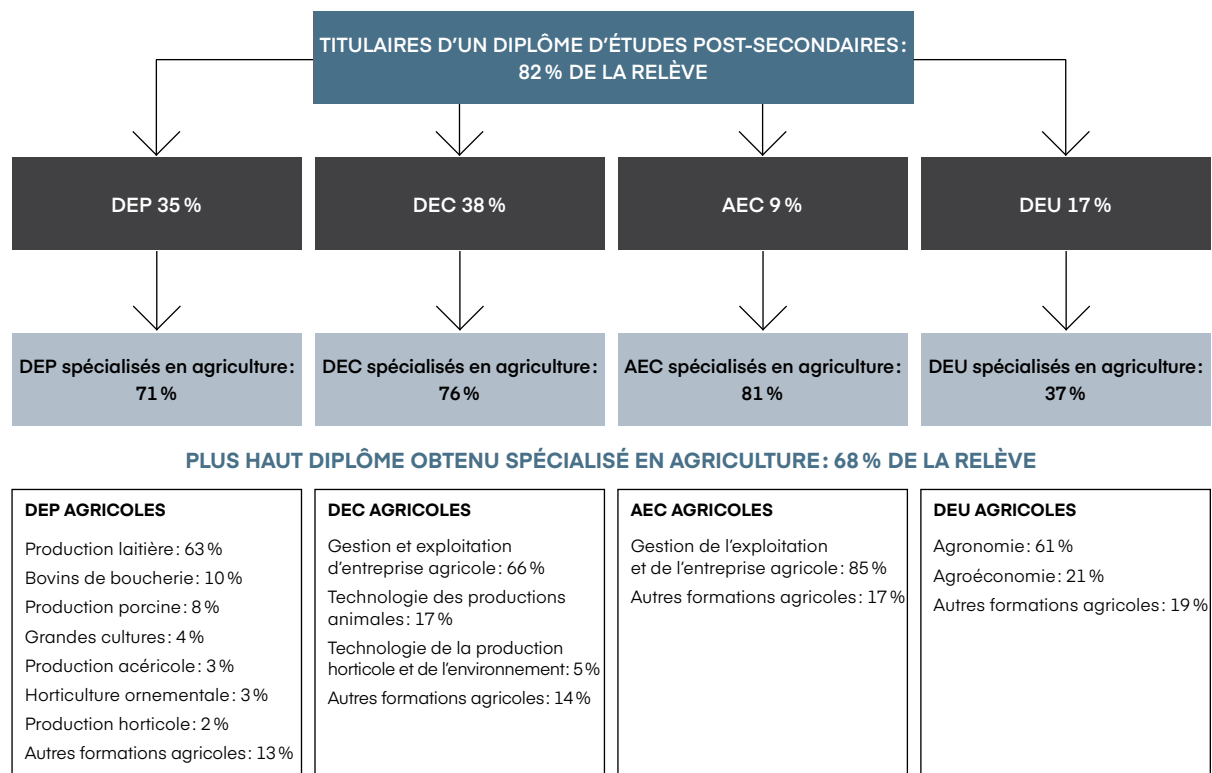
³³ Les programmes d'études de formation professionnelle préparent à l'exercice d'un métier spécialisé. Leur durée varie de 600 à 1 800 heures. Le diplôme d'études collégiales peut être obtenu par la réussite d'une formation pré-universitaire ou technique. La formation préuniversitaire est d'une durée de deux ans et le diplôme donne accès aux études universitaires. Les programmes d'études techniques, quant à eux, s'échelonnent sur trois ans et donnent accès au marché du travail ou encore à des études universitaires (Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois, 2018).

³⁴ Le nombre d'élèves était de 997 en 2016, de 908 en 2015 et de 883 en 2014 (Normandin, 2017).

se qualifier par l'obtention de diplômes de différents niveaux. Les subventions offertes sont bonifiées selon les niveaux et divers programmes de formation terminés, en agriculture ou dans des domaines connexes, comme l'administration ou la biologie.

Figure 1

Domaines de spécialisation en agriculture selon les plus hauts diplômes obtenus, en 2016



Source: Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois, 2018, p. 22.

La relève est plus scolarisée que jamais et poursuit de plus en plus des études spécialisées en agriculture tandis que l'industrie est appelée à se diversifier. Celles et ceux qui souhaitent vivre de l'agriculture veulent s'y établir par des voies variées.

1.3.2 Des modes d'établissement en agriculture en changement

La manière de s'établir en agriculture se déploie de deux façons: par démarrage ou par transfert (voir encadré ci-contre). L'étude du Conseil permanent de la jeunesse (2010)³⁵ comme celle de Jean Pronovost (2015)³⁶ portant sur la relève agricole ont toutes deux soulevé l'émergence d'un réseau de petites fermes qui s'éloignent du modèle classique en agriculture (voir encadré page 42).

Sans pouvoir affirmer que tous les démarrages d'entreprises agricoles chez la relève sont voués à l'exploitation de fermes sur petites surfaces, il est toutefois possible d'observer une inclination pour ce mode d'établissement. En 2016, le démarrage représentait 43 % des établissements parmi les membres de la relève établie depuis moins de cinq ans. Ces entreprises concentraient leurs activités dans des productions qui englobaient « les fruits, les légumes frais et de transformation, l'acériculture, l'horticulture ornementale, les cultures abritées et toutes autres productions végétales ou animales » (Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois, 2018, p. 39). Qui plus est, l'établissement par démarrage est plus populaire auprès de la relève féminine: 44 % des jeunes femmes ont démarré en 2016 une entreprise pour s'établir, alors qu'une proportion de 32 % des jeunes hommes ont fait ce choix (Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois, 2018).

Les modes d'établissement en agriculture

Le démarrage: « L'établissement par démarrage est le fait de créer une nouvelle entité juridique et de nouvelles activités en achetant des biens agricoles existants (bâtiments, terres, etc.) ou en planifiant la construction de nouveaux biens immeubles. »

Le transfert: « L'établissement par le transfert d'une entreprise (familiale ou non apparentée) est la reprise progressive de l'entreprise d'un producteur [ou d'une productrice] agricole dans la continuité des activités existantes. Il s'agit pour le reprenant [ou la reprenante], d'acquérir les responsabilités de gestion et de contrôle, ainsi que les actifs et la propriété de l'entreprise »

Source: Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois, 2018, p. 31.

35 Le Conseil permanent de la jeunesse (CPJ) a rencontré dix « néoagriculteurs », six femmes et quatre hommes, âgés de 35 ans et moins, engagés dans sept projets distincts et venant de différentes communautés rurales du Québec qui ont démarré des entreprises dans des domaines de production en émergence. Par néoagriculteurs, le CPJ désigne celle ou celui qui « crée un projet agroalimentaire (démarrage ou ajout d'une nouvelle production) offrant un produit non traditionnel ou en émergence » (2010, p. 41).

36 L'étude de Jean Pronovost (2015) portant sur le vécu et les attentes des jeunes agricultrices et agriculteurs a été réalisée au moyen d'entrevues auprès de personnes œuvrant dans 47 entreprises agricoles de tailles variées, consacrées à diverses productions et réparties sur l'ensemble du territoire québécois.

Les fermes maraîchères sur petites surfaces

Les fermes maraîchères sur petites surfaces³⁷ sont apparues au Québec il y a une vingtaine d'années dans la foulée du mouvement de l'agriculture soutenue par la communauté (ASC) implanté par l'organisme Équiterre³⁸ à travers le Réseau des fermiers de famille. Aujourd'hui, l'ASC est aussi appuyée par la Coopérative pour l'agriculture de proximité écologique (CAPE) et son réseau de producteurs et de productrices appelé « Les Bio Locaux ».

En 2008, selon une enquête effectuée par le MAPAQ, une centaine de fermes maraîchères soutenues par la communauté cultivaient alors des légumes sur une surface moyenne de quatre hectares³⁹ en mettant en avant des circuits courts de mise en marché de leurs produits, surtout par la distribution de paniers, mais aussi en kiosque ou au marché public; 88 % d'entre elles avaient une production de type biologique (Deschênes et Guillemette, 2013). En 2017, le Québec compterait 150 fermes maraîchères sur petites surfaces, dont une centaine relevant du Réseau des fermiers de famille d'Équiterre (Le Chatelier, 2017).

Le transfert familial demeure à ce jour le mode d'entrée en agriculture le plus populaire. Selon les données colligées par Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois (2018), de tous les établissements de la relève québécoise survenus en 2016, 56 % ont été des transferts familiaux, alors que les démarrages ont compté pour 35 % des établissements et les transferts non apparentés pour 9 % (figure 2). À la tête des entreprises transférées dans la famille se trouvent des hommes dans une proportion de 61 %, comparativement à 43 % pour les femmes. La relève familiale est donc une avenue plus souvent masculine.

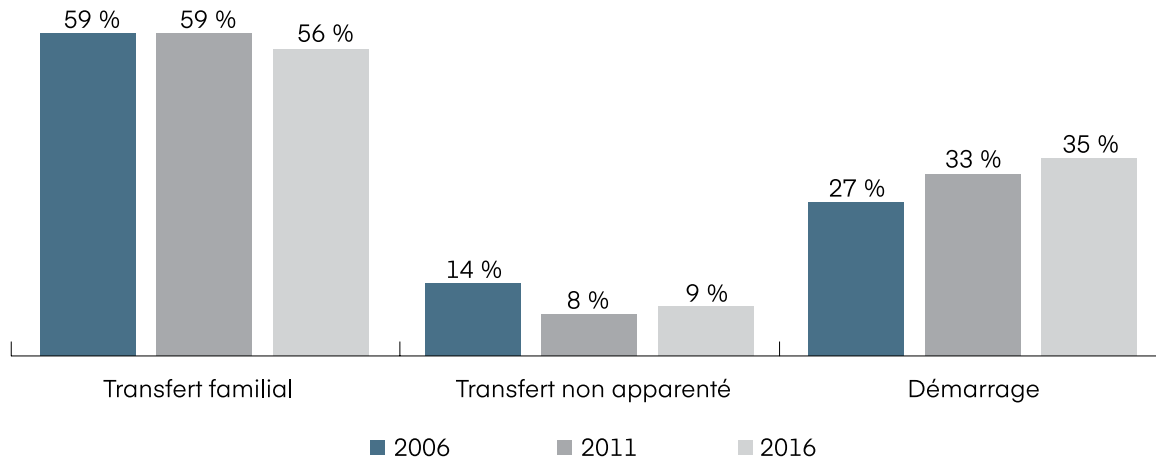
37 Le Conseil retient l'expression employée par Le Chatelier (2017, p. 12) pour désigner une ferme maraîchère, c'est-à-dire : « [f]erme cultivant sur une surface inférieure à 15 hectares une variété de fruits et de légumes en champs et en serre principalement mis en marché par circuits courts et permettant de générer une part significative des revenus d'au moins un agriculteur ».

38 Équiterre est un organisme sans but lucratif créé en 1993 avec pour mission « de contribuer à bâtir un mouvement de société en incitant citoyens, organisations et gouvernements à faire des choix écologiques, équitables et solidaires » (Équiterre, page consultée le 30 septembre 2019).

39 Un hectare est une mesure de superficie correspondant à 10 000 mètres carrés. À titre de comparaison, les plaines d'Abraham, un parc situé dans la ville de Québec, forment un plateau de 98 hectares.

Figure 2

Proportion de la relève agricole selon le mode d'établissement au Québec, en 2006, 2011 et 2016



Source : Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois, 2018, p. 31.

Entre ces deux mouvements, il se dessine une tendance à la baisse du nombre d'établissements par transfert non apparenté. De 2006 à 2011, cette proportion a en effet diminué considérablement passant de 14 % à 8 %, pour finalement connaître une légère augmentation d'un point de pourcentage en 2016 (figure 2). Pourtant, de nombreuses exploitations agricoles sont à reprendre, puisque les agricultrices et les agriculteurs qui prendront leur retraite dans les prochaines années se comptent par milliers. Il arrive d'ailleurs que des exploitations agricoles soient démantelées⁴⁰ par des propriétaires sans relève familiale ou n'ayant pas planifié de transfert. Le Recensement de l'agriculture de 2016 montre d'ailleurs que seulement 9 % des exploitations agricoles au Québec étaient dotées d'un plan de relève écrit destiné à planifier le transfert de la propriété (Statistique Canada, page consultée le 27 septembre 2019), la main-d'œuvre et le contrôle de l'exploitation à une autre personne. Cette proportion est toutefois supérieure à la moyenne nationale qui est de 8,4 % (Statistique Canada, 2017).

40 Démanteler une ferme, c'est procéder à « la vente à la pièce d'une partie ou de la totalité des actifs de la ferme [...] [qui] entraîne une modification structurelle importante de l'entreprise ou sa disparition » (Perrier, Allard et Parent, 2004, p. 23). Ce phénomène est peu étudié et difficile à quantifier.

Dans d'autres cas, les propriétaires décident de vendre leurs terres à des sociétés d'investissement telles que la société Gestion AgriTerra⁴¹, ou de devenir partenaires selon le modèle d'affaires proposé par PANGEA⁴². Or, si cette voie devenait une tendance lourde, elle risquerait de menacer la préservation du patrimoine agricole en plus de fragiliser la sécurité alimentaire et l'occupation du territoire agricole. En outre, si plus de fermes passaient aux mains de sociétés, cela pourrait aussi défavoriser l'ensemble de la relève qui souhaite s'établir en agriculture, et les femmes plus particulièrement. De fait, le portrait de Cantin et de ses collaborateurs (2018) montre que celles-ci optent pour le transfert non apparenté afin de s'établir dans une plus grande proportion (13 %) que les hommes (8 %).

Préoccupé par l'enjeu de la transmission des exploitations agricoles, le Centre d'innovation sociale en agriculture (CISA) a soutenu l'importance d'en favoriser le transfert par la voie non apparentée. Dans cette perspective, le CISA (Veillette, 2016) a élaboré un modèle de transfert non familial qui permet de concilier les besoins et les préoccupations des cédants et des repreneurs et de déterminer certaines conditions de réussite. Dans la même veine, les services de maillage proposés par L'Arterre depuis le début de l'année 2018 visent aussi à favoriser les transferts hors de la famille. Coordinée à l'échelle provinciale par le Centre de référence en agriculture et agroalimentaire du Québec (CRAAQ), L'Arterre jumelle des cédants et des cédantes avec des membres de la relève intéressés à s'établir. L'organisme met aussi en relation des propriétaires fonciers avec des personnes souhaitant acheter une terre pour vivre de l'agriculture. Au début de l'année 2019, 11 régions étaient membres de L'Arterre et participaient, par l'entremise de municipalités régionales de comté (MRC) établies sur leur territoire, à ce service de réseautage. L'accompagnement permet d'évaluer les candidatures et les attentes des personnes engagées afin de réussir des pairages fructueux et pérennes. Dans un bilan de sa première année d'activité, L'Arterre rend compte avoir reçu 384 demandes pour des services de la part d'aspirants-agriculteurs et aspirantes-agricultrices. De ce nombre, 262 se sont qualifiés en vertu des critères de l'organisme, tandis que 124 ont été à la rencontre de cédants. En bout de piste, 7 maillages entre repreneurs et cédants ont été réalisés en 2018, et 7 autres durant les six premiers mois de l'année 2019 (Primeau, 2019).

L'avenir permettra de dire si le modèle de transfert proposé par le CISA et les services de jumelage déployés par L'Arterre contribueront à inverser la tendance, soit de favoriser le maintien en activité des exploitations existantes. Chose certaine, il existe un bassin de relève de plus en plus formée qui souhaite vivre de l'agriculture. Ses rêves et ses aspirations professionnelles sont parfois freinés par différents obstacles. C'est ce dont il est question dans la prochaine section.

41 AgriTerra gère un fonds d'investissement en terres agricoles fondé en 2010. Sa raison d'être est l'achat de terres agricoles situées au Canada afin de les louer à des agriculteurs et à des agricultrices et de « générer des rendements à long terme provenant de l'augmentation de la valeur des terres et des revenus de location » (Gestion AgriTerra inc., page consultée le 1^{er} novembre 2019).

42 PANGEA met sur pied des coentreprises agricoles locales avec des partenaires agricultrices ou agriculteurs qui demeurent entièrement propriétaires de leurs terres, alors que c'est l'équipement permettant l'exploitation des terres agricoles qui est mis en commun (PANGEA, page consultée le 25 septembre 2019).

1.3.3 Les conditions d'accès et de pratique de l'ensemble de la relève

Les études du Conseil permanent de la jeunesse (2010) et de Jean Pronovost (2015) ont pointé du doigt des enjeux qui nuisent à l'établissement de la relève en agriculture sans égard au sexe. À ce chapitre, la valeur élevée des actifs agricoles, l'accès au financement, l'encadrement réglementaire et la disponibilité des terres agricoles sont des enjeux souvent évoqués.

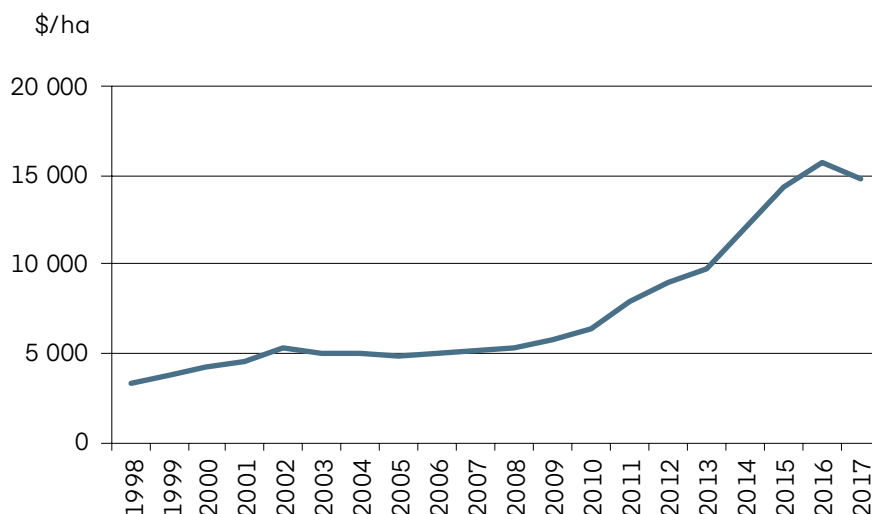
La valeur des actifs agricoles

La valeur des actifs agricoles, soit les terres, les bâtiments, la machinerie, l'outillage et les bêtes dans le cas de la production animale, ainsi que le coût des quotas* pour les productions contingentées, est au cœur des difficultés liées à l'établissement.

Le graphique 3 montre la croissance du prix des terres agricoles négociées au Québec depuis la fin des années 1990. On constate que la hausse est demeurée lente jusqu'en 2008 pour s'accélérer de 2009 à 2016. Au cours des 20 dernières années, la valeur a presque quintuplé.

Graphique 3

Valeur moyenne des terres agricoles, Québec, 1998 à 2017



Sources : *Bulletin Transac-TERRES*, 2018 et *Valeur des terres agricoles dans les régions du Québec*, 2011.

Selon différents points de vue, la hausse de la valeur des terres agricoles laisse entrevoir une même logique à l'œuvre : leur appropriation par des sociétés d'investissement établies au Québec ou par d'autres propriétaires de terres agricoles. Pour la Fédération de la relève agricole du Québec (FRAQ), syndicat affilié à l'Union des producteurs agricoles (UPA) et regroupant plus de 2 000 jeunes établis ou en voie de le faire, le passage des terres aux mains de sociétés comme PANGEA ou Gestion AgriTerra contribuerait à leur inflation. La FRAQ anticipe des conséquences « sur le dynamisme économique et social du milieu rural, sur le modèle d'agriculture

et sur le métier d'agriculteur » (Fédération de la relève agricole du Québec, page consultée le 25 septembre 2019). La mainmise sur les terres par un petit nombre d'entreprises pourrait favoriser une agriculture industrielle, c'est-à-dire spécialisée et concentrée entre les mains de quelques propriétaires agricoles qui disposent de capitaux suffisants pour acquérir la terre. Le syndicat craint aussi la disparition de la diversité au profit de productions les plus rentables possible et l'affaiblissement du modèle d'affaires basé sur une personne à la fois propriétaire et exploitante.

D'ailleurs, la location de terres agricoles est une option de plus en plus retenue en agriculture au Canada, et particulièrement par les femmes: 71,3% des exploitantes louent la terre qu'elles cultivent, comparativement à 50,6% pour leurs homologues masculins (Statistique Canada, page consultée le 1^{er} octobre 2019). Le bien foncier agricole, au même titre que les équipements et les animaux, représente l'un des moyens de production nécessaires à la pratique du métier. Or, en être privé en raison de la hausse du coût des terres soulève la question d'un changement de paradigme possible. Le CISA (Veillette, 2016) se demande d'ailleurs si les membres de la relève seront appelés à s'orienter davantage vers la location de terres pour exercer le métier.

Le phénomène de l'appropriation des terres, désigné souvent par l'accaparement des terres agricoles⁴³, a aussi été étudié dans le cadre des travaux de la Commission de l'agriculture, des pêcheries, de l'énergie et des ressources naturelles (CAPERN). Dans un mémoire, l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC) (Institut de recherche en économie contemporaine, 2015) souligne qu'au Québec, le phénomène se déploie à l'initiative de promoteurs locaux non agricoles plutôt que sous l'offensive d'entreprises étrangères. Pour Pronovost (2015), « [l']augmentation du prix des terres est d'abord et avant tout le résultat d'une compétition, et souvent d'une surenchère, entre agriculteurs » (p. 21), plutôt que le résultat de leur appropriation par des sociétés d'investissement. Pour les propriétaires d'exploitations, les terres constitueraient un attrait pour développer leurs activités agricoles et augmenter leurs revenus, notamment lorsque plus d'une famille vit des activités de la ferme. L'achat de terres représente aussi un moyen de placer de l'argent pour le faire fructifier. D'autres propriétaires souhaitent simplement posséder une grande terre.

L'ampleur du phénomène d'accaparement des terres agricoles au Québec reste cependant méconnue. Jusqu'à maintenant, les travaux des membres de la CAPERN ont fait consensus sur la nécessité de broser un portrait plus complet de la situation. Dans un rapport publié en mars 2016, ses membres recommandaient au gouvernement de créer une base de données sur les propriétaires des terres agricoles au Québec. La FRAQ a aussi proposé de tenir un registre des transactions de terres afin d'assurer le suivi du foncier agricole et d'imposer une limite

43 L'accaparement des terres agricoles consiste en « l'acquisition de grandes étendues de terres agricoles par des investisseurs, des entreprises transnationales ou des États étrangers, souvent, en vue de pratiquer des cultures spéculatives » (Commission de l'agriculture, des pêcheries, de l'énergie et des ressources naturelles, 2016, p. 1). Selon le rapport de la CAPERN, cette forme d'appropriation des terres est plus souvent observée dans les pays en développement et constitue une menace à la souveraineté alimentaire.

d'achats annuelle de 100 hectares aux fonds d'investissement, et ce, afin de freiner la spéculation. L'IREC a invité le gouvernement à agir pour protéger les terres agricoles de pratiques et de conduites d'institutions d'investissement et d'entreprises commerciales québécoises s'activant sur le territoire. L'IREC déplorait « l'absence d'un mécanisme de veille et de régulation des transactions menées par des fonds d'investissement nationaux » (Institut de recherche en économie contemporaine, 2015, p. 6).

Dans une analyse, le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation et La Financière agricole du Québec (*Analyse ...*, 2018) reconnaissent que le modèle développé par PANGEA, qui crée des coentreprises agricoles locales en partenariat avec des agricultrices ou agriculteurs, s'éloigne d'une agriculture traditionnelle et familiale sans toutefois être en mesure d'affirmer qu'il a des effets réels sur la hausse de la valeur des terres agricoles. Les auteurs concluaient à la pertinence de procéder à une analyse plus approfondie de la situation afin de s'assurer que la relève agricole peut continuer d'accéder à la propriété.

Par ailleurs, si les exploitations agricoles deviennent difficiles à acquérir, c'est qu'il s'avère ardu de les capitaliser. C'est le cas lorsque l'investissement financier relié à l'acquisition d'une exploitation agricole est plus grand que les revenus qu'il est possible d'anticiper de ses activités en raison d'une valeur marchande élevée⁴⁴ (Fédération de la relève agricole du Québec, 2015).

La valeur des actifs agricoles est donc un élément déterminant pour l'avenir de l'agriculture, surtout si la relève peine à amasser les capitaux financiers nécessaires à l'achat des moyens de production permettant la pratique du métier. Le recours à l'aide financière, qui est une étape du processus d'établissement, comporte aussi son lot de défis.

L'accès au financement

Les démarches entourant l'accès au financement et l'établissement en agriculture sont des préoccupations importantes pour la relève, tant féminine que masculine. De manière générale, le discours des jeunes interviewés par le Conseil permanent de la jeunesse (2010) et Pronovost (2015) montre qu'ils connaissent bien le Programme d'appui financier à la relève agricole offert par La Financière et qu'ils l'utilisent. Ce programme permet d'obtenir une subvention pour acheter une ferme existante ou démarrer un projet d'affaires agricole. Les sommes octroyées varient selon le domaine et le niveau d'études de la personne (voir les encadrés aux pages suivantes). Toutefois, il semble que l'importance de la mise de fonds exigée par les institutions prêteuses rende difficile la constitution d'un capital financier nécessaire au démarrage et à la mise en œuvre des projets visant à faire évoluer une entreprise.

⁴⁴ En production laitière, par exemple, les sommes requises pour acheter une entreprise de 100 hectares, bien que celles-ci puissent varier d'une région à l'autre, se décomposaient ainsi en 2014: 1,2 M\$ pour la terre, 1,5 M\$ pour la machinerie, auxquelles s'ajoute le prix du quota, soit le droit de produire du lait conformément au système de gestion de l'offre (Pronovost, 2015). Au Québec, le prix du quota de lait, soit l'équivalent fourni, grosso modo, par une vache, est de 24 000\$/kilo de matière grasse par jour (Les Producteurs de lait du Québec, page consultée le 25 septembre 2019).

Les principales sources de financement en agriculture

Les programmes offerts par La Financière agricole du Québec

Les programmes mis en œuvre par La Financière agricole du Québec visent à appuyer le développement et la progression des entreprises du secteur agricole et agroalimentaire de même qu'à aider les jeunes agricultrices et agriculteurs à s'établir notamment par l'octroi d'une subvention à l'établissement :

- Appui financier à la relève agricole: une subvention, variant de 10 000\$ à 50 000\$ selon la formation, aux personnes âgées de 18 à moins de 40 ans qui souhaitent démarrer leur entreprise agricole ou intégrer une exploitation existante;
- Appui au développement des entreprises agricoles du Québec: une subvention à l'investissement sur un prêt d'au plus 150 000\$. Cette aide peut atteindre 20 000\$ par année sur une période de cinq ans;
- Garantie de prêt: une garantie sur un prêt agricole ou forestier accordé par une institution financière et pouvant aller jusqu'à 5 M\$ avec obtention d'un escompte sur le taux d'intérêt pour la durée du prêt;
- Garantie de prêt levier: un financement pouvant atteindre 100 000\$ sans prise de garantie mobilière ou immobilière offert aux personnes qui démarrent une entreprise, et ce, sans limite d'âge.

Le Fonds d'investissement pour la relève agricole (FIRA), créé conjointement par le gouvernement du Québec, le Fonds de solidarité FTQ et Capital régional et coopératif Desjardins en 2010, a aussi pour mission de soutenir des projets de relève agricole par des investissements. Par exemple, le fonds peut faire l'acquisition d'une terre, avec ou sans bâtiment, et la louer à un membre de la relève agricole. L'objectif est de favoriser l'accès à la terre sans qu'une mise de fonds soit requise pour en faire l'achat. La formule permet alors de planifier et de prioriser les autres investissements selon les fonds disponibles (La Financière agricole du Québec, page consultée le 3 septembre 2019).

Les programmes offerts par Financement agricole Canada

Financement agricole Canada (FAC) offre des programmes de financement destinés aux jeunes de la relève :

- Le Prêt Démarrage FAC est conçu pour aider les jeunes âgés de 18 à 25 ans à s'établir en bénéficiant de taux préférentiels;
- Le Prêt Jeune agriculteur, d'un montant maximal d'un million de dollars, est offert aux personnes âgées de moins de 40 ans pour l'achat d'actifs agricoles ou d'une entreprise liée à l'agriculture;
- Le Prêt Transfert propose aux cédants et aux repreneurs d'exploitations agricoles existantes des prêts garantis favorisant ainsi le transfert d'exploitations agricoles.

L'organisme canadien a également lancé en mars 2019 le programme Femme entrepreneure dont l'objectif est de répondre à certains besoins des femmes en agriculture, notamment un accès accru au capital, à des activités de perfectionnement des connaissances et des compétences en affaires, ainsi qu'à des outils et des personnes leur permettant d'apprendre et de s'inspirer. Le programme offre aussi une exemption des frais de traitement de prêt jusqu'à concurrence de 1 000\$ (Financement agricole Canada, page consultée le 3 septembre 2019).

Parmi les critères d'attribution des programmes d'aide financière destinés à la relève, l'âge limite de 40 ans pourrait représenter un autre obstacle (Pronovost, 2015). Aussi apparaît-il pertinent de mettre ici en relief le cheminement des jeunes de la relève avec la notion de persistance de la jeunesse. L'allongement de la jeunesse représente une tendance sociale liée au phénomène démographique plus large que constitue « l'allongement de la durée moyenne de la vie humaine » (Dumont, 1986, p. 19). Ce phénomène est lié à une série de changements sociaux survenus vers la fin du 20^e siècle et touchant aux valeurs, aux modes de vie, à l'organisation familiale, à l'économie et au marché du travail (Hamel, Méthot et Doré, 2011). La scolarisation se prolonge aussi et s'actualise par des parcours souvent atypiques. De fait, les trajectoires et les comportements scolaires des jeunes se concrétisent aussi par des retours en arrière (ex. : faire un diplôme d'études professionnelles après un baccalauréat), sont diversifiés et s'éloignent du parcours classique. Le rapport aux études non traditionnel se reflète dans différentes réalités, notamment par des changements dans les parcours de formation, les interruptions et les retours aux études (Conseil supérieur de l'éducation, 2002, 2013). En somme, ces observations donnent à penser que l'entrée en agriculture se prolonge au-delà de 40 ans.

Outre la valeur des actifs agricoles et l'accès au financement, certains règlements et la disponibilité des terres agricoles sont des éléments souvent évoqués parmi les difficultés d'accès à la pratique de l'agriculture.

L'encadrement réglementaire et la disponibilité des terres agricoles

Les jeunes qui ont participé aux études du Conseil permanent de la jeunesse (2010) et de Pronovost (2015) ont aussi souligné de manière assez unanime la nécessité d'adapter certains aspects du cadre réglementaire à la pratique agricole actuelle. Par exemple, les critères servant à analyser des plans d'affaires gagneraient, selon eux, à prendre en considération la diversité des réalités agricoles, de sorte que soient assouplies et adaptées les décisions liées au financement. Des agricultrices interviewées par Marie-Pierre Dufresne (2006) ont elles aussi témoigné de telles difficultés. Elles considéraient entre autres que les critères de différents programmes de financement agricole ou ceux d'institutions financières étaient mal assortis à la pratique et au démarrage d'entreprises de petite taille. Pour plusieurs jeunes, les règles en vigueur ont été conçues en fonction du modèle de la ferme familiale, nuisant ainsi au développement d'autres modèles d'affaires. Plus particulièrement, la Loi sur la protection du territoire agricole du Québec (LPTAQ) a fait l'objet de critiques (Conseil permanent de la jeunesse, 2010; Pronovost, 2015). Bien que la mission de la Commission du territoire agricole du Québec (CPTAQ) ne soit pas remise en question par les personnes ayant participé aux études citées, la réglementation en vigueur serait difficilement apte à prendre en considération les besoins des propriétaires de certains types d'entreprises. Ainsi, apparaît-il contradictoire aux yeux des jeunes de protéger des terres au nom de l'agriculture et d'en interdire l'accès à la relève qui veut en cultiver des parcelles.

En conclusion

Les études discutées dans la présente section sur les conditions d'accès et de pratique de la relève agricole abordent peu cette thématique à partir d'une lecture socialement et historiquement située de la place des femmes en agriculture. Le vécu et l'expérience de la relève agricole féminine au Québec sont jusqu'ici relativement peu documentés. Pourtant, la place que celle-ci occupe dans l'industrie depuis le tournant des années 2000, de même que les caractéristiques qui distinguent son parcours de celui des hommes, notamment en ce qui a trait à la formation, aux responsabilités dans l'entreprise, à l'âge d'entrée en agriculture et au mode d'établissement (Cantin, Guillemette et Allard, 2011; Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois, 2018; Guillemette, 2013), laissent présager des vécus particuliers qui sont actuellement méconnus. Ces enquêtes ne permettent pas de saisir les dynamiques sociales et les obstacles structurels qui se posent aux jeunes agricultrices à un moment clé de la carrière, soit leur établissement.

Or, les femmes accèdent en moins grand nombre à la propriété agricole par transfert familial. Pourtant, de nombreuses fermes sont à reprendre. La survie de ces exploitations permet d'envisager la préservation du patrimoine et la sécurité alimentaire. Dans ce contexte, s'intéresser aux trajectoires des entrepreneures agricoles a pour but d'explorer dans quelle mesure celles qui souhaitent devenir cheffes d'exploitation doivent surmonter, outre les défis communs à l'ensemble de la relève agricole (ex.: l'accès aux actifs agricoles), des défis liés aux inégalités de sexe. De tels éclaircissements permettront de cibler des pistes visant à favoriser l'entrée des femmes à la tête d'exploitations agricoles.



Par ailleurs, il est aussi plausible de penser que leur rôle de cheffes d'exploitation ou de coexploitantes, plutôt récent et croissant, puisse influencer sur les perceptions et les rapports sociaux dans ce milieu, à la faveur d'une plus grande égalité des sexes. De fait, de 2011 à 2016, la proportion d'entre elles qui détenaient plus de 50 % des parts d'une entreprise est passée de 62 % à 66 % (Cantin, Hagen-Veilleux et Langlois, 2018). Voilà donc un terreau de recherche fertile pour prendre la mesure de l'évolution des rapports entre les femmes et les hommes dans cet espace.



2

Des expériences d'établissement de la relève agricole féminine : constats principaux

Le Conseil estime qu'il est pertinent d'étudier les effets de la présence grandissante de la relève féminine sur la transformation des perceptions et des pratiques dans différents secteurs agricoles: en agriculture plus conventionnelle, où la mise en marché et les pratiques sont organisées et réglementées, et en agriculture alternative ou de proximité, qui se développe autour de productions en émergence, d'exploitations à petite échelle et de la vente directe. Pour ce faire, il s'est attardé à mieux comprendre les dimensions suivantes:

1. les défis et les obstacles qui jalonnent la trajectoire personnelle et professionnelle de femmes récemment établies ou en voie de s'établir;
2. les relations qu'elles entretiennent avec leurs pairs ainsi qu'avec les actrices et les acteurs du milieu agricole⁴⁵.

⁴⁵ Dans le cadre de cette recherche, l'emploi du terme « pair » désigne les personnes qui pratiquent le même métier ou qui occupent les mêmes fonctions que les participantes à l'étude. Les actrices et acteurs du milieu agricole renvoient aux personnes offrant différents services professionnels (vétérinaires, mécanique, vente de produits agricoles, réparation d'outils, électricité, etc.), des services financiers (institutions financières et La Financière agricole du Québec) ou encore des personnes venant du milieu syndical comme l'UPA.

Une enquête de terrain a ainsi été menée en s'intéressant au récit d'établissement de 22 femmes de la relève agricole établies, ou en voie de le faire, dans divers types de production animale et végétale et réparties dans neuf régions du Québec⁴⁶. Parmi les participantes, 11 sont copropriétaires avec un conjoint, une conjointe ou avec un ou des membres de leur famille proche (père, mère, frère, tante); 8 participantes sont établies en solo et propriétaires uniques; 3 participantes sont engagées dans un processus de transfert apparenté non achevé. Par ailleurs, plus de la moitié d'entre elles (13) ont grandi dans une ferme, majoritairement dans une production conventionnelle. Les questions de recherche et la collecte d'informations ont été élaborées à partir des résultats d'études antérieures présentés au chapitre précédent.

Synthèse des constats principaux

Les constats tirés du récit des agricultrices de la relève rencontrées dans le cadre de cette étude s'articulent en deux axes. L'axe 1 concerne les trajectoires menant à l'agriculture. Il y est question d'éléments qui ont eu une influence sur le parcours des participantes avant leur établissement en agriculture. L'axe 2 traite des défis liés à l'établissement en agriculture et des effets de la présence des femmes sur la transformation des mentalités. La difficulté d'accéder aux actifs, une certaine persistance de représentations sociales sexuées dans l'espace agricole, le poids de la conciliation travail-famille ainsi que la détermination des femmes à être visibles dans différents espaces agricoles sont des thèmes qui y sont abordés.

1) Axe 1: les trajectoires menant à l'agriculture

- 1.1 Les participantes empruntent un parcours non linéaire avant de s'établir en agriculture et d'accéder au statut de cheffe d'exploitation agricole; pour elles, ce cheminement s'explique par l'influence prépondérante de certains éléments, notamment l'anticipation, dans l'entourage, de la relève surtout au masculin et l'absence du métier d'entrepreneuse agricole dans leurs perspectives de carrière.

2) Axe 2: les défis liés à l'établissement et les effets sur la transformation des mentalités

- 2.1 Les participantes qui s'établissent par démarrage et par transfert non apparenté accèdent plus difficilement aux actifs agricoles que celles qui s'établissent par filiation.
- 2.2 Les participantes rencontrent des défis liés à la persistance de représentations à l'égard des rôles dévolus traditionnellement aux hommes et aux femmes dans l'espace agricole; elles sont ainsi appelées à faire leur place et à asseoir leur légitimité pour s'intégrer, et ce, en suivant certaines règles et en déployant diverses stratégies de leur cru; en misant sur leur visibilité et sur des pratiques innovantes, les participantes contribuent aussi à l'évolution des mentalités.

⁴⁶ La présentation de l'échantillon et les thématiques abordées avec les participantes se trouvent à l'annexe 1. Dans ce qui suit, les prénoms des participantes ont été changés pour préserver leur anonymat à l'exception de Maude, Audrey et Véronique qui ont accepté de lever l'entente de confidentialité pour témoigner de leur expérience dans le cadre de la publication du portrait *La relève agricole féminine au Québec – Remuer ciel et terre* (2018).



2.3 Plusieurs participantes occupent encore des rôles assignés traditionnellement aux femmes tandis qu'elles portent principalement la responsabilité de l'articulation du travail et de la famille.

2.4 Les participantes concilient engagement social et logique d'affaires; une avenue prometteuse pour contribuer au développement social et économique du Québec.

Étayée d'exemples, l'analyse du récit des agricultrices de la relève est mise en parallèle dans les pages qui suivent avec les éléments qui ressortent de la recension des écrits (chapitre 1). À certains moments, il y sera également fait mention de programmes ou de mesures qui, d'après le discours des participantes, pourraient favoriser davantage l'établissement des femmes en agriculture.



2.1 Les trajectoires menant à l'agriculture

2.1.1 Des parcours singuliers: les éléments en cause

Le chemin qu'empruntent les participantes avant de s'établir suit une trajectoire non linéaire. Par exemple, des participantes (7) ont étudié et travaillé dans un autre domaine que l'agriculture ou l'agronomie, notamment en biologie, en biochimie, en marketing, en diététique, en environnement, en administration des affaires ou en communication, tandis que plusieurs participantes cumulent plus d'un diplôme. La moitié (11/22) ont travaillé comme salariées – en agriculture ou dans l'industrie agroalimentaire – avant de s'établir et pendant les premières années de leur établissement. Les résultats de l'étude montrent que cette trajectoire singulière est façonnée par des dimensions socioculturelles qui sont décrites ci-dessous.

Quand la relève familiale est pressentie surtout au masculin

Certains éléments exercent une influence particulière sur la trajectoire des participantes en production conventionnelle, un secteur où s'observent encore des traces de la transmission patrilinéaire, c'est-à-dire de père en fils. De fait, les résultats de l'étude montrent qu'il arrive encore que la relève agricole familiale soit pensée en termes masculins. Parmi les 13 participantes issues de familles agricoles établies dans des productions conventionnelles et donc transférables, comme la production laitière, porcine, avicole ou le secteur des grandes cultures, 6 ont été clairement identifiées par les parents comme étant une relève potentielle. Les autres participantes

ont exploré divers horizons de carrière et cumulé des expériences de travail, et ce, en dépit de leur intérêt pour l'agriculture, notamment parce qu'un frère était déjà pressenti ou désigné pour prendre la relève :

Bien, j'ai toujours aimé la vie à la ferme. Puis, au secondaire, j'ai décidé d'aller à l'ITA [Institut de technologie agroalimentaire] à La Pocatière. C'était plus dans l'optique de devenir conseillère parce que j'avais un frère qui voulait reprendre le côté laitier de l'entreprise.

(Éliane, productrice laitière)

Nous, on est en grande culture, ça fait que c'était beaucoup de la machinerie, puis je sais pas, j'avais un frère que lui, il avait toujours suivi mon père, puis qui était comme plus identifié à ça [la relève de l'exploitation familiale].

(Adeline, productrice de grandes cultures)

Mon frère le plus vieux était déjà sur la ferme depuis 4 ans; il avait fait un DEP en production laitière. Il avait vraiment étudié pour ça [...] ça fait que j'ai jamais été traitée comme étant une future relève [...] eux autres [les deux frères] ils se projetaient.

(Claudine, productrice laitière et maraîchère)

Pour Claudine, le fait de ne pas s'être projetée comme relève apparaît être la résultante d'un choix individuel. Ce choix n'est toutefois pas exempt de l'influence de la socialisation de genre (voir encadré ci-contre) sur la transmission des rôles ancestraux. Dans l'espace agricole, les petites filles sont amenées à développer plus généralement des compétences reliées aux soins de la famille et des animaux,

La socialisation

La socialisation est un processus par lequel les enfants font l'apprentissage des rôles sociaux (comportements, règles de conduite, manière d'interagir), de normes et de valeurs. Par la socialisation de genre, les individus construisent leur identité sexuée tout au long de leur vie. Il s'agit d'un apprentissage à la fois formel (véhiculé par les institutions et les savoirs explicites) et diffus (circulant dans chaque relation et interaction individuelle, au contact de symboles et de normes implicites). Le processus permet ainsi aux enfants d'apprendre rapidement les différences entre les femmes et les hommes, entre le féminin et le masculin, de même que le rapport hiérarchisant entre eux (Conseil du statut de la femme, 2016).



alors que les garçons sont appelés plus souvent à conduire le tracteur et à recourir à la force physique. De telles pratiques sont intériorisées et répétées au point d'être perçues comme des choix personnels. Le rôle de la socialisation de genre dans la manière d'appréhender la relève agricole devient invisible aux yeux de plusieurs participantes qui conçoivent ce phénomène comme relevant du libre choix.

On peut supposer que des participantes ont mis un certain temps avant de prendre conscience de leur désir de s'établir en agriculture ou de devenir cheffe d'exploitation, notamment parce qu'elles n'avaient pas été considérées comme une relève potentielle, comme en témoigne le propos d'Adeline, productrice de grandes cultures :

... à force de faire le cours en agriculture, on dirait que c'est là que j'ai compris la place que je pouvais avoir aussi dans ce domaine-là. Comme je pensais que c'était inaccessible, puis à force de le faire via l'école, bien, je me suis rendu compte que j'étais capable.

(Adeline, productrice de grandes cultures)

Pour leur part, 5 des 13 participantes en production conventionnelle racontent avoir envisagé de devenir vétérinaire pour « pouvoir être avec les animaux ». Certaines évoquent leur plaisir de les soigner et d'en prendre soin. L'attrait de ces activités, qui s'inscrivent dans le prolongement du rôle maternel, témoigne de l'influence possible du processus de socialisation de genre à l'œuvre. Qui plus est, la médecine vétérinaire peut être pour les participantes une option plus aisément envisageable que celle de cheffe d'exploitation, étant donné la place qu'y occupent

désormais les femmes⁴⁷. Toutefois, la médecine vétérinaire semble pour certaines un choix par défaut. Par comparaison, la profession d'agricultrice autonome ou de cheffe d'exploitation est peu présente dans leur répertoire de possibilités de carrière. C'est un élément qui, pour plusieurs participantes, semble avoir contribué à retarder leur décision de s'établir. Leur décision arrive souvent à un moment où la relève familiale masculine désignée se détourne de l'exploitation agricole, comme sous l'effet d'un déclic :

Je suis arrivée dans le portrait maintenant, au moment où il y avait comme une autre crise, là, que lui [le frère ayant pris la relève], il était encore... disons, il s'est encore poussé, là. Il était encore parti parce qu'ils s'étaient, encore une fois, pas entendus entre eux [les parents].

(Élise, productrice de grandes cultures)

Puis, finalement, là, ça n'a pas fonctionné avec mon frère, puis tout ça. Ça fait que là, la ferme elle tombait comme avec personne. On dirait que j'ai comme plus pris conscience de ça, là, quand il est parti, puis là... J'ai toujours aimé ça les animaux.

(Éliane, productrice laitière en voie de s'établir)

Puis quand je suis allée à l'ITA [Institut de technologie agroalimentaire], mon frère, vu qu'il était à Saint-Hyacinthe, bien là, c'est moi qui ai comme pris..., j'allais plus aider ma mère à la ferme laitière [...] puis là, à un moment donné, ma mère, elle dit « t'aimes ça, là, elle dit, essaye, elle dit, revois donc ton [choix de carrière] ».

(Roseline, acéricultrice)

Comme Simard et St-Cyr (1990) le soulignaient déjà il y a près de 30 ans, certaines participantes se sont vu attribuer des tâches agricoles moins valorisées et plus traditionnellement féminines à la ferme. Ce contexte, qui semble figurer au nombre d'éléments ayant contribué à les écarter progressivement et parfois temporairement de l'exploitation, montre une fois de plus le rôle de la socialisation de genre dans la transmission des rôles sociaux, notamment professionnels :

47 Selon l'information fournie sur le site Web de l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec, les femmes constituent 67% des membres de cette profession en 2019 (Ordre des médecins vétérinaires du Québec, page consultée le 16 juillet 2019).



Quand je suis revenue de l'étranger, je me suis mise à la traite des vaches, chose que j'ai toujours voulu faire, mais que j'avais jamais eu la chance. Parce qu'en étant l'aînée, mais une fille, bien, je m'occupais de mes frères et sœurs pendant que mes frères allaient à l'étable traire les vaches et tout.

(Élise, productrice de grandes cultures en voie de s'établir)

Quand j'étais petite, c'était moi qui suivais mon père, puis à un moment donné, quand mon frère était assez grand, bien «va faire la vaisselle», j'avais jamais fait la vaisselle de ma vie, là. «Va aider ta mère dans la maison». Là, je suis comme OK, pourquoi moi, je suis comme retombée au grade dessous...» [...], mon père, il était capable de faire le travail tout seul, mais il amenait mon frère. Je sais pas si..., il s'assoit à côté de lui, là, c'était pas un aide, c'était juste un transfert de savoirs.

(Adeline, productrice de grandes cultures)

D'autres participantes ont travaillé comme salariées et cumulé des expériences de travail variées avant de s'établir, soit parce qu'elles n'avaient pas été pressenties pour prendre la relève familiale, ou qu'elles n'étaient pas encore prêtes à démarrer leur entreprise agricole, notamment pour des raisons financières :

On savait pas si on allait être capables de faire vivre trois familles, puis moi, j'ai eu une opportunité d'aller enseigner parce que j'avais un diplôme en agronomie, ça fait que j'avais accès à ça, ça fait que j'ai été enseigner à temps partiel au début.

(Adeline, productrice de grandes cultures)

Le temps de ramasser des sous. J'ai travaillé quand même plusieurs années, presque 10 ans, en fait, en agronomie, comme agronome.

(Caroline, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

Pour l'une des participantes, ces expériences de travail en dehors de la ferme familiale représentent une occasion de développer des centres d'intérêt variés et d'acquérir des compétences diversifiées en agriculture :

mon frère a toujours travaillé toute sa jeunesse, il n'a pas eu d'emploi extérieur, il a toujours travaillé là [sur la ferme familiale]. Tandis que moi, bien, je suis allée travailler ailleurs, je suis allée travailler sur une ferme maraîchère, je suis allée travailler dans le fruitier [...] Ça fait que ça m'a fait voir d'autres choses.

(Roseline, acéricultrice)

Est-ce à dire que la transmission patrilinéaire contribue encore à entraver l'accès des femmes aux actifs agricoles ? D'une certaine façon, oui. Les traces de cette tradition sont en effet perceptibles dans le récit de plusieurs participantes ayant finalement repris la ferme familiale. Des relents de la transmission de père en fils se trouvent renforcés par le processus de socialisation de genre qui prescrit des rôles féminin et masculin dans la ferme. Dans ce contexte, le père fait figure d'acteur déterminant dans le récit des participantes. Si celui-ci peut participer à la reconduction des traditions, comme celle de penser la relève au masculin, il peut en revanche exercer une influence positive sur le parcours en agriculture de certaines participantes.

Le père, un acteur déterminant dans le récit des participantes

Le récit des participantes établies en production conventionnelle fait état du rôle déterminant qu'a joué leur père dans leur décision de s'établir en agriculture. Il peut agir à la fois comme modèle et coartisan de cette avenue professionnelle pour elles⁴⁸. Trois des cinq femmes ayant été désignées comme relève potentielle de la ferme familiale racontent avoir été encouragées par leur père, certaines depuis l'enfance et l'adolescence, à travailler à la ferme ou à développer des aptitudes jugées utiles pour gérer une exploitation agricole :

J'étais jeune puis moi, c'est toujours ça que j'ai su que j'allais faire parce que j'étais avec papa puis on... admettons, là, juste pour te donner un exemple, les journées, les activités à l'école comme aller faire du ski, là. Puis là, bien moi, je disais tout le temps que j'étais malade. Je disais à papa de motiver mes absences pour que moi, je puisse venir travailler.

(Catherine, productrice porcine en voie de s'établir)

Mais mon père a toujours inclus ma mère dans l'entreprise aussi. Elle avait ses parts. [...] Les deux, c'était important. [...] Puis mon père n'a jamais fait de distinction. Il m'a montré à faire mon changement d'huile.

(Mélissa, productrice de grandes cultures)

Mon père trouvait que j'avais déjà [à l'école secondaire] des bonnes habiletés de gestion, puis il me voyait capable d'être en charge, entre autres, surtout de la partie centre de grains de l'entreprise.

(Audrey, productrice de grandes cultures)

De son côté, Émilie a été moins chanceuse et n'a pas reçu le soutien du paternel: « Mais mon père, ça en est un... dans ce style-là: 'C'est pas ma fille qui va reprendre la relève, ça va être son chum.' [...] Mon père croyait comme pas en moi » (Émilie, productrice laitière). Pour concrétiser son rêve de s'établir en agriculture, la jeune productrice a procédé par transfert non apparenté et déployé beaucoup d'efforts pour mettre à niveau la ferme laitière acquise, alors que l'exploitation familiale était déjà dotée d'installations et d'équipements modernes et d'un troupeau en santé.

Jennifer, copropriétaire d'une exploitation en production avicole, est la première des enfants de la famille (elle a deux frères et une sœur) à qui on a proposé de devenir partenaire. Une situation qu'elle attribue en partie à la présence des femmes de sa famille dans

⁴⁸ Cette question présente un intérêt pour des recherches futures afin de mieux comprendre le rôle et l'influence du père dans le parcours d'établissement de membres de la relève féminine agricole.

l'exploitation : « C'est sûr que, je comprends que c'est quand même innovateur dans ce milieu-là, mais il faut considérer que ma tante puis ma mère aussi, elles sont partenaires ». Se rappelant alors des souvenirs quand elle était petite à la ferme, Jennifer dit n'avoir jamais senti qu'il y avait une séparation des tâches entre les garçons et les filles : « Fait qu'on a fait des constructions de poulaillers, on a monté l'équipement au fil des années, puis je sais que j'ai participé à ça ». (Jennifer, productrice avicole)

Le fait d'immigrer dans un autre pays peut aussi avoir une influence sur le parcours en agriculture. L'encadré ci-dessous fait état du récit d'établissement en agriculture de Maya et d'Andrea quelques années après qu'elles se sont installées au Québec.

Quand l'immigration mène à l'agriculture

Andrea et Maya se sont établies en agriculture quelques années après leur arrivée au Québec, il y a de cela plus de dix ans. Elles sont respectivement mères de trois et de deux enfants. Leurs parcours respectifs témoignent entre autres du fait que l'entrée en agriculture peut se prolonger au-delà de 40 ans.

Agronome de formation et cumulant plusieurs expériences agricoles dans son pays d'origine, Andrea travaille d'abord comme salariée dans une entreprise agricole du Québec avant de démarrer son exploitation maraîchère dans une ferme de type incubateur, un organisme sans but lucratif ayant pour mission de favoriser la relève agricole et d'aider au démarrage d'entreprises innovantes. Durant cinq ans, Andrea y loue une parcelle de terre et bénéficie de services et d'outils mis à la disposition de l'ensemble des locataires. Elle y fait pousser des légumes exotiques et standards vendus directement dans les marchés et à des propriétaires de restaurants. Depuis ses débuts, Andrea compte sur l'actif financier du couple qu'elle forme avec son mari, agronome salarié dans une entreprise québécoise. En 2019, six mois après son 40^e anniversaire de naissance, Andrea entreprend les démarches pour s'établir une seconde fois, car la ferme incubatrice est sur le point de cesser ses activités. Andrea ne peut cependant bénéficier du programme d'appui financier à la relève agricole, lequel est réservé aux personnes âgées de moins de 40 ans.

De son côté, Maya arrive au Québec diplômée en biologie. Elle fait des études universitaires en biochimie en plus d'apprendre le français, sa troisième langue. Passionnée de la nature et plus particulièrement des plantes, Maya délaisse graduellement le laboratoire pour démarrer, avec son mari récemment formé en apiculture, une entreprise spécialisée dans la production de miel et de produits issus de la forêt (herbes, fruits et champignons sauvages). Elle y propose des activités grand public pour faire la découverte de produits comestibles poussant naturellement. Maya tire ses connaissances de ses études en biologie, mais également de savoirs traditionnels : « ma mère nous amenait à la montagne [...] ramasser du thym. On le ramenait à la maison. On faisait des tisanes pendant l'hiver. C'est vraiment une expérience parce que tu sens l'herbe toute fraîche. Tu la reconnais. » Cette entrepreneure a compté jusqu'ici sur ses ressources financières personnelles pour développer son entreprise. En février 2019, à un mois de son 40^e anniversaire de naissance, Maya mettait la dernière main à un plan d'affaires visant une demande d'appui financier destiné à la relève agricole pour acheter 40 nouvelles colonies d'abeilles.



En somme, le discours des participantes permet de mieux cerner certaines des raisons pour lesquelles les femmes s'établissent en agriculture plus tardivement que leurs homologues masculins. Leur expérience montre que quelques-unes d'entre elles sont encore difficilement présentes comme relève agricole et que le métier de cheffe d'exploitation est parfois absent de leurs horizons professionnels. Ces éléments contribuent à infléchir leur trajectoire professionnelle.

Leurs propos mettent également en lumière le potentiel d'influence des hommes sur la trajectoire des femmes en agriculture. Cette observation soulève alors la question de la perpétuation de rôles traditionnels, calqués sur les modèles ancestraux en agriculture et moins compatibles avec une plus grande égalité des sexes. Or, si l'on veut favoriser la mixité professionnelle en agriculture, il faut, comme dans d'autres métiers et professions à prédominance masculine, promouvoir des modèles féminins, en plus d'aborder de front la question des stéréotypes (sexuels) de genre et leurs implications dans la diversification des choix de carrière.

Dans la prochaine section, il est question des défis que sont appelées à surmonter les participantes pour s'établir en agriculture.



2.2 Les défis liés à l'établissement en agriculture

2.2.1 L'accès aux liquidités et aux terres agricoles

Historiquement, la relève agricole était assurée par un ou des fils de la famille qui héritaient à la fois de la ferme et des terres. Encore à ce jour, le transfert apparenté demeure le mode le plus fréquent et le plus valorisé (voir chapitre 1). L'expérience de l'ensemble des participantes montre aussi que la relève familiale demeure un mode d'accès à la propriété agricole fréquent (11/22). Qui plus est, le transfert apparenté comporte des conditions facilitantes pour accéder aux actifs agricoles comparativement aux établissements hors famille et par démarrage. De fait, six participantes établies en production conventionnelle ont accédé au statut de propriétaire grâce à un don de parts dans l'exploitation familiale.

Bien qu'elle semble plus aisée, l'expérience des participantes établies par transfert apparenté n'est pas exempte de défis. Par exemple, la présence de plusieurs enfants au sein d'une même famille peut contribuer à complexifier le processus de transfert. Certaines participantes racontent que le désir des parents de répartir leurs actifs de manière équitable entre les enfants a pour effet de réduire les chances que la terre revienne à celles et ceux qui reprennent ou qui souhaitent reprendre la ferme familiale, comme en témoignent Élise et Éliane ci-dessous :

Autant qu'ils reconnaissent mon dévouement puis mon travail acharné, autant qu'ils ont quand même cinq autres enfants. Alors ce qu'on fait pour, disons, pour un équilibre là-dedans, parce qu'eux aussi ils [frères et sœurs] ont des projets de vie, c'est normal puis ils ont le droit à un héritage.

(Élise productrice de grandes cultures en voie de s'établir)



Ils ont bien de la misère avec ça. Ils sont en train de calculer comment ça va leur prendre [pour leur retraite], puis c'est aussi pour être équitable avec les trois autres, là.

(Éliane, productrice laitière en voie de s'établir)

Toutefois, l'accès aux actifs agricoles paraît plus laborieux pour les participantes établies en agriculture de proximité. Cette voie représente pourtant un chemin de traverse prisé par les jeunes – les femmes en particulier – pour démarrer une entreprise sur un lopin de terre et éviter des achats coûteux (ex.: un tracteur ou un quota de lait), comme le souligne Laura, productrice maraîchère: « Parce qu'avoir une ferme laitière, il te faut à peu près 4 millions dans ton compte [rires], ça fait que c'est beaucoup plus difficile ».

En effet, la disponibilité et la valeur des terres agricoles⁴⁹ ainsi que le manque d'actifs financiers nécessaires à l'acquisition (mise de fonds) ou à la mise en œuvre de projets d'envergure sont des obstacles qui rendent leur acquisition difficile, voire impossible dans certains cas. Par exemple, 7 des 9 participantes en production maraîchère sur petites surfaces se sont d'abord tournées vers la location d'une terre pour démarrer leur entreprise et une l'a fait par l'intermédiaire d'une coopérative agricole. Certaines participantes ont fait preuve de créativité au moment d'acheter une terre, des actifs, ou encore de réaliser des projets de développement. Elles ont eu recours à des moyens de financement autres que ceux proposés par La Financière agricole du

⁴⁹ Se référer au graphique 3 en page 45.

Québec (voir encadré p. 48), à défaut de ressources financières suffisantes. Elles ont par exemple contracté des prêts à faible taux d'intérêt auprès d'amis, échangé de la main-d'œuvre et décroché des bourses d'excellence offertes par différentes instances:

Mon conjoint a eu la bonne idée de distribuer dans les boîtes aux lettres un message qui disait qu'on était à la recherche d'une terre à louer, à vendre, à partager. On se cherche une place. [...] On est allés chez le notaire puis, dans le fond, si on a réussi à avoir accès à la terre, c'est à cause de cette entente-là [Marie et son conjoint remboursent le coût des intérêts en temps de travail] puis du fait qu'on lui devait à chaque année le montant de l'hypothèque. [...] Il y a un autre terrain que je loue à d'autres personnes qui ne l'utilisent pas. C'est un bon carré de terre, une bonne partie en foin puis une autre partie en légumes. Donc, je cultive à deux endroits.

(Marie, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

Parce qu'après ça, la deuxième ou troisième année, j'ai gagné un concours avec la MRC, ça [l'obtention d'une bourse de dix mille dollars] m'a aidée à acheter la serre.

(Laura, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

D'autres participantes ont réussi à s'établir grâce au soutien financier d'un parent ou d'un proche. Un tel soutien a permis à Émilie et à Maude de devenir cheffes d'exploitation par transfert non apparenté et à Julie, Élisabeth et Laura de démarrer une exploitation agricole:

Ma mère a décidé de m'aider pour que je puisse racheter une autre entreprise pour faire un transfert non apparenté. Ça pas été long, à peine deux ans après l'encan, on a acheté ici, ma mère m'a fait un don autrement dit de l'argent de la vente de l'autre ferme. Puis, elle m'a aidée à acheter ici. [...] Ma mère m'a beaucoup aidée. Elle m'a donné un gros montant pour pouvoir mettre en mise de fonds.

(Émilie, productrice laitière)

C'est ça, moi j'avais rien, ça fait que je pouvais pas mettre vraiment de garantie, ça fait que dans le fond, c'est [le vendeur] qui a mis une somme importante en garantie pour moi.

(Maude, productrice bovine)



Ce sont mes parents qui m'ont aidée. En me finançant, après les autres [créanciers], ils avaient plus rien à perdre, j'avais la terre en garantie.

(Julie, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

Malgré tout, le soutien financier d'un parent est parfois insuffisant pour acquérir l'ensemble des actifs agricoles:

J'ai pas pu acheter le bâtiment et le fond de terre; il a fallu que je loue étant donné que j'avais pas assez de moyens financiers pour ça. Dans le fond, ça représente un million pis j'ai même pas le bâtiment pis le fond de terre.

(Émilie, productrice laitière)

Une autre participante a reçu en héritage la terre qu'elle cultive, ce qui lui a permis ensuite de démarrer une nouvelle production animale avec un membre de sa famille:

On a fait un emprunt, puis on est allé voir La Financière agricole, ça fait que nous autres, notre actif nous a aidés. Pourquoi? Parce que c'était une mise en garantie, puis la mise en garantie c'est toujours bien élevé. Ça fait qu'on a eu l'argent pour bâtir, pour transformer l'entreprise bovine laitière en ovine laitière.

(Geneviève, productrice et transformatrice laitière ovine)

Pour d'autres, financer l'achat d'une terre a été possible grâce au revenu provenant d'un travail à temps plein. C'est le cas de Caroline, agronome de formation, qui, au moment de faire ses démarches, travaillait comme conseillère en maraîchage dans une coopérative agricole. Caroline et sa conjointe copropriétaire ont obtenu leur financement auprès d'une institution financière après avoir eu recours aux services d'une banque de terres régionale pour mettre la main sur une terre agricole adaptée à leurs besoins et à leur mode de production : « Oui, bien, c'est ça, mon salaire de travail, ils se sont basés là-dessus pour nous accorder l'hypothèque ». De son côté, Andrea, qui est arrivée au pays en 2007, compte sur les revenus du couple pour développer sa ferme de proximité qu'elle a démarrée en 2013. Maya, établie depuis 2016, mais ayant immigré au Québec en 2004, s'appuie aussi sur ses ressources financières personnelles pour mener à bien son établissement.

À l'instar des entrepreneures qui investissent plus souvent leur argent personnel (Croce, Brière et Tremblay, 2016), les participantes établies par démarrage et par transfert non apparenté utilisent leurs propres ressources financières, notamment l'aide de leur entourage, pour partir en affaires, amasser une mise de fonds ou constituer une garantie mobilière. Plusieurs d'entre elles ont certes bénéficié d'une subvention à l'établissement et d'une garantie de prêt en vertu des programmes de La Financière agricole du Québec destinés spécifiquement à la relève. Ces produits financiers ont toutefois été obtenus alors que l'entreprise dégageait déjà des profits ou alors qu'elles disposaient de mises en garantie (salaire, propriété foncière, argent liquide). Plusieurs ont tardé à faire des démarches auprès d'une institution financière. Elles expliquent cette situation par le fait qu'elles ne disposaient d'aucune mise de fonds ou qu'elles considéraient que leur projet n'était pas admissible en vertu des programmes de financement offerts à la relève agricole.

Ce constat soulève deux questions. Premièrement, il invite à se demander si les programmes offerts par La Financière, et leurs conditions ou modalités d'admissibilité, sont suffisamment diffusés, notamment auprès des femmes. Deuxièmement, il incite à surveiller de près les retombées du nouveau produit financier offert par La Financière, la Garantie de prêt levier, qui vise à aider la relève agricole à aplanir certains obstacles, sur la voie de l'accès au financement pour les agricultrices. Selon la déclaration du ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec au moment du lancement en janvier 2019 (Services Québec, page consultée le 2 octobre 2019), le financement sera ainsi rendu plus accessible aux entrepreneurs agricoles. En levant l'obligation systématique de mise en garantie, la Garantie de prêt levier devrait théoriquement permettre à une entrepreneure agricole d'obtenir un prêt pouvant atteindre 100 000 \$, sans prise de garantie mobilière ou immobilière. La demande de financement de l'aspirante-agricultrice serait alors évaluée à l'aune d'autres critères comme son parcours, son plan d'affaires, son réseau d'affaires, la rentabilité et le potentiel du projet.

Selon leur récit, quelques participantes ont été confrontées à des biais sexistes au cours de leur démarche. Dans l'extrait qui suit, Émilie raconte son expérience lors de la présentation de son plan d'affaires à La Financière dans le but d'obtenir du financement en vertu du Programme d'appui financier à la relève agricole :

Ce sont des questions, du genre : « as-tu un chum ? Ton chum va-t-il être là pour t'aider ? » c'est quelque chose qu'ils n'auraient pas posé comme question si ça avait été homme; ils n'auraient pas dit « as-tu une blonde qui va t'aider ? ». Non, mais là moi j'étais toute seule, j'étais une fille, je venais toute seule à La Financière avec ma mère : « as-tu un chum, ton chum fait quoi ? ». Ça change quoi là ? [...] Je me sentais vraiment choquée, surtout que je ne m'attendais pas, encore moins de La Financière [...] Parce que c'est pas des, comment je pourrais dire ça, c'est le gouvernement, c'est pas la banque une telle.

(Émilie, productrice laitière)

Interpellés à ce sujet par le Conseil, des membres de l'équipe de direction de La Financière affirment ne tolérer aucune discrimination fondée sur le sexe, une règle inscrite au code d'éthique de l'organisme. Ils estiment plutôt que les questions posées aux membres de la relève à l'étape de l'évaluation, et visant l'obtention du financement, ont pour objectif de s'assurer que tous les aspects relatifs à l'organisation du travail et à l'environnement d'affaires sont pris en compte par l'aspirante-agricultrice ou l'aspirant-agriculteur voué à gérer des actifs représentant des millions de dollars. La haute direction de La Financière s'est aussi montrée ouverte à l'idée de partager avec l'équipe de conseillères et de conseillers en financement les résultats de l'étude menée dans le cadre de la préparation du présent avis.

Par ailleurs, le prix élevé des terres agricoles fait en sorte que la solution pour y accéder est souvent pensée en termes de morcellement par différents interlocuteurs du milieu. À l'évidence, l'achat d'une parcelle de terre nécessite moins de capitaux. C'est d'ailleurs la démarche effectuée avec succès, mais non sans efforts, par Véronique, copropriétaire d'une ferme sur petites surfaces, auprès de la Commission de protection du territoire agricole du Québec (CPTAQ)⁵⁰. Après de nombreuses représentations, Véronique est parvenue à convaincre la CPTAQ d'autoriser le lotissement convoité afin de poursuivre le développement de sa ferme maraîchère. Cet exercice lui a permis de devenir propriétaire d'une terre dont les dimensions convenaient aux besoins spécifiques de sa production et le prix, à ses moyens financiers. L'argumentation de cette participante reposait sur la nécessité de protéger la vocation agricole du territoire par une occupation dynamique.

Toutefois, la voie du morcellement dans le but de favoriser l'accessibilité à des parcelles de terre est une piste qui n'est pas encouragée par la CPTAQ (2017). Cette solution présenterait certains risques, notamment au regard des possibilités d'utilisation agricole future des lots.

⁵⁰ La Commission de protection du territoire agricole du Québec (CPTAQ) est un organisme chargé de l'application de la Loi sur la protection du territoire et des activités agricoles (LPTAA). L'article 28 de la LPTAA stipule qu'il est interdit de morceler un territoire agricole sans l'autorisation de la CPTAQ.

2.2.2 La précarité financière

Les participantes ne s'en plaignent pas, mais gagner sa vie demeure un défi important, particulièrement dans un secteur comme celui de l'agriculture de proximité. Ces petites exploitations entrent souvent en concurrence directe avec des entreprises établies à l'échelle internationale, qui sont soutenues par un important réseau de distribution. La réglementation entourant la production est différente, notamment en ce qui concerne les normes environnementales et salariales: «La production, ça coûte moins cher de la faire dans d'autres pays où on peut exploiter de la main-d'œuvre, où on peut saccager des milieux environnementaux», souligne Véronique, productrice maraîchère sur petites surfaces. L'enjeu consiste alors à être rentable, à offrir une bonne rémunération au personnel et à maintenir un prix bas. L'efficacité devient alors impérative: «Le contexte est le même pour toutes les entreprises, puis celles qui s'en sortent, ce sont les entreprises ultra efficaces [...] C'est le choix qu'on fait: on vit modestement, mais en étant performants.»

Les participantes à l'étude vivent souvent avec de bas salaires. De fait, 7 participantes déclarent avoir un revenu annuel de moins de 20 000\$. Parmi celles-ci, 5 sont établies dans une ferme sur petites surfaces, l'une en production laitière par transfert apparenté et une autre a démarré une entreprise dans un type de production émergente. Pour l'une d'entre elles, sa propre précarité financière l'amène à poser un regard critique sur la tendance à inciter de plus en plus les Québécoises et les Québécois à se diriger vers l'entrepreneuriat. Cette entrepreneure observe la fermeture de plusieurs commerces au détail ayant pignon sur rue dans sa localité, et ce, après quelques mois d'activité seulement. Elle déplore en outre que les efforts des entrepreneures ne soient pas reconnus et rémunérés à leur juste valeur:

Il y a des failles à quelque part, puis c'est ça qui tue le plus l'entrepreneure. Après avoir fait soixante-dix heures, je peux-tu avoir ma récompense? [...] En ce moment, notre récompense, c'est le fait qu'on n'est pas dans la misère, parce qu'on habite sur la ferme, puis on mange les produits de la ferme, puis qu'on a le véhicule de la ferme, puis que l'éducation est encore gratuite, puis tout ça, mais notre récompense, en ce moment, on roule sur la gratitude.

(Élisabeth, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

Quelques-unes ont bénéficié du programme Soutien au travail autonome d'Emploi-Québec et l'ont apprécié, car les besoins en ressources financières sont importants durant la première année d'établissement. Ce programme permet aux individus qui souhaitent créer leur entreprise ou devenir travailleuse ou travailleur autonome de compter sur une aide financière le temps du démarrage pour une durée maximale de 52 semaines. Il reste que les dépenses et les investissements liés à l'achat de serres, d'un ordinateur qui en gère l'ouverture et la fermeture et qui y injecte du CO₂, d'installations techniques censées faciliter le travail physique exigent beaucoup de liquidités. Dans ce contexte, la hausse du salaire minimum et le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée causent de l'appréhension chez des participantes.



2.2.3 Les représentations traditionnelles des rôles

L’empreinte du modèle agricole développé sur le territoire au cours du 19^e siècle induit, encore à ce jour, des attentes à l’égard des rôles et des comportements qui sont modulés selon le sexe. Le discours des participantes atteste du fait qu’elles font parfois face à des défis liés aux représentations traditionnelles du métier en agriculture. Cette situation les amène à s’engager dans un processus d’acquisition de légitimité qui se déroule dans le temps. Ce processus requiert l’adoption de règles implicites au regard d’un code de conduite auquel sont associés des attitudes, des compétences et des comportements spécifiques. Le masculin constitue souvent le référent ou le critère de confiance en agriculture. Néanmoins, la présence et l’activité des participantes dans divers espaces publics agricoles (livraison de paniers bio, marchés, kiosque à la ferme, encan, instances syndicales ou communauté d’affaires) semblent remettre en question les attentes qu’ont leurs pairs à leur endroit, contribuant ainsi à transformer progressivement les mentalités.



L'exigence d'une validation masculine ?

Le récit de participantes montre que leur parole et leur expertise sont parfois mises en doute par des interlocuteurs du milieu (vendeurs de produits agricoles, réparateurs de matériel et de machinerie) tant en production conventionnelle qu'en production diversifiée. L'assentiment du masculin est parfois demandé, par exemple, lorsqu'il est question de décider d'un achat ou de discuter d'une réparation de matériel ou de machinerie agricole. Les participantes établies dans la ferme familiale se font demander si leur père est présent, alors que celles ayant démarré une ferme sur petites surfaces si leur « chum » ou leur conjoint est dans le coin, comme en témoignent Catherine et Véronique :

Admettons que c'est moi qui suis là, c'est moi qui fais le tour. Il dit « ton père es-tu là ? » Je dis « bien non. C'est moi qui suis là ». Bien là, il dit « c'est parce que là... Ah! Bien, toi, tu ne seras pas capable de m'aider. Je vais demander à ton père. »

(Catherine, productrice porcine)

Quelques fois des gens viennent à la ferme pour nous parler d'un vieux tracteur qu'ils ont dans leur cour, ils veulent savoir si ça pourrait nous intéresser, là, forcément, il peut pas parler de tracteur avec une fille, il faut absolument voir LE patron.

(Véronique, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

L'équation « masculin = critère de confiance en agriculture » est perceptible dans certains milieux de l'industrie où l'on trouve encore une culture du *boys'club*. Cette expression consacrée reflète l'idée d'un réseautage entre hommes, excluant les femmes. Il peut s'agir d'un lieu, d'une structure où des décisions sont prises entre des hommes détenant un pouvoir et souhaitant le préserver (Delvaux, 2017). Une participante témoigne de l'existence de cette culture présente au sein d'une organisation syndicale :

Tout seuls, de un à un, ils font les gentils [...] puis tu as l'impression qu'ils t'écoutent. Ça fait que toute seule avec le président, j'avais l'impression que oui, ça passait, mon message. Je ne sais pas, finalement, si ça a passé, parce que quand j'étais avec les deux, trois autres, là, l'exécutif provincial, ils ne m'écoutaient même pas. Par contre, à côté, il y avait le gars d'une autre entreprise, puis lui, par exemple, ils l'écoutaient. Ils étaient tous axés vers lui.

(Geneviève, productrice et formatrice laitière ovine,
parlant d'une rencontre avec des interlocuteurs syndicaux)

D'autres participantes attribuent le manque de crédibilité qu'elles perçoivent chez des interlocuteurs à leur jeune âge, à leur manque d'expérience ou au fait qu'elles n'ont pas d'origines agricoles :

j'arrivais [dans le domaine], j'avais 24 ans. C'est normal qu'un monsieur de peut-être 50 ans, il fasse comme « bien là, la jeune, calme-toi », puis je peux comprendre...

(Geneviève, productrice et formatrice laitière ovine)

pour une fille de la ville, j'avais peu de crédibilité face au milieu agricole, conservateur. Par exemple, les producteurs laitiers, les producteurs de porc, les grandes cultures... je trouvais que j'avais l'air un peu de la fille qui essayait de faire valoir des mesures agroenvironnementales, puis que ça passait pas partout.

(Élisabeth, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

La nécessité de faire sa place

Les travaux de Rieu et Dahache (2007) en France ont montré que les femmes qui s'établissent en solo développent une identité professionnelle différente de celle de l'agriculteur et de celle de « femme ou de conjointe d'agriculteur ». Cette identité ne semble pas s'acquérir par le seul fait de pratiquer l'agriculture. Pour les participantes à l'étude, la reconnaissance du statut d'agricultrice autonome est tributaire d'actions précises.

Le récit de plusieurs d'entre elles évoque l'idée qu'elles sont appelées à faire leur place et à asseoir leur légitimité. Ainsi, certaines participantes racontent avoir dû démontrer leurs capacités par la maîtrise de certaines compétences et l'adoption de certaines attitudes. Le fardeau de la preuve, concept juridique obligeant à prouver l'existence de ce qui est avancé devant les tribunaux, paraît ici adéquat pour rendre compte du parcours effectué pour être reconnues. Ce passage est évoqué en termes de temporalité et de règles de conduite qui ont été progressivement intériorisées et suivies.

→ *Le fardeau de la preuve : prouver ses capacités et comprendre les règles du jeu*

Un bon nombre de participantes établies en agriculture conventionnelle emploient des expressions telles que « à cette heure », « un coup que », « au début », « à un moment donné » qui renvoient à un laps de temps s'étant écoulé depuis leur établissement en agriculture. Ce faisant, elles soulignent percevoir un écart d'attitudes et de comportements dans le temps qui joue en faveur de leur reconnaissance d'agricultrice autonome auprès de différentes personnes du milieu agricole.

Concrètement, cette observation soulève deux constats. D'une part, le laps de temps permet aux participantes de prouver leurs capacités auprès de leurs pairs; d'autre part, il fournit aux pairs l'occasion de se faire à l'idée de la présence de femmes dans le rôle de cheffes d'exploitation agricole et, par conséquent, de revoir certains de leurs a priori. La bonne nouvelle est que cet intervalle, qui apparaît ici comme une période tampon fournie aux personnes résistantes à des changements de rôles et de rapports entre les femmes et les hommes, contribue à changer progressivement les mentalités. En effet, il favorise une prise de contact avec des réalités qui apparaissent nouvelles, voire surprenantes, aux yeux de certaines personnes en ce qui a trait à leurs représentations du monde agricole, et qui semble se traduire par un changement d'attitude :

Au début, le monde te prend pas au sérieux, je veux dire, c'est une petite fille qui appelle pour avoir des morceaux de tracteurs ou c'est une petite fille qui vient au garage. Ils ne comprennent pas, mais quand ils voient que la facture est à ton nom, ils comprennent un peu plus que tu viens pas chercher ça pour ton père. [...] Je pense que, peut-être que le monde a attendu de voir si j'allais pas me planter. Puis, là, ils se sont rendu compte que, là, au bout de quatre ans, si j'avais eu à me planter, ça serait déjà fait.

(Émilie, productrice laitière)

Mais, au début, même mon patron, quand il m'a engagée, ils lui ont demandé « qu'est-ce que tu vas faire avec une fille? ». Il a dit « inquiétez-vous pas, je vais être correct. » [...] à cette heure, les gens, ils m'ont vu aller dans la région, puis des offres d'emploi, j'en ai comme ça [...] Un coup que j'ai été installée, les gens ont vu de quoi j'étais capable.

(Maude, productrice bovine)

Mais à un moment donné, ils le savent puis, plus tu y vas... Ils te connaissent puis, c'est pas long. Il faut que tu laisses le temps aussi au monde de te reconnaître puis de savoir que « OK, elle est impliquée, là ».

(Mélissa, productrice de grandes cultures)

Mais oui, je me sens crédible, moi, parce que je suis connue. J'ai roulé ma bosse.

(Geneviève, productrice et formatrice laitière ovine)

Si le fardeau de la preuve exige du temps, il nécessite en outre pour des participantes l'adoption de règles de conduite implicites, particulièrement pour celles qui œuvrent en production conventionnelle. Ces règles normatives sont décrites comme des attitudes et des pratiques à endosser, calquées sur un modèle masculin, et auxquelles les participantes réfèrent par les expressions « il faut/il ne faut pas ». Ainsi, plusieurs d'entre elles évoquent le fait d'être contraintes, à certains moments, de contenir leurs émotions et à d'autres, de les afficher. Les sentiments à taire ont souvent trait à la fougue, la sensibilité, la colère, la peur (associés généralement au féminin) et ceux qui sont valorisés renvoient à des caractéristiques comme le dynamisme, la force, la solidité (associées généralement au masculin).

Mélissa, productrice de grandes cultures, raconte comment elle estime devoir se comporter avec des clients qui achètent ses produits destinés à la revente en épicerie, un milieu, souligne-t-elle, majoritairement masculin :

Puis il y a peut-être un petit jugement de faut que tu sois posée, là. Si tu te laisses aller un peu trop vite des fois, oups, les gars se regardent tous puis « ah, elle s'énerve un peu! ». [...] Il faut que tu sois dynamique. Il faut que t'arrives, il faut que tu aies une dynamique. Il faut pas que t'aies peur d'aller au-devant. [...] Puis là, d'ouvrir les portes puis de montrer que t'es solide. Que tu puisses répondre aux questions. [...] si tu sais de quoi tu parles. Bien, c'est correct. T'auras pas de troubles.

(Mélissa, productrice de grandes cultures)

Véronique relate pour sa part un échange avec un interlocuteur syndical touchant à l'avenir de son exploitation. Elle avait alors pleuré, s'en voulait et explique en quoi elle estimait avoir failli: « je me disais "mon Dieu, j'ai pas montré une image forte" ».

Catherine évoque de son côté les circonstances entourant son arrivée et celle de son amie comme membres d'un conseil d'administration au sein d'une instance agricole. Son récit montre bien l'attitude et les pratiques valorisées pour être acceptée comme *one of the boys*. La transgression de ces rôles et comportements attendus peut même poser des sanctions, comme l'exclusion d'un groupe:

On est rentrées là les deux premières filles sur le conseil. Ça fait que ça a été comme un gros chamboulement. [...] Et mon amie, bien, elle a un caractère un peu plus fort. [...] puis elle est justement partie du conseil, ça fait trois ans, parce qu'elle a passé pour la méchante. Mais elle n'était pas méchante. C'est juste parce qu'elle avait raison [de vouloir de la rigueur et de l'organisation dans certaines pratiques du conseil]. [...] Là, on a bouleversé leur confort qui était établi... Ils sont entre gars. C'est des amis. [...] Puis là, nous autres, on arrive avec des projets. Wo!

Chercheuse: Mais toi, même si t'es moins... admettons, confrontante que ton amie, te sens-tu maintenant respectée ?

Participante: Bien plus que mon amie l'a été parce que justement j'ai pas tapé sur la tête à personne. J'suis pas arrivée, genre « toi, tu vas faire ça ».

(Catherine, productrice porcine)

Les exigences qui pèsent sur certaines participantes établies en production conventionnelle concernent aussi la maîtrise d'habiletés particulières qui impliquent, par exemple, la force physique et le travail mécanisé, c'est-à-dire des traits et des tâches associés traditionnellement au masculin, peut-être davantage dans le domaine des grandes cultures:

En tant que fille, faut que tu montres que t'es autant capable qu'un gars, puis c'est comme ça, quand je faisais mes arrosages, c'est ça que je voulais montrer, que j'étais aussi capable, même si j'haïssais ça, faut que tu te prouves, puis faut que tu prouves que t'es autant capable qu'un gars de faire un changement d'huile, même si t'haïs ça faire un changement d'huile.

(Adeline, productrice de grandes cultures)

Par contre, d'autres participantes négocient ce type d'injonction en déléguant des tâches précises à des experts. Maude, productrice bovine établie en solo par transfert non apparenté, préfère se consacrer au bien-être de ses vaches et confier à un employé mécanicien la tâche de réparer la machinerie: « Je les conduis tous les tracteurs, mais quand c'est brisé, je le *parque* là, puis je dis: "il est brisé" ».

Le fardeau de prouver ses compétences semble aussi peser moins lourd sur certaines participantes s'étant établies, ou en voie de le faire, par transfert apparenté. Dans certains cas, la notoriété de la ferme familiale participe à leur reconnaissance sociale dans leur milieu respectif:

Je traînais avec mon père. J'ai appris beaucoup. Les sorties, là, au début, le monde est pas sûr t'es qui, toi. Puis c'est niaiseux. Il y a quelqu'un qui a dit « c'est toi, Mélissa! » Parce que mon père faisait mettre nos noms sur les tracteurs.

(Mélissa, productrice de grandes cultures)

Je sais pas si ça serait la même chose si, admettons si j'étais comme la belle-fille. [...] Parce que moi dans le fond, le monde me voit puis ils disent « ah, c'est la petite Unetelle ».

(Éliane, productrice laitière en voie de s'établir)

Chercheuse: Sens-tu que tu as davantage à prouver tes capacités...

Participante: Du tout. Non. Du tout. Je ne sais pas si c'est comme, le nom. Le nom de ferme. [...] mon père est quand même bien vu un peu partout, il est poli, il a une belle grosse *business*, il la *ronne* bien, pis tout le monde sait qu'il la *ronne* bien aussi. Ça fait que si j'appelle chez un fournisseur d'engrais, que je parle à notre représentant et que je me présente: « salut comment ça va, puis ta puce? ». Il s'informe, j'ai pas besoin de tirer sur les cordeaux, ou d'essayer de me débattre. J'ai pas l'impression d'être une victime féminine jeune avec des messieurs qui font ça depuis 40 ans, vraiment pas.

(Claudine, productrice laitière et maraîchère)

Il y a lieu de se demander si cet atout lié à la notoriété familiale pourrait, dans certains cas, ne plus se traduire en avantage. Si l'identité des agricultrices se résumait à ce rapport familial, il pourrait ne pas y avoir de gain sur le plan de la reconnaissance du statut d'agricultrice autonome en se faisant appeler « la fille de » plutôt que « la conjointe de ». L'une des participantes verbalise justement le souci d'établir son identité par et pour elle-même:

C'est une question de principe dans ma tête. C'est juste que moi, je ne veux plus me faire appeler la fille à Jacques.

(Catherine, productrice porcine, parlant de la vision qu'elle a de son identité d'agricultrice)

Notons aussi que le besoin de faire ses preuves est une exigence qui s'applique dans certaines situations à l'ensemble de la relève.

Chercheuse: Puis prouver tes compétences, dans ton cas, c'était auprès de qui ?

Participante: Des maîtres de stage. Mais je dirais que les gars, ils ont autant à prouver, parce que quand tu vas sur des stages, des fois, que ça soit en maraîchage ou en production laitière ou autres, c'est du monde que ça fait longtemps que ça fait ça, puis ils connaissent ce qu'ils font, puis veux, veux pas, t'es un nouveau. Ça fait qu'il y en a que, oui, ils pourraient être un peu sexistes, mais la plupart, t'es nouveau. T'es un gars nouveau, t'es une fille nouvelle, tu connais rien, ça fait que, faut tout t'apprendre [rires], c'est un peu comme ça qu'ils nous voient, puis tu montres ce que tu sais faire, tu montres si tu sais apprendre vite...

(Laura, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

Plusieurs situations racontées par les participantes montrent que les rôles et les comportements attendus des femmes et des hommes dans la société en général, et dans l'espace agricole en particulier, ont une influence sur la répartition du travail et la valeur accordée à celui-ci. C'est ce dont il est question dans la section qui suit.

La division et la hiérarchisation du travail à la ferme

La représentation traditionnelle des rôles et des capacités semble contribuer au maintien de différences entre les femmes et les hommes en agriculture. Une telle tendance se dessine dans le discours des participantes en ce qui a trait à la répartition des tâches agricoles dans l'exploitation. L'organisation du travail y est fréquemment marquée par la division sexuelle, particulièrement lorsqu'il y a des hommes sur les lieux: un père, un frère ou un conjoint. Il est alors fréquent de retrouver plus généralement les hommes aux champs, aux opérations et à l'entretien de la machinerie, alors que les femmes sont à la gestion, aux ressources humaines et à la mise en marché. Cette observation vaut pour l'agriculture conventionnelle comme pour l'agriculture de proximité.

La division des travaux agricoles entre les copropriétaires fait rarement l'objet d'une discussion ou d'une description des tâches. Les participantes expliquent que la répartition du travail s'effectue plutôt selon les habiletés et les centres d'intérêt personnels ou, plus simplement, pour prendre une place laissée libre. Ainsi, les réflexes découlant des apprentissages des rôles sociaux sexués et de la construction identitaire sont plus susceptibles d'être reconduits de manière systématique:



(...) la plus grosse lacune sur notre entreprise, c'est la description des tâches. On ne sait pas nécessairement qui fait quoi. Moi, j'ai pris ma place dans la paperasse. (...) Tout ça pour dire que moi, au printemps, je m'arrange que toute la logistique soit faite, mon frère embarque sur les fumiers, moi, j'embarque sur la préparation du sol avec ma petite sœur, puis mon père, lui c'est le semoir.

(Adeline, productrice de grandes cultures)

Il arrive aussi que les bonnes intentions soient difficiles à réaliser. Par exemple, Élise, productrice de grandes cultures et engagée dans un processus de relève apparentée, voulait apprendre les particularités liées aux travaux aux champs et à l'opération de la machinerie agricole. Or, la quantité importante de travail à abattre en pleine saison estivale a mis un terme au plan de transfert de connaissances envisagé :

Alors au début de la saison, on s'était dit que j'allais, du moins, comprendre la machinerie, comprendre les champs, la rotation, à quel moment il faut faire telle opération. (...) Mais là, réalistement cet été, c'est pas tout à fait ça qui se passe, parce qu'il y a beaucoup de travail. Donc, pendant que mon père est dans le champ, bien moi, je fais d'autres choses. (...) Pendant ce temps-là, ma mère et moi, on gère les équipes de travail pour, exemple, ramasser des roches.

(Élise productrice de grandes cultures en voie de s'établir)

Par ailleurs, des participantes font des choix qui tiennent moins compte de leurs préférences que des responsabilités familiales qui leur incombent encore plus largement, comme l'indique Mélissa :

J'y ai pris goût plus que j'aurais pensé de surveiller les cultures. Même des fois, je trouve que j'y vais pas assez. Quand les enfants vont vieillir, je vais pouvoir les embarquer avec moi (...) J'suis pas sur une machine à temps plein parce que justement, avec les enfants, ça me permet d'avoir une plus belle flexibilité.

(Mélissa, productrice de grandes cultures)

La flexibilité est une notion récurrente dans le discours des participantes. Comme pour les femmes d'affaires de manière générale, le rôle de mère des participantes ayant des enfants est un élément central de leur identité qui influence leurs activités entrepreneuriales (Croce, Brière et Tremblay, 2016). Ainsi, des participantes choisissent de travailler à l'administration plutôt qu'aux champs pour la flexibilité que ce domaine leur apporte en matière de conciliation travail-famille. Les allers-retours entre la maison et le lieu de travail (étable, serres ou champs) sont nombreux : le temps de partir une brassée de lavage ou de mettre le souper au four. Ainsi, les frontières des espaces professionnel et personnel demeurent poreuses dans la vie des participantes à l'étude, comme c'était le cas des agricultrices avant elles, alors qu'elles s'établissaient par la voie du mariage. Les participantes réclament et apprécient cette flexibilité. Cependant, il est permis de se demander si cette organisation du travail contribue à perpétuer leur prise en charge de la bonne marche de la maisonnée.

Une étude allemande menée sur une période de 13 ans auprès de 30 000 parents sur le marché du travail a montré que la flexibilité peut justement contribuer à renforcer une division classique des tâches entre les femmes et les hommes (Broom, 2019). Les résultats de cette enquête attestent du fait que les femmes qui ont des enfants et qui bénéficient d'un horaire de travail flexible ont tendance à consacrer plus de temps aux soins des enfants, jusqu'à une heure et demie de plus par jour. Si elles travaillent à partir de la maison, ce temps supplémentaire s'étire jusqu'à trois heures. Du côté des pères, c'est l'inverse. S'ils travaillent selon des horaires de travail flexibles, ils consacrent moins de temps aux soins aux enfants.

Au Québec, les travaux de Diane-Gabrielle Tremblay (2003) font voir que les usages du temps chez les mères et les pères sont aussi différents. Les femmes et les hommes n'invoquent pas les mêmes raisons d'utiliser les mesures d'aménagement du temps de travail. Les femmes répondent employer ces aménagements pour « des soins aux enfants, lors de la maladie de l'employé [et] lors de la maladie d'un membre de la famille », alors que les hommes recourent à ce type de mesures « lors de la maladie de l'employé, pour des activités sociales [et] lors de la maladie d'un membre de la famille » (Tremblay, 2003, p. 86). Par ailleurs, selon les résultats d'une recherche menée par Coltrane, Miller, DeHaan et Stewart (2013, cité dans Harvey et Tremblay, 2018) il existe pour les hommes, comme pour les femmes, un risque de stigmatisation associé au fait de réduire leurs heures de travail. Ce phénomène, que les auteurs ont désigné comme étant le « *flexibility stigmat* », peut conduire à une baisse de salaire et à des possibilités d'avancement limitées. La crainte de répercussions négatives pourrait alors contribuer à expliquer pourquoi moins d'hommes que de femmes ont recours à des aménagements de travail flexibles (Williams, Blair-Loy et Berdahl, 2013, cité dans Harvey et Tremblay, 2018).

Outre la division sexuée du travail, des participantes perçoivent une valorisation inégale des domaines d'activité traditionnellement investis par les femmes et les hommes, particulièrement dans les grandes cultures, un secteur où les travaux aux champs sont réalisés à l'aide de la machinerie agricole. Aux yeux de certaines personnes, les tâches administratives seraient l'objet d'une dépréciation symbolique :

Quand je lui (son frère) répliquais « des petits gars pour conduire des tracteurs, j'en ai comme ça », bien lui, il me disait « oui, mais une fille pour faire la comptabilité, ça coûte 20 piastres de l'heure, puis ça fait une journée semaine ».

(Adeline, productrice de grandes cultures)

Bien que rarement, cette logique peut être poussée à l'extrême. Il arrive que le métier d'agricultrice ne soit pas considéré comme tel s'il ne comprend pas l'exécution de travaux au champ. Adeline explique que, dans l'esprit de son père, le travail de gestionnaire qu'elle accomplit n'a pas de raison d'être sans le sien, qui tourne autour du semoir et de la batteuse : « Au printemps, faut que le semoir sème; puis tout l'univers tourne autour du semoir; puis à l'automne, celui qui est sur la batteuse, c'est lui qui mène le bal. »

Par ailleurs, certains travaux nécessitant de la force physique sont traditionnellement associés aux hommes et implicitement valorisés, par exemple en production porcine, comme l'explique Catherine :

C'était des stages que j'avais à faire avant de venir à la ferme chez nous. Puis c'est ça, les hommes, ils avaient les mises bas. Parce que c'était plus dur. Puis les femmes, eux autres, avaient les pouponnières parce que c'était plus facile. [...] Avec la laveuse à pression, c'est du 2 500 livres, là. Ça fait que tu passes deux heures et demie là-dessus, là [...] On engage des hommes, là. Ils sont assez bien payés. Parce que c'est du travail difficile. Épuisant.

(Catherine, productrice porcine)

Les traces d'une hiérarchisation sexuée du travail sont toutefois peu perceptibles dans le discours des participantes qui œuvrent en agriculture de proximité, et ce, même si les tâches y sont aussi réparties généralement selon le sexe. À ce propos, et conformément à l'enquête de Sachs *et al.* (2016) menée aux États-Unis, quelques facteurs pourraient expliquer ce constat. Premièrement, la faible présence de machinerie et de tracteurs dans ces petites exploitations agricoles semble attester d'un déplacement de la valeur au profit d'autres tâches agricoles, comme la mise en marché, dont la responsabilité incombe plus généralement aux femmes au sein de ces entreprises. Deuxièmement, il est plausible de croire que les femmes qui œuvrent dans ce secteur d'activité donnent l'impression de moins transgresser les normes traditionnelles en vigueur dans l'espace agricole alors qu'elles investissent une place moins occupée par les hommes, et qui nécessite la mise à

contribution de compétences spécifiques. Enfin, la visibilité que procurent aux participantes les activités de mise en marché en agriculture de proximité de même que la valeur que ces activités représentent pour la bonne marche d'une ferme sur petites surfaces sont probablement des éléments qui contribuent à valoriser la pratique agricole des femmes dans ce secteur d'activité.

La visibilité et le réseautage comme levier

Qu'elles soient établies en solo, en couple ou avec des membres de leurs familles, les agricultrices de la relève rencontrées dans le cadre de la préparation de cet avis déploient diverses stratégies pour asseoir leur légitimité et faire reconnaître leur statut d'agricultrice autonome. Pour contrecarrer certaines attitudes et surmonter les attentes de rôles de même que certains obstacles ou lacunes (capacités physiques), elles misent sur leur visibilité dans divers espaces publics de leurs communautés respectives.

Les participantes sont en effet toutes très conscientes de la nécessité d'être visibles pour obtenir la reconnaissance sociale nécessaire à leur légitimité, comme le résume Mélissa : « Si tu restes toujours chez vous, bien, le monde te connaît pas. Ça fait que là, ils savent pas nécessairement à quel point t'es impliquée [dans l'exploitation agricole] ». En s'engageant résolument dans cette voie par différents moyens, elles esquissent une rupture avec le modèle d'agricultrice longtemps appréhendé comme « la femme de ou la conjointe de ». Cette observation traverse la pratique de presque toutes les participantes, et ne se limite pas à un type ni à un mode de production en particulier. En outre, cette stratégie semble dévolue à faire contrepoids aux effets de la présence plus importante du masculin en agriculture conventionnelle. Une variété de moyens est mise à profit par les participantes pour apparaître dans la sphère publique. Parmi ceux-ci, on trouve :

L'engagement social et syndical :

ça fait partie des raisons pourquoi je m'implique beaucoup puis j'ai beaucoup de visibilité, c'est pour dire « écoute, les femmes, on est capables, puis pour mon entreprise, on est un phare pour la région, puis c'est bien ce qui se passe là, on va par en avant ».

(Audrey, productrice de grandes cultures
et engagée dans la chambre de commerce locale)

Participante : Mais c'est parce que c'est sûr qu'en plus, les producteurs qui sont là [regroupement de producteurs spécialisés], ils ont tous... on est deux jeunes. Sinon, ils ont 50 [ans].

Chercheuse : Mais ça te décourage pas en tout cas.

Participante : Non, parce que je veux faire ma place justement. Je veux entrer moi aussi, puis être [reconnue] au même titre que mon père quand il va à quelque part.

(Catherine, productrice porcine)

Je me souviens, dans les premières années que j'y allais [à une réunion des producteurs spécialisés] j'étais toute seule [rires]. [...] Mais ils [les pairs producteurs] apprennent à dire... à un moment donné, ils me disent « ah non, c'est vrai, elle a ses idées, puis on dit « la fille à Jean », là, mais on est à la veille de dire « Madame x ».

(Roseline, acéricultrice)

Des incursions régulières dans des espaces traditionnellement non occupés par les femmes en agriculture comme les champs, le garage ou l'encan :

Ça fait qu'on n'a pas le choix de ramener ça [le bureau où sont réalisées les tâches liées à la gestion administrative] à la ferme. Ça fait une proximité des opérations, mais moi, je vous dirais que dans les temps des semences, le temps des récoltes, on est beaucoup, beaucoup à la ferme, l'équipe administrative aussi, parce qu'on a besoin de renfort, puis moi, je passe à tous les matins puis à tous les soirs dans le garage pour voir comment ça va, parler aux employés, puis voir l'évolution des projets.

(Audrey, productrice de grandes cultures)

La présence au marché public, au kiosque à la ferme, à la livraison de paniers de légumes ou à l'épicerie qu'elles tiennent pour vendre leurs produits :

Les gens m'associent beaucoup à l'entreprise. Admettons, on vend dans d'autres magasins, puis à la place d'être les légumes de la Ferme X, c'est les légumes à Élisabeth. C'est écrit ça, « Les légumes à Élisabeth », sur l'étiquette. Eux autres, ils ont appelé ça comme ça.

(Élisabeth, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

Mes paniers bio, puis j'ai différents points de chute [...] des fois, ça prend plus de temps avant que je parle plus à telle, telle personne, puis ils se rendent compte que c'est à moi qu'ils parlent. Quand ils m'écrivent, c'est moi qui réécris, puis qu'au téléphone, c'est moi, puis que c'est moi partout.

(Laura, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

L'utilisation de leurs noms et de leurs coordonnées sur le site Web de l'exploitation agricole. Certaines se portent candidates à des concours d'excellence et à des bourses au mérite :

C'est ça, j'ai participé à des concours, là, l'entrepreneurship, ça m'a donné une petite visibilité. Après ça, j'ai gagné *Jeune agricultrice de l'année*, bon, ça m'a donné un petit peu de visibilité au niveau agricole, Fédération des agricultrices. Après ça, j'ai gagné un concours prestigieux en entrepreneuriat agricole l'année passée, ça fait que ça m'a donné un petit peu d'autre visibilité.

(Geneviève, productrice et transformatrice laitière ovine)

Enfin, plusieurs sont actives sur les réseaux sociaux :

Je commente souvent plein de choses, je suis partout [...] Génétique bovine au Québec, c'est ça, un groupe sur Facebook, puis souvent, on a des discussions entre producteurs, puis souvent, il y en a beaucoup qui viennent me parler en privé, « ah, toi t'as fait quoi, toi, comment ça que tu fais ça... »

(Maude, productrice bovine)

Il est donc possible de constater que chez les participantes à l'étude, la notion de visibilité ressort comme un élément déterminant dans la reconnaissance d'une identité d'agricultrice autonome. En agriculture conventionnelle, la visibilité est particulièrement utile auprès des pairs, alors qu'en agriculture de proximité, elle est profitable dans les relations avec différents professionnels. Des activités telles que la visite aux champs ou à l'encan, la tenue d'un kiosque à la ferme, la participation à des concours d'excellence, l'implication sociale ou l'utilisation des réseaux sociaux entraînent une visibilité sociale et représentent ainsi des occasions de légitimer son rôle comme cheffe d'exploitation. La visibilité semble donc un levier prometteur pour cheminer vers l'atteinte d'une plus grande égalité dans l'espace agricole. Les initiatives individuelles citées précédemment gagneraient probablement à être renforcées par des mesures collectives pour espérer des résultats à plus grande échelle sur la transformation des représentations et des mentalités.

L'articulation du travail et de la famille : faits et répercussions

Le discours des participantes à l'étude témoigne de la double vie qu'elles mènent : elles assument la responsabilité de cheffe d'exploitation tout en s'assurant de la bonne marche du foyer et de la famille. Parmi les participantes, 14 ont des enfants en bas âge, 3 d'entre elles sont mères monoparentales et 3 envisageaient de devenir mères. L'analyse de leurs propos sur la répartition des tâches domestiques et des soins aux enfants dans leur couple permet de constater qu'elles en ont généralement la responsabilité mentale et concrète. Elles planifient, organisent et réalisent souvent seules les tâches ménagères et familiales. Elles cuisinent les repas à venir

en fonction de la saison estivale, période de travail intense. Elles prévoient les rendez-vous chez le médecin avec les enfants. Elles supervisent les devoirs. Elles font souvent les allers-retours à la garderie :

C'est moi qui s'occupe de l'épicerie, des repas, du lavage, du ménage [rires], puis pour les enfants, c'est moi qui vais les porter à la garderie, c'est moi qui vais les chercher à la garderie, c'est moi qui les habille, je fais le rôle de la femme à la maison [rires].

(Audrey, productrice de grandes cultures)

C'est pas tout le temps évident, là, de toujours organiser. C'est de planifier. Bon, un mois avant, [il s'agit] de rentrer des 20-30 repas dans le congélateur que tu cuisines d'avance.

(Mélissa, productrice de grandes cultures)

Le matin, maintenant, il [le fils] vient un peu moins [à l'étable], parce qu'il est plus vieux. On lui permet de rester tranquille à la maison, puis moi, je retransverse pour une demi-heure, 40 minutes avant qu'il parte pour l'école, préparer le lunch.

(Roseline, acéricultrice)

Les conjoints ne sont pas absents de la vie des participantes en couple hétérosexuel. Cependant, selon leur discours, les partenaires de vie jouent un rôle de soutien aux activités quotidiennes. En d'autres mots, *elles* portent le fardeau invisible de la charge mentale et *ils* aident, souvent à la demande :

Mais si je fais la liste d'épicerie puis que je m'arrange pour que ma mère garde les enfants, bien, il [le conjoint] va y aller la faire, mais il ne la fera pas avec les enfants, admettons, comme moi, je vais le faire.

(Mélissa, productrice de grandes cultures)

Chercheuse : Et comment ça se passe la conciliation travail-famille avec ton mari ?

Participante : C'est très simple. Je m'occupe de la famille, puis lui, non. C'est simplement que, lui, il a des heures un petit peu atypiques au travail.

Donc, ça ne serait pas logique. Il commence, disons à 7 h le matin. Donc c'est sûr qu'il a déjà quitté la maison puis moi je m'occupe des enfants. (...) (En fin de journée), je vais quitter à 5 h, je vais les chercher. On est chez nous vers 6 h. Puis le soir, quand il rentre, bien on est ensemble. (...) Puis lui, il est très bon en cuisine alors... Il fait à manger. C'est extraordinaire. (...) Et là, c'est le souper, le bain, tout le kit. Et là une fois qu'ils sont couchés, je fais du lavage, j'essaie de ramasser la maison et je suis fatiguée, je me couche.

(Élise productrice de grandes cultures)

J'ai pas à me plaindre. Mon chum, je ne suis pas là une journée, bien, il va se faire son dîner. Puis si j'ai une réunion le soir, bien, il va s'occuper des devoirs du petit.

(Roseline, acéricultrice)

Parce que mon chum n'est pas très gars de maison, ça fait que j'ai une femme de ménage qui passe. Il va donner les bains, mais c'est moi qui s'occupe de la bouffe puis du lavage, tout ça, c'est sûr. (...) Ça fait pas mal partie de notre routine. Puis tsé, je vais lui demander de le faire, il me dira jamais non. C'est comme ça.

(Stéphanie, productrice maraîchère et transformatrice)

Les propos des participantes montrent qu'elles portent généralement le poids de l'articulation du travail et de la famille. Pour y parvenir, une majorité d'entre elles disent compter sur l'aide de leur mère, souvent appelée en renfort pour les soins aux enfants :

Ça fait que ce matin-là, ma mère est allée chez nous à 5 h 30. Elle s'est occupée des enfants. Elle les a fait manger. Elle est allée les porter à la garderie. Ça fait que ça donne une chance qu'elle soit proche.

(Mélissa, productrice de grandes cultures)

Mamie garde beaucoup. Le matin, je vais faire la traite, elle traverse chez nous et garde la petite pendant qu'elle dort; le soir, j'arrive de la garderie avec ma fille, elle vient jouer chez Mamie, moi je m'en vais faire la traite, des fois, elle me donne des congés.

(Claudine, productrice laitière et maraîchère)



C'était la première fois que je prenais vraiment une semaine de vacances depuis que j'ai acheté, puis c'est ma mère qui m'a remplacée parce qu'il y a personne d'autre qui traie les vaches. Quand j'ai de quoi, un gros problème, c'est ma mère qui vient traire les vaches.

(Émilie, productrice laitière)

D'autres recourent aux services d'une aide-domestique (4/22) comme solution pour alléger leur fardeau : « Je me suis gâtée cette année. On a une aide familiale qui vient une demi-journée par deux semaines » (Roseline). « Moi, j'avais plus besoin que la maison soit en ordre, donc forcément, je faisais plus de ménage, puis à un moment donné, on en a parlé, puis on a engagé une femme de ménage ». (Véronique, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

→ *Être entrepreneure agricole et devenir mère*

Cette étude fait ressortir le fait que les participantes sont appelées à jongler quotidiennement avec les responsabilités découlant de leur double rôle d'entrepreneure et de mère. Si cette négociation des rôles est valable pour l'ensemble des entrepreneures (Croce, Brière et Tremblay, 2016), elle se pose singulièrement pour les agricultrices en raison d'éléments propres à ce secteur. Le caractère saisonnier et variable de la production agricole, la difficulté de déléguer certaines tâches nécessitant des connaissances pointues, la bonne santé physique requise pour pratiquer le métier, la disponibilité de la main-d'œuvre sont des sources de préoccupation marquées pour les participantes.

Ces réalités commencent à peser sur leurs épaules à partir du moment qu'elles envisagent de devenir mères. Les risques liés au travail agricole pendant la maternité, la planification financière d'un congé de maternité et d'un congé parental sont autant de préoccupations qu'elles portent avant, pendant et après la grossesse. Elles se disent préoccupées par la date de l'accouchement au regard du caractère spécifique de l'activité agricole. D'où la tendance fréquente à vouloir planifier une grossesse qui viendra à terme en hiver.

Pour Catherine, jeune productrice porcine, le moment du transfert officiel de l'exploitation est aussi un élément à considérer dans cette équation : « Hé, c'est compliqué mon affaire. Lorsque je rentrerai dans la ferme, il faudrait idéalement que j'aie mes enfants avant que mon père parte à la retraite ». Dans la perspective de la maternité, les participantes songent aussi à leur état de santé général pendant et après la grossesse ainsi qu'aux risques liés à la pratique de leur métier pendant cette période :

Puis, on dirait que ça me fait juste peur de me dire « Ok, les trois premiers mois, t'es plus fatiguée, tout ça, puis de pas être à mon maximum d'énergie ». Parce que c'est ça, aussi, les autres fermes. D'habitude, c'est un couple. Puis si la femme a moins d'énergie ou est juste, comme, plus capable de travailler, c'est pas grave.

(Marie, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

Dans les faits, les retraits préventifs et la prise de semaines de prestations de maternité et parentales représentent un tour de force pour les participantes à l'étude. Il y a dix ans, l'enquête de Poiré et Jean (2009) montrait que l'utilisation de tels programmes de remplacement de revenu variait selon le statut des agricultrices, et ce, au détriment de celles qui étaient propriétaires. Par exemple, 18 % des agricultrices non propriétaires avaient bénéficié du retrait préventif offert par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)⁵¹ alors que c'était le cas de 5 % des agricultrices propriétaires. Pour ce qui est des congés de maternité et de parentalité subventionnés en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), ces proportions se chiffraient respectivement à 73 % et 67 %.

Par ailleurs, le programme de remplacement de revenu Pour une maternité sans danger⁵² semble aussi perfectible du point de vue de l'expérience d'une participante. Pendant qu'elle-même était enceinte, cette entrepreneure agricole a dû accomplir les tâches retirées à une employée durant sa grossesse parce qu'elles avaient été jugées risquées pour la mère ou le bébé à naître.

51 La CSST est désignée depuis le 1^{er} janvier 2016 sous le nom de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

52 Le programme Pour une maternité sans danger a pour but de maintenir en emploi la travailleuse enceinte ou qui allaite, et ce, sans risque pour elle ou le bébé à naître. Ce maintien en emploi permet aussi de constituer une période de référence pour le calcul des prestations du RQAP. Pour être admissible, il faut être employée par un employeur au Québec, selon la définition du mot « travailleuse » au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, et travailler dans des conditions qui présentent des dangers. Il est possible de mettre en place des mesures permettant la poursuite des activités professionnelles en modifiant des tâches ou le poste de travail temporairement. Si de tels aménagements sont impossibles, des indemnités seront versées par la CNESST dans le cadre d'un retrait préventif (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, page consultée le 27 septembre 2019).

Le statut de travailleuse autonome de la propriétaire, dont l'entreprise est constituée comme une société en nom collectif, ne la rendait pas admissible au programme Pour une maternité sans danger. Le milieu de travail et les tâches évalués comme étant dangereux pour l'une n'ont pas été considérés comme tel pour l'autre.

Parmi les participantes à l'étude ayant eu des enfants en couple hétérosexuel, un conjoint a assumé des responsabilités parentales sur une longue période sans la présence de la mère. Mélissa, copropriétaire d'une entreprise de grandes cultures avec son frère et sa mère, est retournée au travail une semaine après avoir accouché de son deuxième enfant: « J'avais pris un mois à mon gars. Puis là, ma fille, j'ai eu une semaine ». Son conjoint s'est prévalu de son congé de paternité et de la moitié du congé parental⁵³ lors de la naissance du deuxième enfant du couple. Cette pratique peu répandue⁵⁴ a été difficilement reçue dans le milieu de travail à prédominance masculine du conjoint, a raconté Mélissa. Il a essuyé plusieurs commentaires dénigrants, du genre « oui, on sait bien! Tu prends tes vacances. Mais là, tu reviens d'avoir rien fait pendant six mois ». Le poste du conjoint avait été coupé à son retour au travail suivant son premier congé de paternité. Cette expérience met en évidence la possibilité que les individus et les institutions résistent à une transgression des normes de genre ou des rôles attendus des personnes dans différents contextes sociaux.

Comme probablement pour les entrepreneures et les travailleuses autonomes, l'enjeu pour les cheffes d'exploitation a trait à leur remplacement au travail et à leur revenu pendant la grossesse et après l'accouchement. Celles qui sont établies en solo ne peuvent pas compter sur l'aide d'un conjoint ou d'une conjointe pour les remplacer. De plus, il est difficile, selon les participantes, de recruter du personnel à qui confier l'ensemble des tâches administratives et agricoles qu'elles cumulent. Plusieurs d'entre elles sont ainsi retournées au travail dans leur exploitation quelques semaines seulement après leur accouchement.

→ *Être entrepreneure agricole, mère et s'engager!*

Outre leurs responsabilités professionnelles et parentales, la majorité des participantes se sont déjà engagées ou s'engagent encore dans diverses instances syndicales ou municipales. Cette activité s'ajoute à leur emploi du temps déjà chargé. Les motifs qu'elles évoquent sont nombreux: un profond désir de changer les choses, de faire entendre la voix de leurs pairs, de tisser des liens, de redonner à la communauté. Certaines y voient aussi une manière de s'enrichir personnellement.

Si les raisons de s'engager socialement sont variées, la principale cause avancée pour expliquer une réduction, voire la fin d'une implication, fait l'unanimité: il s'agit du manque de temps.

53 En vertu du Régime québécois d'assurance parentale, le congé de paternité, d'une durée de 3 à 5 semaines est réservé aux pères et pris durant la première année de vie de l'enfant. Le congé parental, d'une durée de 25 à 32 semaines, s'ajoute au congé de paternité et il est partageable entre les parents (Régime québécois d'assurance parentale, page consultée le 2 octobre 2019).

54 Les pères qui bénéficient des prestations parentales du RQAP sont de plus en plus nombreux: ils sont passés de 31% en 2006 à 35% en 2014. Toutefois, la durée moyenne des prestations se maintient à 13 semaines depuis 2006 comparativement à 29 semaines pour les mères (Conseil de gestion de l'assurance parentale, 2016).

À ce propos, l'arrivée des enfants marque souvent un tournant tout comme le démarrage ou la gestion d'une nouvelle entreprise. Plusieurs font alors le choix de mettre temporairement de côté cette forme d'engagement :

Oui, mais c'est du temps ça aussi puis souvent, c'est à Montréal. Faut que t'aïlles aux réunions. Si je pouvais tout faire à distance, puis encore là, pendant l'été, j'ai pas le temps. J'ai pas le temps pantoute. Des fois, je ne mange même pas [rires]. On dit un cordonnier mal chaussé, là, bien, des légumes, des fois, j'ai même pas le temps d'en manger.

(Laura, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

Je suis quelqu'un qui aime bien ça être impliquée. Ce que je trouve plate, c'est que je ne peux pas, j'ai un gros manque de temps, je ne peux pas tout faire. (...) Surtout à ce temps-ci, c'est pire, l'eau a envie de geler. Avec un vieux bâtiment, tous les problèmes sortent quand il fait froid.

(Émilie, productrice laitière)

Moi, je me suis impliquée sur le CA du marché les premières années. Oui, je suis sur le comité de suivi avec Équiterre, mais là maintenant avec mam'zelle et ma ferme, là, j'ai pas le temps.

(Julie, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

Quand je suis tombée enceinte de ma fille, je t'ai tout barré ça là. Bon, j'ai mal au cœur, faut que je travaille quand même dans ma journée, quand j'arrive le soir, je veux mourir sur mon divan, j'y vais pu. Je ne me suis pas remise là-dedans, parce que de toute façon là je suis enceinte de mon deuxième (...) si je veux aller à une réunion le soir, faut que je fasse garder.

(Claudine, productrice laitière et maraîchère)

Comme l'ont souligné des études antérieures (Lemarié-Saulnier, 2016; Poiré et Jean, 2009), si l'engagement des agricultrices dans différentes structures syndicales et professionnelles demeure relativement faible dans le temps, c'est en partie en raison de leur manque de temps et des responsabilités familiales qui leur incombent majoritairement. Il est tout à fait légitime de vouloir promouvoir l'engagement des femmes dans la gouvernance en agriculture. D'ailleurs, il existe un siège «Agricultrice» réservé au conseil d'administration de chacun des syndicats locaux de l'UPA. En outre, Agricultrices du Québec, l'une des 26 fédérations affiliées de l'UPA, a mis en

œuvre, en 2017, le programme de mentorat Embarque⁵⁵ afin de favoriser une plus grande présence des agricultrices au sein de l'UPA. Le programme offre aux agricultrices qui souhaitent être soutenues et mieux outillées pour s'engager dans des organismes de gouvernance en agriculture de bénéficier de mentorat. Néanmoins, le discours des participantes donne à penser que l'introduction de mesures favorables à l'articulation d'activités professionnelles et familiales faciliterait l'engagement des entrepreneures agricoles qui souhaitent s'impliquer. À ce chapitre, la phase 2 du programme Embarque, qui aborde plus particulièrement cette question alors qu'il est prévu d'organiser une série de conférences régionales sur les thèmes de la conciliation travail-famille et du mentorat, paraît prometteuse.

2.2.4 Une pratique arrimant valeurs sociales et démarche entrepreneuriale

Conformément aux résultats des travaux menés par l'équipe de Sachs *et al.* (2016) dans la région du nord des États-Unis, le discours des participantes témoigne d'une pratique entrepreneuriale arrimée à des valeurs sociales et environnementales. Toutes les participantes sans exception, quel que soit leur type de production (animale ou végétale) ou leur mode d'agriculture (conventionnelle ou de proximité), affirment s'être dirigées en agriculture dans un souci de cohérence avec les valeurs qui les animent. Qu'elles évoquent leurs racines familiales agricoles, l'amour de la nature et des animaux ou le désir de changer le monde et son environnement les participantes sont mues par des valeurs intrinsèques qu'elles lient étroitement à la pratique de l'agriculture. La pratique du métier devient alors un moyen de concrétiser certains des principes qui les guident dans la vie, et ce, à une échelle individuelle aussi bien que collective.

Pour certaines, comme Élisabeth et Julie, toutes deux productrices maraîchères sur petites surfaces, l'agriculture apparaît comme un terreau fertile « sur lequel on peut agir » pour préserver l'environnement « et notre vie sur terre ». Pour d'autres, c'est le sens que donne l'agriculture à leur existence qui les anime avant tout, comme Véronique et Isabelle, chacune étant copropriétaire d'une ferme sur petites surfaces, qui considèrent que nourrir les gens, établir un lien concret avec eux « apporte un petit sens à la vie, [à] ton travail quotidien » et « contribue directement à leur santé ». Ce respect de la nature et ce souci de l'environnement ne sont pas le propre des participantes établies en production maraîchère diversifiée. Audrey, par exemple, qui est productrice de grandes cultures, estime qu'il est très gratifiant de travailler avec la nature et d'améliorer la qualité des sols : « tout ce qu'on fait en hiver, la planification, les produits qu'on met, les hybrides qu'on choisit, de voir comment ça grandit ».

55 Soutenu financièrement par le gouvernement du Québec, le programme Embarque a aidé 30 mentorées au cours des 18 premiers mois de mise en œuvre. La deuxième phase du programme, lancée en avril 2018, s'échelonne sur une période de trois ans. Parmi les actions phares, on note une tournée de sensibilisation des fédérations régionales et des groupes spécialisés au sein de l'UPA à l'atteinte de la parité dans les instances. Aussi, différentes mesures de soutien sont offertes par Agricultrices du Québec aux instances désireuses de s'engager dans cette voie. Enfin, une campagne publicitaire est déployée dans les médias traditionnels et socionumériques pour faire valoir l'apport des femmes en agriculture auprès des acteurs et des actrices du milieu agricole. Embarque, phase 2, se clôturera par la tenue d'un forum national sur l'implication des femmes dans les instances agricoles (Agricultrices du Québec, page consultée le 3 octobre 2019).

À cet ancrage social s'imbrique une logique d'affaires. Le récit des participantes à l'étude témoigne bien du fait que la dimension entrepreneuriale traverse l'exercice de leur métier. Elles aspirent à « créer de la richesse » dans leur région respective en « faisant rayonner les autres entreprises ». Elles redoublent d'efforts pour minimiser les pertes et « optimiser la rentabilité » malgré des marges de profit plus petites. Elles s'organisent « en réseau avec d'autres entreprises » pour développer leur offre de services. Elles élaborent la mise en marché de leurs produits, un élément central du développement en agriculture de proximité : « toute la mise en marché de notre production, il a fallu qu'on la mette sur pied, les réseaux... C'est bien beau dire "on va produire des légumes puis des pousses", mais où c'est qu'on va les vendre ? » (Élisabeth, productrice maraîchère sur petites surfaces). Elles sont à l'écoute des préférences de leurs clients. Bref, elles gèrent des entreprises et visent leur succès.

Le rôle de cheffe d'entreprise entraîne aussi son lot de défis à l'égard du développement des affaires et de la gestion des ressources humaines et financières. Maude, productrice bovine, souligne, par exemple, la chance qu'elle a eue de bénéficier d'un mentorat de la part de l'ancien propriétaire de l'exploitation, ce qui lui a permis d'apprendre plusieurs trucs et astuces pour économiser et rentabiliser les investissements. Ce n'est pas le cas de toutes. Certaines apprécieraient que soient fournis, par le gouvernement, des services-conseils en matière de commercialisation, de transfert de connaissances d'une entrepreneure à une autre, sans intermédiaire (ex. : des fonctionnaires), ou de développement d'entreprise agricole. D'autres souhaiteraient avoir des modèles féminins d'entrepreneures ayant des enfants. L'une des participantes, Andrea, productrice maraîchère sur petites surfaces, souligne avoir apprécié la formation en groupe portant sur le démarrage d'une entreprise auprès de Compagnie F⁵⁶ : « j'ai aimé le fait d'être en groupe pour savoir qu'on est pas toute seule [...] il y avait des invités, des avocats, des comptables qui venaient nous parler de toute la base de l'entreprise, ce que ça implique ».

Le propos soulignant le besoin de soutien en entrepreneuriat ressort aussi de l'étude exploratoire menée par le Centre d'innovation sociale en agriculture (Veillette et Ducruc, 2017). Des participantes y déplorent le fait qu'il est difficile de trouver une telle expertise parmi les différents services d'accompagnement au sein du milieu économique. Cet écueil se pose particulièrement au moment du démarrage d'une entreprise agricole et de la recherche d'information sur des ressources ou des programmes adaptés à l'agriculture, comme le notent les chercheuses :

Les conseillers techniques sont rares et parfois éloignés, particulièrement dans les productions émergentes*. Ceux qui pourraient leur venir en aide ne priorisent pas la relève parmi les autres agriculteurs établis. En plus, certains intervenants semblent vouloir privilégier les projets d'envergure ou davantage axés sur la technologie alors que les besoins de la relève sont parfois basiques. (Veillette et Ducruc, 2017, p. 25)

56 Compagnie F forme, accompagne et outille les femmes de tout âge et de toutes nationalités, et ce, tout au long de leur parcours entrepreneurial. L'organisation a développé une expertise en formation, conseil et financement qui tient compte des valeurs portées par les femmes (Compagnie F, page consultée le 2 octobre 2019).

Par ailleurs, la démarche entrepreneuriale des participantes est parfois guidée par le développement de pratiques de ressources humaines congruentes avec leurs valeurs sociales. Concrètement, cela se traduit par exemple par une politique de conciliation travail-famille pour l'une, ou l'adoption d'un code de déontologie visant la promotion de relations égalitaires (sans discrimination et harcèlement fondés sur le sexe) pour l'autre: « On avait décidé d'écrire dans le guide de l'employé que les blagues sexuelles ou *malaisantes* n'étaient pas permises ». (Élisabeth, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

L'identité professionnelle et l'autonomie dans la pratique du métier

Questionnées à propos de leur identité professionnelle, une majorité de participantes se définissent comme entrepreneures, gestionnaires ou fermières. D'autres, dans une plus petite proportion, se disent agricultrices ou productrices agricoles. La manière dont elles se perçoivent sur le plan professionnel semble étroitement liée au sens qu'elles attribuent à leur pratique et aux responsabilités qu'elles ont dans l'exploitation. Ainsi, Élise, productrice de grandes cultures, se voit comme un catalyseur dont le rôle est de former une bonne équipe: « Dans le temps, c'était le dur labeur qui te faisait avancer. Aujourd'hui, c'est l'intelligence des marchés. Alors pour moi, aujourd'hui, l'entreprise agricole, c'est pas juste du gros bras, c'est surtout d'être capable de cerner les forces et faiblesses de chacun. » Pour Audrey, œuvrant aussi en grandes cultures, l'avenir rime avec la performance et la capacité de faire face aux nouvelles normes environnementales: « [II] faut avoir un excellent sens des affaires pour faire survivre ton entreprise avec les mesures [environnementales] qui s'en viennent » [...] « puis ça, ça passe forcément par la gestion de l'administration ». Adeline, de son côté, se voit comme une cheffe d'orchestre, une gestionnaire qui s'assure que tout roule. Celles qui se définissent comme des fermières de famille mettent en évidence le lien qu'elles entretiennent avec les consommateurs et le sens que cette relation revêt pour elles, comme le souligne ici Véronique: « [p]ar rapport à produire des aliments vendus en épicerie, je verrais jamais les gens pour qui je produis. Alors que là, [...] je connais les gens par leur nom, puis j'ai vraiment l'impression que quand je travaille, je travaille pour ces familles-là ».

Les propos tenus par plusieurs participantes montrent qu'elles ont développé un fort sentiment d'autonomie dans la pratique du métier d'agricultrice auquel elles tiennent tout particulièrement, comme l'exprime Maude: « Bien, premièrement, je veux pas me marier! Mais deuxièmement, je voudrais pas qu'il parte avec mes affaires, là. C'est à moi, c'est moi qui ai travaillé pour le gagner. » Émilie, productrice laitière, n'a jamais pensé à s'associer avec son conjoint: « ça m'est jamais, jamais passé par la tête. J'ai tellement travaillé fort pour me rendre là. Je suis quelqu'un d'exigeant, je sais ce que je veux. »

Pour asseoir et maintenir leur autonomie, les participantes sont nombreuses à mettre en place des trucs et à développer des compétences particulières. Pour plusieurs, leur indépendance se rattache à l'utilisation d'équipements spécifiques, adaptés ou non, et à l'établissement d'un réseau d'experts (services de mécanique, de plomberie, d'électricité) avec qui échanger des services et de qui prendre des trucs. Trouver des moyens de s'adapter aux tâches à réaliser est particulièrement utile en production agricole conventionnelle, alors que certains attributs comme la

force physique et des connaissances en mécanique sont encore reconnues comme indispensables pour travailler en agriculture. En d'autres mots, les agricultrices rencontrées s'organisent. Par exemple, Mélissa raconte comment elle a déjà manipulé les porcs :

J'ai une banane. J'les crinque puis je les amène. [...] Puis là, j'ai juste tiré. J'ai bien moins forcé. Puis ça a marché. Tu développes à un moment donné une ingéniosité à comment faire de quoi. Puis des fois, bien, regarde, il faut que tu demandes de l'aide puis c'est tout. Mais c'est sûr que ça prend un peu de masso de temps en temps.

(Mélissa, productrice de grandes cultures)

Pour Maude, productrice bovine, le travail est grandement facilité par un «corral», c'est-à-dire un ensemble de bâtiments et d'espaces extérieurs qui communiquent entre eux, et une cage hydraulique, ce qui permet le déplacement et l'embarquement du bétail de manière sécuritaire et autonome :

Le corral, la cage hydraulique, ça a l'air de rien, mais c'est un outil essentiel pour travailler dans le bœuf. Puis, on s'entend que, justement, tout le monde dit «ah, bien là, t'es une fille, tu seras pas capable toute seule!», Bien, je suis capable toute seule!

(Maude, productrice bovine)

L'expérience d'Émilie met toutefois en évidence des pistes d'amélioration en matière d'équipements de travail. La jeune productrice laitière, qui insémine elle-même ses vaches, recourt à des moyens de fortune pour y arriver : «Je dois me mettre des poches de ripes parce que sinon, je manque de hauteur; j'ai le bras trop court.»

Le discours de plusieurs participantes montre aussi qu'elles sont conscientes de ne pas posséder ou maîtriser certaines compétences parmi les plus valorisées en agriculture. Cependant, elles n'hésitent pas à mettre en place différents moyens pour surmonter ces lacunes et avoir à payer des factures trop salées. Quelques-unes font du troc de main-d'œuvre, comme Élisabeth : «Je vau quelque chose, tu vau quelque chose, je te demande service, je te le revaudrai.» Cette entrepreneure a aussi appris à se préparer avant de faire appel à un expert tout simplement pour éviter que l'on abuse de sa méconnaissance :

Mettons que mon chum était parti en vacances deux semaines, il y a un bris d'eau, ce qui fait que là..., j'ai pris des photos, puis je suis allée voir un petit peu sur Internet... Avant de l'appeler, j'ai comme fait... «ouin, tsé, c'est la pièce, là, de la pression, en dessous de la pompe, regarde, je t'envoie une photo, puis...» «Oui, oui, je vais venir te réparer ça!» Mais c'est arrivé des fois, où est-ce que tu te fais avoir, mais tu essaies de ne pas te faire avoir trop souvent.

Bien, je sais que le truc, c'est d'avoir l'air de savoir de quoi on parle, ce qui fait qu'à la limite, tout est dans le ton, puis la manière que tu abordes la personne. Alors, quand j'appelle chez les grossistes « Eille! Salut Éric! Bon, tu nous as envoyé des concombres, là. Les cinq caisses sont laides. Bon, qu'est-ce qu'on fait, on fait un crédit? Oui? OK, toi, tu vas me créditer ça, parfait.»

(Élisabeth, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

Caroline et sa conjointe saisissent toutes les possibilités pour apprendre à effectuer des tâches spécifiques auprès des experts afin d'y arriver toutes seules éventuellement :

[Q]uand les réparateurs viennent chez nous, il y en a tout le temps une des deux qui va les *checker*, qui les accompagne, qui regarde comment ça fonctionne, puis comment ils règlent le problème pour que la prochaine fois, bien, ça soit les premières choses qu'on *checke* avant d'appeler un réparateur, parce que ça coûte jamais en bas de 200 piastres. [...] on pose beaucoup de questions « attends un peu », puis on s'entend que quand il vient chez nous puis qu'on le sait que normalement, si ça prend 15 minutes sa tâche, mais qu'il pourrait être là 1 heure, ça nous coûterait le même prix, bien, on va profiter de l'heure au complet « tu vas nous montrer tes connaissances un petit peu, là ».

(Caroline, productrice maraîchère, ferme sur petites surfaces)

L'analyse des propos des participantes à l'étude met en lumière certaines particularités liées à leurs trajectoires professionnelles et aux défis qu'elles rencontrent. L'anticipation de la relève d'une exploitation agricole surtout au masculin, la socialisation de genre et la faible présence de femmes cheffes d'exploitation agricole contribuent à nourrir un doute quant à leur place à titre d'agricultrices autonomes et à retarder leur entrée dans le métier.

Le récit des participantes met aussi au jour des perceptions associées aux rôles des hommes et des femmes dans leur milieu. Puisque le masculin y est souvent perçu comme étant un critère de confiance, les agricultrices adoptent des règles de conduite implicites et mettent en œuvre des moyens pour parvenir à contrecarrer ce type d'a priori. Ainsi parviennent-elles à faire leur place et à obtenir la reconnaissance professionnelle liée au statut de cheffe d'exploitation ou d'entrepreneure agricole. Ce faisant, elles contribuent au changement des mentalités : la démonstration de leurs capacités devient une occasion pour leurs pairs de se défaire de certaines idées préconçues.



3

Des pistes pour favoriser l'établissement des femmes en agriculture

L'analyse des propos des participantes effectuée au chapitre précédent met en lumière des enjeux et des défis liés à l'établissement des femmes en agriculture. Le présent chapitre ajoute à la réflexion une analyse de politiques, programmes et mesures évoqués par les participantes; une analyse nourrie d'échanges avec des interlocutrices et interlocuteurs issus de différents milieux concernés (agricole, associatif, gouvernemental). Y sont ainsi discutés des leviers potentiels pour favoriser l'établissement des femmes en agriculture et pour aplanir certaines difficultés découlant de la persistance de stéréotypes de sexe qui se perpétuent de génération en génération. Enfin, des recommandations sont formulées pour chacun des aspects abordés, soit: l'orientation professionnelle, le soutien au démarrage et au transfert à l'extérieur de la famille, la reconnaissance professionnelle des agricultrices et la conciliation travail-famille. Bien que les recommandations s'inscrivent dans le cadre d'une réflexion portant spécifiquement sur les femmes en agriculture, certaines d'entre elles pourraient bénéficier tout autant à des femmes venant d'autres secteurs d'activité.



3.1 La diversification des choix de carrière et la promotion de modèles

L'étude menée dans le cadre de la préparation du présent avis permet de constater que la relève d'une exploitation est encore souvent pensée à l'intérieur du cadre familial et en termes masculins. Un tel contexte semble contribuer à perpétuer des stéréotypes sur les rôles et les responsabilités assignés aux femmes et aux hommes, et rendre difficile l'atteinte de la mixité professionnelle en agriculture. Il soulève aussi la pertinence de s'intéresser à la déconstruction des stéréotypes et à la diversification des choix de carrière des filles, ainsi qu'aux moyens d'y parvenir.

Les stéréotypes sexuels circulent et sont reproduits dans tous les contextes sociaux: la famille, la garderie, l'école, le milieu de travail, la culture populaire entre autres. Ils influencent quotidiennement les individus en leur proposant de catégoriser les personnes sur la base de croyances, comme celles concernant le féminin et le masculin. Les stéréotypes sexuels ont aussi tendance à poser comme naturelle la différence entre les sexes. Ce mécanisme façonne les attentes quant à la manière dont les femmes et les hommes doivent se comporter, et les rend légitimes (Descarries et Mathieu, 2010). La question des stéréotypes sexuels est par conséquent étroitement liée à l'orientation professionnelle.

Les stéréotypes contribuent au fait que garçons et filles s'intéressent à des domaines qui sont différenciés selon le sexe (Plante *et al.*, 2018). Plus tard dans la vie, les femmes et les hommes ont alors tendance à choisir et à occuper des métiers différents, un phénomène appelé ségrégation professionnelle. En 2016, par exemple, les dix principales professions exercées par les femmes au Québec regroupaient près de 40% de la main-d'œuvre féminine. Chez les hommes, près

de 27% de la main-d'œuvre occupe l'une des dix professions principales. Ainsi retrouve-t-on les femmes dans les secteurs des affaires sociales et communautaires, de l'enseignement et de l'orientation, alors que les hommes investissent le domaine de l'informatique et celui de la conduite de véhicules (*Portrait ...*, 2018). Ce tableau souligne la pertinence de réfléchir au rôle joué par certains a priori sur les compétences et les fonctions soi-disant féminines et masculines. Et surtout, de discuter de cet enjeu à des étapes charnières du cheminement professionnel des jeunes. À ce chapitre, l'école et la famille constituent des espaces d'action privilégiés.

Pour le Conseil, l'éducation à l'égalité représente une clé incontournable pour résoudre de nombreux enjeux, comme celui de la lutte contre les stéréotypes et l'accès des femmes aux métiers non traditionnels. À ce sujet, le Conseil considère que l'école doit jouer un rôle plus actif, notamment dans la socialisation des garçons et des filles, en intégrant au Programme de formation de l'école québécoise (PFEQ) des contenus d'apprentissage touchant aux rapports égalitaires. Il estime aussi crucial de conscientiser l'ensemble des intervenantes et des intervenants aux inégalités structurant les pratiques en milieu scolaire et à l'importance de promouvoir la transgression de genre chez les enfants (l'initiation à des activités, pratiques et champs d'intérêt associés à l'autre sexe) (Conseil du statut de la femme, 2016).

Les conseillers et conseillères d'orientation en milieu scolaire peuvent contribuer à la diversification des choix de carrière en général, et à l'attrait des filles pour l'agriculture en particulier. Bien que ces derniers ne soient pas les seuls à côtoyer des jeunes, l'ensemble de ce personnel professionnel est appelé à jouer un rôle clé dans leur processus d'orientation. Comme l'a souligné déjà le Secrétariat à la condition féminine, il est primordial de conscientiser et de former ce personnel professionnel: « L'enjeu est de réduire le risque de transmission consciente ou inconsciente de stéréotypes sexuels qui auraient pour effet de limiter les choix de carrière des jeunes » (Gouvernement du Québec, 2017, p. 67).

La mesure 2.1.1 de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 vise justement à reconnaître la nécessité de ce type d'intervention: elle consiste à « informer et sensibiliser les responsables de l'orientation scolaire et professionnelle aux stéréotypes concernant les métiers et les professions et à l'importance de la diversification des choix de formation et de carrière » (Gouvernement du Québec, 2017, p. 74). Pour y parvenir, il est prévu que:

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) sensibilisera le personnel professionnel de l'orientation (conseillères et conseillers d'orientation, conseillères et conseillers en information scolaire et professionnelle, conseillères et conseillers pédagogiques et conseillères et conseillers en formation scolaire) lors d'une formation prévue dans le cadre d'un projet pilote sur les contenus en orientation scolaire et professionnelle, notamment concernant les métiers à prédominance masculine ou à prédominance féminine et l'importance de présenter un large éventail de métiers et de professions aux élèves sans les associer aux femmes ou aux hommes.

Un entretien avec une professionnelle⁵⁷ qui travaille au MEES a toutefois permis au Conseil d'apprendre que ce projet pilote fournit de l'accompagnement au personnel d'intervention gravitant auprès des élèves de 5^e année du primaire et ceux de 5^e secondaire sans cibler le personnel en orientation ni viser la déconstruction des stéréotypes sexuels. Le projet pilote aurait pour finalité de favoriser chez les élèves une meilleure connaissance de soi et l'exploration des choix de carrière adaptés à leur personnalité et à leurs centres d'intérêt. Si cette visée est louable, elle ne répond pas tout à fait à l'objectif visant à sensibiliser les conseillères et les conseillers d'orientation aux stéréotypes et à l'effet de ceux-ci sur les choix de carrière des jeunes.

Pour attirer plus particulièrement l'attention des filles sur l'agriculture, le projet « Osez les filles! » développé par le Centre Frère-Moffet Ville-Marie en 2017 mérite considération. Ce projet éducatif visant à promouvoir les métiers liés à l'agriculture auprès des filles a été mené avec la collaboration du personnel enseignant de la Commission scolaire du Lac-Témiscamingue (CSLT). La trousse éducative à saveur agricole (Lessard-Therrien, 2017) a été élaborée à partir du Programme de formation de l'école québécoise (PFEQ) en vue du cours *Éthique et culture religieuse*, plus particulièrement les compétences 1 (réfléchir sur des questions éthiques) et 3 (pratiquer le dialogue). Le *Guide de l'enseignant* qui l'accompagne a pour objectif d'aider le personnel enseignant à susciter des discussions et des échanges avec les élèves sur l'agriculture. La démarche proposée comprend quelques exercices ludiques ainsi que le visionnement d'un montage spécial des meilleurs moments des capsules « Osez les filles! »⁵⁸. Les participantes y racontent leurs rêves, leurs craintes et leurs motivations à persévérer dans leur projet agricole issu de filières diverses. L'intention pédagogique du projet est d'amener les élèves à acquérir des connaissances dans le domaine agricole, à reconnaître les stéréotypes qui y sont rattachés et à porter un regard critique sur des effets que peuvent avoir ces généralisations et ces préjugés sur les membres de la société, dont eux-mêmes, tout en les déconstruisant. Pareils outils pédagogiques peuvent être utiles en vue de susciter l'intérêt des filles pour l'agriculture.

D'autres pratiques visent à encourager les filles à opter pour des métiers et des professions à prédominance masculine, comme le concours *Chapeau, les filles!* et son volet *Excelle Science*, qui ont été mis en œuvre par le MEES. Chaque année depuis plus de 20 ans, le concours vise à promouvoir la diversification des choix de carrière des filles en récompensant les efforts d'étudiantes dans plusieurs domaines d'études à prédominance masculine. Le Prix Agriculture, pêches et alimentation du MAPAQ est remis chaque année à des étudiantes dans le domaine agricole. La poursuite de ces initiatives est très certainement souhaitable.

57 Cet entretien a eu lieu en février 2019 avec la personne responsable du dossier de l'orientation scolaire et professionnelle à la Direction des services éducatifs complémentaires et de l'intervention en milieu défavorisé (DSECIMD) au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES).

58 Ces capsules vidéo ont aussi été aussi diffusées sur les réseaux sociaux.

Par ailleurs, il importe aussi de considérer que l'effet de modèle est déterminant pour le choix d'un métier ou d'une profession :

[Pour] pouvoir se projeter dans une activité professionnelle, il est primordial d'avoir eu à sa disposition à un moment ou à un autre de son existence des modèles réels ou fictifs de personnes de son propre sexe exerçant cette profession. En effet, il est excessivement difficile pour les jeunes de se projeter dans un univers professionnel habituellement réservé aux personnes du sexe opposé et, pour se conforter dans leur choix, il leur est nécessaire de disposer de modèles de leur propre sexe. (Dafflon Nouvelle, 2006, p. 72)

Dans cette perspective, la présence d'entrepreneures agricoles dans leur environnement pourrait probablement contribuer au fait que les filles et les femmes puissent s'y identifier et envisager, plus tôt dans leur vie, de devenir cheffes d'exploitation agricole. Plusieurs initiatives distinctes méritent d'être soulignées pour le potentiel qu'elles présentent à des fins de promotion et de valorisation du modèle d'entrepreneure agricole (encadré ci-après). Il est toutefois permis de penser qu'un certain arrimage entre ces différentes actions et une circulation élargie, par exemple en milieu scolaire, seraient bénéfiques en termes de portée.

Dans cet ordre d'idées, la tournée des régions du Québec que réalise au début de l'année 2019 la présidente de l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ), Kathy Baig, est inspirante. Ce tour des régions s'effectue dans le cadre de soirées reconnaissance qui permettent de souligner l'accomplissement d'ingénieures et d'ingénieurs entrés dans la profession au cours de la dernière année, et d'octroyer des bourses à la relève régionale en génie. Pour la présidente de l'OIQ, cette démarche offre une occasion de sensibiliser les jeunes femmes aux métiers du génie en les visitant à des étapes déterminantes de leur cheminement scolaire dans les écoles secondaires et les cégeps :

On veut pouvoir susciter un intérêt des jeunes du secondaire 3, au moment où ils doivent choisir les mathématiques fortes, et les intéresser au génie. Si elles ne le font pas à ce moment, c'est très difficile de les récupérer. Au cégep, c'est là qu'on fait le choix de carrière, et on veut qu'elles connaissent bien le génie pour avoir un intérêt. On manque de modèles féminins. Les jeunes filles ne sont pas capables de se projeter dans le domaine du génie. En ayant des jeunes qui peuvent parler à des ambassadrices dans les écoles, ils vont être capables de le faire. (Baig cité dans Maltais, 2019)⁵⁹

59 La tournée québécoise s'inscrit dans le cadre d'un mouvement pancanadien visant à hausser la proportion des femmes en génie à 30 % d'ici 2030 en mettant entre autres à contribution des ambassadrices. Kathy Baig est l'ambassadrice du Québec. Le taux de féminité au sein de l'OIQ était en 2017 de 14,3 %. Cependant, la proportion de nouvelles membres inscrites au tableau de l'Ordre s'accroît : elle était de 19,7 % au 31 mars 2016 comparativement à 17,5 % à la même date, six ans plus tôt (Ordre des ingénieurs du Québec, page consultée le 26 septembre 2019).

- La série *Fière agricultrice du Québec* de l'organisme Agricultrices du Québec a donné lieu à la production de trois vidéos dressant le portrait d'agricultrices engagées. Ces vidéos ont été produites et diffusées en 2018 sur le site Web de l'organisme. Les agricultrices y discutent de leur rôle dans les instances agricoles et de leur amour du métier (Agricultrices du Québec, page consultée le 2 octobre 2019). 2 octobre 2019).
- La plateforme interactive «Visages de la relève agricole» de la Fédération de la relève agricole du Québec (FRAQ) propose de découvrir de jeunes agricultrices et agriculteurs établis dans différents types de production de plusieurs régions du Québec. Les portraits vidéo diffusés sur le Web montrent plusieurs entreprises agricoles, dont quelques-unes ayant des femmes à leur tête. Les ambassadeurs et les ambassadrices y sont présentés et leur exploitation mise en valeur (Visages de la relève agricole, page consultée le 3 octobre 2019).
- La série *Vos agriculteurs.tv* de l'Union des producteurs agricoles (UPA) regroupe une série de portraits voués à la découverte d'exploitations agricoles. Parmi les six vidéos diffusées en 2018, deux présentent clairement des femmes à leur tête (Union des producteurs agricoles, page consultée le 15 octobre 2019).

Les parents sont aussi appelés à jouer un rôle clé dans le choix de carrière des jeunes. Cette responsabilité est reconnue par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, plus particulièrement avec le site Web *Espace parent*. Ce dernier se veut un guide rempli d'informations et de conseils pour soutenir adéquatement le parent qui veut accompagner son jeune dans son processus d'orientation de carrière. Plusieurs aspects y sont abordés selon le niveau d'études (1^{er} à 5^e secondaire et post-secondaire). Or, aucune section n'aborde de front les stéréotypes sexuels et l'enjeu de la ségrégation professionnelle. Pourtant, l'habileté des parents à prendre conscience des stéréotypes et à les remettre en question peut aussi être déterminante pour l'avenir professionnel de leurs enfants.

Dans ce contexte, le Conseil réaffirme l'importance d'agir dans le but d'éduquer les enfants à l'égalité, de promouvoir la diversification des choix de carrière auprès des jeunes et de contribuer à inscrire le métier d'agricultrice/d'entrepreneure/de cheffe d'exploitation agricole dans l'éventail des possibilités de carrière des filles.

Plus précisément, le Conseil émet les recommandations suivantes :

- 1. Le Conseil recommande au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur de mettre en évidence, dans le Programme de formation de l'école québécoise, le rôle que l'école joue dans la socialisation égalitaire des filles et des garçons.**
- 2. Le Conseil recommande au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur de fournir au personnel enseignant des écoles primaires et secondaires du matériel didactique sur les stéréotypes sexuels, à partir duquel il puisse offrir des activités de formation qui encouragent la diversification des choix de carrière et la présence des femmes dans les métiers à prédominance masculine, dont ceux liés à l'agriculture.**
- 3. Le Conseil recommande 1) aux unités d'enseignement et de recherche responsables des sciences de l'orientation au sein des universités québécoises et 2) à l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) de réviser les contenus de la formation initiale et continue afin que les conseillères et conseillers d'orientation futurs et actuels soient en mesure de limiter les possibilités de transmission, consciente ou non, des stéréotypes sexuels.**
- 4. Le Conseil recommande à l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec d'utiliser le site *Web Espace parent* pour sensibiliser les parents qui le visitent à l'influence que peuvent avoir les stéréotypes dans le choix de carrière des jeunes.**

Par ailleurs, le Conseil souligne l'importance de continuer de promouvoir des modèles d'entrepreneures agricoles dans des portraits vidéo comme ceux produits par la Fédération de la relève agricole du Québec, l'Union des producteurs [et des productrices] agricoles du Québec et Agricultrices du Québec. Le Conseil suggère néanmoins aux organisations concernées de mettre plus particulièrement en scène des femmes dans des contextes où elles font du transfert de savoirs auprès de filles et de garçons. En mettant l'accent sur de pareilles activités de transmission de connaissances réalisées par des femmes, il est permis de penser que cela pourrait contribuer à changer les perceptions quant aux rôles des femmes et des hommes en agriculture, et à offrir aussi un modèle d'entrepreneure experte en agriculture. En outre, il serait utile de déployer des efforts visant à élargir la diffusion des portraits déjà réalisés, et ceux à venir, dans les écoles primaires et secondaires ainsi que dans les cégeps.



3.2 Le soutien au démarrage et au transfert non apparenté

La disponibilité des terres agricoles et l'accès aux liquidités sont des éléments déterminants pour démarrer une entreprise agricole ou reprendre une exploitation existante. Comme les données le montrent, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à reprendre l'exploitation agricole familiale. Le démarrage et le transfert non apparenté deviennent alors pour elles des modes d'établissement particulièrement prisés. Sachant que de nombreux agriculteurs et agricultrices prendront leur retraite dans quelques années, les aspirantes-agricultrices doivent pouvoir être soutenues par des mesures visant à amenuiser les obstacles qu'elles sont susceptibles de rencontrer pour intégrer l'agriculture. Dans ce contexte, il paraît nécessaire de déployer des moyens concrets pour soutenir les femmes souhaitant s'établir en agriculture en reprenant une ferme existante ou en démarrant une exploitation sur petites surfaces qui nécessite un lopin de terre.

La disponibilité des terres agricoles

Pour favoriser l'accès à la terre, la voie du morcellement est souvent suggérée. D'ailleurs, le Conseil permanent de la jeunesse (2010) et Pronovost (2015) ont recommandé que la CPTAQ révisé ses règles d'application afin de favoriser la mise sur pied de projets de production et de transformation sur petites surfaces ainsi que des projets agrotouristiques. La CPTAQ, qui est chargée d'assurer la protection du territoire agricole et la pratique de plusieurs types d'agriculture dans une perspective pérenne, ne souhaite pas emprunter cette voie. Elle défend sa position dans un document intitulé *Réflexion sur le morcellement* (Commission de protection du territoire agricole du Québec, 2017). La CPTAQ y soutient qu'il existe déjà des parcelles de terres non utilisées à des fins agricoles un peu partout au Québec. Pour en faire la démonstration, la CPTAQ a compilé des données portant sur la superficie des lots et leur utilisation par des fermes pour

trois régions administratives : la Capitale-Nationale, l'Outaouais et le Centre-du-Québec. À leur examen, l'organisme constate que ces trois régions comptent 75 % de lots, dont la superficie varie de 4 à 10 hectares, qui sont en attente de développement à des fins agricoles.

Néanmoins, la Commission reçoit beaucoup de demandes de morcellement, soit un peu plus de 300 annuellement. Les motifs des représentations sont variés : spécialisation de la production, expansion, cession d'une partie du patrimoine à un membre de la famille, démarrage d'une petite entreprise avec peu de capital, entre autres. Durant l'exercice financier 2013-2014, la CPTAQ a autorisé 64 % des demandes de morcellement toutes tailles confondues. Ce sont toutefois les dossiers visant à créer des propriétés foncières inférieures à 10 hectares qui représentaient la plus grande proportion des demandes, soit une sur cinq (21 %). Les demandes de morcellement liées à des lots de petite taille ont obtenu un taux d'approbation de 42 %, ce qui est inférieur au taux d'approbation des demandes associées à de plus grands lots. Par exemple, les demandes concernant des lots supérieurs à 30 hectares ont été autorisées dans une proportion variant de 71 à 100 % (Commission de protection du territoire agricole du Québec, 2017). Or, s'il existe des lots de toutes les grandeurs dans la zone agricole québécoise et un faible taux d'exploitation des lots de petite taille, il est possible de s'interroger sur les raisons de ce volume de demandes de morcellement.

Cette question soulève l'importance de disposer d'un état des lieux des terres agricoles et de leur utilisation à la grandeur de la province pour mieux répondre aux besoins exprimés par la relève d'accéder à des lopins de terre. Il est en effet logique de penser que le recensement et la localisation des terrains vacants permettraient de rendre disponibles les terres non utilisées à des fins agricoles. La CPTAQ, qui souhaite réduire le nombre de demandes de morcellement, arrive à cette conclusion et souligne l'importance de « dresser un bilan foncier de chacune des MRC du Québec afin de pouvoir localiser les petits lopins de terre et les rendre disponibles pour la relève agricole » (Commission de protection du territoire agricole du Québec, 2017, p. 24).

La CPTAQ demeure donc ferme : « la Loi ne procure pas les outils nécessaires à la Commission pour résoudre le problème de l'accessibilité et la sous-utilisation des petites terres agricoles » (2017, p. 14). Elle est plutôt favorable à des solutions mises en œuvre à l'intérieur du cadre législatif actuel afin de répondre aux besoins de la relève qui souhaite démarrer une entreprise agricole sur de petits lots. Elle cite dans son document de réflexion les services proposés par L'Arterre et la formule location-achat offerte par le Fonds d'investissement pour la relève agricole (FIRA)⁶⁰. Dans l'ensemble, ces deux initiatives favorisent par différents moyens l'accès aux terres agricoles existantes et disponibles, ainsi qu'à du financement, tout en visant le développement du territoire par l'agriculture. Plus globalement, la CPTAQ est d'avis qu'il faille interpeller un ensemble d'acteurs et d'actrices concernés par le développement agricole. À cette fin, la réalisation d'un plan de développement de la zone agricole (PDZA) (voir encadré ci-après) lui apparaît être un outil adéquat.

60 Voir l'encadré sur les principales sources de financement en agriculture à la page 48.

Le Plan de développement de la zone agricole

Mis en œuvre en 2008 dans le cadre d'un projet pilote lancé par le MAPAQ, les premiers plans de développement de la zone agricole (PDZA) concernaient huit municipalités régionales de comté (MRC). Aujourd'hui, plus des deux tiers (70 %) des MRC sur le territoire québécois ont déjà réalisé cette démarche volontaire, en concertation avec le milieu. Une mise à jour du plan est prévue tous les cinq ans. Ce mécanisme a pour but de mettre en valeur la zone agricole d'une MRC en favorisant le développement durable des activités agricoles. Il repose sur un état de situation et sur la détermination des possibilités de développement (Tessier, Pouliot et Rousseau, 2012). Plus particulièrement, un PDZA permet de localiser les terrains vacants en zone agricole et de faire ressortir les forces, les faiblesses, les occasions à saisir et les défis à relever pour chaque territoire. Assorti d'un plan d'action, ce dispositif vise le développement et la pérennité des activités agricoles en plus de favoriser la vitalité et l'occupation dynamique du territoire, et ce, par le soutien d'initiatives locales et adaptées aux caractéristiques territoriales. Pour réaliser cette démarche facultative, les MRC peuvent faire une demande d'appui financier auprès du MAPAQ. Le Ministère met à la disposition des instances municipales un guide d'élaboration et d'autres outils d'aide relatifs à la réalisation du diagnostic et de la consultation citoyenne (Tessier, Pouliot et Rousseau, 2012).

Des experts soulignent que la réalisation d'un PDZA ajoute un élément important au principe fondamental de « protection » du territoire agricole énoncé par la LPTAQ, en ce sens qu'il souligne aussi l'importance de « sa mise en valeur, sa mise à contribution au mieux-être des populations locales » (Doyon, Desrosiers-Côté et Loyer, 2016). Étant donné la diversité des sols sur un même territoire, l'exercice de recension des terres et de planification d'activités agricoles auquel conduit un PDZA peut donner lieu à la mise sur pied de modèles agricoles alternatifs que ce soit par des productions biologiques, des projets agrotouristiques ou par la distribution en circuits courts, particulièrement (Doyon, Desrosiers-Côté et Loyer, 2016). Dans cet esprit, un PDZA représente un levier d'action permettant de s'attarder à des enjeux précis tels que l'accès aux terres agricoles et aux fermes par les membres de la relève sur un territoire donné⁶¹, qui plus est dans une perspective différenciée selon les sexes. Un tel dispositif, avec sa visée de reconnaître le caractère multifonctionnel de l'agriculture (Tessier, Pouliot, Rousseau, 2012), devrait offrir la possibilité, voire le devoir, de sensibiliser l'ensemble des actrices et des acteurs à la pertinence de concevoir les femmes comme des cheffes d'exploitation agricole potentielles. Ce genre d'aiguillage pourrait d'une part, favoriser la reconnaissance sociale des femmes comme des agricultrices autonomes auprès de l'ensemble des parties concernées, et d'autre part, encourager la mise en œuvre d'actions facilitant leur accès à la terre agricole et leur établissement.

61 Par exemple, le PDZA de la MRC des Sources comprend quatre objectifs relatifs à la relève agricole. Ceux-ci visent : 1. l'augmentation du taux de réussite des transferts agricoles; 2. l'accroissement du nombre de transferts d'entreprises de type familial et non apparenté; 3. l'aide à l'implantation de nouvelles entreprises dans le domaine agricole; 4. la valorisation de l'agriculture et du métier d'agriculteur dans la société civile afin de s'assurer d'une relève et faciliter la venue de nouveaux agriculteurs (Marcotte *et al.*, 2014, p. 148).

Or, cette dimension est absente de l'outil que propose le MAPAQ aux MRC pour réaliser un PDZA, soit le *Plan de développement de la zone agricole Guide d'élaboration*. S'il y est fait mention de la pertinence d'enrichir les connaissances concernant des enjeux qui touchent le milieu agricole, comme celui de la relève, les enjeux propres à la relève agricole féminine ne font pas partie de ceux soulignés comme étant d'intérêt.

Le soutien à l'entrepreneuriat féminin en agriculture

Le démarrage d'entreprises agricoles est une tendance de fond chez les femmes en agriculture. Néanmoins, certains obstacles ralentissent leur progression. Ainsi, plusieurs actions gouvernementales et communautaires sont mises en œuvre pour contribuer à soutenir l'entrepreneuriat féminin en agriculture.

Par exemple, la mesure 22 de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) (Gouvernement du Québec, 2018) vise à soutenir l'entrepreneuriat féminin dans le secteur bioalimentaire pour y accroître la proportion de femmes. Il y est mentionné que « [r]econnaître l'importance de la contribution féminine en agriculture, en transformation alimentaire et dans l'industrie de la pêche aurait pour conséquence de valoriser le métier des femmes dans ce secteur et de le rendre attrayant pour les jeunes de la relève féminine » (p. 53). Pour y parvenir, le MAPAQ agira en collaboration avec d'autres ministères et organismes (le Secrétariat à la condition féminine, le Secrétariat à la jeunesse, le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation et le ministère de la Famille) afin de mettre en œuvre diverses actions. En particulier, des travaux devraient permettre de documenter les perceptions de femmes et d'hommes cheffes et chefs d'exploitation sur la question de la conciliation travail-famille.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre de l'action 2.4.4 de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021, le Secrétariat à la condition féminine a confié le mandat à l'Université du Québec à Montréal de documenter le travail invisible réalisé par les femmes entrepreneures en agriculture et de créer un outil de calcul interactif permettant de mesurer la valeur du travail effectué par les femmes en reconnaissance de leur contribution aux activités et à la prise de valeur de l'entreprise. Le projet devrait s'échelonner sur une période de deux ans.

De son côté, l'organisme Agricultrices du Québec a obtenu en août 2019 du financement de la part du gouvernement du Canada pour mettre en œuvre différents programmes visant à soutenir les entrepreneures en agriculture dans le cadre de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat, laquelle a pour but de doubler, d'ici 2025, le nombre d'entreprises qui sont la propriété de femmes.

L'accès au financement

La relève agricole au Québec bénéficie d'un programme d'appui financier géré par La Financière agricole du Québec⁶². Plusieurs des agricultrices rencontrées ont obtenu une subvention à l'établissement en vertu de ce programme. Toutefois, bon nombre ont tardé à faire appel aux services de La Financière en raison de certaines perceptions (par exemple, convictions que leur projet n'était pas admissible) ou d'un manque d'information. Par ailleurs, la question de biais sexistes soulevée plus particulièrement par une participante au moment de ses démarches avec La Financière ne permet pas de généraliser cette expérience aux membres de la relève agricole féminine. Ce témoignage, ainsi que quelques commentaires émis par des participantes, oblige toutefois à s'interroger sur la persistance possible de biais discriminatoires dans les pratiques des organismes subventionnaires et des institutions financières avec lesquels traitent les membres de la relève agricole.

Dans les faits, personne n'échappe aux stéréotypes. Ces prêts-à-penser influencent quotidiennement les individus en les aidant à caractériser différents types de personnes sur la base d'a priori, comme ceux concernant le féminin et le masculin. En agriculture, par exemple, les stéréotypes sexuels sont perpétués lorsqu'il apparaît difficile d'imaginer des femmes recourir à la force physique, ou qu'il est plus facile d'entrevoir leur rôle circonscrit aux tâches comptables et domestiques. L'inverse est aussi vrai. Appréhender le travail des hommes exclusivement aux champs ou les concevoir comme étant incapables d'assumer des responsabilités parentales sans la présence de la mère sont des idées cristallisées en stéréotype sexuel. Dans ce contexte, il serait opportun que soient menés des travaux de recherche afin d'examiner dans quelle mesure pareils stéréotypes peuvent teinter les démarches de financement.

Le Conseil souligne l'importance d'aider les femmes qui veulent créer une nouvelle entreprise agricole ou reprendre une ferme par transfert non apparenté. En conséquence :

- 5. Le Conseil recommande au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec de faire valoir auprès des MRC, notamment à l'aide du document *Plan de développement de la zone agricole Guide d'élaboration*, l'importance : 1) de réaliser un portrait détaillé des lots agricoles vacants et de leurs caractéristiques dans le cadre de l'élaboration; 2) d'intégrer au plan de développement de la zone agricole (PDZA) une analyse des enjeux touchant la relève agricole, et ce, en considérant les réalités de la relève féminine; 3) de faire la promotion des terres agricoles disponibles auprès de l'ensemble de la relève agricole, et plus particulièrement de la relève féminine.**
- 6. Le Conseil recommande à La Financière agricole du Québec d'optimiser ses moyens de diffusion de l'information relative aux divers programmes de financement afin de joindre l'ensemble des agricultrices, et en particulier les membres actuelles et futures de la relève féminine.**

62 Pour plus de détails, voir l'encadré en page 48.



3.3 La reconnaissance professionnelle des agricultrices

La reconnaissance professionnelle demeure un cheval de bataille pour les agricultrices. La lutte qu'elles ont menée dans les années 1970 et 1980 a permis de mettre en lumière l'ampleur du travail qu'accomplissent les femmes dans les exploitations agricoles. Les agricultrices rencontrées dans le cadre de la préparation du présent avis sont bien conscientes du levier que représente leur visibilité pour établir, voire maintenir, leur reconnaissance professionnelle. Elles sont d'ailleurs engagées individuellement dans cette voie. Si l'on veut que l'ensemble des membres de la société soient de plus en plus conscients de la présence et de la contribution des femmes en agriculture, et que les jeunes femmes elles-mêmes se sentent incluses, il serait logique de déployer davantage d'efforts collectifs dans ce sens.

L'enjeu de la reconnaissance professionnelle

Au chapitre de la reconnaissance, la langue représente un levier d'action, puisqu'elle influence la perception que l'on se fait du monde. Si l'on considère que la manière dont les individus parlent de quelque chose influence les mécanismes sociaux de différenciation et de dévalorisation (Taylor, 2001) ou, pour le dire autrement, que « la langue est le principal vecteur de la culture » (Bird, 1970, cité dans Leblanc, 2018), il devient incontournable d'éviter le sexisme langagier.

Concrètement, cela peut vouloir dire de ne pas associer une profession à une seule identité de genre. Au Québec, la prise de position de l'Office québécois de la langue française (OQLF) en faveur de l'emploi des titres de profession au féminin remonte à 1979. La féminisation des titres de métier s'inscrivait alors dans l'élaboration « [d']une nomenclature en français respectant l'égalité entre les hommes et les femmes » (Leblanc, 2018, p. 164), mandat confié à l'époque par

le gouvernement du Québec à l'OQLF. Plus récemment, les recommandations de l'OQLF visant une visibilité égale des femmes et des hommes dans les textes sont orientées vers l'adoption de la rédaction épiciène. L'un des principes consiste justement à féminiser les titres pour refléter l'accès et la présence des femmes à de nouvelles fonctions, professions ou à de nouveaux métiers (Office québécois de la langue française, page consultée le 26 septembre 2019).

Or, on observe encore souvent une terminologie masculine dans le milieu agricole, notamment pour désigner les métiers et les types de productions: les Producteurs de bovins du Québec, la Fédération québécoise des producteurs de fruits et légumes de transformation, les Producteurs de lait du Québec. Un vent de changement a soufflé dans le milieu du syndicalisme agricole québécois avec l'initiative des Producteurs et productrices acéricoles du Québec⁶³. En intégrant le titre «productrices» à son appellation en 2018, le syndicat affilié à l'UPA a voulu mettre en lumière l'apport des femmes en acériculture, lesquelles forment 24 % de l'ensemble des membres. En 2019, l'appellation «Les apiculteurs et apicultrices du Québec» est née de la fusion du syndicat des apiculteurs du Québec et de la Fédération des apiculteurs (Fédération des apiculteurs du Québec, page consultée le 10 octobre 2019). Cependant, l'ensemble des outils relatifs au PDZA sont rédigés en utilisant exclusivement la forme masculine des titres de métiers (ex.: producteurs). Pourtant, si l'on souhaite que les femmes qui veulent s'établir en agriculture de manière autonome puissent le faire, il faut concrètement rendre compte de cette volonté dans le vocabulaire.

Par ailleurs, l'enjeu de la reconnaissance professionnelle des agricultrices ne peut être dissocié de leur présence dans les hautes instances syndicales agricoles. À ce sujet, la composition du conseil d'administration de l'UPA (formé du conseil exécutif, du conseil des régions et du conseil des spécialités) est loin de se situer dans la zone paritaire établie entre 40 % et 60 % en matière de représentation. Au moment d'écrire cet avis, 7 hommes siègent au conseil exécutif pour 7 sièges disponibles, en incluant celui de la présidence; 2 femmes occupent un poste d'administratrice au conseil général des régions pour 14 sièges disponibles; enfin, le conseil des spécialités est formé de 5 femmes pour 26 sièges comblés. En somme, les femmes constituent 7 membres sur 47 dans la composition de ces trois comités, ce qui correspond à une proportion de 15 %. Qui plus est, les femmes doivent être parties prenantes des décisions relatives au monde agricole (Union des producteurs agricoles, page consultée le 3 octobre 2019).

Enfin, les campagnes de sensibilisation restent aussi un moyen de contribuer à la mise en valeur de métiers particuliers ou de modèles ainsi qu'à la promotion de représentations sociales différentes auprès du grand public. À ce sujet, les portraits vidéo réalisés par les Agricultrices du Québec, la FRAQ et l'UPA (voir encadré en page 101) sont également des initiatives dans cette direction. Il y aurait lieu de voir si ces outils de sensibilisation gagneraient à être mis en circulation dans des réseaux plus diversifiés pour joindre une plus grande partie de la population.

63 Ce syndicat affilié à l'UPA était désigné par la Fédération des producteurs acéricoles du Québec jusqu'à sa modification lors d'une assemblée des déléguées et délégués en novembre 2018 (Fédération des producteurs acéricoles du Québec, page consultée le 3 octobre 2019).

3.4 La conciliation travail-famille

L'expérience des participantes met en évidence le fait qu'elles ont dû surmonter des défis liés à la persistance de représentations à l'égard des rôles dévolus traditionnellement aux hommes et aux femmes dans l'espace agricole, particulièrement en ce qui a trait à l'articulation du travail et de la famille. Une majorité de participantes modulent leur horaire de travail de manière à pouvoir articuler la double vie qu'elles mènent. Si celles qui envisagent de devenir mères appréhendent cette étape de leur vie, celles qui ont des enfants travaillent fort pour réussir la conciliation de leurs activités professionnelles et familiales.

La responsabilité de la conciliation travail-famille semble ralentir l'implication politique et sociale de plusieurs des participantes intéressées par des engagements de cette nature. Dans ce contexte, il paraît utile de travailler à mettre en place, dans les organisations, des mesures facilitant l'articulation du travail et de la famille. À ce sujet, le document intitulé *Guide pour une gouvernance paritaire: pour des C.A. égalitaires* (Bouffard, Ross et Tremblay, 2016) offre aux organisations l'occasion de se familiariser avec divers moyens pour mettre en œuvre la parité. Le guide propose des stratégies et des outils concrets visant l'introduction de mesures au sein des instances, notamment par l'adoption de modalités flexibles en matière d'articulation travail-famille. Il y est notamment suggéré de rembourser les frais de garde, de stationnement et de déplacement. De même, le coffre à outils composé par les Agricultrices du Québec (Agricultrices du Québec, page consultée le 26 septembre 2019) pour soutenir les fédérations régionales et de spécialités dans la participation des femmes aux instances pourrait être mis à profit, puisqu'il comporte plusieurs documents faisant état de bonnes pratiques pour recruter des candidates et favoriser la conciliation de leur implication avec leurs activités familiales et professionnelles.

Dans un texte éditorial (Union des producteurs agricoles, page consultée le 17 avril 2019) visant à appuyer la démarche des Agricultrices du Québec pour une plus grande parité des femmes et des hommes au sein des instances syndicales agricoles de l'UPA, son président, Marcel Groleau, affirmait la nécessité d'offrir des conditions adaptées à la réalité des femmes en agriculture, lesquelles sont encore majoritairement responsables des tâches familiales et domestiques. Dans ce texte, M. Groleau soulignait par ailleurs la volonté de l'UPA et de ses organisations affiliées de proposer le remboursement des frais de garde aux parents ayant des enfants âgés de moins de 12 ans, la révision des horaires pour la tenue des rencontres et, enfin, le recours à différents outils technologiques pour que des membres puissent participer à une rencontre. Ces intentions augurent de conditions plus facilitantes pour les mères et les pères qui souhaitent prendre une part active aux instances syndicales. Il serait aussi pertinent d'ajouter à ces initiatives une salle familiale et des services de garde sur les lieux de la réunion.

Dans la présente étude, les pères sont peu nombreux à relever le défi des responsabilités parentales sans la présence de la mère. Pourtant, l'implication des pères est fondamentale pour l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans son avis *Pour un partage équitable du congé parental* (Conseil du statut de la femme, 2015), le Conseil a documenté l'implication des pères et ses bienfaits sur les enfants, notamment à l'égard de la création d'un lien fort avec l'enfant, des changements dans le partage du travail domestique et de la remise en question de la compétence naturelle des parents. L'avis du Conseil a permis d'énoncer plusieurs recommandations visant à favoriser l'implication des pères, par exemple: l'instauration



d'un congé de paternité supplémentaire réservé de trois semaines, la mise en place d'une plus grande flexibilité du congé parental et la sensibilisation de l'ensemble de la population aux bénéfices liés au partage du congé parental et aux modalités du RQAP. La conscientisation des personnes occupant des postes en situation d'autorité dans les entreprises s'avère aussi nécessaire. Une étude récente menée auprès de pères québécois afin d'explorer les effets du RQAP dans leur vie a montré que la prise du congé de paternité et de parentalité comporte son lot de défis, particulièrement quant à sa synchronisation avec l'employeur et à sa durée. La résistance à laquelle ont fait face certains des participants s'étant prévalu du congé de paternité réservé aux pères et non transférable à la mère, qui se prolonge au-delà de cinq semaines, entraîne la crainte de retombées négatives sur leur carrière (Harvey et Tremblay, 2018).

Les programmes de remplacement de revenu

L'expérience de l'une des agricultrices rencontrées dans le cadre de la préparation du présent avis montre des pistes d'amélioration du programme Pour une maternité sans danger (voir page 88). Pour sa part, le RQAP⁶⁴ peut s'avérer moins avantageux pour les entrepreneures que pour le personnel salarié au regard du calcul de la période de référence, et plus particulièrement pour les entrepreneures agricoles, puisque le calcul des prestations est effectué à partir des 52 semaines précédant la demande. Or, la fluctuation des productions et des récoltes d'une année à l'autre, en raison de facteurs hors de contrôle comme la météo, pourrait se traduire par une sous-évaluation du revenu et donc des prestations octroyées.

64 Le calcul des revenus admissibles au RQAP varie selon le statut de la travailleuse ou du travailleur. Les propriétaires et copropriétaires d'une exploitation agricole, que ce soit à titre de propriétaire unique ou à titre de membre d'une société de personnes qui exploite une entreprise agricole, bénéficient des mêmes conditions d'admissibilité au RQAP qu'une travailleuse autonome (RQAP, page consultée le 26 septembre 2019).



Les structures de remplacement de main-d'œuvre et autres services

Actuellement, il existe peu de ressources permettant aux propriétaires d'exploitations agricoles de se faire remplacer pour prendre un congé de maternité ou de parentalité, ou pour s'offrir du répit, quelles qu'en soient les raisons. Des coopératives d'utilisation de main-d'œuvre (CUMO), sorte d'associations coopératives, ont fourni durant quelques années de la main-d'œuvre qualifiée, notamment aux propriétaires d'entreprises agricoles qui ne pouvaient engager un employé à temps plein ou qui avaient un besoin saisonnier. Toutefois, aucune coopérative n'a vu le jour depuis 2013, alors que cessait le financement disponible auprès du MAPAQ pour le démarrage et le développement d'une telle association (Agricultrices du Québec, 2014).

Or, les besoins de main-d'œuvre sont toujours bien présents, notamment chez les entrepreneures agricoles. Dans ce contexte, la mission que s'est donnée la Coopérative de solidarité de services de remplacement agricole (CSSRA) paraît porteuse de solutions concrètes (voir encadré ci-après).

À l'hiver 2019, selon la coordonnatrice de la CSSRA, Christine Gaudet, près de 90 fermes étaient desservies par la coopérative. Dix agents de remplacement (4 femmes, 6 hommes) étaient alors employés pour offrir des services de main-d'œuvre agricole. Outre les situations urgentes, les utilisatrices et les utilisateurs des services de la CSSRA recourent aux services de la coopérative pour des besoins ponctuels de courte durée, comme pour un séjour à l'hôpital au moment de l'accouchement ou une fin de semaine d'activités familiales.

Toutefois, la coopérative est appelée à relever plusieurs défis pour répondre à l'entièreté des besoins, notamment au chapitre de la main-d'œuvre, de la promotion et du financement. Chaque année, l'aide financière permettant d'assurer la conduite des opérations est à trouver. Cette précarité financière risque de porter atteinte à la pérennité de l'organisme. Aussi, la coopérative doit pouvoir compter sur une main-d'œuvre suffisante pour assurer son bon fonctionnement et déployer les services dans plusieurs régions du Québec. Or, il y a plutôt pénurie à l'horizon, d'autant plus que les travailleurs étrangers ne peuvent être embauchés comme agents de remplacement, puisqu'il s'agit de travailler dans plusieurs exploitations⁶⁵. Enfin, les besoins en matière de communication (site Web, animation des réseaux sociaux) qui permettraient de diffuser de l'information sur les services offerts sont aussi nécessaires.

Dans ce contexte, le Conseil estime nécessaire d'agir à deux niveaux, soit: 1. par la mise en place de mesures collectives visant à continuer d'accroître la reconnaissance professionnelle des agricultrices dans le rôle de cheffes d'exploitation et 2. par la mise en œuvre de moyens favorisant l'articulation des activités familiales, professionnelles et politiques/syndicales/sociales.

Une coopérative de solidarité à la rescousse

Fondée en 2014 dans la foulée d'un projet pilote mené par le Centre d'innovation sociale en agriculture (CISA), la CSSRA offre aux agriculteurs et aux agricultrices du Centre-du-Québec des services de remplacement, pour une période donnée, moyennant un coût d'adhésion annuel auquel s'ajoutent les frais d'utilisation de services (de 25 \$ à 30 \$ l'heure). Ces sommes servent à payer le salaire de l'ouvrière ou de l'ouvrier agricole de la Coopérative, ses frais de transport, l'équipement pour l'hygiène et la salubrité, les avantages sociaux et les assurances (CNESST et responsabilité). La priorité est toutefois accordée aux cas d'accident, de maladie, de décès, alors que les demandes pour la prise de congés ou l'obtention d'aide ponctuelle le temps d'un surplus de travail sont traitées ensuite. À l'heure actuelle, le modèle est déployé dans d'autres régions, notamment en Chaudière-Appalaches, plus précisément dans les MRC de Bellechasse et de La Nouvelle-Beauce (Christine Gaudet, communication personnelle, 11 janvier 2019).

En 2019, le syndicat local de l'UPA au Saguenay-Lac-Saint-Jean démarrait sur pied un projet pilote en collaboration avec le Centre d'innovation sociale en agriculture. Échelonné sur une période de trois ans, le projet vise à offrir des services de remplacement agricole à un groupe de productrices et de producteurs intéressés (Nicolas Maltais, communication personnelle, septembre 2019).

65 Il existe deux programmes gouvernementaux canadiens permettant à un employeur d'embaucher des travailleuses et travailleurs agricoles étrangers pour une période maximale de huit mois lorsque des Canadiennes ou des Canadiens ne sont pas disponibles: le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTSA) et le Programme des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés (PTETPS) pour les professions et les activités relatives au secteur agricole primaire. Dans les deux cas, le secteur agricole primaire renvoie, entre autres, à des tâches qui doivent être accomplies dans les limites d'une ferme, d'une pépinière ou d'une serre (Gouvernement du Canada, page consultée le 26 septembre 2019).

Il faut donc continuer d'accroître la reconnaissance professionnelle des agricultrices dans le rôle de cheffes d'exploitation en investissant des efforts pour multiplier les occasions de rendre visible et de valoriser la présence des femmes exerçant le métier d'agricultrice/d'entrepreneure/de cheffe d'exploitation agricole. Il faut travailler à faire circuler cette représentation afin de contribuer à réduire les différentes formes de résistance observées à l'endroit des rôles variés que les femmes veulent et peuvent endosser en agriculture. Pour ce faire :

7. Le Conseil recommande au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec de mettre à jour le document *Plan de développement de la zone agricole Guide d'élaboration* en vue d'y appliquer la règle de la féminisation, et ce, afin de rendre visibles les agricultrices auprès de l'ensemble des acteurs et actrices du milieu agricole, et de faire en sorte qu'elles se reconnaissent dans la pratique de leur profession.
8. Le Conseil recommande aux syndicats affiliés à l'Union des producteurs [et des productrices] agricoles de féminiser les titres des métiers et des désignations des filières de production spécialisées afin de rendre visible la place des femmes en agriculture.
9. Le Conseil recommande à l'Union des producteurs [et des productrices] agricoles de mettre en œuvre des mesures pour accroître la présence des femmes au conseil d'administration de l'UPA (lequel est formé des trois comités suivants : conseil exécutif, conseil des régions et conseil des spécialités) sachant que les femmes en constituent globalement 15 % des membres en 2019.

Pour le Conseil, il importe aussi de favoriser l'articulation des activités familiales, professionnelles et politiques/syndicales/sociales pour que diminue l'anticipation de la maternité chez les jeunes agricultrices. **Le Conseil souligne l'intention de l'UPA de mettre en place** des mesures favorables à une meilleure articulation du travail et de la famille dans ses instances syndicales afin de favoriser l'engagement social et syndical des mères et des pères. Il serait de mise que cette volonté puisse se traduire par l'élaboration d'une politique. Par ailleurs :

10. Le Conseil recommande au ministère de la Famille et au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale d'unir leurs efforts pour :
 - a) conscientiser la population à l'égard du rôle parental des pères et de ses bénéficiaires;
 - b) promouvoir la prise du congé de paternité et du congé parental ainsi que différentes mesures de conciliation travail-famille au sein de milieux de travail variés.



11. Le Conseil recommande au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de procéder à une révision des critères d'accessibilité au programme Pour une maternité sans danger et au Régime québécois d'assurance parentale en tenant compte des particularités du milieu agricole, notamment quant à la dangerosité de certains lieux de travail et à la variation des revenus annuels en raison de facteurs hors de contrôle tels que la météo.
12. Le Conseil recommande au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec d'évaluer les retombées de projets structurants comme celui de la Coopérative de solidarité de services de remplacement agricole (CSSRA) visant à offrir des services de main-d'œuvre agricole ponctuels, de mesurer leur appréciation auprès de la population agricole qui y a recours et enfin, de considérer les résultats qui en découlent pour mettre en place de tels projets.



3.5 Le renforcement de l'autonomisation: établissement et pratique du métier

L'étude menée dans le cadre de la préparation du présent avis permet de montrer que la pratique agricole des participantes concilie des visées sociale et économique. Ce constat, tout à fait congruent avec les voies de développement recommandées pour assurer l'avenir de l'agriculture au Québec (Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois, 2008), met en évidence l'apport riche de la relève féminine au développement de l'agriculture, ainsi qu'à celui du Québec. Il met aussi en lumière la pertinence d'encourager le désir d'autonomie qu'elles expriment clairement.

Un tel encouragement pourrait prendre la forme d'études visant à approfondir certains aspects susceptibles de faire obstacle à leur autonomie et de ralentir leur progression. Il apparaît en effet pertinent de développer une compréhension plus fine de certains besoins exprimés par des participantes à la présente étude sur le plan du soutien à l'entrepreneuriat et sur celui de l'adaptation ergonomique de certains sites de travail ou de tâches particulières, selon le type de production dans lequel elles pratiquent leur métier.

Ainsi, il y aurait lieu d'étudier plus particulièrement le type et la nature des services-conseils en entrepreneuriat qui sont souhaités par la relève agricole féminine au moment de l'établissement et son adéquation avec l'offre existante. Les résultats de recherches menées dans cette direction



pourraient aider à pallier des lacunes potentielles et enrichir l'offre de soutien en matière de développement entrepreneurial, de gestion et de finances.

Au chapitre de l'équipement dont plusieurs se servent pour réaliser leur travail quotidiennement, le discours de participantes soulève la pertinence d'approfondir des aspects liés à la santé au travail, notamment sur le plan ergonomique. Des participantes racontent utiliser des moyens de fortune pour adapter certaines tâches, soit à leur physionomie ou à leurs capacités physiques, ce qui peut présenter des risques pour leur santé à long terme.

Au Québec, la prévention en santé et sécurité du travail dans le secteur de l'agriculture est abordée par la CNESST sous les thématiques suivantes: les dangers liés aux silos à grains, à l'accès aux pièces en mouvement de la machinerie agricole, à l'abattage des arbres, au renversement de tracteur; l'importance de former et de superviser les employés et de faire des inspections agricoles; la prévention de problèmes comme les troubles musculo-squelettiques, les coups de chaleur ou les chutes. Aucune analyse différenciée selon les sexes ne semble avoir porté sur l'usage de certains équipements et leur adaptabilité. Les travaux que mène la professeure québécoise Karen Messing depuis 40 ans portent sur les indicateurs permettant de rendre visibles les contraintes et les effets du travail des femmes, notamment à travers l'analyse de l'activité de travail des femmes dans les emplois non traditionnels (à prédominance masculine) et l'analyse différenciée selon le genre et le sexe en santé au travail. Ses travaux ont montré à plus d'une reprise que lorsque les femmes veulent travailler, elles doivent s'organiser par elles-mêmes (Messing, 2000). La présente étude n'avait pas pour objectif d'approfondir cette thématique. Cependant, cette problématique comporte certainement des pistes de recherche à explorer pour améliorer la santé et la sécurité des agricultrices.

Conclusion

Dans le présent avis, le Conseil du statut de la femme démontre la large contribution des femmes au développement de l'industrie agricole au Québec. Leur rôle a longtemps été dédié aux tâches familiales et domestiques, de même qu'au travail de comptabilité. À force de revendications et de modifications législatives, les femmes ont eu accès à la propriété, y compris à la propriété agricole, si bien qu'elles sont désormais de plus en plus nombreuses à se lancer en agriculture à titre d'entrepreneures. À l'heure où l'avenir de l'agriculture québécoise fait face à des enjeux cruciaux, l'apport des entrepreneures agricoles revêt, aux yeux du Conseil, un caractère stratégique.

Les données citées dans l'avis confirment que la relève féminine occupe une place appréciable en agriculture (27 %), mais son importance relative stagne depuis quelques années. Peu étudiée jusqu'ici, la trajectoire des jeunes entrepreneures agricoles a permis au Conseil d'explorer les défis qu'elles rencontrent et de prendre la mesure des transformations qui ont marqué les rapports entre les femmes et les hommes dans leur milieu. Les constats qui en découlent sont riches d'apprentissages.

D'abord, l'ensemble des renseignements colligés dans le cadre de la préparation du présent avis, y compris auprès des participantes à l'étude, a mis en lumière certaines particularités des trajectoires professionnelles des agricultrices et des défis auxquels elles font face. Par exemple, l'entourage des participantes de l'étude anticipe la relève d'une exploitation agricole surtout au masculin. La socialisation de genre et la faible présence de femmes cheffes d'exploitation agricole contribuent à nourrir un doute quant à leur place en agriculture et à retarder leur entrée dans le métier.

De plus, il ressort du récit d'agricultrices de la relève un certain nombre de défis liés aux perceptions des rôles associés aux hommes et aux femmes dans l'espace agricole. Par exemple, il est vite présumé que les hommes travaillent dans les champs et que les femmes s'occupent des enfants, de l'administration et de la mise en marché. Le masculin y est souvent perçu comme étant un critère de confiance. Les participantes adoptent alors des règles de conduite implicites et déploient des stratégies pour parvenir à faire contrepoids à ce genre d'a priori. À l'intérieur d'un certain laps de temps, elles parviennent à faire leur place et à obtenir la reconnaissance professionnelle liée au statut de cheffe d'exploitation ou d'entrepreneure agricole. Ce processus contribue au changement des mentalités : la démonstration de leurs compétences et capacités devient une occasion pour leurs pairs de se défaire de certaines idées préconçues.

Les moyens mis en œuvre par les agricultrices rencontrées pour favoriser leur reconnaissance touchent particulièrement à leur présence dans divers lieux de travail et espaces sociaux (ex. : garage, champs, encan, marché public, instances municipales et syndicales) et au réseautage. Pour gagner en autonomie, elles usent d'astuces et acquièrent de nouvelles habiletés. Pour plusieurs, leur indépendance se rattache à l'utilisation d'équipements spécifiques et à l'établissement d'un réseau d'experts (services de mécanique, de plomberie, d'électricité, etc.) avec qui



échanger des services et de qui apprendre des connaissances pratiques. Néanmoins, la persistance de stéréotypes sexuels contribue au maintien de certaines inégalités entre les femmes et les hommes en agriculture, particulièrement en matière d'articulation travail-famille. C'est pourquoi il importe au Conseil que soient mis en place les moyens nécessaires pour soutenir pleinement toutes les femmes qui souhaitent devenir entrepreneures agricoles. Le Conseil en cible un certain nombre dans le présent avis, notamment pour ce qui est de la promotion du métier d'entrepreneuse agricole, de l'accès aux terres disponibles et de la prise en compte des particularités du secteur agricole dans les mesures de soutien aux nouveaux parents. Et en amont, il réitère qu'il faut travailler sur la socialisation égalitaire des filles et des garçons et sur la diversification des choix de carrière.

L'étude réalisée au Conseil montre aussi que les femmes agricultrices participent pleinement aux transformations requises en matière d'environnement, de régionalisation et de technologies. Les actions que déploient les agricultrices rencontrées confirment leur rôle d'actrices de changement social. Leurs propos témoignent d'une pratique entrepreneuriale arrimée à des valeurs sociales et environnementales, et ce, quel que soit leur type de production (animale ou végétale) ou leur mode d'agriculture (conventionnelle ou de proximité). Pour le Conseil, c'est en tablant sur ces forces que les femmes continueront à contribuer à l'avenir de l'agriculture au Québec.



Liste des recommandations

1. Le Conseil recommande au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur de mettre en évidence, dans le Programme de formation de l'école québécoise, le rôle que l'école joue dans la socialisation égalitaire des filles et des garçons.
2. Le Conseil recommande au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur de fournir au personnel enseignant des écoles primaires et secondaires du matériel didactique sur les stéréotypes sexuels, à partir duquel il puisse offrir des activités de formation qui encouragent la diversification des choix de carrière et la présence des femmes dans les métiers à prédominance masculine, dont ceux liés à l'agriculture.
3. Le Conseil recommande 1) aux unités d'enseignement et de recherche responsables des sciences de l'orientation au sein des universités québécoises et 2) à l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ) de réviser les contenus de la formation initiale et continue afin que les conseillères et conseillers d'orientation futurs et actuels soient en mesure de limiter les possibilités de transmission, consciente ou non, des stéréotypes sexuels.
4. Le Conseil recommande à l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec d'utiliser le site *Web Espace parent* pour sensibiliser les parents qui le visitent à l'influence que peuvent avoir les stéréotypes dans le choix de carrière des jeunes.
5. Le Conseil recommande au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec de faire valoir auprès des MRC, notamment à l'aide du document *Plan de développement de la zone agricole Guide d'élaboration*, l'importance: 1) de réaliser un portrait détaillé des lots agricoles vacants et de leurs caractéristiques dans le cadre de l'élaboration; 2) d'intégrer au plan de développement de la zone agricole (PDZA) une analyse des enjeux touchant la relève agricole, et ce, en considérant les réalités de la relève féminine; 3) de faire la promotion des terres agricoles disponibles auprès de l'ensemble de la relève agricole, et plus particulièrement de la relève féminine.
6. Le Conseil recommande à La Financière agricole du Québec d'optimiser ses moyens de diffusion de l'information relative aux divers programmes de financement afin de joindre l'ensemble des agricultrices, et en particulier les membres actuelles et futures de la relève féminine.
7. Le Conseil recommande au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec de mettre à jour le document *Plan de développement de la zone agricole Guide d'élaboration* en vue d'y appliquer la règle de la féminisation, et ce, afin de rendre visibles les agricultrices auprès de l'ensemble des acteurs et actrices du milieu agricole, et de faire en sorte qu'elles se reconnaissent dans la pratique de leur profession.

8. Le Conseil recommande aux syndicats affiliés à l'Union des producteurs [et des productrices] agricoles de féminiser les titres des métiers et des désignations des filières de production spécialisées afin de rendre visible la place des femmes en agriculture.
9. Le Conseil recommande à l'Union des producteurs [et des productrices] agricoles de mettre en œuvre des mesures pour accroître la présence des femmes au conseil d'administration de l'UPA (lequel est formé des trois comités suivants: conseil exécutif, conseil des régions et conseil des spécialités) sachant que les femmes en constituent globalement 15 % des membres en 2019.
10. Le Conseil recommande au ministère de la Famille et au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale d'unir leurs efforts pour:
 - a) conscientiser la population à l'égard du rôle parental des pères et de ses bénéficiaires;
 - b) promouvoir la prise du congé de paternité et du congé parental ainsi que différentes mesures de conciliation travail-famille au sein de milieux de travail variés.
11. Le Conseil recommande au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de procéder à une révision des critères d'accessibilité au programme Pour une maternité sans danger et au Régime québécois d'assurance parentale en tenant compte des particularités du milieu agricole, notamment quant à la dangerosité de certains lieux de travail et à la variation des revenus annuels en raison de facteurs hors de contrôle tels que la météo.
12. Le Conseil recommande au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec d'évaluer les retombées de projets structurants comme celui de la Coopérative de solidarité de services de remplacement agricole (CSSRA) visant à offrir des services de main-d'œuvre agricole ponctuels, de mesurer leur appréciation auprès de la population agricole qui y a recours et enfin, de considérer les résultats qui en découlent pour mettre en place de tels projets.

Bibliographie

- AGRICULTRICES DU QUÉBEC (Page consultée le 3 octobre 2019). «Agricultrices et instances syndicales agricoles», dans *Grands dossiers*, [en ligne], <https://www.agricultrices.com/grands-dossiers/>
- AGRICULTRICES DU QUÉBEC (Page consultée le 2 octobre 2019). «Campagne de valorisation», dans *Fière agricultrice du Québec*, [en ligne], <https://www.agricultrices.com/fiere/>
- AGRICULTRICES DU QUÉBEC (Page consultée le 26 septembre 2019). «Boîte à outils», dans *Mixité des conseils d'administration*, [en ligne], <https://www.agricultrices.com/boite-a-outils/>
- AGRICULTRICES DU QUÉBEC (2014). *Portrait de la conciliation travail-famille dans les fermes du Québec: les CUMO sont-elles des options viables?*, 2 p., [en ligne], https://www.agricultrices.com/wp-content/uploads/filebase/grands-dossiers/Grands-dossiers_TCN_2014-09-17_CUMO.pdf (Page consultée le 26 septembre 2019).
- Analyse du modèle d'affaires de Pangea* (2018). Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, La Financière agricole du Québec, 27 p., [en ligne], https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/agriculture-pecheries-alimentation/publications-adm/rapport/RA_modele_affaires_Pangea_MAPAQ.pdf?1546026826 (Page consultée le 26 septembre 2019).
- AUGER, Rachel et Louise ST-CYR (2000). «Le recours au financement institutionnel des femmes propriétaires uniques d'exploitations agricoles», *Canadian Journal of Administrative Sciences = Revue canadienne des sciences de l'administration*, vol. 17, Issue 4, p. 303-318.
- BANQUE DE DONNÉES DES STATISTIQUES OFFICIELLES SUR LE QUÉBEC (Page consultée le 27 septembre 2019). «Recettes agricoles selon la provenance, Québec», dans *Agriculture et industrie bioalimentaire*, [en ligne], http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken2121_navig_niv_1.page_niv1?p_iden_tran=REPERU7182129-158569061727ok,k&p_lang=1&p_id_domn=242
- BARTHEZ, Alice (2005). «Devenir agricultrice: à la frontière de la vie domestique et de la profession», *Économie rurale: Agricultures, alimentations, territoires*, n° 289-290, p. 30-43, dans *OpenEdition*, [en ligne], <https://journals.openedition.org/economierurale/102> (Page consultée le 27 septembre 2019).
- BARTHEZ, Alice (1983). «Le travail familial et les rapports de domination dans l'agriculture», *Nouvelles Questions Féministes*, n° 5, printemps, p. 19-46.
- BEACH, Sarah S. (2013). "'Tractorettes' or Partners? Farmers' Views on Women in Kansas Farming Households" *Rural Sociology*, vol. 78, no. 2, p. 210-228.
- BERENI, Laure, et al. (2012). *Introduction aux études sur le genre*, 2^e éd. rev. et augm., Bruxelles, De Boeck, 246 p.
- BOUCHARD, Roméo (2014). *Les champs de bataille: histoire et défis de l'agriculture biologique au Québec*, Montréal, Écosociété, 130 p.

- BOUFFARD, Angèle, Marie-Eve ROSS et Émilie TREMBLAY (2016). *Guide pour une gouvernance paritaire: pour des C.A. égalitaires*, Québec, YWCA Québec, Regroupement des groupes de femmes de la Capitale-Nationale, 20 p.
- BRANDTH, Bent (1994). "Changing Femininity the Social Construction of Women Farmers in Norway", *Sociologia Ruralis*, vol. 34, Issue 2-3, p. 127-149.
- BROOM, Douglas (2019). "Flexible jobs can make Work-Life Balance Worse, a German Study finds", dans *World Economic Forum*, 14 March, [en ligne], <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/flexible-working-can-make-work-life-worse-germany/> (Page consultée le 2 octobre 2019).
- Bulletin Transac-terres* (2018). Éd. 2018, La Financière agricole du Québec, 4 p., [en ligne], <https://www.fadq.qc.ca/fileadmin/fr/bulletins/transac-terres-2018.pdf> (Page consultée le 27 septembre 2019).
- CANTIN, Stéfanie (6 juin 2018). *Suivi sur les femmes agricultrices*, [courrier électronique à Nathalie Bissonnette], [en ligne], nathalie.bissonnette@csf.gouv.qc.ca
- CANTIN, Stéfanie, Karine GUILLEMETTE et Isabelle ALLARD (2011). *Portrait de la relève agricole au Québec*, 2011, Québec, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, 68 p.
- CANTIN, Stéfanie, Jérémie HAGEN-VEILLEUX et Denis LANGLOIS (2018). *Portrait de la relève agricole au Québec*, 2016, Québec, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, 76 p.
- CAUX, Rachel (2012). *L'argent du lait: famille, genre et marché dans la région de Québec, 1870-1930*, thèse de doctorat, Trois-Rivières, Université du Québec à Trois-Rivières, 399 p.
- COHEN, Yolande (1988). « Les Cercles de fermières: une contribution à la survie du monde rural », *Recherches sociographiques*, vol. 29, n° 2-3, p. 311-327, dans *Érudit*, [en ligne], <https://id.erudit.org/iderudit/056371ar> (Page consultée le 26 septembre 2019).
- COMMISSION DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES, DE L'ÉNERGIE ET DES RESSOURCES NATURELLES (2016). *Analyse du phénomène d'accaparement des terres agricoles: observations, conclusions et recommandations*, Québec, Assemblée nationale du Québec, 16 p.
- COMMISSION DE PROTECTION DU TERRITOIRE AGRICOLE DU QUÉBEC (2017). *Réflexion sur le morcellement*, Commission de protection du territoire agricole du Québec, 30 p.
- COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (Page consultée le 27 septembre 2019). « Maternité », dans *Santé et sécurité du travail*, [en ligne], <https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/Pages/maternite.aspx>
- COMMISSION SUR L'AVENIR DE L'AGRICULTURE ET DE L'AGROALIMENTAIRE QUÉBÉCOIS (2008). *Agriculture et agroalimentaire: assurer et bâtir l'avenir: rapport*, Québec, Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois, 272 p.
- COMPAGNIE F (Page consultée le 2 octobre 2019). [*Page d'accueil*], [en ligne], <http://compagnie-f.org/>
- CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE (2016). *Bulletin statistique du Régime québécois d'assurance parentale*, Conseil de gestion de l'assurance parentale, 9 p., [en ligne], <http://bit.ly/2Pr5Pb0> (Page consultée le 2 octobre 2019).

- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2016). *L'égalité entre les sexes en milieu scolaire*, recherche et rédaction Hélène Charron, Annie Grégoire-Gauthier et Joëlle Steben-Chabot, Québec, Conseil du statut de la femme, 154 p.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2015). *Pour un partage équitable du congé parental*, recherche et rédaction Olivier Lamalice et Hélène Charron, Québec, Conseil du statut de la femme, 102 p.
- CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE (2010). *Cultivons l'avenir du Québec avec les jeunes néoagriculteurs*, Québec, Conseil permanent de la jeunesse Québec, 93 p., « Recherche-avis ».
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION (2013). *Parce que les façons de réaliser un projet d'études universitaires ont changé...*, Québec, Conseil supérieur de l'éducation, 134 p.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION (2002). *Au collégial: l'orientation au cœur de la réussite*, Québec, Conseil supérieur de l'éducation, 128 p.
- CRESPO, Stéphane (2018). « L'emploi du temps professionnel et domestique des personnes âgées de 15 ans et plus », *Coup d'œil sociodémographique*, mars, n° 62, Institut de la statistique du Québec, [en ligne], <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bulletins/coupdoeil-no62.pdf> (Page consultée le 27 septembre 2019).
- CROCE, Francesca, Sophie BRIÈRE et Maripier TREMBLAY (2016). *Entrepreneuriat féminin autochtone: portrait des obstacles, des facteurs facilitants et des mesures de soutien spécifiques*, Québec, Conseil du statut de la femme, 46 p., [en ligne], https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/entrepreneuriat_autochtone_web.pdf (Page consultée le 25 septembre 2019).
- DAFFLON NOVELLE, Anne (2006). *Filles-garçons: socialisation différenciée?*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 399 p., « Vies sociales ».
- DAGENAIS, Huguette, et al. (1988). *La qualité de vie des femmes en agriculture: faits saillants d'une recherche*, Québec, Fédération des agricultrices du Québec, Groupe de recherche multidisciplinaire féministe, Université Laval, 39 p.
- DELPHY, Christine (2013). « Travail ménager ou travail domestique? », dans *L'ennemi principal, tome 1: économie politique du patriarcat*, Paris, Éditions Syllepse, « Nouvelles questions féministes ». P. 53-67.
- DELVAUX, Martine (2017). « Le boys' club ou comment le pouvoir appartient aux hommes, ensemble », *Salons*, n° 5, automne, dans *Érudit*, [en ligne], <https://salons.erudit.org/salon/regards-feministes-sur-le-canada/> (Page consultée le 4 septembre 2019).
- DESCARRIES, Francine et Marie MATHIEU (2010). *Entre le rose et le bleu: stéréotypes sexuels et construction sociale du féminin et du masculin: résumé*, Québec, Conseil du statut de la femme, 31 p.
- DESCHÊNES, Claude et Karine GUILLEMETTE (2013). *Guide technico-économique de démarrage de l'entreprise maraîchère commercialisant selon la formule de l'agriculture soutenue par la communauté: résultats d'une enquête réalisée en 2008 auprès des entreprises*, Québec, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, 71 p.

- DION, Suzanne (1983). *Les femmes dans l'agriculture au Québec*, Longueuil, Éditions La Terre de chez nous, 165 p.
- DOYON, Mélanie, Maude DESROSIERS-CÔTÉ et Fabien LOYER (2016). « Les PDZA: un renouvellement de la gouvernance agricole », *Revue Vie économique*, vol. 8, n° 19, 9 p., [en ligne], http://www.eve.coop/mw-contenu/revues/25/251/RVE_vol8_no1_Doyon.pdf (Page consultée le 26 septembre 2019).
- DUFRESNE, Marie-Pierre (2006). *Pratiques alternatives des agricultrices au Bas-Saint-Laurent*, mémoire de maîtrise, Rimouski, Université du Québec à Rimouski.
- DUMAS, Colette, *et al.* (1996). « La relève agricole au Québec, une affaire de fils... et de filles », *Recherches sociographiques*, vol. 37, n° 1, p. 39-68, dans *Érudit*, [en ligne], <https://www.erudit.org/fr/revues/rs/1996-v37-n1-rs1596/057009ar/> (Page consultée le 30 septembre 2019).
- DUMONT, Fernand (1986). *Une société des jeunes?*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.
- DUPONT, David (2009). *Une brève histoire de l'agriculture au Québec: de la conquête du sol à la mondialisation*, Montréal, Fides, 226 p.
- EMPLOI-QUÉBEC (Page consultée le 3 septembre 2019). « Explorez un métier ou une profession », dans *Information sur le marché du travail*, [en ligne], http://imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg941_accueil_fran_01 Section Explorer un métier ou une profession.
- ÉQUITERRE (Page consultée le 30 septembre 2019). « Réseau des fermiers de famille », dans *Projets*, [en ligne], <https://equiterre.org/projet/reseau-des-fermiers-de-famille>
- FÉDÉRATION DE LA RELÈVE AGRICOLE DU QUÉBEC (Page consultée le 25 septembre 2019). « Pétition: non à l'accaparement des terres agricoles! », dans *Nouvelles*, [en ligne], <http://www.fraq.qc.ca/2014/nouvelles/petition-non-laccaparement-des-terres-agricoles/>
- FÉDÉRATION DE LA RELÈVE AGRICOLE DU QUÉBEC (2015). *Les aspirations et les besoins des jeunes qui nourriront le Québec de demain: analyse multisectorielle de l'établissement en agriculture*, Fédération de la relève agricole du Québec, 49 p., [en ligne], <https://www.jeunes.gouv.qc.ca/publications/consultations-2015/union-producteurs-agricoles-et-fed-releve-agricole.pdf> (Page consultée le 27 septembre 2019).
- FÉDÉRATION DES APICULTEURS DU QUÉBEC (Page consultée le 10 octobre 2019). « Assemblée de fusion FAQ-SAQ », dans *Nouvelles*, [en ligne], <http://www.apiculteursduquebec.com/nouvelles.asp?id=1046>
- FÉDÉRATION DES PRODUCTEURS ACÉRIQUES DU QUÉBEC (Page consultée le 3 octobre 2019). *La Fédération des producteurs acéricoles du Québec devient les Producteurs et productrices acéricoles du Québec*, [en ligne], https://ppaq.ca/wp-content/uploads/2018/11/FPAQ_Changement_nom_2018.pdf Communiqué de presse, 9 novembre 2018.
- FINANCEMENT AGRICOLE CANADA (Page consultée le 3 septembre 2019). « Agriculture: des produits et des solutions de financement conçus pour les producteurs canadiens », dans *Nous finançons*, [en ligne], <https://www.fcc-fac.ca/fr/we-finance/agriculture.html>

- GAGNON, Jacqueline (1994). *Être agricultrice: étude exploratoire sur la représentation que les femmes en agriculture ont de leur métier*, mémoire de maîtrise, Québec, Université Laval, 92 p.
- GESTION AGRITERRA INC (Page consultée le 1^{er} novembre 2019). *Une première au Québec: un fonds d'investissement en terres agricoles*, [en ligne], <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/une-premiere-au-quebec-un-fonds-dinvestissement-en-terres-agricoles-545370872.html>
- GOVERNEMENT DU CANADA (Page consultée le 26 septembre 2019). «Embaucher un travailleur temporaire dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers: aperçu», dans *Emploi et Développement social Canada*, [en ligne], <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers.html>
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2018). *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023: le Québec à l'ère du plein emploi*, Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 95 p.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2017). *Ensemble pour l'égalité: stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, Québec, Secrétariat à la condition féminine, 157 p.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2007). *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait: politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, 91 p.
- GUILLEMETTE, Karine (2013). *Relève agricole féminine: des parcours qui se distinguent de ceux des hommes: analyse différenciée selon les sexes des caractéristiques de la relève agricole établie au Québec*, Québec, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, 48 p.
- HAMEL, Jacques, Christian MÉTHOT et Gabriel DORÉ (2011). «Étudier et être étudiant, quelles valeurs pour les jeunes d'aujourd'hui», dans Jacques Hamel *et al.* (dir.), *La jeunesse n'est plus ce qu'elle était*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 119-130.
- HAMEL, Thérèse et Michel MORISSET (1994). *Les agricultrices au Québec: tendances et perspectives*, Québec, Groupe de recherche en économie et politique agricoles, Département d'économie rurale, Université Laval, 97 p.
- HARVEY, Valérie et Diane-Gabrielle TREMBLAY (2018). "Paternity leave in Québec: between social objectives and workplace challenges", *Community, Work & Family*, Online 02 Oct., [en ligne], <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1527756> (Page consultée le 26 juillet 2019).
- INDICE ENTREPRENEURIAL QUÉBÉCOIS (Page consultée le 30 septembre 2019). «Indice entrepreneurial québécois 2018», dans *Rapports*, [en ligne], <https://indiceentrepreneurialqc.com/rapports/indice-2018/>
- Info-Transfert: bulletin sur l'établissement et le transfert de ferme* (2009). Année 9, n°6, Québec, TRAGET Laval, Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation, 4 p.
- INSTITUT DE RECHERCHE EN ÉCONOMIE CONTEMPORAINE (2015). *Reprendre l'initiative: mémoire présenté à la Commission de l'agriculture, des pêcheries, de l'énergie et des ressources naturelles (CAPERN), à l'occasion d'un mandat d'initiative sur l'accaparement des terres agricoles*, Montréal, Institut de recherche en économie contemporaine, 21 p.

- La constante progression des femmes* (2013). Éd. 2013, Québec, Conseil du statut de la femme, 44 p.
- LA FINANCIÈRE AGRICOLE DU QUÉBEC (Page consultée le 3 septembre 2019). « Financement », dans *La Financière agricole*, [en ligne], <https://www.fadq.qc.ca/financement/>
- LAFLEUR, Ginette et Marie-Alexia ALLARD (2006). *Enquête sur la santé psychologique des producteurs agricoles du Québec*, Lévis, Coop Fédérée, 81 p.
- LAPEYRE, Nathalie (2006). *Les professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Octares Editions, 214 p.
- LE CHATELIER, Arnaud (2017). *L'agriculture maraîchère sur petites surfaces au Québec: portrait et impact environnemental*, Essai de maîtrise, Sherbrooke, Université de Sherbrooke, 82 p.
- LEBLANC, Isabelle (2018). « Sans distinction d'identité de genre?: les enjeux d'un langage neutre/indifférencié au Nouveau-Brunswick », *Recherches féministes*, vol. 31, n° 2, p. 159-175.
- LEMARIER-SAULNIER, Gabrielle (2016). *Étude sur le travail invisible des femmes en milieu rural*, Longueuil, Fédération des agricultrices du Québec, 51 p., [en ligne], <http://www.agricultrices.com/wp-content/uploads/filebase/Les-femmes-en-milieu-rural-Document-FINAL.pdf> (Page consultée le 30 septembre 2019).
- LES PRODUCTEURS DE LAIT DU QUÉBEC (Page consultée le 25 septembre 2019). « Statistiques », dans *L'économie du lait*, [en ligne], <http://lait.org/leconomie-du-lait/statistiques/>
- LESSARD-TERRIEN, Émilise (2017). *Osez les filles!: une trousse éducative à saveur agricole pour briser les stéréotypes!*, Centre Frère-Moffet Ville-Marie, 17 p. Document inédit.
- LINTEAU, Paul-André, René DUROCHER et Jean-Claude ROBERT (1989). *Histoire du Québec contemporain: de la Confédération à la crise, 1867-1929*, Montréal, Boréal, 758 p.
- Loi sur la protection du territoire et des activités agricoles*, RLRQ, c. 26, art. 28
- MALTAIS, Pierre-Alexandre (2019). « RSI Environnement couronnée par l'OIQ », *Le Quotidien*, 27 mars, [en ligne], <https://www.lequotidien.com/actualites/rsi-environnement-couronnee-par-loiq-3297c131949df21d66084052adec0793> (Page consultée le 26 septembre 2019).
- MARCHAND, Annie (2009). *Quête de reconnaissance des agricultrices et des agriculteurs au sein de la ferme familiale*, mémoire de maîtrise, Sherbrooke, Université de Sherbrooke, 122 p.
- MARCOTTE, Frédéric, et al. (2014). *Plan de développement de la zone agricole de la MRC des Sources*, Québec, Roche ltée Groupe-conseil, [en ligne], <http://www.mrcdessources.com/wp-content/uploads/sites/3/2014/12/PDZA-DOCUMENT-FINAL-JUIN2014.pdf> (Page consultée le 1^{er} octobre 2019).
- MESSING, Karen (2000). *La santé des travailleuses: la science est-elle aveugle?*, Montréal, Éditions du remue-ménage, 306 p.
- NICOURT, Christian (2014). « Le lent dévoilement du travail des agricultrices », *Vertigo-la revue électronique en sciences de l'environnement*, vol. 14, n°1, mai, dans *Érudit*, [en ligne], <https://www.erudit.org/fr/revues/vertigo/2014-v14-n1-vertigo01649/1027965ar/> (Page consultée le 30 septembre 2019).

- NORMANDIN, Céline (2017). « Augmentation de l'affluence aux campus de l'Institut de technologie agroalimentaire », *Le bulletin des agriculteurs*, 6 octobre, [en ligne], <https://www.lebulletin.com/actualites/augmentation-de-laffluence-aux-campus-de-linstitut-de-technologie-agroalimentaire-88667> (Page consultée le 30 septembre 2019).
- OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE (Page consultée le 26 septembre 2019). « Principes généraux de la rédaction épïcène », dans *Banque de dépannage linguistique*, [en ligne], http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=3912
- ORDRE DES AGRONOMES DU QUÉBEC (2005). *Équilibre, bien-être, réciprocité: les mots-clés d'une agriculture durable dans une société durable!*, Montréal, Ordre des agronomes du Québec, 25 p., [en ligne], https://oaq.qc.ca/wp-content/uploads/2016/01/2005_03_09_PlanDevDurable.pdf (Page consultée le 1^{er} octobre 2019).
- ORDRE DES INGÉNIEURS DU QUÉBEC (Page consultée le 26 septembre 2019). « Les femmes en génie au Québec: portrait et perspectives », dans *Femmes en génie*, [en ligne], <http://blogue.oiq.qc.ca/femmes-en-genie/les-femmes-en-genie-au-quebec-portrait-et-perspectives/>
- ORDRE DES MÉDECINS VÉTÉRINAIRES DU QUÉBEC (Page consultée le 16 juillet 2019). « Profil des médecins vétérinaires », dans *La profession*, [en ligne], <https://www.omvq.qc.ca/la-profession/profil-medecins-veterinaires.html>
- QUELLET, Elizabeth, *et al.* (2003). « La transmission de la ferme québécoise d'une génération à l'autre: au-delà des considérations économiques, une question d'échanges, d'intégration aux tâches et de délégation du pouvoir », *Recherches sociographiques*, vol. 44, n° 1, p. 141-164, dans *Érudit*, [en ligne], <https://www.erudit.org/fr/revues/rs/2003-v44-n1-rs562/007194ar/resume/> (Page consultée le 26 septembre 2019).
- PANGEA (Page consultée le 25 septembre 2019). *Comprendre le modèle Pangea*, [en ligne], <http://agriculturepangea.com/fr/comprendre-pangea>
- PERRIER, Jean-Philippe, Isabelle ALLARD et Diane PARENT (2004). *Transfert de ferme et démantèlement au Québec: études de cas*, Québec, TRAGET Laval, 165 p.
- PLANTE, Isabelle, *et al.* (2018). "The Interest Gap: how Gender Stereotype endorsement about Abilities Predicts differences in Academic Interests", *Social Psychology of Education*, vol. 22, Issue 1, p. 227-245.
- POIRÉ, Alexandre et Lucie JEAN (2009). *Les agricultrices du Québec: qui sont-elles?*, Québec, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, 54 p.
- PÔLE D'ÉCONOMIE SOCIALE CENTRE-DU-QUÉBEC, *et al.* (2018). *La relève agricole au féminin: vers de nouveaux outils collectifs: actes du forum*, (Nicolet, le 1^{er} mars 2018), [en ligne], http://www.tiess.ca/wp-content/uploads/2018/04/12_avril_2018_Actes-du-forum.pdf (Page consultée le 30 septembre 2019).
- Portrait des Québécoises* (2018). Éd. 2018, Québec, Conseil du statut de la femme, 52 p.
- PRIMEAU, Martin (2019). « Début d'année sur les chapeaux de roue pour L'Arterre », *La Terre de chez nous*, 25 juin, [en ligne], <https://www.larterre.ca/actualites/en-region/debut-dannee-sur-les-chapeaux-de-roue-pour-larterre> (Page consultée le 30 septembre 2019).

- PRONOVOST, Jean (2015). *À l'écoute de la relève agricole: le vécu et les attentes des jeunes agriculteurs québécois*, Québec, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, 69 p.
- RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (Page consultée le 2 octobre 2019). « Prestations de paternité », dans *Travailleur salarié*, [en ligne], <https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/travailleur-salarie/types-de-prestations/prestations-de-paternite>
- RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (Page consultée le 26 septembre 2019). « Foire aux questions », dans *À propos du régime*, [en ligne], <https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/faq/a-propos-du-regime>
- RICHER, Francine et Louise ST-CYR (1995). « La transmission des exploitations agricoles familiales: le cas des filles d'agricultrices et d'agriculteurs », *Recherches féministes*, vol. 8, n° 2, p. 91-105.
- RIEU, Annie (1991). « Stratégies professionnelles des agricultrices de Midi-Pyrénées membres des groupes féminins », dans Naomi Black et al. (dir.), *Femmes et vie rurale au Québec et en Aquitaine: colloque des 10 et 11 mai 1990*, Bordeaux-Talence, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, p. 9-19.
- RIEU, Annie et Sabrina DAHACHE (2007). « Profession agricultrice: l'invention d'un management agricole et domestique singulier », *Sociologies pratiques*, n° 14, p. 45-57, dans *Cairn.Info*, [en ligne], <https://www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2007-1-page-45.htm> (Page consultée le 30 septembre 2019).
- SACHS, Carolyn, et al. (2016). *The Rise of Women Farmers and Sustainable Agriculture*, Iowa City, University of Iowa Press, 196 p.
- SERVICES QUÉBEC (Page consultée le 2 octobre 2019). *Deux annonces pour la clientèle agricole en relation avec la création d'entreprise*, [en ligne], <http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?aiguillage=ajd&type=1&idArticle=2701171340>
- SHUMSKY, Matthew et Allison NELSON (2018). « Les exploitantes et les jeunes exploitants agricoles représentent une nouvelle ère pour les agriculteurs canadiens », *Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne*, [en ligne], <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/96-325-x/2017001/article/54925-fra.pdf?st=huCiBaf1> (Page consultée le 25 septembre 2019). N° 96325-X
- SIMARD, Myriam et Louise ST-CYR (1990). *L'accès à la propriété et au financement agricoles par les femmes au Québec: obstacles financiers et socio-culturels*, Montréal, École des hautes études commerciales, 140 p, « Cahier de recherche ».
- STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 1^{er} octobre 2019). « Travail agricole rémunéré dans l'année précédant le recensement: Québec », dans *Données sur les exploitations et les exploitants agricoles*, [en ligne], <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210043901&pickMembers%5B0%5D=1.262> N° 95-640-X.
- STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 30 septembre 2019). « Le Québec mène dans les productions laitière, acéricole, porcine ainsi que dans celle des fruits, petits fruits et des noix », dans *Données sur les exploitations et les exploitants agricoles*, [en ligne], <http://www.statcan.gc.ca/pub/95-640-x/2016001/article/14804-fra.htm> N° 95-640-X.

- STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 27 septembre 2019). *Fermes déclarantes ayant un plan de relève écrit pour l'exploitation*, [en ligne], <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210044801&pickMembers%5B0%5D=1.262>
- STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 26 septembre 2019). *Exploitants agricoles classés selon le nombre d'exploitants par ferme et l'âge: Québec*, [en ligne], <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3210044201&pickMembers%5B0%5D=1.262>
Tableau 32-10-044201.
- STATISTIQUE CANADA (2017). *Un portrait des exploitations agricoles au XXI^e siècle*, Statistique Canada, 12 p., [en ligne], <http://www.statcan.gc.ca/pub/95-640-x/2016001/article/14811-fra.pdf> (Page consultée le 30 septembre 2019). N° 95-640-X.
- TABLE DE CONCERTATION DES GROUPES DE FEMMES DE LANAUDIÈRE (2010). *Un portrait des femmes en agriculture dans Lanaudière*, Joliette, Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière, 94 p.
- TAYLOR, Stephanie (2001). "Locating and conducting discourse analytic research", dans Margaret Wetherell, Stephanie Taylor et Simeon J. Yates (dir.), *Discourse as Data: a Guide for Analysis*, Londres, Sage, p. 5-48.
- TESSIER, Audrey, Karine POULIOT et Mathieu ROUSSEAU (2012). *Plan de développement de la zone agricole: guide d'élaboration*, Québec, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, 44 p.
- TONDREAU, Jacques, Diane PARENT et Jean-Philippe PERRIER (2002). *Transmettre la ferme familiale d'une génération à l'autre*, Québec, Agri-Gestion Laval, 213 p.
- TRAUGER, Amy (2004). "'Because they can do the Work': Women Farmers in Sustainable Agriculture in Pennsylvania, USA", *Gender, Place & Culture*, vol. 11, Issue 2, p. 289-307.
- TREMBLAY, Diane (2018). «Entreprenariat: des progrès majeurs depuis 10 ans au Québec grâce aux femmes», *Le Journal de Québec*, 6 novembre, [en ligne], <https://www.journaldequebec.com/2018/11/06/des-progres-majeursdepuis-dix-ans-au-quebec-grace-aux-femmes> (Page consultée le 25 septembre 2019).
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2003). «Articulation emploi-famille: les usages du temps chez les pères et les mères», *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 16, n° 1, p. 76-93, dans *Érudit*, [en ligne], <https://id.erudit.org/iderudit/009628ar> (Page consultée le 3 octobre 2019).
- TREMBLAY, Martine (1993). «La division sexuelle du travail et la modernisation de l'agriculture à travers la presse agricole, 1840-1900», *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 47, n° 2, p. 221-244, dans *Érudit*, [en ligne], <http://id.erudit.org/iderudit/305218ar> (Page consultée le 1^{er} octobre 2019).
- UNION DES PRODUCTEURS AGRICOLES (Page consultée le 15 octobre 2019). «VosAgriculteurs.tv», dans *L'agriculture au Québec*, [en ligne], <https://www.upa.qc.ca/fr/organisation/#executive-members>
- UNION DES PRODUCTEURS AGRICOLES (Page consultée le 3 octobre 2019). «L'organisation, 'conseil'», dans *L'information sur l'UPA*, [en ligne], <https://www.upa.qc.ca/fr/textes-dopinion/2019/04/la-parite-un-enjeu-de-societe/>

UNION DES PRODUCTEURS AGRICOLES (Page consultée le 17 avril 2019). «La parité: un enjeu de société», dans *Centre des communications*, [en ligne], <https://www.upa.qc.ca/fr/textes-dopinion/2019/04/la-parite-un-enjeu-de-societe/>

Valeur des terres agricoles dans les régions du Québec (2011). Éd. 2011, La Financière agricole du Québec, 6 p., [en ligne], <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2219376> (Page consultée le 27 septembre 2019).

VEILLETTE, Lucie (2016). *Du cédant au repreneur: planifier et réussir un transfert d'entreprise agricole à une relève non apparentée: rapport final*, Victoriaville, Centre d'innovation sociale en agriculture, 58 p.

VEILLETTE, Lucie et Sandrine DUCRUC (2017). *La relève agricole au féminin: vers de nouveaux outils collectifs*, Centre d'innovation sociale en agriculture, 96 p.

VIENS, Christian et Aimé LEBEAU (2011). *Les comportements des familles agricoles à l'égard de la gestion du stress et de la recherche d'aide: étape 1: analyse de besoins dans le cadre du projet-pilote «le travailleur de rang, une plus-value pour une qualité de vie en milieu rural agricole» réalisé par l'organisme Au Cœur des Familles Agricoles*, Longueuil, Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie, Direction de santé publique, Au Cœur des Familles Agricoles, 43 p.

VISAGES DE LA RELÈVE AGRICOLE (Page consultée le 3 octobre 2019). [*Page d'accueil*], [en ligne], <http://visagesreleve.com/>

Annexe 1 – Remarques méthodologiques

Aux fins de la préparation du présent avis du Conseil, une étude qualitative a été menée auprès de jeunes femmes se trouvant, seules ou à titre de copropriétaires, à la tête d'une entreprise agricole. L'objectif consistait à mettre en lumière leur expérience d'établissement afin d'enrichir l'état de situation dressé à la lumière des écrits recensés au sujet de la place des femmes en agriculture.

La méthode de recherche privilégiée a été retenue pour sa capacité à rendre compte de phénomènes sociaux et à mieux les comprendre. La démarche ne visait pas à quantifier l'information recueillie, ni à dresser des constats généralisables à l'ensemble d'une population, la relève féminine en l'occurrence. Elle avait plutôt pour but d'accéder à une somme d'expériences, d'en dégager les similitudes et d'en approfondir la signification, et ce, en faisant écho aux enquêtes antérieures menées sur le sujet. Il est ainsi plausible de croire que les constats qui se dégagent des entretiens auprès des participantes puissent aussi être observés dans l'ensemble de la relève agricole féminine. Au surplus, ces constats relatifs à la relève agricole féminine sont aussi d'intérêts pour d'autres secteurs d'activité: par exemple, ceux concernant la conciliation travail-famille peuvent se rapporter aussi à la situation des entrepreneures et des travailleuses autonomes.

Cette étude qualitative s'est déroulée en quatre étapes.

1) L'élaboration du schéma d'entrevue

Un schéma d'entrevue a été conçu afin de couvrir les dimensions à l'étude lors d'entretiens semi-dirigés. Dans un premier temps, les participantes étaient invitées à raconter leur expérience d'établissement selon leur propre vécu, dans la perspective des récits de vie. Dans un second temps, elles étaient amenées à discuter plus particulièrement de l'accès au financement, de leur formation, de la division des tâches et des rôles dans l'exploitation agricole, de leurs lieux de travail, des outils et de la machinerie utilisés ainsi que de la conciliation travail-famille. Enfin, la question des rapports avec leurs pairs et avec différents interlocuteurs et interlocutrices issus du milieu agricole a été abordée avec elles.

2) La sélection des participantes

Ont été repérées 22 agricultrices de la relève s'étant établies ou en voie de le faire, et ce, tant en agriculture plus conventionnelle (où la mise en marché et les pratiques sont organisées et réglementées) qu'en agriculture alternative ou de proximité (qui se développe autour d'exploitations à petite échelle et de la vente directe). Elles ont été recrutées à l'aide de la technique «boule de neige» et sollicitées pour participer à l'étude par courriel ou par téléphone.

3) La réalisation des entrevues

Les 22 entrevues individuelles semi-dirigées ont été réalisées à l'hiver et au printemps 2018, ainsi qu'à l'hiver 2019, en face à face ou au téléphone. D'une durée approximative d'une heure et demie, elles ont toutes été enregistrées avec le consentement des participantes, selon une entente de confidentialité.

4) Le traitement et l'analyse des propos recueillis

Les propos recueillis auprès des participantes ont été retranscrits intégralement et codifiés à l'aide du logiciel N'Vivo. Après plusieurs lectures, ils ont ainsi été consignés en fonction d'une grille de thèmes, de manière à faire ressortir les points de convergence et les singularités parmi les expériences des participantes.

Tableau 1
Répartition des 22 participantes à l'étude selon divers paramètres

Région administrative		
Bas-Saint-Laurent		3
Capitale-Nationale		3
Chaudière-Appalaches		2
Estrie		2
Laurentides		2
Mauricie		1
Montérégie		8
Montréal		1
Mode d'établissement		
Relève apparentée		11
Relève non apparentée		2
Démarrage		9
Statut de propriétaire*		
En voie de s'établir		3
Copropriétaire		11
Propriétaire unique		9
Type de productions*		
Animales	Bovins laitiers	4
	Bovins de boucherie	1
	Ovine	1
	Abeilles à miel	1
	Porc	1
	Volaille et œufs de consommation	1
Végétales	Grandes cultures, légumes plein champs, acériculture	6
	Maraîchère sur petites surfaces	8
Parentalité		
Participantes ayant des enfants		14
Monoparentales		3
Participantes n'ayant pas d'enfants		8
Revenu individuel		
60 000 \$ à 79 999 \$		1
40 000 \$ à 59 999 \$		7
20 000 \$ à 39 999 \$		7
Moins de 20 000 \$		7

* Une même participante se retrouve dans deux catégories, puisqu'elle est à la fois copropriétaire d'une exploitation avec son conjoint et propriétaire unique d'une autre entreprise agricole.

Annexe 2 – Liste des personnes consultées

Anne-Marie Beaudoin, alors coordonnatrice à L'Arterre

Marie-Claude Bernard, directrice du Financement agricole et forestier, La Financière agricole

Stéphanie Cantin, professionnelle de recherche à la Direction de la main d'œuvre et de la relève au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec

Julie Courville, directrice de l'indemnisation et de la réadaptation à la CNESST

France de Montigny, directrice générale de l'organisme Agricultrices du Québec

Gabriel Garcia, fondateur et coordonnateur du Centre pour l'immigration en région

Christine Gaudet, coordonnatrice à la Coopérative de solidarité de services de remplacement agricole

Jean-François Guay, direction régionale de la Capitale-Nationale, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec

Annie Jacques, directrice des Ressources humaines, La Financière agricole

Stéphane Labrie, président de la Commission de protection du territoire agricole

Richard Laroche, vice-président à la Clientèle, La Financière agricole

Clara Meunier-Gauthier, agente de développement au Centre de formation Frère-Moffet Ville-Marie

André Picard, vice-président au Financement, La Financière agricole

Mathieu Pigeon, responsable des communications à l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

Marie-Claude Riopelle, conseillère experte aux affaires universitaires à la Direction de l'enseignement et de la recherche universitaires du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Johanne Veilleux, professionnelle à la Direction des services éducatifs complémentaires et de l'intervention en milieu défavorisé au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur



csf.gouv.qc.ca

*Conseil du statut
de la femme*

Québec 