



## Planification stratégique – Rapport final révisé

Présentée à :  
Madame France De Montigny,  
Directrice générale  
Et au comité de suivi



8 mars 2022

## Table des matières

<b>1. Introduction et contexte</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Sommaire des travaux réalisés et de la démarche</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Analyse de l'environnement interne</b> .....	<b>5</b>
3.1. Historique et raison d'être .....	5
3.2. Statut et mode de gouvernance .....	6
3.3. Mission actuelle.....	6
3.4. Le nombre de membres tend à diminuer depuis plus de 10 ans.....	6
3.5. Évolution et tendances des femmes agricultrices au Québec .....	8
3.6. Projets en cours et services offerts .....	15
3.7. Des ressources humaines engagées, avec de nombreux projets ad hoc.....	19
3.8. Les membres du CA : partagées entre revendication et développement .....	20
3.9. Des syndicats régionaux conscients de leurs défis .....	21
3.10. Une structure de revenus fondée sur le soutien externe .....	22
3.11. Les moyens de promotion et de communication .....	23
3.12. Des partenaires qui suivent les AQ avec intérêt et préoccupation.....	24
<b>4. Analyse de l'environnement externe</b> .....	<b>29</b>
4.1. L'UPA soucieuse d'assurer la dynamique de l'ensemble de sa relève syndicale .....	29
4.2. Des non-membres qui méconnaissent les AQ et ses services .....	29
4.3. Faits saillants des tendances générales.....	33
<b>5. Diagnostic stratégique</b> .....	<b>35</b>
5.1. Constats stratégiques.....	35
5.2. Diagnostic stratégique .....	38
5.3. Les grands enjeux.....	41
<b>6. Le plan stratégique</b> .....	<b>42</b>
6.1. La mission révisée.....	42
6.2. La vision 2022-2027.....	43
6.3. La stratégie.....	44
6.4. Résumé de la stratégie, des pistes d'action et plan d'action .....	52
<b>7. Annexe</b> .....	<b>54</b>
7.1. Analyse des tendances dans l'avancement des femmes .....	54
7.2. Tendances dans le domaine agricole.....	58
7.3. Compte-rendu des entrevues stratégiques.....	59

<b>7.4.</b>	<b>Compte-rendu du lac-à-l'épaule avec les membres du CA .....</b>	<b>67</b>
<b>7.5.</b>	<b>Évolution du nombre de membres des AQ, par région .....</b>	<b>71</b>
<b>7.6.</b>	<b>Groupe de discussion auprès de non-membres (compte-rendu) .....</b>	<b>72</b>
<b>7.7.</b>	<b>Résumé des ateliers avec des membres des syndicats régionaux .....</b>	<b>82</b>

## 1. Introduction et contexte

Il existe abondamment de ressources et d'expertises au Québec concernant l'avancement des femmes et ce travail se poursuit depuis plusieurs générations et cette démarche nous permet de prendre conscience des avancées et de placer ces enjeux dans le contexte d'aujourd'hui.

Nous avons réalisé que le sujet du féminisme est complexe et passionnant, car il nous oblige à nous remettre en question, à faire un examen de nos croyances, de nos convictions, tout en nous basant sur des faits, des données, des échanges et discussions.

Au cours des dernières années, les AQ ont changé leur image et ont lancé plusieurs services et projets tels que le mentorat, le codéveloppement, le soutien à l'entrepreneuriat, l'étude sur les garderies et la conciliation travail-famille par exemple. Dans ce contexte, pour la petite équipe des AQ et les administrateurs bénévoles il était devenu nécessaire de prendre un pas de recul pour clarifier les priorités. Car l'environnement évolue et toute organisation est appelée à se remettre en question, se renouveler pour assurer de sa pérennité.

La démarche qui suit est le fruit d'une réflexion en profondeur, nourrie par une consultation de l'ensemble des parties prenantes, que ce soient les membres des syndicats régionaux, les non-membres, les partenaires du domaine agricole ou institutionnel, ainsi que les membres du CA de l'organisme.

Nous tentons de présenter le plus fidèlement possible les résultats des analyses et réflexions dans les pages qui suivent. Ils sont guidés par le plan de travail convenu avec le comité de suivi et les questions stratégiques que soulève cette démarche. Le but étant de développer la meilleure stratégie pour assurer la poursuite de cette évolution, qui s'opère depuis près d'un siècle<sup>1</sup>. Nous remercions les AQ de nous avoir confié ce mandat qui est très stimulant, ainsi que toutes les personnes qui ont accepté de participer à cette réflexion menée avec ouverture, transparence et collaboration.

Quel que soit le résultat de cette démarche, tous ceux qui y auront participé en auront certainement tiré des idées, des réflexions, des apprentissages. Nous espérons que celles-ci pourront s'inscrire dans la continuité et permettre de consolider l'avenir de cette organisation, née il y a plus de 30 années déjà.

---

<sup>1</sup> Depuis la création de la Fondation de l'Union des catholiques des cultivateurs (UCC). Source : <https://agricultrices.com/historique-femmes-en-agriculture/>

## 2. Sommaire des travaux réalisés et de la démarche

### 1.0 Activités de planification et démarrage de l'étude

### 2.0 Analyse de l'environnement interne

- Inventaire et analyse des données et documentations disponibles
- Revue de la mission, valeurs, services, ressources humaines et financières, site web, communications
- Lac-à-l'épaule avec le CA

### 3.0 Analyse de l'environnement externe

Analyse des tendances et des changements dans l'environnement

- Entrevues stratégiques auprès de partenaires (5)
- Deux (2) groupes de discussion auprès d'agricultrices non-membres (9 personnes)
- Consultation et atelier auprès de représentantes d'exécutif des syndicats régionaux (2 groupes)

### 4.0 Rapport diagnostic

- Dépôt au comité stratégique
  - FFOM, constats
  - Orientations préliminaires (à compléter à la suite de la validation)

### 5.0 Élaboration de la stratégie et du plan de mise en œuvre

- Ébauche de stratégie avec l'équipe interne (direction générale)
- Mission actualisée, objectifs, vision
- Orientations stratégiques préliminaires
- Axes d'intervention et chantiers prioritaires
- Atelier avec les syndicats régionaux
  - Appropriation du diagnostic et validation de la vision et de la stratégie
  - Inventaire des pistes d'action des syndicats régionaux
  - Échéanciers et responsables
- Élaboration du plan d'action provincial

## 3. Analyse de l'environnement interne

### 3.1. Historique et raison d'être

L'histoire des Agricultrices du Québec s'inscrit dans la continuité de la lutte des femmes et la mise en place de mesures, de lois et de moyens pour la défense et la reconnaissance du droit des femmes, et la quête de leur autonomie, notamment pour :

- Obtenir le droit d'ouvrir un compte de banque (1934);
- Obtenir le droit de vote et d'éligibilité au provincial (1940);
- Obtenir la capacité juridique de la femme mariée : les époux sont dorénavant considérés comme partenaires dans la direction morale et matérielle de la famille (1964);
- L'adoption de la loi fédérale sur le divorce qui reconnaît la cruauté physique ou mentale comme motifs suffisants pour demander ou obtenir un divorce (1968);

- La mise en place du programme de prestation de maternité du régime d'assurance chômage (1971);
- L'adoption d'un nouveau code civil qui reconnaît l'égalité des époux (1980);
- **La fondation de la Fédération des agricultrices du Québec (1987);**
- La loi sur le patrimoine familial, partageant à parts égales la valeur des biens lors de la rupture du couple (1989);
- La loi sur l'équité salariale (1996);
- L'obtention de postes réservés aux agricultrices dans les syndicats locaux de l'UPA et financement quinquennal extraordinaire à la Fédération des AQ par l'UPA (2012);
- La consultation provinciale « femmes et ruralité » (2015).

Ces avancées ont été possibles grâce aux efforts soutenus et aux combats de plusieurs femmes courageuses et engagées. Ils étaient certainement nécessaires et ne doivent pas être oubliés et on ne peut pas nécessairement prendre tout ceci pour acquis. Tout n'est pas réglé ou parfait, mais les enjeux ou les besoins semblent différents à la lumière des analyses et des consultations.

### 3.2. Statut et mode de gouvernance

Le CA est composé des dix présidentes élues des regroupements régionaux et la présidente provinciale élue lors de l'assemblée générale annuelle des membres. Elles forment le conseil d'administration qui prend les décisions et administrent la fédération.

Les membres se regroupent dans 10 syndicats d'agricultrices régionaux. Un conseil d'administration est élu dans chaque syndicat. Les présidentes élues siègent sur les conseils d'administration des Fédérations régionales de l'UPA.

### 3.3. Mission actuelle

*« Valoriser toutes les femmes œuvrant en milieu agricole et forestier tout en soutenant le développement de leurs capacités entrepreneuriales individuelles et collectives et en reconnaissant leur contribution économique. »*

Sur le site web, on retrouve aussi cette phrase qui semble décrire le « carré de sable » de l'organisation : *« Nous sommes un lobby qui influence le gouvernement et le secteur agricole sur des enjeux touchant directement les agricultrices et leurs familles. »*

Dans la mission, il y a donc deux grands axes d'intervention :

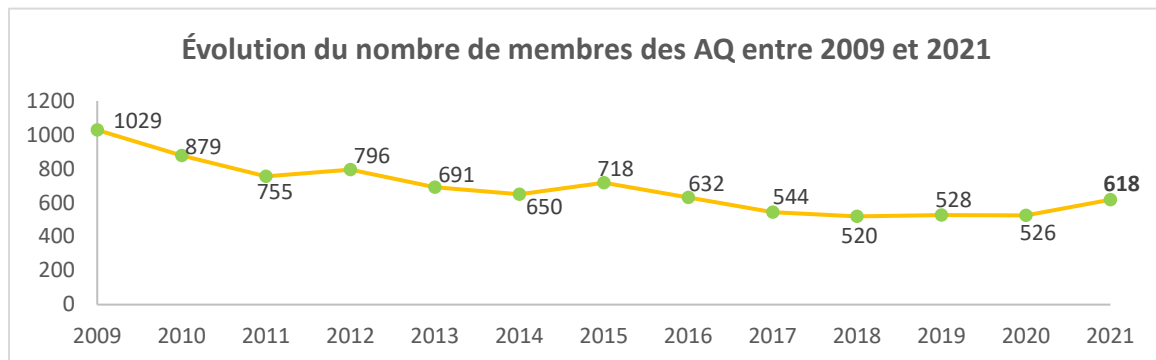
- La valorisation des femmes par leur développement et la reconnaissance de leur contribution.
- Défendre l'intérêt et la place des femmes auprès du gouvernement et des instances agricoles.

### 3.4. Le nombre de membres tend à diminuer depuis plus de 10 ans

Le nombre de membres des Agricultrices du Québec a récemment connu un regain de croissance, de l'ordre de 17,5%, entre le 31 juillet 2020 et le 31 juillet 2021. Le nombre total se situe désormais à 622 membres, ce qui demeure très faible considérant que l'on retrouve plus de 27 000 entreprises agricoles au Québec. Un graphique plus détaillé, selon chacune des régions, est inclus en annexe du rapport. Malgré la hausse récente, le nombre de membres des Agricultrices du Québec a chuté de près de 26% entre 2009 et 2011, et de 18% entre 2011 et 2021. Pour la même période, le nombre de fermes a diminué de 7% et la proportion de femmes en agriculture est



demeurée similaire (27%)<sup>2</sup>. Voici l'évolution du nombre de membres des Agricultrices du Québec<sup>3</sup>.



Selon les documents internes des AQ, parmi les 622 membres, le tiers (33%) sont âgées de moins de 40 ans. Tout près du quart (23%) sont propriétaires de leur entreprise agricole et près de la moitié (47%) sont copropriétaires.

**Répartition des membres selon leur secteur d'activité en date de 2021 :**

	propriétaire (163)		Copropriétaire (324)		Total (622)	
Acéricole	13	8.0%	49	15.1%	74	11.9%
Apicole	7	4.3%	6	1.9%	16	2.6%
Autre production animale	16	9.8%	1	0.3%	49	7.9%
Bovine	12	7.4%	14	4.3%	36	5.8%
Céréalière	30	18.4%	55	17.0%	108	17.4%
Fruitière	6	3.7%	13	4.0%	20	3.2%
Grandes cultures	32	19.6%	80	24.7%	146	23.5%
Laitière	43	26.4%	124	38.3%	229	36.8%
Maraichère	47	28.8%	66	20.4%	136	21.9%
Ovine	16	9.8%	24	7.4%	53	8.5%
Pomme	3	1.8%	2	0.6%	7	1.1%
Porcine	12	7.4%	20	6.2%	34	5.5%
Volaille et œufs	18	11.0%	22	6.8%	45	7.2%
Forestière	5	3.1%	5	1.5%	12	1.9%

**3.4.1. La tarification combinée des AQ et de l'UPA**

Être membre d'une organisation implique le paiement d'une cotisation, souvent annuelle, qui permet de bénéficier des avantages et services qui sont liés au statut de membre. Dans le cas des AQ, on peut notamment penser aux outils et ressources liés à Dimension E, à la série de conférences-discussions ou à l'implication auprès d'un CA des Agricultrices. Pour la relève, c'est notamment le réseautage, le développement des compétences entrepreneuriales, les activités sociales et certains rabais auprès de partenaires. Voici le récapitulatif de la tarification dans le secteur agricole auxquelles doivent adhérer obligatoirement les producteurs-propriétaires et de façon facultative aux autres syndicats, tels que les AQ ou la Fédération de la relève agricole (FRAQ):

<sup>2</sup> Source : [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/agriculture-pecheries-alimentation/agriculture/devenir-agriculteur/ED\\_portrait\\_releve\\_agricole\\_MAPAQ.pdf?1595448170](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/agriculture-pecheries-alimentation/agriculture/devenir-agriculteur/ED_portrait_releve_agricole_MAPAQ.pdf?1595448170)

<sup>3</sup> Source : Données fournies par les Agricultrices du Québec

Tableau sommaire de tarification (avant taxes)			
Durée	Agricultrices du Québec	Fédération de la relève agricole (FRAQ)	Union des producteurs agricoles
1 an	45 \$ 3 \$ par cotisation de l'UPA	50 \$ 7 \$ par cotisation de l'UPA	Cotisation simple : 396 \$ Cotisation double : 792 \$ Contribution : variable
3 ans	114,75 \$	120 \$ avec t-shirt en bonus	

Les cotisations annuelles que les productrices et producteurs agricoles doivent verser à l'UPA varient selon la catégorie de leur entreprise. Elles sont simples ou doubles. Ces cotisations fixes représentent environ 60 % du financement de l'UPA<sup>4</sup>.

Les 40 % restants proviennent des cotisations, qui sont des frais que les producteurs paient pour financer les activités et l'administration d'un plan conjoint de mise en marché. Ces frais sont perçus par la fédération ou le syndicat spécialisé qui administre ledit plan conjoint<sup>5</sup>.

### 3.5.Évolution et tendances des femmes agricultrices au Québec

#### 3.5.1. Depuis 1986, un accès à la propriété plus équitable

À l'issue de plusieurs années de revendications faites par les femmes collaboratrices auprès de l'UPA, elles ont finalement obtenu le statut de productrice agricole plutôt que de collaboratrice dans l'Union. Elles ont aussi mené plusieurs batailles auprès des gouvernements afin que les conjointes de producteurs bénéficient elles aussi de la prime à l'établissement. C'est l'arrivée, en 1986, de la loi sur le financement agricole qui a permis de retirer cette clause dite discriminatoire pour les femmes de moins de 40 ans.

Les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses à démarrer une nouvelle entreprise que les hommes (45% contre 30%)<sup>6</sup>. Elles s'établissent aussi plus tard que les hommes dans un contexte généralement moins planifié. Au niveau de la relève, les transferts d'entreprises familiales à une femme sont moins fréquents et celles-ci obtiennent généralement moins de part que les hommes au départ<sup>7</sup>. C'est probablement pourquoi elles priorisent donc le démarrage de leur propre projet dans une plus grande proportion.

#### 3.5.2. Un accès au régime québécois d'assurance parentale

Entre 2004 et 2006, les Agricultrices du Québec ont effectué des activités de lobby visant à ce que les Agricultrices aient le droit d'obtenir des congés parentaux (RQAP). Toutes les travailleuses autonomes ont bénéficié de ce droit. Elles continuent de faire pression sur les paliers gouvernementaux afin de faire changer les critères d'accès au RQAP et au programme pour une maternité sans danger. À la suite de l'adoption d'une résolution au Congrès général de l'UPA, les

<sup>4</sup> Source : <https://www.upa.qc.ca/fr/financement/#difference>

<sup>5</sup> Source : <https://www.upa.qc.ca/fr/financement/#difference>

<sup>6</sup> Source : <https://agricultrices.com/enjeux-agricoles-condition-feminine/#reap>

<sup>7</sup> Source : <https://agricultrices.com/enjeux-agricoles-condition-feminine/#reap>



Agricultrices du Québec collaborent désormais avec la direction Recherches et politiques agricoles de l'Union sur le dossier, ce qui ajoute davantage de poids aux demandes.

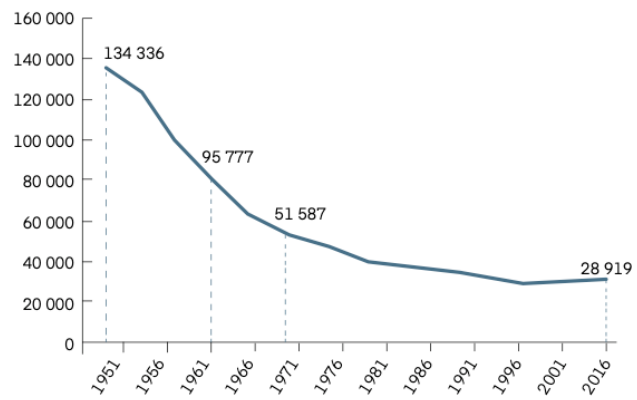
**Depuis 2015, les Agricultrices du Québec font ressortir différents problèmes en lien avec le Programme.**

- Les productrices ayant peu ou pas de salaire lors du démarrage d'une entreprise.
- Perte de prestation lors de gains saisonniers ou ponctuels.
- Prestations insuffisantes pour permettre l'embauche d'un ou d'une employée spécialisée.

### 3.5.3. Diminution du nombre de fermes qui tend à se résorber au Québec

Au Québec, le nombre de fermes est en décroissance. Leur nombre est passé de 58 922 en 1971 à 29 437 en 2011. Ce nombre s'est stabilisé depuis, alors que l'on comptait 27 442 exploitations agricoles en décembre 2020.<sup>8</sup> Fait intéressant, en 2020, pour la première fois depuis plusieurs décennies, le nombre de nouvelles exploitations enregistrées (1163) a surpassé le nombre de fermes qui ont fermé (1076).<sup>9</sup> Les régions de l'Abitibi-Témiscamingue et le Bas-Saint-Laurent figurent parmi celles qui présentent la plus forte croissance, avec respectivement une hausse nette de 28 et 12 fermes sur leur territoire<sup>10</sup>. L'UPA explique notamment cette hausse à l'intérêt croissant envers l'autonomie alimentaire et les productions à petite échelle. L'organisme croit que cette tendance devrait se poursuivre dans les années à venir, encourageant l'entrepreneuriat agricole.

Nombre de fermes au Québec, 1951 à 2016

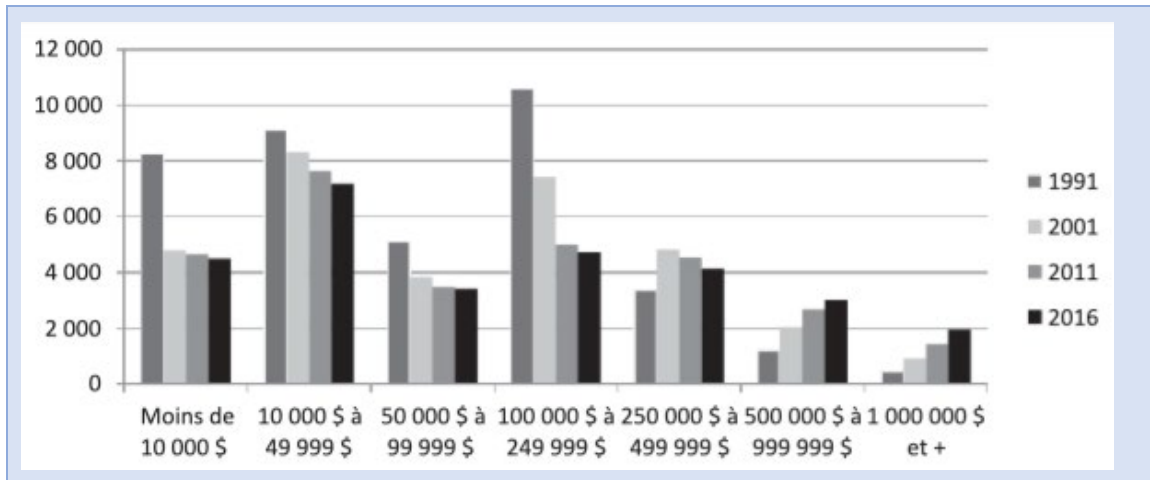


Évolution du nombre de fermes au Québec selon le chiffre d'affaires annuel brut

<sup>8</sup> Source : <https://www.laterre.ca/actualites/en-region/augmentation-du-nombre-de-fermes-au-quebec-en-2020>

<sup>9</sup> Source : <https://www.journaldequebec.com/2021/01/18/le-nombre-de-fermes-au-quebec-augmente-une-premiere-depuis-des-decennies>

<sup>10</sup> Source : <https://www.mapaa.gouv.qc.ca/fr/Regions/abitibitemiscamingue/brininfo/Pages/croissance-importante-exploitations-agricoles.aspx>



Le chiffre d'affaires des fermes québécoises évolue aussi<sup>11</sup>. Au cours des dernières années, les petites exploitations se stabilisent, alors que la proportion de fermes qui présentent un chiffre d'affaires supérieur à 500 000 \$ augmente<sup>12</sup>.

Il est difficile de quantifier avec précision le nombre de femmes en agriculture. La statistique la plus précise provient de la banque de données des statistiques officielles du Québec. En 2015, on dénombrait 54 500 personnes occupant un poste en agriculture, soit 72% d'hommes et 28% de femmes. Cependant, ce nombre ne tient pas compte des femmes qui participent à des activités agricoles sans recevoir de salaire. En 2008, on estimait à tout près de 25 000 le nombre de femmes détenant des parts d'une entreprise agricole ou qui sont la conjointe d'un agriculteur<sup>13</sup>.

Malgré une baisse du nombre de fermes au Québec<sup>14</sup>, le pourcentage de femmes qui exploitent une entreprise agricole s'est maintenu autour de 25 %<sup>15</sup>. Au moment d'écrire ces lignes, les statistiques liées au recensement agricole de 2021 ne sont pas encore disponibles.

#### 3.5.4. Perception des femmes dans le secteur agricole

Il reste encore beaucoup de travail à faire afin d'atteindre l'équité entre agriculteurs et agricultrices. Le Conseil du statut de la femme, dans sa publication « Cultiver les possibles » (2019), illustre de nombreux défis auxquels les femmes agricultrices doivent faire face<sup>16</sup> :

- Difficulté à être prise au sérieux;
- Exigence d'une validation masculine;
- Remarques discriminatoires d'intervenants du milieu;
- Exigences de financement parfois différentes de celles des hommes;
- Division sexuelle du travail à la ferme;

<sup>11</sup> Évolution du nombre de fermes selon le chiffre d'affaires annuel brut (\$ courants) Source : Statistique Canada, Recensements de l'agriculture, 1991, 2001, 2011 et 2016. Compilation des auteurs

<sup>12</sup> Source : [https://www.researchgate.net/publication/341331042\\_Fiche\\_informative\\_-\\_Agriculture\\_comprendre\\_la\\_diversite\\_et\\_ses\\_enjeux#pf1](https://www.researchgate.net/publication/341331042_Fiche_informative_-_Agriculture_comprendre_la_diversite_et_ses_enjeux#pf1)

<sup>13</sup> Source : <https://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/Agricultrices.pdf>

<sup>14</sup> Source : <https://www.laterre.ca/actualites/vie-rurale/place-femmes-agriculture>

<sup>15</sup> Exploitant(e) : doit détenir le titre de propriété

<sup>16</sup> Source : [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Avis\\_femmes\\_agriculture\\_20191121.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Avis_femmes_agriculture_20191121.pdf)

Même si la cause a progressé au cours des dernières années, il n'en demeure pas moins que les femmes doivent encore se battre pour faire valoir leurs droits et être reconnues à la hauteur de leurs compétences.

De plus, la nouvelle génération de jeunes agricultrices éprouve parfois de la difficulté à saisir les enjeux que cela peut représenter. D'emblée, certaines considèrent que l'équité a déjà été atteinte et se sentent donc moins interpellées. **Leur sentiment d'appartenance à l'organisme pourrait alors être plus faible si elles ne perçoivent pas la pertinence de travailler sur cet enjeu. Les Agricultrices du Québec devront donc continuer à jouer un rôle de sensibilisation et agir comme vecteur de changement en matière d'équité homme/femme dans le secteur agricole.**

### 3.5.5. La mixité relativement stable dans les instances, un défi mutuel

La présence de femmes au sein d'instances administratives permet non seulement de faire avancer les divers enjeux à l'égard de la femme, mais aussi de favoriser la créativité, la diversité d'opinion et la prise de décision plus objective. Lors de la planification stratégique de 2017-2022, l'objectif était de faire progresser le nombre d'élues à 25% pour tous les paliers de l'Union et il n'a malheureusement pas été atteint. **En 2021, les pourcentages de femmes dans les instances de l'UPA sont sensiblement les mêmes qu'ils ne l'étaient en 2015.** Fait particulier, dans un article de la Terre de chez nous publié en 2017, l'auteure mentionne :

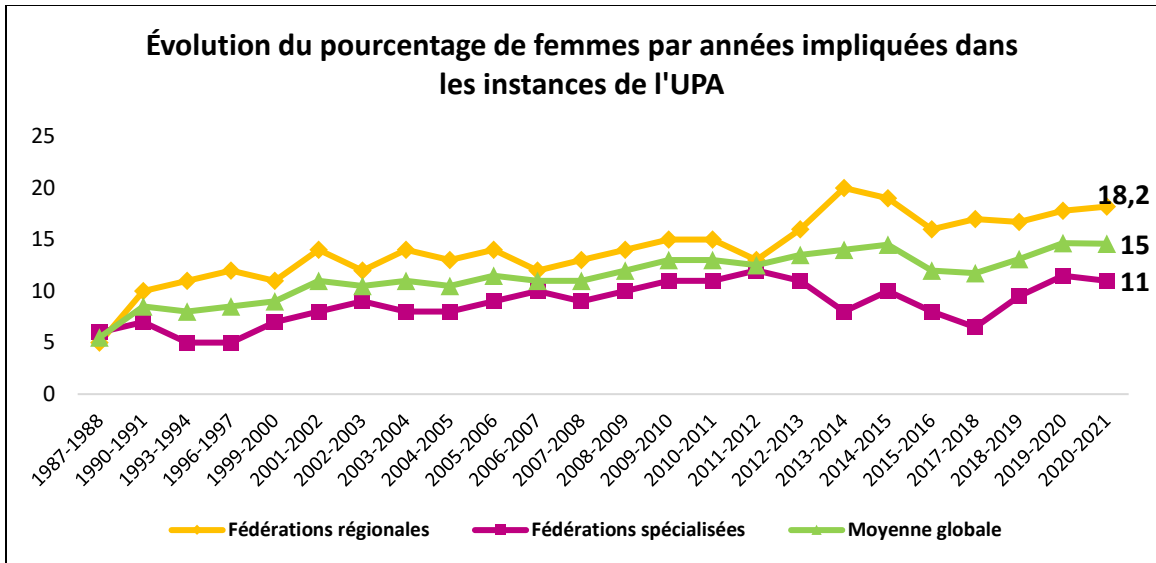
« Outre les freins légaux et de structure administrative, 18 % des hommes estiment que les femmes ne disposent pas des compétences nécessaires pour siéger à titre d'administratrices, mais 65 % des répondantes soulèvent elles-mêmes cette raison.<sup>17</sup> » **Les préjugés d'une minorité d'hommes, le manque de temps des agricultrices, d'intérêt ou de confiance peuvent donc tous être des facteurs limitant la croissance du nombre de femmes élues dans les instances.**

#### Pourcentage de postes vacants en date de mars 2020<sup>18</sup>

Portrait des postes vacants dans les syndicats locaux (mars 2020)	
Type de poste	Postes vacants
Tous les postes	13 %
Relève agricole	16 %
<b>Agricultrices</b>	<b>16 %</b>
Fermes de petite taille	28 %
Autres productions animales et autres productions végétales	21 %

<sup>17</sup> Source : <https://www.laterre.ca/actualites/vie-rurale/place-femmes-agriculture> fait référence à l'étude Femmes et ruralité

<sup>18</sup> Sources : données obtenues auprès de l'UPA



### Répartition de l'implication des AQ dans les entreprises et les instances agricoles (31 mars 2021)<sup>19</sup>

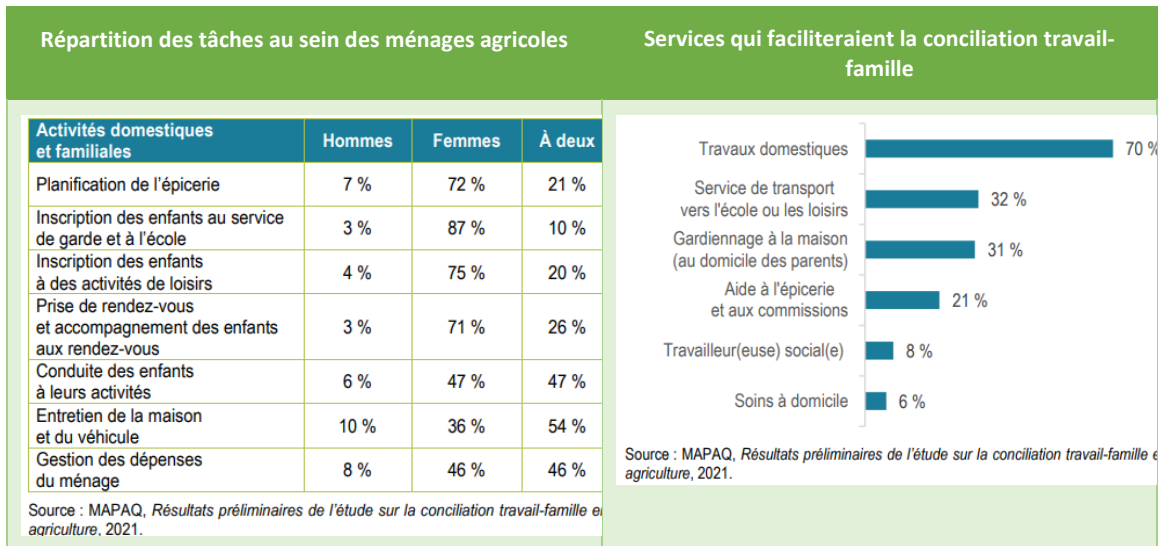


### 3.5.6. Conciliation travail-famille : pas seulement une préoccupation des femmes ou une question de garderies

La conciliation famille-travail, exacerbée par les contraintes supplémentaires liées à la pandémie, cause actuellement de nombreux maux de tête aux familles agricoles au Québec. En 2021, le MAPAQ dans sa revue d'actualité bioalimentaire « BioClips » a brossé un portrait de la situation dans les entreprises agricoles au Québec, qui découle d'un sondage effectué à l'automne 2020 auprès de 900 ménages :

<sup>19</sup> Source : <https://agricultrices.com/mixite-femmes-elues/>

- L'entreprise agricole est à la fois **un milieu entrepreneurial et un milieu familial**. Car 73 % des personnes répondantes habitent directement sur les lieux de l'entreprise et 98 % d'entre eux affirment que leurs enfants fréquentent les lieux de l'entreprise<sup>20</sup>.
- Les familles agricoles ont **en moyenne 2,92 enfants**, ce qui est plus élevé que la moyenne des ménages québécois, qui se situe à 1,7 enfant
- En général, **les agricultrices vivent un stress plus élevé que les agriculteurs**. C'est notamment le cas face à la charge de travail (79 % comparativement à 69 %) et à la planification financière de l'entreprise (62 % comparativement à 54 %).
- 60% des répondant.e.s travaillent à temps plein dans leur entreprise, mais près de la moitié (47%) travaillent aussi à l'extérieur de leur entreprise.
- 70% des répondants croient qu'une aide pour les travaux domestiques améliorerait leur conciliation travail-famille.
- Concernant la gestion des enfants, 44% des agricultrices et 30% des agriculteurs affirment qu'il a été plus difficile d'y accorder du temps durant la pandémie.



Selon le tableau précédent, on constate que :

- **La femme occupe le rôle principal ou presque exclusif dans la planification de l'épicerie, l'inscription des enfants aux services de gardes, aux loisirs**, mais que la conduite des enfants aux activités et la gestion des dépenses se font à deux;
- **Ce sont les tâches domestiques qui faciliteraient le plus la conciliation travail-famille, selon cette enquête.**

Bien que la pandémie de COVID-19 ait mis en évidence l'importance de la conciliation travail-famille dans toutes les sphères professionnelles, les Agricultrices du Québec y travaillent depuis bien longtemps dans le secteur agricole. En 2020, elles ont posé des actions concrètes visant à analyser la réalité et les besoins des femmes à cet égard. Elles ont notamment procédé à un

<sup>20</sup> Source : [https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/BioClips/BioClips2021/Volume\\_29\\_no12.pdf](https://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/BioClips/BioClips2021/Volume_29_no12.pdf)

sondage pour mesurer les impacts de la pandémie en plus de mandater une firme de consultants pour réaliser une étude de marché sur les besoins en services de garde adaptés aux besoins des familles agricoles.

Les résultats de cette étude ont démontré que même si le besoin est présent, l'éparpillement des productions agricoles en région rend presque impossible la mise en place d'une offre de garderies uniquement dédiées à cette clientèle. À la suite de cette étude, des projets pilotes seront déployés dans trois régions ciblées afin de collaborer avec les parties prenantes pour réfléchir à des projets innovants qui pourraient se greffer à d'autres projets en cours pour combler les besoins atypiques du secteur agricole.

En 2019, le Conseil de la condition féminine s'est aussi penché sur la conciliation travail-famille dans son étude intitulée « Cultiver les possibles ». Il a proposé deux recommandations qui pourraient améliorer la situation des femmes dans le secteur agricole<sup>21</sup> :

- « 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. »
- « 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 ponctuelle, 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. »

### 3.5.7. Le travail invisible : 9% des femmes ne recevraient pas de salaire

Le travail invisible se décline en quatre catégories, soit <sup>22</sup>:

1. Les tâches domestiques
2. Les soins de la famille
3. La collaboration aux entreprises familiales
4. Le bénévolat

L'étude « Femmes et ruralité (2016) » estimait à plus de 108 millions de dollars le travail réalisé de façon bénévole par les 18 850 femmes québécoises qui participaient aux activités agricoles, sans avoir de titre de propriété. Ce montant représente donc approximativement 5 774,60\$ par personne. Elles consacrent en moyenne 8,4 heures non rémunérées par semaine aux tâches liées à l'entreprise familiale. Parmi les membres des Agricultrices du Québec, 9% sont collaboratrices dans l'entreprise agricole sans recevoir de salaire.

En 2021, dans le cadre de la mise en œuvre la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes (action 2.4.4), l'Université du Québec à Montréal a reçu le mandat du Secrétariat à la condition féminine de documenter le travail invisible réalisé par les femmes entrepreneures en agriculture. À terme, l'objectif sera de « créer un outil de calcul interactif

---

<sup>21</sup> Source : [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Avis\\_femmes\\_agriculture\\_20191121.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Avis_femmes_agriculture_20191121.pdf)

<sup>22</sup> Source : <https://www.travailinvisible.ca/wp-content/uploads/2020/09/AQ-EtudeTravailInvisible-2016-resume.pdf>



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 »<sup>23</sup>. Ce projet devrait se terminer en 2023.

### 3.6. Projets en cours et services offerts

#### 3.6.1. Mobilisation et recrutement, un manque de ressources et de structuration

Afin d'accroître le nombre de productrices agricoles membres des Agricultrices du Québec, deux agentes de mobilisation travaillaient à développer divers outils d'accompagnement en plus d'offrir des conseils et du soutien aux membres. Dépendant de financement externe, la pérennité de ces postes est toutefois à risque à court terme avec la possibilité de déployer de façon ad hoc selon les projets. Dans le plan d'action 2021-2022, on y retrouve diverses solutions visant à « mobiliser les productrices agricoles afin de créer un réseau solide qui continuera de porter les dossiers essentiels pour l'avancement et le maintien des droits des femmes en agriculture »<sup>24</sup>. Parmi ces solutions, des outils seront développés afin de permettre aux agricultrices d'acquérir des connaissances et de mieux maîtriser certaines tâches et plateformes, comme Canva, Mailchimp ou Google Drive, par exemple. Ces initiatives visent aussi à augmenter le sentiment d'efficacité personnelle des membres impliquées.

**Au niveau du recrutement, celui-ci n'est toutefois pas structuré pour la plupart des régions et certaines agricultrices membres n'aiment pas cette activité. Une participante à un groupe de discussion mentionnait détester cette tâche, alors qu'une autre a souligné embaucher des ambassadrices pour effectuer le travail de recrutement. Si les Agricultrices du Québec veulent augmenter leur pouvoir d'influence par la force du nombre, l'organisation devra se doter d'une stratégie de recrutement et se donner des cibles concrètes à atteindre pour chacune des régions.**

#### 3.6.2. Un service de mentorat, manque de ressources et d'encadrement

Dans l'objectif de stimuler la participation et l'implication politique des femmes en agriculture, les Agricultrices du Québec offrent un programme de mentorat visant à leur permettre d'acquérir et développer certaines compétences essentielles. Le but de ce projet consiste à jumeler des administratrices de l'Union (ou qui souhaitent le devenir) à des administratrices expérimentées (5 ans ou plus d'expérience) et motivées à partager leurs savoirs et former la relève. Divers outils sont aussi proposés aux mentorées, comme un guide facilitant le cheminement des dyades et qui explique le fonctionnement des instances de l'Union ainsi qu'une formation intitulée « Prendre la parole ».

Ce programme gagnerait à être reconnu et utilisé davantage, puisque selon l'étude « Femmes et ruralité », 65% des femmes en agriculture ne se sentent pas adéquatement outillées en vue d'accepter des postes d'élues au sein de l'Union<sup>25</sup>. Alors que 26% des propriétaires ou copropriétaires d'entreprises agricoles sont des femmes, on ne retrouve que 12% d'élues au sein d'instances de l'Union<sup>26</sup>.

---

<sup>23</sup> Source : [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Avis\\_femmes\\_agriculture\\_20191121.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Avis_femmes_agriculture_20191121.pdf)

<sup>24</sup> Source : Plan d'action 2021-2022 - AQ

<sup>25</sup> Source : Femmes et ruralité Lemarier-Saulnier, G. 1996. Étude sur le travail invisible des femmes en milieux ruraux, GRIDEQ, 55 p.

<sup>26</sup> Source : [https://agricultrices.com/wp-content/uploads/2021/01/Guide-de-la-mentoree-et-du-mentor\\_2.pdf](https://agricultrices.com/wp-content/uploads/2021/01/Guide-de-la-mentoree-et-du-mentor_2.pdf)

**Le manque de temps et de ressources à consacrer à ce projet rend toutefois sa viabilité difficile. Actuellement, le mentorat est complètement délaissé et le service n'est pas utilisé. Par ailleurs, lors d'entrevues, une intervenante a souligné le manque d'encadrement des mentores et des mentorées lorsque le programme était actif. Le projet aurait énormément de potentiel selon elle.**

### 3.6.3. Dimension "E", un service utile, attractif et avantageux

Selon un article<sup>27</sup> les agricultrices du Québec sont probablement sous-représentées dans les demandes de prêts déposés auprès du programme Femme entrepreneure de Financement agricole Canada. Financement agricole Canada (FAC) avait accordé 1391 prêts à des femmes au Canada, pour un total de 994,5 M\$. Parmi ces prêts, 88 ont été effectués auprès d'agricultrices du Québec, pour un total de 78,5 M\$, soit environ 7,9% des 994,5 M\$ alloués. Considérant que le Québec génère 14% des revenus agricoles bruts du Canada en 2019, c'est une proportion plus faible que le poids relatif de l'agriculture québécoise dans l'économie canadienne. La proportion des prêts accordés aux entrepreneures québécoises par rapport au poids économique agricole n'est pas parfaitement proportionnelle, parce que ce ne sont pas toutes les agricultrices du Québec qui sont les clientes de la FAC.

Dimension E est un projet financé par Développement économique Canada en lien avec la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat.<sup>28</sup> Cette initiative, portée par les Agricultrices du Québec, « vise à mieux outiller les agricultrices dans leurs démarches entrepreneuriales afin de faciliter l'accès au financement pour l'acquisition d'entreprises agricoles et le transfert d'entreprises agricoles vers des femmes<sup>29</sup>. » Les services de ce programme sont gratuits pour les membres des Agricultrices du Québec.

La mise en ligne du site Dimension-E.ca a été faite en octobre 2020. Selon les données obtenues via Google Analytics, il y a eu un 2 900 utilisateurs et utilisatrices uniques, 15 000 pages vues et plus de 8 800 interactions sur le site. Le site permet aux usagers d'accéder facilement à de l'information et des ressources en entrepreneuriat agricole. L'une des pages les plus consultées est celle du répertoire de financement permettant de filtrer les principales subventions et programmes de prêts par région.

#### 3.6.3.1. Services offerts dans le programme Dimension E

##### Référencement personnalisé

- Les agricultrices peuvent contacter la responsable du programme, Mme Diana Toffa, afin d'exposer leurs problématiques et besoins pour obtenir des conseils spécifiques. Cette dernière se charge aussi du démarchage afin d'aiguiller les productrices aux bons intervenants.
- Certaines ont besoin d'un accompagnement plus complet et rigoureux nécessitant un suivi régulier afin de les aider à mieux définir leurs besoins, concevoir leur projet et leur plan d'action et orchestrer sa mise en œuvre. C'est pourquoi les AQ tentent d'offrir aux

---

<sup>27</sup> Source : <https://infodaffaires.com/pres-dun-milliard-de-prets-aux-agricultrices/> (octobre 2020)

<sup>28</sup> Source : <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr>

<sup>29</sup> Source : <https://www.dimension-e.ca>

utilisatrices un service « clé en main » en les aidant à travers les trois phases principales de leur projet entrepreneurial :

- **Phase exploratoire du projet entrepreneurial**
  - Évaluer la demande d'aide ou la situation problématique;
  - Évaluer les enjeux présents entre la personne et son environnement;
  - Identifier ses ressources et limites personnelles et professionnelles;
  - Transmettre verbalement ou par écrit aux acteurs concernés une analyse claire de la situation.
- **Phase de conception du projet entrepreneurial**
  - Concevoir un plan d'action qui tient compte d'objectifs intermédiaires ou d'étapes, lequel rend compte du processus requis pour l'atteinte des objectifs;
  - Solliciter au besoin la participation des acteurs concernés et préciser la contribution de chacun d'entre eux.
- **Phase de déploiement du projet entrepreneurial**
  - Offrir un suivi hebdomadaire afin de s'assurer d'un déroulement adéquat du plan d'action;
  - Intervenir en tenant compte des obstacles qui peuvent survenir au cours du processus entrepreneurial;
  - Intervenir auprès des acteurs impliqués dans les problématiques identifiées;
  - Agir comme intermédiaire entre différents acteurs en fonction des besoins de la personne (individu, groupe ou organisation).

#### **Consultations gratuites avec un expert**

- À ce jour, 70 membres des AQ ont obtenu entre 1 et 4 heures de consultation gratuite avec les partenaires-experts dont 91 % se disent satisfaites ou très satisfaites du service de consultation. Parmi les consultations offertes :
  - Avocats ;
  - Fiscalistes ;
  - Notaires ;
  - Conseillers en gestion agricole.
- 46 % ont obtenu une consultation avec BHLF-avocat, 31 % avec le SCF-UPA, 15 % auprès de Caïn-Lamarre (droit de la famille) et 8 % avec un conseiller de gestion (VIA-Pôle).
- Ce service permet aux agricultrices de voir au-delà des difficultés techniques, légales ou réglementaires rencontrées dans la gestion de leurs entreprises, de mieux évaluer les risques ou l'impact négatif des décisions prises pour leurs entreprises agricoles et elles sont encouragées à consulter davantage des experts du domaine.

#### **Répertoire de financement permettant une recherche facilitée ;**

##### **Transfert agricole**

- Formation en ligne interactive sur le transfert agricole ;
- Boîte à outils contenant divers articles et liens utiles sur le sujet ;

### **Codéveloppement professionnel**

- 22 femmes ont participé gratuitement à l'une des deux cohortes de codéveloppement professionnel offertes dans le programme. Elles ont toutes mentionné que leur participation les a beaucoup aidés (78%) ou un peu aidé (22%) dans le cadre de leur projet entrepreneurial.
- À ce jour, 2 projets agricoles ont été concrétisés à la suite des rencontres de cellules de codéveloppement.
- À titre de référence, la participation à un groupe de codéveloppement coûte généralement entre 700 \$ et 1 000 \$. En payant leur cotisation de 45\$, les membres peuvent bénéficier de ce privilège sans frais supplémentaires.

### **Conférences gratuites et midi-causerie (offert par les partenaires de Dimension "E")**

- Plus de 100 agricultrices et agriculteurs ont assisté à l'une ou l'autre des 8 conférences offertes par les partenaires. L'objectif de ces conférences est de renforcer les connaissances sur diverses thématiques en lien avec l'entrepreneuriat agricole (éclaircissement de termes techniques et meilleures connaissances de certains programmes ou outils de gestion) afin de mieux outiller les entrepreneures pour planifier leur projet agricole et pour se préparer à des demandes de financement.
- 60 % des personnes ayant assisté aux conférences ont mentionné que cela les a beaucoup aidées alors que pour 40 %, les conférences les ont un peu aidées. Toutes les conférences demeurent disponibles via l'Espace membre des Agricultrices du Québec pour un visionnement ultérieur.

### **Documentation**

- Grâce au partenariat entre les AQ et le CRAAQ, 30 entrepreneures ont obtenu un crédit de 100 \$ leur permettant d'accéder à de la documentation de qualité en vue d'approfondir leurs connaissances pour diverses productions dans le cadre du démarrage de leur projet ou de la gestion de leur entreprise agricole.
- Plus de 100 documents, majoritairement en lien avec les productions, ont été téléchargés.
- Les personnes ayant utilisé ce service sont toutes très satisfaites (75 %) ou satisfaites (25 %) d'avoir bénéficié de cette gratuité.

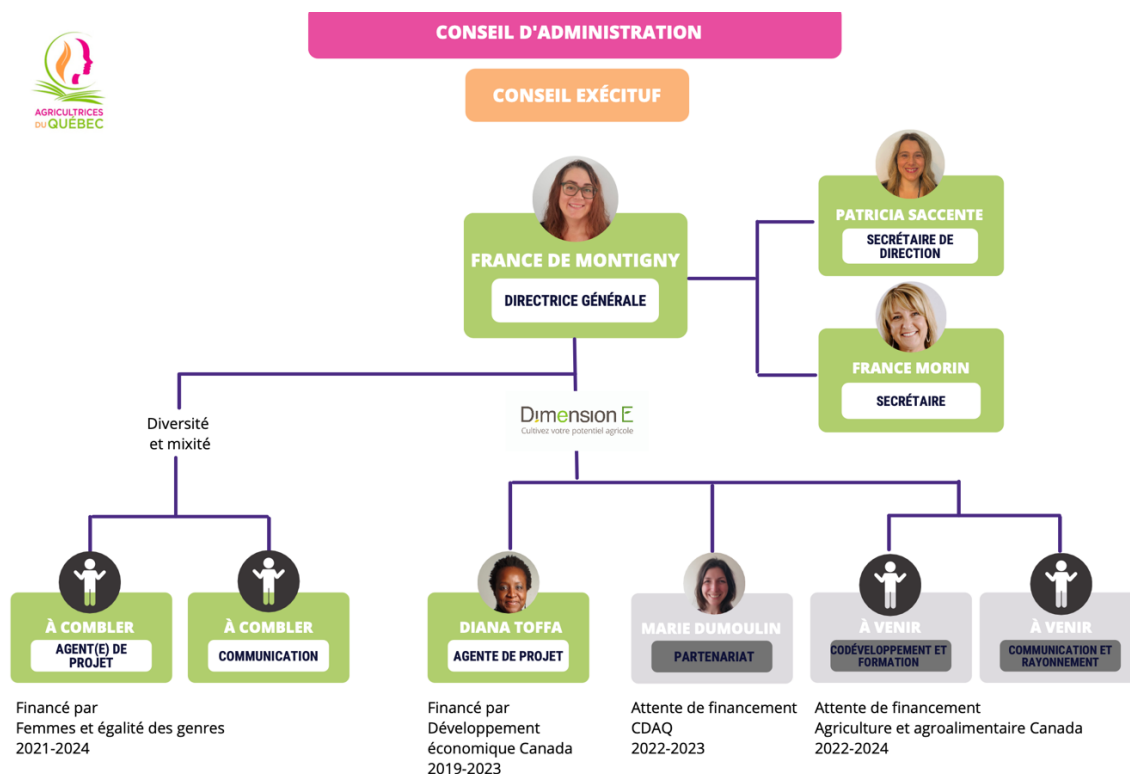
**Selon les AQ, ce projet a permis d'aller chercher une nouvelle classe de clientèle qui ne connaissait pas ou ne s'intéressait pas à l'organisme Agricultrices du Québec.** En date de 2021, Dimension E a soutenu à différents niveaux plus de 300 entrepreneures dans leurs projets agricoles.

### 3.7. Des ressources humaines engagées, avec de nombreux projets ad hoc

Les Agricultrices du Québec peuvent compter sur une petite équipe permanente, soit la direction générale à temps plein, ainsi qu'une adjointe administrative et une secrétaire à temps partiel. À ce noyau s'ajoutent des agentes de projets ad hoc selon le financement et les projets en cours. Il s'avère toutefois ardu de trouver ces agentes et d'assurer leur rétention en ne pouvant garantir une sécurité d'emploi à l'issue de ces projets.

#### Équipe actuelle

Nom	Poste
France De Montigny	Directrice générale (Temps plein)
Patricia Saccente	Secrétaire de direction (3 jours/semaine)
France Morin	Secrétaire (3 jours/semaine)
Diana Toffa	Agente de projet en entrepreneuriat agricole féminin (contractuelle)
Marie Dumoulin	Agente de mobilisation (contractuelle et en attente de financement)
À combler	Agent(e) de projet en diversité/mixité
À combler	Poste en communications



### 3.8. Les membres du CA : partagées entre revendication et développement

Constats stratégiques du lac-à-l'épaule tenu en novembre 2021:

- Les Agricultrices du Québec possèdent un noyau fort et compétent.
- On observe certaines différences entre générations. Il y a une volonté des jeunes de se distancer de la dynamique qui fait référence aux anciens combats dans un contexte différent de ce qu'il est devenu.
  - o Il y a notamment différentes perceptions à l'égard de l'identité et du rôle et des responsabilités de la femme dans la famille, dans l'entreprise agricole, dans la société.
- Plusieurs questionnements ont émergé à l'égard de ce que représente être membre des AQ.
  - o Est-ce pour appuyer une cause?
  - o À quel besoin veut-on répondre?
    - L'affirmation des femmes?
    - Le réseautage?
  - o Les non-membres bénéficient des initiatives des membres sans s'impliquer.
  - o Comment les non-membres se définissent-elles?
- Dilemme entre le développement de la femme et l'aspect de revendication
- Enjeu de communication pour interpeller les non-membres
  - o Qu'est-ce que les non-membres recherchent et comment les rejoindre?
  - o On doit stimuler le sentiment d'appartenance
  - o Culture de militantisme qui n'interpelle peut-être pas nécessairement les non-membres.
    - Est-ce encore pertinent en 2021?
      - Repositionnement vers l'accompagnement de la femme, le développement
  - o On doit englober davantage de besoins pour encourager les femmes à se mettre membres
- Dilemme entre le désir d'autonomie et la dépendance à l'organisme provincial.
  - o Besoin de décentraliser?
- Beaucoup de têtes fortes sur le CA, ce qui rend le travail d'équipe parfois ardu.
  - o Les discussions ne sont pas toujours génératrices de positif, pouvant donner l'impression à certaines personnes de faire du « sur place ».
- L'esprit fonceur et entrepreneurial de la relève motive les personnes en place.
- Le financement constitue un important frein au développement



### 3.9. Des syndicats régionaux conscients de leurs défis

Au total 14 femmes, membres des syndicats régionaux ont participé à l'un des deux ateliers de travail en vue de réfléchir aux besoins, de broser un portrait de la dynamique des syndicats et réfléchir à des façons de se renouveler, se réinventer.

- **Les motivations à faire partie des AQ varient beaucoup selon les personnes, selon leur profil, leur situation familiale et leur rôle dans l'entreprise**
  - Elles viennent beaucoup pour :
    - le réseautage;
    - pour comprendre le système de l'UPA;
    - pour leur formation, leur développement et le programme dimension.
    - Certaines sont fidèles et membres depuis les tout débuts, même si elles ne sont pas propriétaires ou copropriétaires.
  - La revendication n'est plus nécessairement une motivation à devenir membre.
- **Elles expliquent notamment la baisse du nombre de membres par l'écart entre le discours associé aux revendications et avec les besoins des jeunes femmes, des nouvelles générations :**
  - le discours « revendicateur » qui était peu attirant il y a quelques années;
  - la méconnaissance des AQ;
  - le manque de temps à consacrer au bénévolat en dehors des activités professionnelles et familiales.
  - « Au début, les femmes étaient là pour pouvoir avoir des parts dans les entreprises. Maintenant que c'est possible beaucoup ont quitté les AQ « Les jeunes femmes d'aujourd'hui ne recherchent pas la revendication et en 2009, on entendait surtout parler de revendication. Avec un discours différent, la situation du nombre de membres serait probablement différente. »
- **Les syndicats régionaux sont un peu dispersés.** Les membres ont du mal à faire avancer leurs dossiers, car elles mettent beaucoup d'énergie dans le recrutement, mais les résultats ne sont pas suffisants et on manque de ressources. Dans les syndicats locaux, il y a une concurrence entre les relèvees et les AQ. Aussi, les syndicats régionaux n'ont pas accès aux listes pour recruter des membres. Par ailleurs on est éparpillé dans beaucoup de projets qu'on n'a pas le temps de finaliser, par exemple le mentorat.
- Difficile de décrire les syndicats régionaux, car ils sont différents d'une région à l'autre.
- **L'aspect le plus intéressant des syndicats régionaux :**
  - Permettre à des femmes de prendre leur envol, les faire rayonner (Gala)
  - Faire partie d'un groupe qui partage des valeurs communes.
- **L'aspect le moins intéressant :**
  - Le recrutement
  - On met tellement d'énergie dans les Galas, qu'on ne peut pas faire autre chose.
  - On a plein de projets, même trop pour pouvoir les mener à terme.
  - Manque d'unité, éparpillement combiné au manque de ressources pour soutenir les syndicats régionaux.
- **La meilleure stratégie pour faire évoluer les mentalités :**
  - Communiquer, sensibiliser, informer

- Faire rayonner les femmes et promouvoir leur implication et contribution
- Réaliser des projets en partenariat (collaboration homme/femme)
- **On est dans une ère de collaboration, on n'est plus dans la confrontation.**
- **L'inclusion des hommes au sein des AQ**
  - Les participantes sont hésitantes à aller de l'avant avec cette idée. Certaines formulent la crainte de dénaturer la raison d'être de l'organisme alors que d'autres ont vécu des expériences très positives lors de situations ad hoc impliquant des hommes. Une participante mentionne que ce n'est pas parce que les AQ ne veulent pas des hommes, mais plutôt qu'elles souhaitent que les femmes aient leur place. Une autre propose plutôt de commencer par intégrer des hommes au sein de l'équipe administrative, comme un agent de mobilisation par exemple, ou lors de rencontres dans des comités.

### 3.10. Une structure de revenus fondée sur le soutien externe

Selon l'exercice clos le 31 juillet 2021, les revenus des Agricultrices du Québec sont :

Produits	2021 (\$)	%	2020 (\$)	%
Allocation - UPA	145 390	25,7%	145 390	28,2%
Contributions	9 856	1,7%	8 050	1,6%
Projets spéciaux (annexe A)	408 453	72,2%	356 917	69,3%
Matériel de promotion et pancartes	468	0,1%	822	0,2%
Autres	1 751	0,3%	3 734	0,7%
	565 918	100,0%	514 913	100,0%
Charges				
Projets spéciaux (annexe A)	518 295	78,7%	338 316	75,4%
Vie syndicale (annexe B)	12 362	1,9%	34 522	7,7%
Administration (annexe C)	127 925	19,4%	76 014	16,9%
	658 582	100,0%	448 852	100,0%
<b>EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES PRODUITS SUR LES CHARGES</b>	<b>(92 664)</b>	<b>-16,4%</b>	<b>66 061</b>	<b>12,8%</b>

On constate que le financement provenant de l'UPA représente le quart des revenus totaux, que les contributions des membres représentent une part minime du budget, soit moins de 2% et que les projets spéciaux (qui constitue du financement à court terme), représentent près des trois quarts des revenus.

**Bien que le projet Dimension E constitue un levier de développement importants dans le positionnement des AQ, cette structure de financement n'est pas viable à long terme, car les AQ ne seront pas en mesure de maintenir un tel service, les ressources et l'expertise qui s'y rattachent. Une refonte de la structure de revenus doit être envisagée à court terme.**

### 3.11. Les moyens de promotion et de communication

#### 3.11.1. Un site web bien fait et à dimension humaine

La refonte récente du site web [agricultrices.com](https://agricultrices.com) constitue un élément majeur contribuant au rayonnement de l'organisme sur Internet. Il se démarque par son côté épuré, coloré et intuitif qui lui confère une excellente crédibilité tant aux yeux d'une personne qui le visite que des moteurs de recherche. Selon la plateforme Moz, le site présente une « autorité de domaine » de 31, ce qui est très bien.<sup>30</sup>

On ressent rapidement le côté humain des Agricultrices du Québec grâce aux photos, vidéos et animations sur la page d'accueil. Beaucoup d'informations pertinentes sont accessibles à travers les différentes sections. On y retrouve, entre autres, une description des projets en cours et des enjeux sur lesquels les Agricultrices du Québec travaillent. Ces enjeux sont bien décrits et permettent aux personnes qui visitent de site web de prendre conscience des implications qu'ils engendrent sur la réalité d'une femme dans le secteur agricole.

Il serait recommandé d'augmenter la visibilité de « l'appel à l'action » de l'onglet « Devenez membre ». Ce dernier devrait être visible en tout temps sur le site web et prendre la forme d'un bouton coloré de bonne taille. Le formulaire devrait aussi être un peu plus clair, principalement au niveau du statut dans l'entreprise, qui peut porter à confusion. Est-ce que tout le monde saisit bien la différence entre salariée et employée ou collaboratrice et sans salaire?

Au niveau du rayonnement, la mise en place d'une fiche Google My Business serait bénéfique pour quiconque cherche à joindre rapidement les Agricultrices du Québec. On pourrait y insérer non seulement les coordonnées, mais aussi les heures d'ouverture, un lien vers le site web et un lien vers la page Facebook.

#### 3.11.2. Communications, un message sensible, sujet à interprétation

Le matériel promotionnel, de même que les divers rapports produits sont soigneusement présentés. Le rapport d'activités, par exemple, a été monté à l'interne à l'aide de Canva et guide rapidement le lecteur à travers les faits saillants des différentes sections. L'arrivée d'une personne dédiée au marketing et aux communications apportera aussi une valeur ajoutée, permettant de maintenir un standard de qualité et une uniformité parmi la documentation produite.

Une initiative a aussi été récemment déployée en Montérégie-Est grâce à une subvention de la Condition féminine, en collaboration avec l'artiste Laurence Jalbert<sup>31</sup>. Ce matériel, présenté sous forme de capsule mettant en vedette Mme Jalbert comme animatrice et plusieurs agricultrices de la région, visait à faire connaître davantage l'organisme dans le but de recruter des membres.

Malheureusement, bien que la capsule fut une bonne initiative, les propos mis en évidence dans l'article du Journal de Chambly pouvaient porter à confusion et être mal interprétés. On y rapportait un message qui pouvait sembler contradictoire en traitant à la fois du travail invisible et de l'implication dans les instances de l'UPA.

---

<sup>30</sup> Autorité de domaine : Niveau de crédibilité aux yeux des moteurs de recherche comme Google. Source : <https://moz.com/domain-analysis?site=https%3A%2F%2Fagricultrices.com%2F>

<sup>31</sup> Source : <https://www.journaldechambly.com/laagriculture-au-feminin/>

L'article soulignait que 33 % des femmes en agriculture ne sont pas rémunérées avant d'enchaîner avec la citation suivante : « J'ai toujours été rémunérée pour mon travail à la ferme, mais je ne suis pas propriétaire. Je n'ai pas accès à un autre poste au sein de l'Union des producteurs agricoles (UPA) que le poste réservé à une agricultrice, membre des agriculteurs du Québec, parce que je ne suis pas propriétaire d'une entreprise agricole! »

Or plusieurs situations sont possibles, car selon les règles de l'UPA, il faut être propriétaire ou représentant(e) désigné(e) pour siéger au sein d'une instance agricole. Or, pour une femme qui n'est pas propriétaire et qui devient membre des Agricultrices, elle peut occuper des sièges qui sont réservés aux membres des AQ, au sein des instances de l'UPA. Ainsi contrairement à ce que pourrait laisser sous-entendre l'article découlant de la capsule, toute femme qui devient propriétaire peut siéger au sein des instances de l'UPA.

L'embauche récente d'une personne responsable des communications permettra certainement d'accroître le rayonnement et d'assurer que le message soit mieux compris, tout en évitant les mauvaises interprétations, à l'heure où les médias sociaux contribuent malheureusement amplifier de faux messages ou à polariser les débats.

### 3.12. Des partenaires qui suivent les AQ avec intérêt et préoccupation

5 entrevues ont été réalisées auprès de partenaires : deux représentants d'organisations féministes et de représentants œuvrant dans le domaine de la relève agricole et représentants de l'UPA.

La liste des personnes interrogées se retrouve en annexe. Elle a été établie en collaboration avec le comité de suivi. Voici les faits saillants de leurs réponses aux questions. (Le guide d'entrevue et le résumé des entrevues se trouvent en annexe).

#### **Tendances à l'égard de l'avancement des productrices agricoles**

- Les AQ ont fait beaucoup avancer les droits dans le domaine de la copropriété et dans la reconnaissance du travail invisible et la rémunération.
- Le métier est plus adapté pour les femmes. Mais elles ont besoin d'être sécurisées et formées dans leur rôle. Il faut que les administrateurs aient de bonnes attitudes dans les CA, pas juste les femmes. Il y a des conflits de vision. On veut former les présidents pour changer les attitudes.
- Il y a des postes réservés aux femmes. Pour avoir ces postes, elles doivent être membres des AQ. Mais plusieurs postes sont vacants. Il y a un problème d'implication.
- **Parfois le discours des AQ est en décalage (« boys club »). On a plus une approche qui privilégie la diversité que la mixité.**

#### **Tendances à l'égard de l'avancement des femmes au sein des instances économiques, politiques ou autres**

- **Les compétences des hommes sont tenues pour acquises, alors que celles des femmes doivent être prouvées.**
- **Il y a eu beaucoup de mauvaise compréhension de l'utilisation de quotas ou de cibles.**

- Au palier provincial, la députation féminine a atteint la zone paritaire au Québec (44 %). Si le Québec était un pays, il se situerait au 17e rang mondial, selon le pourcentage de femmes élues.

#### **Enjeux particuliers auxquels les femmes sont confrontées en agriculture**

- Manque de considération du milieu familial, commercial et agricole. Manque de modèles
- Il y a eu beaucoup de mauvaise compréhension de l'utilisation des quotas ou des cibles. Ça ne prend pas la parité pour autant.
- Il faudrait éviter les caricatures. Depuis quelques années on essaie de dénoncer une situation qui n'existe pas. « Lorsqu'on revendique, il doit y avoir un fondement ». Le problème n'est pas qu'il manque de place pour les femmes dans les instances agricoles, c'est qu'elles ne sont pas suffisamment nombreuses à vouloir les prendre.
- « Avec les agricultrices, c'est souvent « être des victimes », mais l'accès au financement et le travail invisible, c'est aussi un problème pour les hommes. Ça défait parfois la nature. Ce n'est pas en étant toujours en opposition que ça va aller mieux selon moi. »

#### **Atouts ou compétences que les agricultrices devraient mettre de l'avant en agriculture**

- C'est davantage la complémentarité des vécus qui est intéressante et payante en matière d'entrepreneuriat. La mixité est importante. « Les femmes et les hommes sont aussi compétents les uns que les autres pour gérer une entreprise agricole. Je ne crois pas qu'il y ait de compétence à mettre de l'avant, chaque individu étant unique.
- L'important, c'est de croire dans le pouvoir et la compétence des femmes comme on croit dans le pouvoir et la compétence de quiconque ».
- **« La question en elle-même suggère que la compétence des femmes est à prouver; ce qui dénote un stéréotype ou une croyance limitante au sujet de la compétence des femmes ». Est-ce qu'on demanderait quelles compétences des hommes sont à mettre davantage en lumière?**

#### **Éléments que les Agricultrices du Québec devraient prioriser, selon les partenaires interrogés**

Éléments	Commentaires/précisions	Niveau de priorité selon les répondants (1 à 5)
a) Développement de l'autonomie et de l'esprit d'entreprise des femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>On a un enjeu de société, seulement 40% des garçons terminent leur secondaire. C'est prioritaire.</li> <li>L'intention d'entreprendre chez les femmes au Québec est déjà très haut. Je ne pense pas qu'il faille travailler à la développer, mais plutôt à travailler à lever les embûches systémiques qui les empêchent de concrétiser leur intention et les accompagner vers le développement de leur projet.</li> <li>C'est un point majeur. » Il faut montrer que les femmes ont des qualités et qu'elles deviennent des entrepreneures. »</li> </ul>	Partagés <ul style="list-style-type: none"> <li>4</li> <li>2</li> <li>1</li> <li>5</li> </ul>
b) Développement des compétences entrepreneuriales (prédémarrage et démarrage d'entreprises)	<ul style="list-style-type: none"> <li>C'est prioritaire</li> <li>Très important en phase de prédémarrage et démarrage. L'entourage étant souvent moins présent.</li> <li>Ce n'est pas une priorité, plein d'organismes effectuent déjà ce travail.</li> </ul>	Partagés <ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>3</li> <li>3</li> <li>5</li> </ul>
c) Développement du leadership et des compétences politiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plus ou moins. Pas de problème de viser 30% dans les instances, mais pas avec des quotas.</li> <li>Comme dans toute nouvelle tâche pour laquelle il existe peu de formation, il est important d'accompagner les femmes qui entament une carrière politique ou d'entrepreneuse. Le mentorat et le coaching sont alors des services essentiels à offrir. On dit donner aux femmes les moyens de réussir. Le mentorat et le coaching peuvent être offerts par des hommes<sup>32</sup>. Si les hommes ne coachent pas les femmes, ce sera plus difficile.</li> <li>Attention à la manière. Exemple AGA de l'UPA. Elles auraient dû mieux se préparer.</li> </ul>	Plutôt important, mais... <ul style="list-style-type: none"> <li>1-2</li> <li>2</li> <li>3</li> <li>2-3</li> </ul>
d) Atteinte de la mixité dans les instances agricoles	<ul style="list-style-type: none"> <li>C'est prioritaire</li> <li>Les instances politiques agricoles forgent le milieu agricole et influencent son développement. Si les femmes n'y sont pas représentées à parité, elles vont s'adapter au milieu plutôt que de contribuer à adapter le milieu.</li> <li>J'aimerais mieux qu'on travaille le moyen d'y arriver plutôt que mettre un quota. On ne veut pas des gens seulement pour occuper un siège. Tout le monde est bien intentionné, mais pas toujours bien outillé.</li> <li>On a un plan d'action, elles devraient lâcher prise à cet égard.</li> </ul>	Divisés <ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>5</li> </ul>
e) Reconnaissance économique des femmes et du travail non rémunéré	<ul style="list-style-type: none"> <li>La reconnaissance du travail invisible est primordiale. Il est un symptôme de la division sexuée du travail, des stéréotypes sexuels, de la coparentalité inégale et des inégalités économiques à la défaveur des femmes.</li> <li>Présentement, ni moi, ni mon chum on n'a de paie. C'est un dossier qui peut démobiliser les hommes à la cause, car ils sont eux aussi touchés par cette problématique.</li> </ul>	Variable <ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>5</li> <li>4</li> <li>3</li> </ul>
f) Santé psychologique et sécurité à la ferme	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ça a toujours été dans leurs priorités et elles l'ont toujours bien fait!</li> <li>Ces thèmes sont importants. La santé psychologique mérite d'être traitée spécifiquement pour les femmes. Toutefois, pour la sécurité à la ferme, <u>je ne suis pas certaine que AQ soit mieux placée que l'UPA pour parler de cette question, qui me semble toucher indistinctement les femmes et les hommes.</u></li> <li>On a un service qui travaille là-dessus, mais elles pourraient s'y impliquer.</li> </ul>	Plutôt faible <ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>5</li> <li>4</li> <li>5</li> </ul>
g) Équilibre travail-famille	<ul style="list-style-type: none"> <li>C'est un sujet qui revient très souvent parmi mes membres.</li> <li>C'est prioritaire</li> <li>Ceci est encore un sujet important, mais je crois qu'on doit se pencher sur des aspects plus précis et plus à la racine de l'enjeu, soit la coparentalité et les services de garde.</li> </ul>	Oui, en partie, mais <ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>3</li> <li>4</li> <li>4-5</li> </ul>

<sup>32</sup> Voir aussi le groupe, Femmes politiques et démocratie : Font beaucoup de revenus dans la formation ( prise de parole, finance, simulation de conseils municipaux.



Éléments	Commentaires/précisions	Niveau de priorité selon les répondants (1 à 5)
h) Réseautage et entraide des femmes en matière agricole	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C'est prioritaire</li> <li>• Ceci n'est pas la source du problème. Voir réponse précédente. Si les femmes réseautent entre femmes et les hommes réseautent entre hommes, on ne permet pas aux femmes de se faire voir et d'accéder à des réseaux d'influence.</li> <li>• Ça sonne « entraide entre victimes ».</li> </ul>	<b>Variable, attention aux perceptions</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5</li> <li>• 4</li> <li>• 2</li> <li>• 1</li> </ul>
i) Réseautage et entraide des femmes en matière de la gestion familiale, de maternité et la garde d'enfant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C'est prioritaire</li> <li>• D'autres organismes s'occupent de ça.</li> </ul>	<b>Peu prioritaire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1</li> <li>• 4</li> <li>• 3</li> <li>• 5</li> </ul>
j) Développement de partenariat et d'actions collectives avec d'autres organisations agricoles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Oui, puisque l'égalité n'est pas qu'une affaire de femmes.</u></li> </ul>	<b>Une piste à considérer</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1</li> <li>• 4</li> <li>• 1</li> <li>• 4</li> </ul>
k) Développement de partenariat et d'actions collectives avec d'autres groupes féministes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oui, puisque les enjeux en matière d'égalité sont complexes et que les expertises méritent d'être partagées. (Evol, Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec, Regroupement pour la valorisation de la paternité)</li> <li>• On est plus là. C'est en décalage avec la réalité.</li> </ul>	<b>Partagés</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2</li> <li>• 4</li> <li>• 5</li> <li>• 4</li> </ul>
l) L'éducation et la sensibilisation du secteur agricole sur les enjeux entourant la condition féminine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• encore là il faut faire attention à la manière de l'apporter. C'est un des facteurs les plus importants selon moi.</li> <li>• On entend souvent la même rengaine, il faut faire différemment avec des faits.</li> <li>• Oui, mais différemment</li> <li>• « Veut, veut pas ça doit se faire »</li> </ul>	<b>Assez prioritaire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-2</li> <li>• 5</li> <li>• 3</li> </ul>
m) Autres, précisez	<ul style="list-style-type: none"> <li>• + d'équité, oui</li> <li>• Reconnaissance de modèles, c'est important</li> <li>• + d'entrepreneuriat, c'est un minimum</li> <li>• Vouloir changer le nom de l'UPA, que l'UPA est un "Boys Club", les quotas dans les instances, ce type de message ne passe pas.</li> </ul>	

### Atouts ou compétences que les agricultrices devraient mettre de l'avant en agriculture

- « La question en elle-même suggère que la compétence des femmes est à prouver; ce qui dénote un stéréotype ou une croyance limitante au sujet de la compétence des femmes ». Est-ce qu'on demanderait quelles compétences des hommes sont à mettre davantage en lumière?

### Éléments que les Agricultrices du Québec devraient prioriser

- Les études existent et démontrent que la mixité est performante.
- Il reste des stéréotypes qui font obstacle. Il faut un peu bousculer, mais il ne faut pas être conflictuel. Il faut y aller avec une posture d'ouverture et d'échange.

## Forces et faiblesses des AQ, selon les intervenants interrogés

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le développement de l'entrepreneuriat</li> <li>• Connaissance du milieu agricole</li> <li>• Liens avec l'UPA et les autres groupes spécialisés</li> <li>• On entend parler d'elles par ce qu'elles accomplissent.</li> <li>• Panoplie de ressources</li> <li>• Le réseau, les partenariats</li> <li>• L'écoute et l'ouverture au niveau politique</li> <li>• Présence dans toutes les régions et représentent un peu tout le monde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « On n'a pas une pensée stratégique »</li> <li>• La stratégie de revendication</li> <li>• Taille de l'équipe</li> <li>• Déstructurées. On est à un moment décisif.</li> <li>• Résistance au changement.</li> <li>• Il faudrait revoir la mission, pour sortir de l'image d'un « club de femmes ».</li> <li>• « L'ancienne image leur colle à la peau »</li> <li>• Vocabulaire et message de victime qui n'est pas rassembleur</li> <li>• Le choc de générations (on ramène parfois de vieux débats, mais à l'UPA aussi)</li> <li>• Le discours peut affecter le recrutement des jeunes.</li> </ul>

### Comment accroître le nombre de membres au sein des AQ?

- Informer sur la condition féminine, sur les privilèges masculins, sur les stéréotypes, pour que les agricultrices s'approprient le projet d'égalité. **En passant par des sujets positifs (comme les hommes alliés), généralement, on atteint plus facilement l'auditoire.**
- Dans la revendication, c'est normal qu'il y ait une limite au membership. Si les AQ sont perçues comme un groupe de défense des droits et de militantisme, ça ne rejoint que certains types de femmes. Mais si le positionnement est plus large, et que l'on veut aider les femmes, ça risque de favoriser le membership.
- **Miser sur les enjeux qui rejoignent les femmes d'aujourd'hui. Ne pas se positionner sur la division des tâches. Éviter l'injustice.**

### Si vous aviez la charge du développement des Agricultrices du Québec, quelles seraient vos priorités?

- Créer des projets stimulants pour les nouveaux membres. On lance la balle aux hommes et ils sont pris avec ça, car ils ne savent pas toujours comment s'y prendre.
- **Je miserais beaucoup sur le mentorat, qui a changé ma vie. Il faut des mentors qui sont « sur la coche » et valider le « fit ». Je vois beaucoup de potentiel sur cet aspect.**
- **Sensibiliser les hommes et les femmes à l'importance du rôle d'allié des hommes.**
- Parfois je ne suis pas d'accord avec elles, ce n'est pas très constructif de se plaindre. Il nous faut parler un langage commun. On a plus d'écoute quand on parle leur langage.

## 4. Analyse de l'environnement externe

### 4.1. L'UPA soucieuse d'assurer la dynamique de l'ensemble de sa relève syndicale

À la suite d'une résolution du Congrès général de 2019, l'UPA a mis sur pied un groupe de travail sur la relève syndicale et la mixité dans l'Union. Ce groupe est composé d'élus et de permanents provenant de différentes sphères, soit : syndicats locaux, groupes spécialisés, fédérations régionales, les Agricultrices du Québec (AQ) et la Fédération de la relève agricole du Québec (FRAQ). Son mandat est de proposer des recommandations permettant d'adresser deux grands défis :

- Augmenter la présence des femmes dans les instances et favoriser la relève syndicale ;
- Assurer le dynamisme de la vie syndicale.

Une démarche participative a été planifiée dans le but d'approfondir l'analyse des défis et mobiliser le milieu. Celle-ci comprend notamment des sondages web, des questionnaires d'évaluation, une tournée des syndicats locaux du président général et des rencontres avec des groupes spécialisés. Cette démarche poursuit l'objectif de :

- Faire le point sur le rôle des syndicats locaux et leur réalité depuis la modernisation de l'Union
- Connaître les défis en vie syndicale, dont ceux liés à la relève syndicale et à la mixité
- Identifier des avenues permettant d'augmenter l'efficacité de nos actions
- Déterminer ce qui pourrait favoriser ou limiter les changements.

**Le processus a permis au comité de réaliser qu'une seule approche ou un seul angle d'intervention ne peut pas changer profondément les façons de faire et que les résultats seraient très limités en procédant ainsi.** Ce dernier souhaite donc avoir une démarche globale planifiée à long terme et agir sur différents leviers de changement afin de faire évoluer les pratiques et la culture organisationnelle en matière de vie syndicale, de relève syndicale et de mixité.

### 4.2. Des non-membres qui méconnaissent les AQ et ses services

Au total 9 femmes volontaires ont participé aux deux groupes de discussion virtuels organisés les 11 et 12 janvier 2022. Le compte-rendu détaillé se retrouve en annexe. L'objectif des ateliers visait à :

- Connaître la perception des non-membres
- Comprendre les besoins des femmes agricultrices non membres
- Identifier des obstacles et des éléments qui freinent leur adhésion
- Cibler les services que les Agricultrices du Québec pourraient développer ou mettre de l'avant pour mieux rejoindre les non-membres
- Identifier des moyens et des canaux de communications pour mieux rejoindre les non-membres

## Profil des participantes

- La grande majorité est propriétaires ou co-propriétaires d'une entreprise agricole et certaines sont impliquées dans des instances de l'UPA dans leur région.
- Elles provenaient des régions de Chaudière-Appalaches (3), du Bas-Saint-Laurent, de la Capitale nationale, de Lanaudière, de la Montérégie et du Centre-du-Québec (2).
- Une était non-propriétaire et une autre était une future copropriétaire d'une ferme laitière (une relève non apparentée).
- Une autre était en démarrage d'une entreprise maraichère.

## Perception concernant l'égalité entre les hommes et les femmes

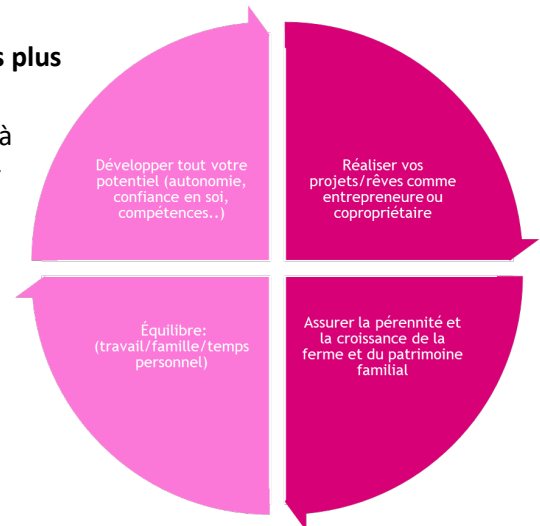
- Toutes reconnaissent qu'il y a encore du chemin à faire même si elles ne se considèrent pas toutes directement impactées par cet enjeu. Certaines exposent des exemples récents d'iniquités homme/femme alors que d'autres trouvent que c'est beaucoup mieux qu'auparavant. Elles expliquent notamment cette amélioration par l'augmentation du nombre de femmes dans les différentes sphères de l'agriculture et l'arrivée de la nouvelle génération qui, selon elles, serait plus ouverte et inclusive.

## Principaux défis des femmes en agriculture

- Elles s'entendent pour dire que l'écart de force physique constitue le principal défi des femmes en agriculture. La nature du travail, les infrastructures et l'équipement sont les principales raisons évoquées par celles-ci pour illustrer leurs défis quotidiens.

## Laquelle des sphères, parmi les suivantes, présente les plus grands défis, en tant qu'agricultrice?

- Les participantes éprouvent surtout de la difficulté à maintenir un équilibre sain entre leur travail et leur famille. Cependant, toutes les sphères sont étroitement liées. Elles relatent devoir sacrifier certaines activités familiales, projets ou rêves pour se concentrer sur leurs activités agricoles.



## Besoin de soutien et de formation souhaité

- « Dans le « day to day » c'est très difficile de s'arrêter, donc ce qui m'intéresserait, ce sont des activités ou événements de courte durée où l'on peut ventiler et/ou faire des choses pour prendre soin de soi. »
- Elles souhaiteraient principalement de la formation leur permettant d'améliorer leurs compétences en mécanique et un réseau d'entraide entre agricultrices.

- Une autre participante mentionne : « En allant sur la plateforme U+ de l'UPA, il y a plusieurs formations d'offertes qui peuvent vraiment aider. J'en ai moi-même suivi plusieurs et c'est très pratique. On nous apprend les rudiments de la soudure, de la mécanique et plus encore. La formule condensée est vraiment bien. »
- Une participante a aussi mentionné qu'elle serait particulièrement intéressée par des activités/événements de courte durée qui lui permettraient de ventiler, échanger et prendre soin de soi.

### **Besoin d'aide pour prendre sa place dans une entreprise ou les instances agricoles**

- Au sein du premier groupe, les participantes ont relaté des exemples de magasinage d'équipement et machinerie agricole. Elles tenaient à souligner l'importance de s'informer et de participer au processus d'achat pour prendre leur place et contribuer au changement.
- Le second groupe a plutôt parlé du grand besoin des agricultrices et agriculteurs à parler, voir d'autres gens et briser l'isolement. Elles ont suggéré de déployer des personnes prêtes à les écouter et les soutenir via des listes de personnes ou des groupes d'échange. Elles apprécient notamment la formule du petit groupe de discussion virtuel comme l'atelier auquel elles participent.

### **Connaissance des AQ**

- À travers l'échantillon des deux groupes, à l'exception d'une note de 5/10, chacune des non-membres estimait sa connaissance des AQ entre 1/10 et 3/10. Cela démontre qu'il reste beaucoup de travail à faire pour faire connaître l'organisation à la clientèle cible.

### **Perception et image des AQ**

- Lorsque nous avons demandé aux non-membres d'illustrer l'organisation des AQ sous forme d'un tracteur, une majorité de participantes ont parlé d'un beau tracteur récent et silencieux, avec beaucoup de boutons dont elles ignorent l'utilité. Une participante a mentionné que dans sa vision, il manque une roue au tracteur manque (absence des hommes). Elle a remis en question la segmentation par genre.
  - C'est un frein pour elle, car elle préférerait un mouvement qui regroupe tout le monde, qui prône plutôt une saine collaboration homme/femme.

### **Niveau d'intérêt pour les sujets et services des AQ**

- Chaque sujet en interpelle davantage certaines et en laisse d'autres indifférentes. Le profil des intérêts varie beaucoup selon leur statut dans l'entreprise, leur âge, leur situation familiale. Il y a peu ou pas de points unanimes, outre la conciliation travail-famille qui faisait consensus au sein du deuxième groupe comme. Le mot politique a suscité de vives réactions et commentaires.

Services ou dossiers prioritaires, selon les non-membres	Niveau d'intérêt /10	Moyenne des réponses/10
A) Développement de l'autonomie et de l'esprit d'entreprise des femmes	10, 1, 10, 6 ou 7 8, 10, 10, 5	7,4
B) Développement des compétences entrepreneuriales	8, 8, 8, 7 9, 5, 10, 9, 5	7,6
C) Développement du leadership et des compétences politiques	3, 2, 7, 3 8, 3, 10, 7, 10	5,9
D) Transfert d'entreprise, accès à la propriété, au financement	5, 0 ou 1, 5, 7 10, 3, 5, 10	5,0
E) Atteinte de la mixité dans les instances agricoles	5, 5, 8 ou 9, 5 3, 8, 9, 5, 5	6,6
F) La conciliation travail-familles (mettre en place des mesures pour soutenir les familles (garderies, par exemple)	2, 10, 1, 5 10, 10, 9, 10, 10	6,4
G) Sécurité des enfants/santé psychologique des parents	10, 2 et 10, 10, 2 11, 10, 5, 10, 5	8,2
h) Reconnaissance économique des femmes et du travail non rémunéré	1, 8, 10, 10 6 ou 7, 10, 9, 7, 10	8,0
I) L'éducation à la coparentalité (meilleur partage des tâches dans l'éducation des enfants)	10, 5, 2, 6 ou 7 6, 5, 5, 1,	5,2
J) Améliorer la confiance, la complicité et la collaboration entre les hommes et les femmes en agriculture	8, 8, 8, 10 6, 10, 8	6,4

### Freins ou les raisons pour lesquelles elles n'étaient pas membres des AQ jusqu'à maintenant

- La méconnaissance de l'organisme et l'absence de perception d'utilité des AQ en raison de l'offre assez complète de l'UPA constituent les principaux freins énumérés. Une participante a ajouté avoir de la difficulté avec le nom « Agricultrices du Québec » puisqu'elle ne se sent pas représentée par un organisme uniquement féminin.
- « Je ne vois pas trop ce que ça peut m'apporter, par méconnaissance de l'organisme. Si je peux avoir mon aide dans un organisme dans lequel je suis déjà incluse, pourquoi me joindre à une autre? Mon statut actuel ne me fait pas ressentir ce besoin ».
- « Moi c'était le principe « d'agricultrice du Québec ». Je ne me sens pas représentée par un groupe uniquement féminin ».

### Bilan et constats des ateliers avec les non-membres

- En conclusion, le constat général que font les participantes est qu'elles méconnaissent l'organisme. Certaines souhaitent dorénavant s'en informer davantage pour vérifier si cela cadre avec leurs besoins et valeurs, alors que d'autres ne se sentent pas interpellées. Elles ont aussi apprécié l'exercice d'échanger avec d'autres agricultrices d'âge et de milieux différents afin de voir et comprendre d'autres réalités.
- « J'en comprends que les Agricultrices du Québec se cherchent un peu, donc je me questionne si cela représente mes intérêts. Ça m'interpelle peu. Je m'attendais plus de jaser sur nos réalités et non de passer du temps à jaser sur de grandes phrases féministes. Je les sens déconnectées du terrain. »



### 4.3. Faits saillants des tendances générales

On retrouve en annexe une section qui traite des principaux courants de pensée et des tendances concernant l'avancée des femmes dans la société et dans l'agriculture. Les thèmes sont reliés aux préoccupations des femmes, des agricultrices et aux organisations qui œuvrent dans ce domaine, que ce soit par exemple en matière d'égalité, de santé psychologique, ou du développement de la femme. Voici les faits saillants de ces tendances :

#### Rôle des femmes en milieu de travail

- En 2019, le Symposium sur les femmes et le milieu de travail a mis en lumière que :
  - « La culture d'entreprise est le moteur le plus important de la confiance et du succès des femmes, deux fois plus important que les facteurs individuels. »
  - On y conclut en mentionnant qu'une plus grande souplesse des emplois et un meilleur accès à des services de garde abordables aideront les femmes à progresser dans leur carrière.

#### Santé psychologique

- Actuellement en développement, La Bêche est une application mobile québécoise de promotion et de prévention en santé mentale dans le secteur agricole.
  - Ce projet a l'ambition d'offrir « un outil de première ligne d'auto-évaluation de son état psychologique, une application réactive, sur-le-champ, ancrée dans les hauts et les bas de l'agriculture. »
- Selon une étude québécoise publiée en 2021, **la fatigue chronique** serait un des principaux modulateurs de la santé psychologique dans le secteur agricole.
  - Celle-ci amplifie les différents facteurs anxiogènes des agricultrices et agriculteurs, comme la solitude, la surcharge de travail, les obligations légales ou le manque d'autonomie.
  - **Les conclusions de cette étude soulèvent que, « même s'il est important d'intervenir sur les stressors identifiés, il est prioritaire d'intervenir sur la fatigue elle-même.** Car la réduction de la fatigue chronique permettrait ainsi de diminuer, d'un coup, l'effet néfaste de la solitude, de la surcharge de travail, des obligations légales et du manque d'autonomie sur la santé psychologique<sup>33</sup>. »

#### Tendances dans le domaine agricole

- L'achat local connaît une forte croissance que la pandémie a accentuée. En effet, que ce soit pour obtenir des produits frais et de qualité, réduire l'impact environnemental de son alimentation, encourager l'économie locale, découvrir des produits québécois spécialisés ou assurer une traçabilité des produits, le consommateur a développé un intérêt marqué pour les produits cultivés et transformés au Québec. **Il s'agit là d'une opportunité intéressante pour les femmes qui souhaiteraient exploiter leur fibre entrepreneuriale en agriculture.**

---

<sup>33</sup> Source : *idem*

- Pour illustrer ce propos, en Montérégie, la proportion de gens très et extrêmement sensibilisés à consommer des aliments de la région est passée de 45% avant la pandémie à 81% depuis la pandémie.

### Le féminisme

- Le féminisme constitue un concept complexe qui ne laisse personne indifférent. Bien que le but commun soit la rupture des nombreuses formes d'inégalités entre les deux sexes, les façons de penser des différents groupes de pression divergent grandement. En fonction des stratégies adoptées, on peut identifier trois principales familles idéologiques des mouvements féministes<sup>34</sup> :
  - **Le féminisme libéral** : revendique, par voie législative, l'égalité des droits entre les sexes et la garantie des libertés individuelles.
    - On pourrait caractériser cette approche par un *féminisme réformiste* qui mise sur la priorisation de la femme pour diminuer les inégalités à l'aide de politiques d'action positive.
  - **Le féminisme socialiste** : Leur philosophie se base sur la prémisse dont seule une transformation globale des structures sociales existantes permettra de libérer les femmes de leur situation.
    - On parle donc d'un combat contre deux systèmes, soit le capitalisme et le patriarcat (lutte des classes et lutte des sexes).
  - **Le féminisme radical** : Elles visent prioritairement la destruction de l'ordre patriarcal, qui constitue la principale cause de l'oppression fondamentale et irréductible des femmes.
    - Selon les féministes radicales, l'émancipation de la femme commence par la réappropriation de son corps et de son rôle dans la vie de famille via, entre autres, le développement de cultures féminines alternatives et la réalisation d'offensives directes contre le patriarcat.

---

<sup>34</sup> Les références sont indiquées dans la section correspondante, en annexe.

## 5. Diagnostic stratégique

### 5.1. Constats stratégiques

#### L'organisation des AQ

- La structure de financement, qui repose principalement sur des subventions par projets, nuit au développement des AQ et constitue une menace à la pérennité de l'organisation.
  - Les ressources humaines sont déjà un enjeu et le manque de ressources permanentes complexifie le recrutement et la rétention de ressources.
  - Par exemple, on n'avait plus de financement nécessaire pour maintenir en poste les agentes de mobilisations, qui étaient pourtant appréciées pour leur soutien des syndicats régionaux, notamment dans les initiatives de recrutement.
  - Le pourcentage de financement provenant des projets spéciaux (à court terme) représente 72% des revenus et le quart (25,7%) provient de l'UPA, alors que celles des membres représentent seulement 1,7% des revenus.
- Le statut de syndicat affecte l'attractivité de AQ auprès des clientèles cibles.
- Le profil des membres et des motivations des syndicats régionaux est assez variable (salariées, co-propriétaires, propriétaires, mère de famille, jeunes, membres fondatrices), certaines sont confrontées et plutôt préoccupées par la défense des droits des femmes, alors que d'autres sont plutôt intéressées au cheminement des femmes, au réseautage et d'autres par la conciliation travail-famille.
  - Il est donc difficile de faire l'unanimité sur ce que devrait être une agricultrice et surtout sur les priorités (choc de générations) au niveau stratégique. C'est un sujet complexe où chaque personne a sa propre vision des aspects humains, organisationnels, politiques, financiers, et idéologiques (valeurs). Ces éléments varient selon leur personnalité, leurs besoins ou leur situation familiale ou professionnelle (salariée ou propriétaires, par exemple). Ceci amène des débats et peut favoriser un certain éparpillement sur plusieurs fronts. Doit-on prioriser la conciliation travail-famille, les quotas à l'égard de la mixité, les façons de faire propre à chaque région ou les grands dossiers provinciaux.
- Cette difficulté se reflète dans le positionnement et le message transmis et perçus des membres, non membres et des partenaires.
- **Le nombre de membres plafonne, comme à l'intérieur d'autres organisations féministes, ce qui indique que les besoins ou les perceptions à l'égard des enjeux féministes ont changé et que la stratégie des AQ doit en tenir compte, si l'organisation compte se renouveler et maintenir son influence dans l'avancement des mentalités en agriculture.**
- **La stratégie et le modèle d'affaires sont à consolider et certains aspects sont à revoir de façon urgente, selon les entrevues et les analyses effectuées.**
- **Le défi n'est plus autant de changer les mentalités des hommes, mais plutôt de travailler avec eux pour faire évoluer l'agriculture dans le sens souhaité par les agricultrices (mixité, respect, avancement des femmes, autonomie, équilibre travail-famille, reconnaissance économique, entrepreneuriat, etc.).**

### Les syndicats régionaux

- La revendication n'est plus le moyen à privilégier pour faire avancer les femmes dans le monde agricole, surtout auprès des jeunes. On prône davantage la collaboration plutôt que la confrontation. Les consultations révèlent qu'on doit d'abord laisser place à des stratégies qui visent à :
  1. Communiquer, sensibiliser, informer, éduquer;
  2. Promouvoir, faire valoir et rayonner les femmes;
  3. Réaliser des projets en partenariat (collaborations hommes et femmes);
  4. Et à l'occasion, si nécessaire, revendiquer, confronter exiger.L'ordre des trois premières stratégies n'est pas vraiment important, car elles sont interdépendantes.
- Les membres aiment particulièrement de faire partie d'un groupe qui partage des valeurs communes, avec qui elles peuvent échanger. Elles viennent surtout pour le réseautage, pour comprendre le système de l'UPA ou pour avoir accès au programme Dimension E.
- La plus grande satisfaction, c'est de constater et d'aider concrètement des femmes à grandir, s'affirmer et s'épanouir.
- Le recrutement est vu comme une corvée au sein de plusieurs syndicats régionaux. Cela alourdit la tâche des bénévoles et peut constituer un frein à l'implication ou à l'avancement de dossiers prioritaires.
- On manque de ressources pour mener les projets à terme. De plus on entreprend beaucoup de projets qu'on ne peut pas terminer ou compléter tant au niveau provincial que dans les régions. Le recrutement et le Gala occupent une place importante.
- On remarque des différences de vues entre les besoins et les priorités régionales et le provincial et entre générations au sein des syndicats.
- Les ressources et les budgets varient selon les régions et le dynamisme régional.
- Les AQ n'occupent pas toutes les places qui leur sont réservées au sein des instances, cela peut être perçu comme contradictoire face aux revendications de quotas dans les instances.

### Les non-membres

- **Les non-membres consultées connaissent très peu les Agricultrices du Québec.**
- Les non-membres cherchent avant tout à réseauter et pas nécessairement juste entre femmes afin de briser l'isolement. Elles préfèrent des activités/événements de courte durée pour ventiler, échanger et prendre soin de soi ou parfaire leurs connaissances en agriculture.
  - Certaines veulent approfondir leurs compétences agricoles, notamment en mécanique.
- L'écart de force physique et les rôles ou tâches qu'elles sont amenées à occuper à l'égard de la famille constituent une source de frustration ou un frein à leur autonomie ou leur implication dans les entreprises agricoles.
- **Le fait d'exploiter une ferme constitue aussi un frein à la réalisation de leurs rêves ou aspirations, car leurs tâches agricoles les accaparent, sans compter la conciliation travail/famille qui est un enjeu pour la plupart des jeunes. Cette réalité est un frein pour s'impliquer dans les AQ, surtout dans un contexte où l'on a du mal à comprendre l'offre des AQ et ne connaît pas les avantages que cela peut leur apporter d'être membre.**

- Elles se questionnent à savoir si les AQ sont l'organisme qu'il leur faut, car elles ne se sentent pas toutes interpellées par un organisme uniquement féminin ou perçu comme féministe, étant donné son nom.
- **Pour les non-membres, les enjeux féministes sont associés aux générations passées et on ne ressent pas, pour la plupart le besoin de confronter ou revendiquer la place des femmes, car ceci ne correspond pas à leur réalité actuelle dans leur couple et entreprise. Malgré tout, certaines sont confrontées à des situations sexistes, à la non-reconnaissance de leur contribution, ou au travail invisible.**

### Les partenaires

- Chacun des grands dossiers sur lesquels les AQ travaillent suscite des réponses mitigées ou variables selon leur perception, et très peu font l'unanimité. Cela démontre donc le niveau de difficulté d'interpeller adéquatement les clientèles cibles.
- Le mentorat, la collaboration avec le milieu, tout comme la mise en place de projets stimulants pour les nouveaux membres font partie des pistes soulevées par les partenaires afin de soutenir le développement des AQ et encourager leur implication.
- Il y a un enjeu d'implication en général, pas juste pour les AQ. L'UPA ainsi que ses partenaires sont confrontés au défi de la relève tant du point de vue de l'implication dans les instances que de la composition des CA en matière de jeunes, de femmes ou de représentants de petites fermes, par exemple.
- La FRAQ rejoint les jeunes plus facilement que les AQ auprès des femmes et ils se sont donné des objectifs de croissance en termes de membres assez ambitieux (passer de 2000 à 8000), dans un contexte où le nombre de jeunes femmes issues des écoles en agriculture est en croissance. La stagnation du nombre de membres au sein des AQ peut constituer une menace pour son influence ou sa reconnaissance par les partenaires.
- Les stratégies et priorités de revendication des AQ sont critiquées et le message peut être mal interprété et nuire à l'atteinte des objectifs des AQ. Cela entretient des tensions, des préjugés et une certaine polarisation des débats qui nuisent à l'évolution des mentalités d'un côté comme de l'autre.

### Le grand constat stratégique

Les consultations des partenaires, non membres, syndicats régionaux ainsi que les analyses de l'organisme et de son environnement convergent tous dans la nécessité de se renouveler et de consolider les AQ. Les mentalités, les attentes et les défis des nouvelles générations ont évolué au fil des gains et combats menés depuis sa création. Il devient donc essentiel de passer à une autre étape qui implique d'ajuster ou de revoir :

- le positionnement et le message auprès des membres, non-membres et partenaires;
- les stratégies dans une optique de collaboration, plutôt que de confrontation;
- les priorités et le nombre de dossiers menés de front, considérant les ressources limitées;
- le financement et les ressources humaines et les moyens nécessaires;

afin de pouvoir poursuivre le travail et l'avancement des mentalités et de la place des femmes en agriculture, avec plus d'autonomie et de stabilité dans ses ressources et projets.

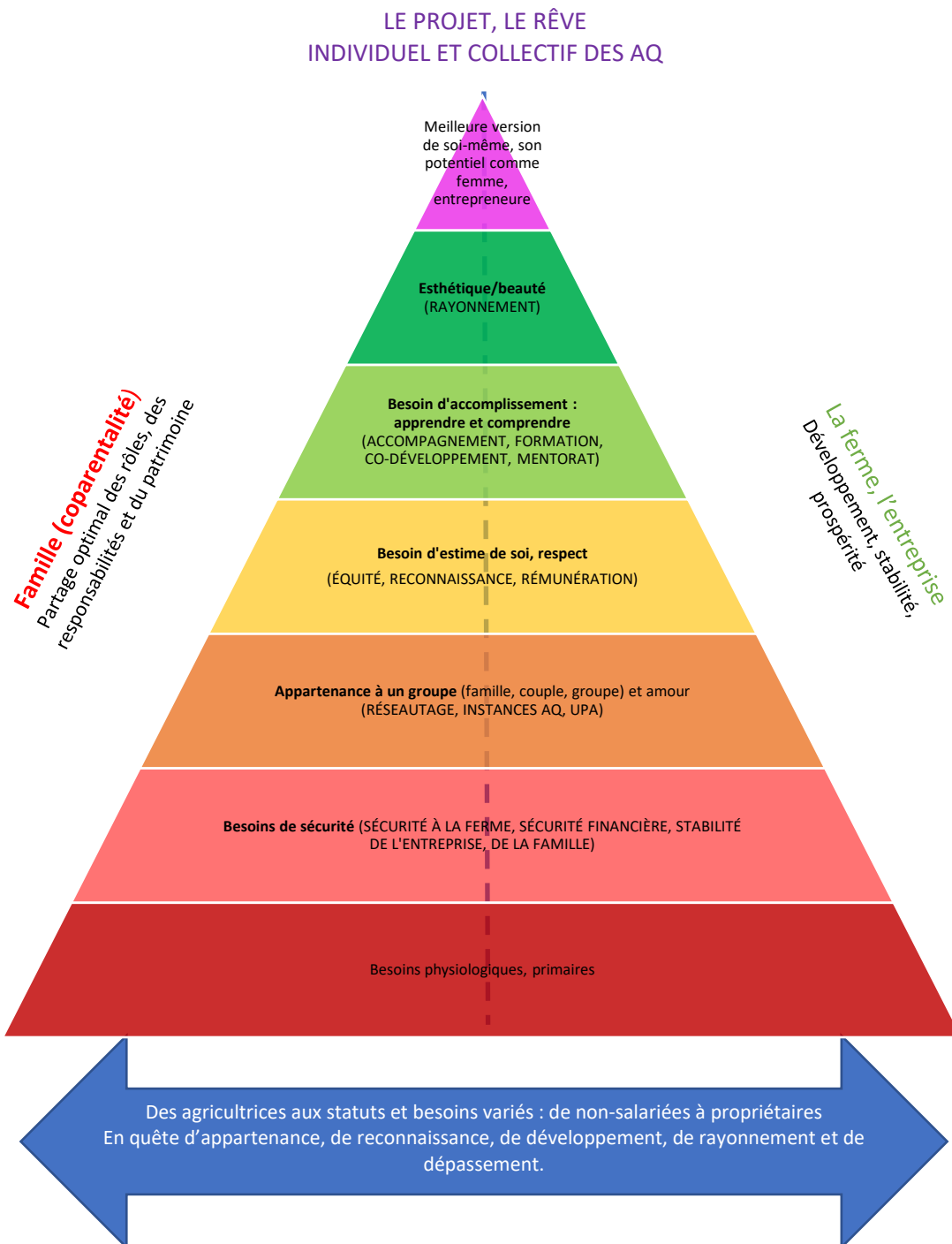
## 5.2. Diagnostic stratégique

### 5.2.1. Forces, faiblesses, menaces et opportunités

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombreuses réalisations et avancées au fil des années</li> <li>• Expertise reconnue de la part d'autres organisations canadiennes et même internationales pour la contribution des AQ à l'avancement des droits des femmes.</li> <li>• Engagement soutenu de membres du CA. Perspective historique et longue expérience de certaines membres, actives depuis la création des AQ dans les années 1980.</li> <li>• Leadership et engagement de la direction au sein de l'organisation</li> <li>• Prise de décision par consensus (hautement démocratique)</li> <li>• Dimension E est appréciée et permet de rejoindre de nouvelles clientèles (300 depuis le début)</li> <li>• Capacité à aller chercher du financement dans plusieurs projets</li> <li>• Capacité d'innover à travers de nombreuses initiatives et projets au cours des dernières années</li> <li>• Sièges réservés pour les AQ sur les CA des instances agricoles. Permet aux non-propriétaires de siéger sur des instances agricoles et de développer leur connaissance des instances de l'UPA.</li> <li>• Site Internet, bien conçu, intuitif</li> <li>• Pas de distinction entre salariées. Co-propriétaires dans la composition du CA, dans les services ou la tarification</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modèle d'affaires basé sur une structure de financement ad hoc par projets.             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les projets et priorités sont dictés par les possibilités de financement à court terme</li> <li>• Financement provenant de l'UPA (25%) est nettement supérieur à celui provenant des membres (1,7%)</li> </ul> </li> <li>• Manque d'unité sur la vision et la stratégie</li> <li>• Mission et positionnement ambigus (valorisation, vs lobby)</li> <li>• Ressources humaines limitées ou à forfait. Pérennité qui repose sur les épaules de la direction générale</li> <li>• Membership plutôt stagnant. Moyens et efforts de recrutement variables selon la motivation des bénévoles             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de notoriété. Encore méconnue des clientèles cibles (jeunes agricultrices)</li> <li>• Image féministe est un frein à l'adhésion.</li> <li>• Difficulté à segmenter les services en fonction de la diversité des clientèles cibles (non-propriétaire, propriétaires, entrepreneurs, etc.).</li> </ul> </li> <li>• Programme de mentorat, non structuré et délaissé</li> <li>• Dynamique et partenariat UPA/AQ complexe (tensions et collaboration difficile concernant les objectifs d'équité dans les instances syndicales)</li> <li>• Peu de consultations et de projets menés en collaboration avec des hommes. On prône la mixité, mais elle n'est pas privilégiée au sein des AQ.</li> <li>• Postes féminins non occupés dans les sièges des instances qui leur sont réservés</li> <li>• Adhésion volontaire en sus de la cotisation à l'UPA.</li> <li>• Manque de concertation entre les unités régionales et provinciales (exemples : communications, ressources, projets et priorités).             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quel est le véritable mandat des syndicats régionaux?</li> </ul> </li> </ul>

Menaces	Opportunités
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Changements politiques pouvant affecter le financement des projets</li> <li>• Concurrence indirecte avec la cotisation de la FRAQ et de l'UPA.</li> <li>• Manque de temps des agricultrices pour s'impliquer dans les instances</li> <li>• Changement de mentalités : difficile d'interpeller les jeunes femmes moins préoccupées ou concernées par les enjeux d'équité</li> <li>• L'image des AQ auprès des non-membres, perçue davantage comme un mouvement féministe</li> <li>• Complexité de véhiculer le bon message</li> <li>• Risque de perte d'influence et de capacité à faire avancer les mentalités dans une approche de confrontation ou de revendication</li> <li>• Manque de vision commune et concertée entre l'UPA et les AQ concernant la stratégie de relève syndicale (comité qui englobe la question de l'équité et de la relève agricole)</li> <li>• Les batailles et revendications menées au fil du temps ont entraîné une certaine méfiance mutuelle entre les AQ et l'UPA</li> <li>• Les non-membres bénéficient des avancées des AQ, sans avoir à être membre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les agricultrices du Québec sont moins nombreuses à obtenir du financement agricole féminin de la FAC, en proportion de la taille relative du Québec</li> <li>• Renouveler le positionnement stratégique <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adopter un message positif et constructif pour l'avancement de la cause des femmes</li> <li>• Adopter une approche de collaboration et de partenariat, plutôt que de confrontation, par exemple en contribuant positivement à la mise en place de la stratégie de l'UPA concernant la relève syndicale</li> <li>• Prôner la mixité en faisant une place aux hommes dans certains comités, projets et communications</li> <li>• Augmenter le pouvoir d'influence des AQ par l'accroissement de son réseau de membres</li> </ul> </li> <li>• Revoir la structure et la stratégie de financement, afin de se doter d'une équipe permanente pour mieux soutenir la direction générale, les syndicats régionaux</li> <li>• Revoir la tarification en fonction de la stratégie.</li> <li>• Prioriser les services qui sont les plus attractifs et correspondent aux besoins actuels et futurs des membres et non-membres <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accroître les activités de réseautage et de développement des agricultrices</li> <li>• Relancer et structurer le programme de mentorat</li> </ul> </li> <li>• Réduire le nombre de dossiers, afin de pouvoir accélérer l'avancement et mener à terme ceux qui sont les plus importants au niveau stratégique</li> <li>• Le nombre de nouvelles exploitations enregistrées (1163) a surpassé le nombre de fermes qui ont fermé (1076) en 2020.</li> <li>• Le portrait des écoles d'agriculture est en train de changer. Les jeunes femmes y sont majoritaires.</li> </ul>

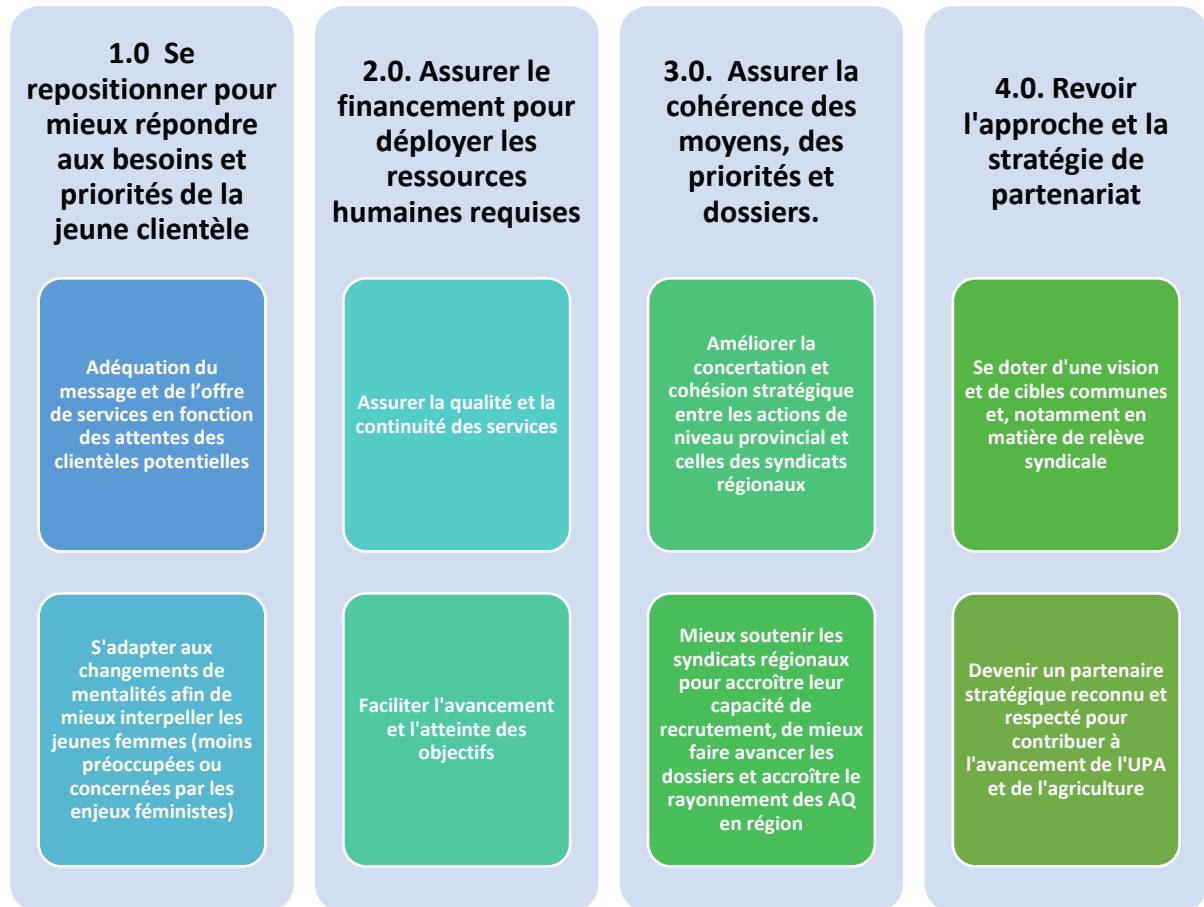
## 5.2.2. Hiérarchie des besoins des agricultrices<sup>35</sup>



<sup>35</sup> Source ayant inspiré la réflexion : <https://www.revuegestion.ca/besoins-et-motivations-une-nouvelle-pyramide-de-maslow>



### 5.3. Les grands enjeux



## 6. Le plan stratégique

### 6.1. La mission révisée

La mission actuelle des AQ met l'accent sur la valorisation des femmes et le développement de leurs capacités, ainsi qu'une meilleure reconnaissance de leur contribution économique. Bien que la reconnaissance des femmes demeure et que la bataille pour faire reconnaître le travail invisible constitue toujours un défi, le temps est venu de revoir la mission afin qu'elle puisse mieux correspondre aux enjeux et aux besoins actuels des femmes en agriculture, tel que nos consultations et le diagnostic l'ont démontré. Pour ce faire, voici la proposition de mission révisée.

#### La mission actuelle

« Valoriser toutes les femmes œuvrant en milieu agricole et forestier tout en soutenant le développement de leurs capacités entrepreneuriales individuelles et collectives et en reconnaissant leur contribution économique. »

#### La mission révisée

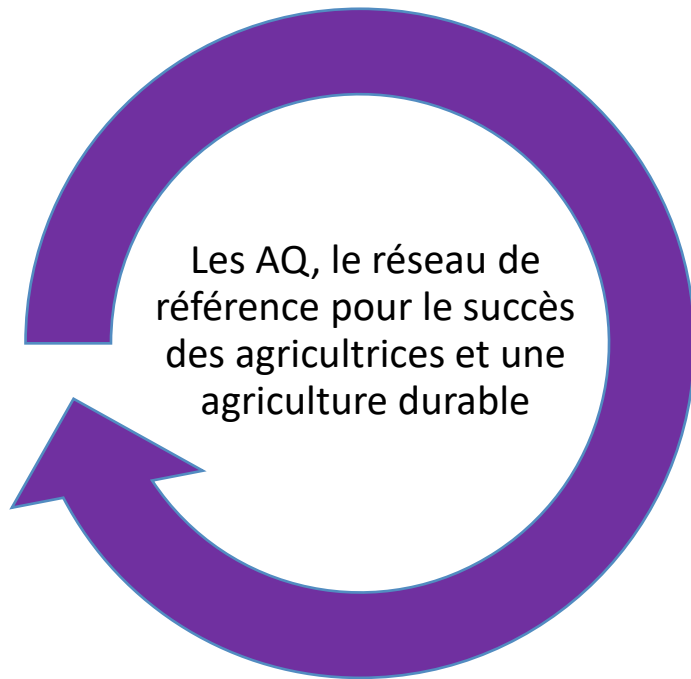
**Offrir aux femmes œuvrant en milieux agricoles et forestiers un réseau dédié au développement de leur potentiel. Afin de rassembler des professionnelles souhaitant participer pleinement au développement de l'agriculture et de la foresterie.**

Cette mission comprend donc les éléments suivants :

- **Le qui :** Les femmes œuvrant en milieux agricoles et forestiers qui aspirent à devenir, ou se reconnaissent comme leader.
- **Le quoi :** Un réseau dédié au développement de leur potentiel. Ce réseau se veut une porte d'entrée vers d'autres agricultrices qui souhaitent transmettre leur expérience, leur savoir, à des professionnels et des mentors qui les accompagnent dans leur projet ou leur implication dans les instances. Bref, à des services et des outils conçus pour leur développement, leur avancement.
- **Le pourquoi :**
  - réunir des femmes qui se veulent des professionnelles;
  - et ainsi participer pleinement au développement de l'agriculture et de la foresterie.

En poursuivant cette mission, plus de femmes agricultrices pourront être tentées de rejoindre les rangs de ce syndicat, de ce réseau. Car il tient compte de leur réalité et de leurs besoins spécifiques personnels, qui varient beaucoup selon leur âge, leur implication dans l'entreprise et leur expérience en agriculture et foresterie. Comme démontré dans la pyramide à la page 39, l'ordre des priorités et des services est changé pour mieux correspondre aux priorités et besoins des membres potentiels.

## 6.2. La vision 2022-2027



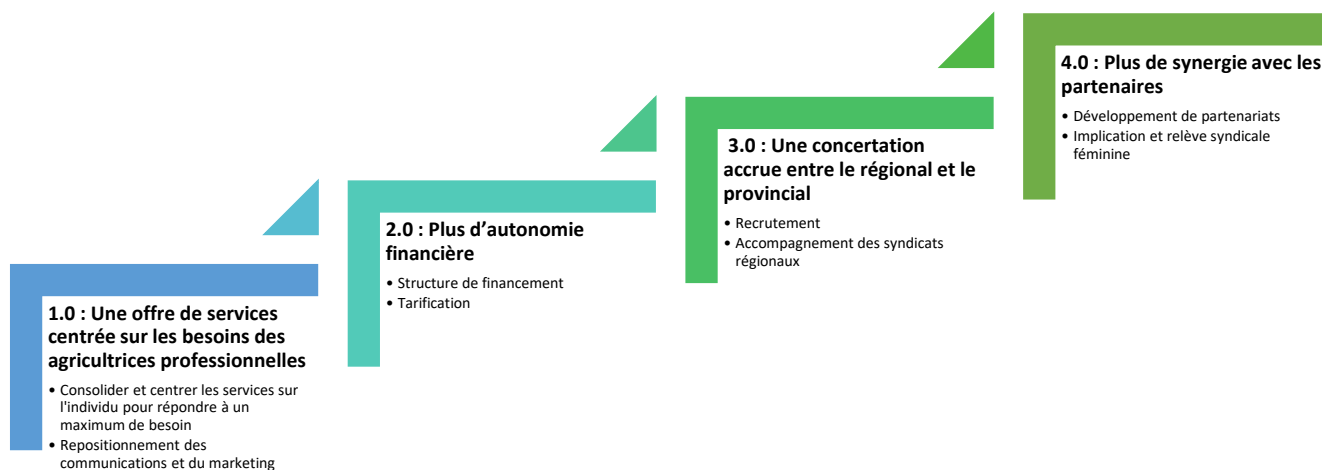
- Réseautage régional (syndicat) et provincial
- Conférences, service dimension E, co-développement, mentorat
- Réseau de partenaires (UPA, FRAQ, etc.) et implication syndicales

Au cours des prochaines années, les AQ deviendront le réseau de référence reconnu comme levier pour le succès des agricultrices et d'une agriculture durable. **Pour ce faire, le modèle d'affaires sera redéployé selon trois grands axes :**

1. Réseautage, communication, valorisation
2. Entrepreneurial (Dimension E)
3. Politique et syndical



## 6.3. La stratégie



### Orientation 1.0 : Une offre de services centrée sur les besoins des agricultrices professionnelles

Pour bien comprendre le sens de cette orientation, il est important de rappeler la vision qui consiste à positionner les AQ avant tout comme le réseau de référence pour le succès des agricultrices et d'une agriculture durable. **L'offre de services doit maintenant être consolidée autour des activités de réseautage. C'est le point d'entrée pour la formation, le développement des compétences et des connaissances, dans le but de mieux soutenir le développement des membres (et futures membres). La nouvelle membre agricultrice sera d'abord invitée à joindre les AQ par son offre de services conçue pour répondre à ses besoins individuels, avant de s'impliquer dans les revendications ou la lutte pour l'avancement des femmes. Pour plusieurs, même si cela peut être un enjeu, ce n'est pas leur besoin ou motivation première de se joindre aux AQ, selon la pyramide présentée au diagnostic.**

Le parcours ou l'expérience d'une nouvelle membre sera donc évolutif, comme suit:

1. Tout d'abord, l'appartenance à un groupe qui devient le cœur de l'offre de services.
  - Réseautage d'affaires, réseautage dans le domaine agricole,
  - Familiarisation avec le monde syndical de l'UPA
  - Implication dans les instances agricoles
2. Pour ensuite répondre au besoin d'accomplissement : apprendre et comprendre
  - Accompagnement, développement, co-développement, mentorat, formation.
3. Équité, reconnaissance, rémunération.

**Cet ordre peut évidemment varier d'une personne à l'autre. Une entrepreneure en démarrage peut avoir davantage besoin d'accompagnement que de réseautage. Globalement la membre potentielle doit découvrir que les AQ souhaitent répondre avant tout à ses besoins. Avec ses partenaires, les AQ offrent ainsi une porte d'entrée, un levier pour se développer et développer son entreprise dans le domaine agricole, permettant ainsi de prendre naturellement sa place comme femme.**

Dans ce but, les revendications et l'avancement des femmes demeurent, mais l'intérêt plus répandu ou commun est de se développer comme agricultrice, sans mettre de côté bien entendu

la défense des intérêts et les dossiers comme le travail invisible, la rémunération ou le partage des tâches. Ainsi, l'offre de service pourra être développée davantage et prendre une place prédominante et renouvelée dans le positionnement des AQ face auprès de nouvelles membres potentielles.

	Axes	Thèmes
1.0 : Une offre de services centrée sur les besoins des agricultrices professionnelles	Services aux membres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réseautage</li> <li>• Entrepreneuriat et Dimension E</li> <li>• Formation, co-développement</li> <li>• Mentorat professionnel et mentorat syndical</li> <li>• Formation à l'égard de l'implication syndicale</li> </ul>
	Repositionnement des communications et du marketing	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stratégie de communication positive, axée sur le développement des agricultrices               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revendications</li> <li>• Communiquer, sensibiliser, informer, éduquer</li> <li>• Projets en collaboration homme/femme</li> <li>• Promouvoir, faire valoir et rayonner les femmes</li> </ul> </li> <li>• Implication des syndicats régionaux</li> <li>• Gala</li> <li>• Efforts marketing</li> </ul>

#### *Pistes d'action pour les services aux membres*

Le réseautage fait partie de la culture des AQ au sein des syndicats régionaux. Il est notamment axé sur l'avancement de dossiers pour la place des femmes en agriculture, la mixité, la reconnaissance, la rémunération, le gala, la conciliation travail/famille ou le recrutement. On veut maintenant positionner davantage les activités de réseautage en agriculture. Avoir un lieu pour échanger avec d'autres agricultrices professionnelles et qui veulent avant tout réussir comme entrepreneure ou productrice agricole, tout en étant peut-être une relève ou une mère de famille.

Le réseautage devient plus important et il faut le valoriser, le mettre en avant. Par ailleurs on doit développer une programmation axée sur l'apprentissage et le développement. Les syndicats régionaux demeurent, mais le contenu et l'offre d'activités offertes sont davantage orientés sur l'agriculture, grâce à une plus grande collaboration des AQ avec la FRAQ, l'UPA et d'autres partenaires (MAPAQ, ou centres de formation agricole, commanditaires, etc.)

Les pistes d'action identifiées en ce sens sont :

- **Stabiliser et revoir l'offre de services de référencement, selon les trois piliers (entrepreneurial, réseautage et communication, puis politique et syndical) et en fonction du profil et des intérêts particuliers des femmes.**
- **Miser sur des projets phares et attractifs comme Dimension-E**
- **Offrir des activités de réseautage mixtes et s'associer aux activités des partenaires du milieu.**
- **Améliorer l'offre de services afin de renforcer le sentiment d'appartenance, d'augmenter l'implication des membres et accroître la notoriété des AQ.**

Devenir membre des AQ devient ainsi une porte d'entrée à des réseaux d'échanges, d'apprentissage, de formation qui permet de combler plusieurs besoins tout en contribuant à la vitalité du monde syndical agricole. Elles peuvent non seulement briser un certain isolement, apprendre des trucs ou des notions utiles en agriculture, mais aussi être accompagnées pour mieux s'impliquer dans les instances et se développer. Pour ainsi progresser, mieux réussir leur projet d'entreprise, démontrer leur leadership et contribuer à l'avancement de l'agriculture et de l'UPA.

### *Pistes d'action pour le repositionnement des communications et du marketing*

Les communications serviront à soutenir à la fois le renouvellement des services ou leur consolidation autour d'une offre de réseautage, ainsi qu'une plus grande synergie avec les partenaires et une meilleure concertation entre les syndicats régionaux. Les pistes de communications sont :

- **Mettre en place une stratégie de communication positive, et la réponse des AQ aux besoins et aux intérêts des membres et non-membres**
- **Positionner les AQ comme un réseau attrayant pour le développement des femmes et de leurs compétences en agriculture**
- **Faire du Gala un lieu de mise en valeur des personnes et organisations qui contribuent à l'avancement des femmes et des mentalités en agriculture**
- **Développer, faire connaître les outils et réaliser davantage d'activités de communication, en concertation avec les syndicats d'agricultrices régionaux.**

Comme discuté dans les ateliers avec les représentantes des syndicats régionaux, de même qu'avec les non-membres, les stratégies de communication devraient privilégier une approche, qui vise à :

- Communiquer, sensibiliser, informer, éduquer
- Réaliser des projets en collaboration homme/femme
- Promouvoir, faire valoir et rayonner les femmes

**La stratégie de revendication demeure un outil possible et peut-être nécessaire, dans la mesure où les autres stratégies s'avèrent infructueuses.**

### **Orientation 2.0 : Plus d'autonomie financière**

L'analyse de la structure de revenu présentée dans la section diagnostic révèle l'importance d'accroître l'autonomie financière des AQ. Ceci implique d'accroître le pourcentage de revenus autonomes récurrents, notamment auprès des membres (hausse du nombre de membres). Bien que les revenus potentiels provenant des membres ne puissent constituer une part importante du budget des AQ<sup>36</sup>, toute action de nature à accroître et diversifier les revenus doit être envisagée pour assurer une plus grande autonomie. On doit consolider la permanence et tenter progressivement de réduire la part de financement par projet, ou à court terme. Deux axes sont privilégiés en soutien de cette orientation soit : la **structure de financement** et de **tarification**.

---

<sup>36</sup> Étant donné le coût d'adhésion

	Axes	Thèmes
2.0 : Plus d'autonomie financière	Structure de financement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage de revenus autonomes et récurrents</li> <li>• Revenus de subventions et de fonctionnement de la part des institutions et du gouvernement</li> <li>• Revenus provenant de l'UPA</li> <li>• Revenus de commanditaires</li> </ul>
	Tarification	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services aux membres (Dimension "E")</li> <li>• Services aux non-membres</li> <li>• Cotisation des membres</li> <li>• Créer de nouvelles catégories de membres</li> </ul>

#### *Pistes d'action pour accroître le pourcentage de revenus autonomes et récurrents*

Afin de consolider la structure de financement et d'accroître le pourcentage de revenus autonomes on privilégie de négocier de nouvelles ententes de financement avec le gouvernement et les partenaires. Le contexte de la mise en œuvre d'un nouveau plan stratégique constitue un bon motif pour solliciter un financement sous forme de pont, pour consolider les services, et la structure de revenus afin d'accroître, à long terme, l'autonomie financière des AQ.

#### *Pistes d'action en termes de commandite*

Outre les commandites générées dans le cadre du Gala, le plan stratégique est une occasion de solliciter de grands partenaires du domaine agricole et connexe à celui-ci dans le but de soutenir la mission des AQ et ses services. En repositionnant le message, la mission et la vision, il devient possible de solliciter de grandes entreprises désirant rejoindre des femmes ou valoriser différents profils de femmes autonomes, dynamiques, impliquées et qui exercent une influence positive dans leur domaine. Cette avenue, plutôt pragmatique doit être explorée avec de grandes ambitions, en cherchant des commanditaires qui ciblent plus traditionnellement les hommes, par exemple : fabricants de "camionnettes", de tracteurs, de machinerie agricole et autres équipements de ferme. Cela pourrait également être de grands cabinets comptables, car justement, les agricultrices sont souvent impliquées dans la gestion financière. Il faut toutefois éviter les commanditaires qui campent les femmes dans leur rôle « traditionnel ».

**Les commanditaires pourraient également être associés à un volet spécifique de la stratégie ou des activités. On pourrait certainement solliciter des fondations pour le mentorat, des entreprises en soutien des activités de réseautage, de conférences, ou en appui d'un projet spécifique, d'une campagne de communication, de sensibilisation ou favorisant l'implication des femmes dans les instances agricoles.**

#### *Piste d'action en termes de tarification*

En repositionnant l'offre d'activités, en développant de nouvelles thématiques de conférence, de réseautage, il est possible d'offrir des tarifs pour les non-membres, qu'ils/elles soient femmes ou hommes, lorsque le thème de l'activité le permet. On pourrait par ailleurs créer de nouvelles



catégories de membres. Cet aspect doit être exploré en lien avec le développement de l'offre de service 360° qui se déploie à travers les différentes activités de réseautage.

### Orientation 3.0 : Une concertation accrue entre le régional et le provincial

Cette orientation vise à accroître l'efficacité et l'impact des AQ dans les régions et au niveau provincial. Le plan stratégique est également une occasion de développer une meilleure collaboration grâce à l'établissement d'une vision et d'une stratégie commune et mieux coordonnée entre le provincial et les régions. Pour ce faire, deux axes sont privilégiés, soit le recrutement et l'accompagnement des syndicats régionaux.

	Axes	Thèmes
3.0 : Une concertation accrue entre le régional et le provincial	Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accroître le nombre de membres</li> <li>• Rôle des syndicats régionaux en matière de recrutement et de visibilité dans les régions</li> </ul>
	Accompagnement des syndicats régionaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mandat et priorités des syndicats régionaux</li> <li>• Dossier conciliation travail famille (projet pilote)</li> </ul>

#### *Pistes d'action pour le recrutement*

La première piste d'action privilégiée consiste à **développer une stratégie de recrutement au niveau provincial, pouvant être déclinée dans les syndicats d'agricultrices régionales.**

Afin de s'assurer que le message est uniforme et que les initiatives régionales s'arriment avec la vision et la stratégie provinciale, les syndicats régionaux devraient pouvoir disposer de lignes directrices en termes de communications, d'activités et de pratiques de recrutement. Par le passé et grâce à un programme de subvention, les syndicats régionaux ont pu obtenir le soutien d'agent(e)s de mobilisation. Malheureusement, ces initiatives fort appréciées ne sont pas récurrentes, faute de moyens pour maintenir ces personnes en poste. Les démarches de financement et l'embauche d'une personne responsable des communications permettront éventuellement de reprendre ou de poursuivre ce genre d'initiatives afin de les rendre profitables à long terme.

Un modèle de plan d'action provincial de recrutement pourrait être remis aux présidentes régionales, afin qu'elles puissent s'en inspirer pour leur propre programme annuel. De cette façon, les investissements en communication et marketing au niveau provincial seront multipliés par les activités régionales et soutenues avec des outils et des messages uniformes.

**Améliorer les outils de communication et de recrutement afin d'offrir plus de soutien aux syndicats régionaux dans leurs communications et dans le recrutement de membres.**

Quoi qu'il en soit, l'offre de services renouvelée et un repositionnement axé sur le réseautage et le développement des AQ permettront de créer de nouvelles activités en partenariat avec l'UPA et la FRAQ, telles que le mentorat, la formation qui sont soutenus par de nouveaux outils de communication (positionnement, message). Une offre d'activités accrues permettra de mieux



soutenir les efforts de recrutement des syndicats régionaux, de les mobiliser, tout en assurant la cohérence des actions entre les différentes régions et au niveau provincial.

### *Pistes d'action pour l'accompagnement des syndicats régionaux*

#### **Accompagner les syndicats régionaux dans l'établissement de leur programme annuel et encourager les échanges entre présidentes sur certains dossiers spécifiques**

Chaque syndicat régional devrait établir ses objectifs, ses priorités ainsi qu'un programme d'activités annuelles, en respect des grandes orientations des AQ. L'un des éléments clés de ce programme annuel concerne les objectifs et les activités de recrutements, mais aussi les projets spéciaux, les activités de réseautage, de sensibilisation, l'implication syndicale, etc.

- On pourrait aussi encourager le réseautage entre régions et le partage de bons coups, afin que les meilleures pratiques soient multipliées dans toutes les régions.
- S'assurer que les permanentes participent plus souvent aux CA des syndicats régionaux (tournée des syndicats régionaux).
- Favoriser et encourager les échanges entre présidentes sur certains dossiers spécifiques ou pour l'accueil des nouvelles présidentes.

#### **Encourager et soutenir les syndicats régionaux dans leurs projets spéciaux qui cadrent avec les priorités stratégiques.**

En lien les grands dossiers stratégiques, tels que celui de la conciliation travail/famille réalisé dans trois régions administratives à la suite de l'étude de marché sur les garderies, les AQ devront assurer le suivi de ces initiatives :

- Afin d'assurer leur mobilisation et de poursuivre leur initiative suffisamment longtemps pour créer des conditions propices à la réalisation de projets pilotes. Cela pourrait prendre une à deux années, voire plus;
- En offrant du soutien financier;
- En maintenant des canaux de communications avec des bailleurs de fonds (ministères);
- En exerçant un certain « lobby » auprès ministères concernés;
- En partageant les bons coups et en favorisant les échanges entre régions afin de créer une certaine émulation et le partage des bonnes pratiques.

### **Orientation 4.0 : Plus de synergie avec les partenaires**

Les AQ veulent travailler à bâtir une plus grande synergie avec l'UPA et la FRAQ notamment. Bien que les AQ et l'UPA soient des partenaires naturels, les AQ travaillent comme agentes de changement dans l'avancement de la place des femmes en agriculture et à l'UPA. Dans ce but, elles sont sollicitées pour participer à des comités, notamment sur la mixité. Mais l'UPA est une grosse organisation avec plus de 600 employés, comparativement aux AQ, qui les comptent sur les doigts d'une seule main. Comment les AQ peuvent-elles faire avancer leurs dossiers et offrir ses services avec plus de synergie, sans dénaturer la raison d'être qui les anime depuis 30 années? Voilà tout un défi. Mais le diagnostic était clair et sans ambiguïté. Il requiert de renouveler l'approche, le message. Et les AQ ont tout intérêt à suivre cette voie avec l'UPA pour accroître leur impact et passer à une autre étape dans le développement de la vitalité syndicale, tant à l'UPA qu'au sein des AQ.

Le plan stratégique est donc une occasion, un prétexte pour s'asseoir et broser un bilan des dernières années afin de discuter comment mieux collaborer et entrevoir l'avenir ensemble. Ainsi,

les AQ ont tout intérêt par exemple à effectuer un suivi de façon constructive, et pragmatique dans la mise en œuvre de la stratégie de l'UPA en matière de relève syndicale et de mixité. On aurait avantage à explorer comment mieux mettre en commun des idées des AQ et de l'UPA, comment combiner les efforts pour mieux avancer dans le développement de mixité et de la vitalité des différents partenaires.

Pour ce faire, les deux axes privilégiés se déploient en thèmes spécifiques, soit le développement de partenariats et l'implication et la relève syndicale féminine, selon la structure suivante.

	Axes	Thèmes
4.0 Plus de synergie avec les partenaires	Développement de partenariats	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partenariat avec la FRAQ</li> <li>Partenariat avec l'UPA</li> <li>Ouvrir le membership à d'autres partenaires</li> </ul>
	Implication et relève syndicale féminine	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implication des AQ dans les instances agricoles</li> <li>Contribution et reconnaissance des AQ au sein des instances agricoles</li> <li>Dynamisme de la relève syndicale</li> </ul>

#### *Pistes de développement de partenariats*

Quoi qu'il en soit, la relation entre l'UPA, la FRAQ et les AQ est très importante tant sur le plan financier, stratégique, qu'opérationnel. Les AQ sont une porte d'entrée à l'UPA pour les agricultrices qui ne sont pas actionnaires ou mandataires d'une entreprise agricole, mais qui souhaitent le devenir ou sont en voie de l'être. Par ailleurs, certaines non-membres qui sont peut-être déjà membres de l'UPA ont exprimé le besoin de développer des connaissances, des compétences et un réseau en agriculture. À première vue, le fait de se retrouver entre femmes constituait un frein à leur adhésion. Il est donc important de changer cette perception et d'élargir la diversité des activités auxquelles les AQ peuvent participer. Et les AQ ne peuvent tout réaliser seules.

Outre les partenariats avec la FRAQ ou l'UPA, le développement d'autres partenariats pour ouvrir le membership demeure une piste à étudier et considérer.

Il existe déjà une grande diversité d'activités de formation offertes dans le domaine agricole et par l'UPA que les AQ ne peuvent offrir. Dans le but de développer une plus grande synergie pour l'organisation et ses membres, une des pistes d'action consiste à **poursuivre, voir étendre des partenariats avec le milieu agricole et auprès des groupes externes, ainsi que des organisations œuvrant en condition féminine**. Concrètement, il s'agit par exemple de développer avec de nouveaux partenaires des activités de réseautage ou de formation pouvant mieux répondre aux besoins des diverses clientèles des AQ, qu'elles soient membres ou non.

Par ailleurs, il existe déjà des activités qui pourraient être promues pour **mettre davantage en commun les ressources et l'expertise de la FRAQ, des AQ et l'UPA**. L'UPA souhaite innover dans ses activités et moyens de communications internes<sup>37</sup>. Elle constate que les activités informelles intéressent davantage les membres que les activités formelles. L'organisation souhaite encourager les fédérations et les syndicats à organiser des activités informelles et offrir des contacts personnalisés avec les producteurs, particulièrement avec les nouveaux.

<sup>37</sup> Chantier n° 5 des recommandations du groupe de travail Relève syndicale et mixité.

En lien avec la vision stratégique, c'est une façon d'offrir davantage d'occasions aux membres de rencontrer d'autres productrices et producteurs agricoles et de réseauter, de se développer. Que ce soit pour parler de leur entreprise, d'agriculture, ou de trucs du métier. **Par leur présence dans ces activités, les AQ peuvent ainsi élargir leur réseau, leurs connaissances, et contribuent également à défaire des stéréotypes dans le partage des tâches à la ferme.** Certaines non-membres ont souhaité notamment avoir des cours axés sur des connaissances mécaniques, l'opération de machinerie, etc. Les AQ pourraient devenir une porte d'entrée pour celles qui n'osent peut-être pas ou ne peuvent pas s'inscrire aux activités de l'UPA en ce sens.

Grâce à des actions plus communes, plus concrètes sur le terrain, les AQ seront davantage en mesure d'**influencer les fédérations régionales afin de financer les activités des syndicats d'agricultrices.** Plus la collaboration sera grande entre les fédérations régionales et les syndicats régionaux, et plus il y aura d'occasions de contribuer à la vitalité syndicale. Par conséquent, les occasions de financement des activités des syndicats des agricultrices pourront être multipliées.

### *Pistes d'implication de la relève dans les instances agricoles*

Encore une fois, en lien avec la stratégie de relève et de la mixité de l'UPA, les AQ pourraient proposer des pistes ou des activités qui cadrent avec ces objectifs.

- Afin d'actualiser les processus d'accueil, les AQ pourraient être régulièrement associées ou sollicitées lors de l'accueil de nouvelles productrices agricoles au sein de l'UPA<sup>38</sup>.
- Pour optimiser et accroître l'implication des femmes dans les CA, les AQ et l'UPA on pourrait solliciter des candidats potentiels à l'avance en leur offrant plus de soutien dans leur implication, comme du mentorat politique. **L'UPA et les AQ pourraient donc collaborer davantage au recrutement, à la formation et au suivi des mentors et mentorés afin de rendre l'implication syndicale plus attrayante.** Pour ce faire, on doit maintenir et pérenniser le programme de mentorat politique.

L'UPA et les AQ pourraient donc **collaborer davantage au recrutement, à la formation et au suivi des mentors et mentorés afin de rendre l'implication syndicale plus attrayante.**

Dans le même ordre d'idées, les AQ pourraient organiser, conjointement avec la FRAQ, des activités sur des thèmes ciblés pour les relèves féminines. Ainsi les AQ auront plus de visibilité, tout en permettant aux membres des deux syndicats d'avoir plus d'impact. En croisant les activités des deux organismes, on multiplie les chances de rejoindre de nouveaux membres pour les deux organisations tout en contribuant à l'atteinte de leurs objectifs réciproques.

On doit aussi trouver d'autres moyens, **avec les partenaires de reconnaître et mettre en valeur les compétences professionnelles des femmes qui s'impliquent dans les instances agricoles.**

- À l'initiative des AQ, on pourrait **réunir, former et accompagner les femmes sur les postes d'agricultrice des syndicats locaux, pour augmenter la mixité et le dynamisme.**
  - **Ces actions auront certainement pour effet d'accroître la proportion de femmes engagées dans les instances agricoles.**
- Sans oublier de **pourvoir d'abord les postes vacants réservés aux AQ au sein de l'UPA.**

---

<sup>38</sup> Chantier n° 2, en lien avec les recommandations du groupe de travail Relève syndicale et mixité.

## 6.4. Résumé de la stratégie, des pistes d'action et plan d'action

Enjeu #1 : Offrir des services ciblés pour mieux répondre aux besoins et priorités de la jeune clientèle

**Orientation 1.0 : Une offre de services centrée sur les besoins des agricultrices professionnelles**

Axes	Thèmes	Pistes d'action potentielles
Services aux membres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réseautage</li> <li>• Développement : Formation, co-développement</li> <li>• Mentorat professionnel et mentorat syndical</li> <li>• Entrepreneuriat et Dimension "E"</li> <li>• Formation à l'égard de l'implication syndicale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stabiliser et revoir l'offre de services de référencement selon les trois piliers en fonction du profil et des intérêts des femmes</li> <li>• Améliorer l'offre de services afin de renforcer le sentiment d'appartenance, augmenter l'implication des membres et accroître la notoriété</li> <li>• Miser sur des projets/services phares et attractifs</li> <li>• Offrir des activités de réseautage mixtes et s'associer aux activités des partenaires du milieu</li> </ul>
Repositionnement des communications et du marketing	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stratégie de communication positive, axée sur le développement des agricultrices</li> <li>• Implication des syndicats régionaux</li> <li>• Gala et valorisation des femmes</li> <li>• Efforts marketing</li> <li>• Stratégie web et médias sociaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place une stratégie de communication positive et axée sur les besoins et les intérêts des membres et non-membres</li> <li>• Positionner les AQ comme un réseau attrayant pour le développement des femmes et de leurs compétences en agriculture</li> <li>• Faire du Gala un lieu de mise en valeur des personnes et organisations qui contribuent à l'avancement des femmes et des mentalités en agriculture</li> <li>• Développer, faire connaître les outils et réaliser davantage d'activités de communication en concertation avec les syndicats d'agricultrices régionaux</li> </ul>

Enjeu # 2 : Assurer le financement et la pérennité des services répondant aux attentes des clientèles

**Orientation 2.0 : Plus d'autonomie financière**

Axes	Thèmes	Pistes d'action potentielles
Structure de financement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revenus de subventions et de fonctionnement de la part des institutions et du gouvernement</li> <li>• Revenus provenant de l'UPA</li> <li>• Commandites</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtenir le financement de la part des instances gouvernementales et de partenaires pour soutenir le plan stratégique et la consolidation des services</li> <li>• Maintenir le soutien financier de l'UPA dans le cadre d'un partenariat renouvelé</li> <li>• Identifier des commanditaires majeurs</li> </ul>
Tarification	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services aux membres (Dimension E)</li> <li>• Services aux non-membres</li> <li>• Cotisation des membres</li> <li>• Créer de nouvelles catégories de membres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir la stratégie de tarification (cotisation) en vue de favoriser plus d'adhésion d'agricultrices <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir la notion de membre, membre de soutien</li> <li>• Retirer la quote-part provinciale pour avantager les régions</li> </ul> </li> <li>• Accroître le pourcentage de revenus provenant des activités et services <ul style="list-style-type: none"> <li>• Déployer une offre de services payants (Dimension E et autres piliers)</li> </ul> </li> </ul>

### Enjeu #3: Assurer la cohérence des moyens, des priorités et dossiers, en fonction de la stratégie

#### Orientation 3.0 : Une concertation accrue entre le régional et le provincial

Axes	Thèmes	Pistes d'action potentielles
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accroître le nombre de membres</li> <li>• Rôle des syndicats régionaux en matière de recrutement et de visibilité dans les régions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer une stratégie de recrutement au niveau provincial pouvant être décliné dans les syndicats d'agricultrices régionaux</li> <li>• Améliorer les outils de communication et de recrutement afin d'offrir plus de soutien aux syndicats régionaux dans leurs communications et dans le recrutement de membres</li> </ul>
Accompagnement des syndicats régionaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mandat et priorités des syndicats régionaux</li> <li>• Dossier conciliation travail famille (projet pilote)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner les syndicats régionaux dans l'établissement de leur programme annuel d'activités pour s'arrimer avec la stratégie provinciale</li> <li>• Poursuivre les activités d'accueil et de formation des nouvelles administratrices des syndicats régionaux en lien avec les dossiers des AQ et leur rôle au sein des syndicats locaux                         <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer un outil de diffusion d'information sur les principaux enjeux</li> </ul> </li> <li>• S'assurer que les permanentes participent aux CA en région</li> <li>• Favoriser et encourager les échanges entre présidentes et membres sur certains dossiers ou activités spécifiques</li> <li>• Encourager et soutenir les syndicats régionaux dans leurs projets spéciaux qui cadrent avec les priorités stratégiques dans une optique d'autofinancement</li> </ul>

### Enjeu #4: Revoir la stratégie de partenariat

#### Orientation 4.0 : Plus de synergie avec les partenaires

Axes	Thèmes	Pistes d'action potentielles
Développement de partenariats	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenariat avec la FRAQ</li> <li>• Partenariat avec l'UPA</li> <li>• Ouvrir le membership à d'autres partenaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre des partenariats avec le milieu agricole et auprès des groupes externes, ainsi que des organisations œuvrant en condition féminine</li> <li>• Développer des activités conjointes qui mettent davantage en commun les ressources et l'expertise de la FRAQ, des AQ et l'UPA</li> <li>• Influencer les fédérations régionales afin de pouvoir financer les activités des syndicats d'agricultrices.</li> <li>• Recruter de nouveaux types de membres (non-votant), par exemple auprès de partenaires qui appuient notre mission</li> </ul>
Implication et relève syndicale féminine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implication des AQ dans les instances agricoles</li> <li>• Contribution et reconnaissance des AQ au sein des instances agricoles</li> <li>• Dynamisme de la relève syndicale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trouver des ressources et des partenaires pour maintenir et pérenniser le programme de mentorat politique.</li> <li>• Reconnaître et mettre en valeur les compétences professionnelles des femmes qui s'impliquent dans les instances agricoles</li> <li>• Accompagner et former les femmes sur les postes d'agricultrices des syndicats locaux pour augmenter la mixité et leur dynamisme</li> <li>• Accroître la proportion de femmes engagées dans les instances agricoles</li> <li>• Pourvoir les postes vacants réservés aux AQ</li> </ul>

## 7. Annexe

### 7.1. Analyse des tendances dans l'avancement des femmes

#### 7.1.1. Comprendre les besoins des êtres humains

La théorie de hiérarchisation des besoins et motivations d'un chercheur en psychologie des affaires nommé Abraham Maslow a fait couler beaucoup d'encre au 20<sup>e</sup> et 21<sup>e</sup> siècle. Il distingue notamment les différents besoins de l'être humain, que l'on voit souvent présenté sous forme de pyramide. La prémisse de cette théorie est que tant que le besoin d'un palier n'est pas comblé, il s'avère extrêmement difficile, voire impossible d'envisager les besoins du palier suivant<sup>39</sup>.

##### 1. Les besoins physiologiques

- Ils constituent les besoins les plus primaires essentiels à la survie, soit manger, boire, dormir, respirer, etc.

##### 2. Les besoins de sécurité

- On retrouve dans ce palier les systèmes d'ordre et de sécurité, comme la stabilité, le travail, une bonne santé, la protection, un endroit où habiter, etc.

##### 3. Les besoins d'appartenance sociale

- On parle ici de tout ce qui peut comprendre la satisfaction des besoins sociaux : Avoir des amis, communiquer, recevoir de l'affection, une saine vie familiale, faire partie d'un groupe ou d'une communauté, etc.

##### 4. Les besoins liés à l'estime de soi

- Ce sont les aspirations sociales des individus qui se retrouvent dans ce palier : se sentir apprécié, avoir du respect pour soi, se donner de la valeur, se démarquer au sein d'un groupe, etc.

##### 5. Les besoins d'autoactualisation

- Cette étape représente la partie la plus critiquée de Maslow, puisqu'elle est beaucoup plus difficile à catégoriser de manière essentielle ou structurée. Elle est caractérisée par la quête de devenir la meilleure version de soi-même.

Ce n'est que tout récemment que des chercheurs ont découvert que M. Maslow avait raffiné son travail au fil du temps. À cette étape s'ajoutent plutôt deux sous-catégories<sup>40</sup>.

- Le désir d'apprendre et de comprendre : la liberté d'apprendre et d'expression
- Le désir d'esthétique : La recherche de beauté et d'harmonie

**Cette théorie permet donc de réfléchir aux besoins que les différentes catégories de membres et non-membres des Agricultrices du Québec cherchent à combler, considérant le chemin qui a déjà été parcouru et les gains qui ont été faits au fil du temps. Nous y reviendrons dans la section diagnostic.**

#### 7.1.2. Rôle des femmes en milieu de travail

En mai 2019, 240 dirigeants d'entreprises qui se démarquent par leurs pratiques en matière d'égalité des sexes et de la diversité ont échangé dans le cadre du Symposium sur les femmes et le milieu de travail. Malgré une multitude de points de vue divergents, il y avait consensus concernant 3 piliers pour faire avancer la cause de l'égalité des sexes et la diversité en milieu de travail au Canada<sup>41</sup> :

1. Accroître la sensibilisation à l'égard de l'égalité entre les sexes et remettre en question les mythes répandus.
2. Changer les structures plutôt que les personnes.

<sup>39</sup> Source : <https://www.psychologue.net/articles/la-pyramide-de-maslow-la-theorie-des-besoins>

<sup>40</sup> Source : <https://www.psychologue.net/articles/la-pyramide-de-maslow-la-theorie-des-besoins>

<sup>41</sup> Source : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/symposium-femmes.html>

3. Adopter une approche intersectionnelle de l'égalité entre les sexes en milieu de travail. (le sexe, la race, l'incapacité)

Bien que le secteur agricole représente un milieu de travail complètement différent de ce que l'on pourrait qualifier de « typique », il n'en demeure pas moins que les chantiers identifiés ciblés demeurent d'actualité pour les Agricultrices du Québec. **Cette consultation souligne notamment la pertinence d'aborder la discrimination systémique causée par la sous-évaluation du travail traditionnellement féminin, mais aussi d'encourager les femmes à suivre de la formation visant à leur offrir plus de responsabilités et gagner en autonomie.**

Les entreprises agricoles québécoises, souvent familiales, ont encore beaucoup de chemin à faire, car de vieilles mentalités sont encore observables concernant notamment le rôle et l'implication des femmes. **On y mentionne que « la culture d'entreprise est le moteur le plus important de la confiance et du succès des femmes, deux fois plus important que les facteurs individuels. » On y conclut en mentionnant qu'une plus grande souplesse des emplois et un meilleur accès à des services de garde abordables aideront les femmes à progresser dans leur carrière.**

### 7.1.3. Santé psychologique

#### La Bêche<sup>42</sup>

Actuellement en développement, La Bêche est une application de promotion et de prévention en santé mentale dans le secteur agricole. Ce projet, bien qu'encore embryonnaire, a l'ambition d'offrir « un outil de première ligne d'auto-évaluation de son état psychologique, une application réactive, sur-le-champ, ancrée dans les hauts et les bas de l'agriculture.<sup>43</sup> » Les trois personnes derrière cette idée, soit deux agriculteurs et une intervenante psychosociale agricole, souhaitent venir en aide aux professionnels du secteur agricole. Ils sont bien conscients du stress et de l'anxiété qui sont subis par les 42 000 agricultrices et agriculteurs dans la province, de même que le malaise à demander de l'aide.

L'application, qui devrait sortir d'ici 2023, comprendra trois outils, soit :

- **Doser** : cette fonctionnalité permet à l'utilisateur de s'autoévaluer, en établissant son état émotionnel grâce à des notifications selon une certaine fréquence.
- **Solutionner** : permet de donner une rétroaction et des solutions concrètes aux problèmes ciblés, notamment grâce à des témoignages écrits, photos et vidéos d'agriculteurs ayant été confrontés à l'adversité.
- **Clavarder** : offre une plateforme de réseautage entre les agricultrices et agriculteurs, les sentinelles agricoles adéquatement formées, les travailleuses de rang et les intervenants.

Les Agricultrices du Québec pourraient donc envisager de contacter les instigateurs du projet afin de contribuer au développement et arrimer les enjeux auxquels les membres font face.

#### La fatigue chronique

Selon une étude publiée en 2021 par un doctorant en Psychologie industrielle de l'université de Sherbrooke, la fatigue chronique serait un des principaux modulateurs de la santé psychologique dans le secteur agricole. Cette fatigue chronique amplifie les différents facteurs anxiogènes des agricultrices et agriculteurs, comme la solitude, la surcharge de travail, les obligations légales ou le manque d'autonomie. « En fait, seules les difficultés financières ne seraient pas liées à la santé psychologique via cette fatigue<sup>44</sup> », puisque l'aspect financier constitue déjà une source de stress majeure. Afin d'illustrer les facteurs de risque de

---

<sup>42</sup> Page Facebook : <https://www.facebook.com/LABECHEAPPLICATION/>

<sup>43</sup> Source : <https://www.lanouvelle.net/2021/04/17/la-beche-une-application-numerique-en-sante-mentale-agricole/>

<sup>44</sup> Source : [https://savoirs.usherbrooke.ca/bitstream/handle/11143/18607/dolbec\\_didier\\_DPs\\_2021.pdf?sequence=7&isAllowed=y](https://savoirs.usherbrooke.ca/bitstream/handle/11143/18607/dolbec_didier_DPs_2021.pdf?sequence=7&isAllowed=y)



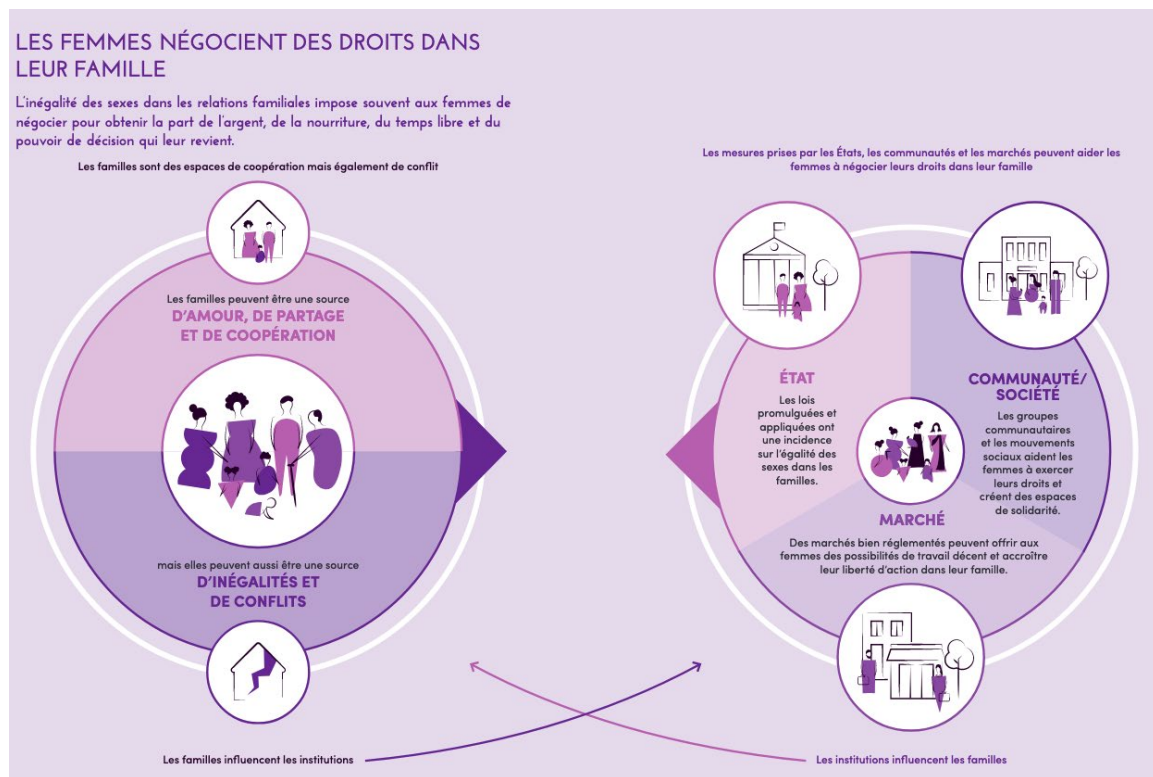
fatigue chronique, parmi l'échantillon de l'étude composé de 456 producteurs laitiers de la province, 90% travaillent plus de 40 heures par semaine et la moitié, plus de 60 heures.

Les conclusions de cette étude soulèvent que, « même s'il est important d'intervenir sur les stressors identifiés, il pourrait être tout aussi pertinent – sinon plus – d'intervenir sur la fatigue elle-même. Car la réduction de la fatigue chronique permettrait ainsi de diminuer, d'un coup, l'effet néfaste de la solitude, de la surcharge de travail, des obligations légales et du manque d'autonomie sur la santé psychologique<sup>45</sup>. »

Quant aux pistes proposées, elles nécessiteront une évolution des mentalités notamment à l'égard de l'organisation du travail, dans le but d'en diminuer les demandes et d'en augmenter les ressources. On y suggère d'envisager la fusion de certaines entreprises, pour augmenter le capital humain et ainsi diminuer la charge de travail et la solitude. L'auteur propose aussi de privilégier l'agriculture de proximité pour diminuer le nombre d'intermédiaires. Cette solution permettrait aussi de réduire l'exposition des entreprises agricoles aux changements des politiques gouvernementales ou fluctuations économiques, augmentant ainsi le sentiment de contrôle et d'autonomie.

**Les Agricultrices du Québec pourraient donc réfléchir à des moyens d'intégrer ces pistes dans leurs actions auprès de leur clientèle, dans un objectif d'améliorer la santé psychologique des membres.**

#### 7.1.4. Évolution et bonnes pratiques dans le développement des femmes<sup>46</sup>



Au fil de l'histoire, les femmes ont constamment dû travailler d'arrache-pied pour faire valoir leurs droits et gagner en autonomie. Au sein de nombreuses familles, l'inégalité des sexes impose souvent aux femmes de négocier pour obtenir la part d'argent, de temps libre et de pouvoir décisionnel qui leur revient.

<sup>45</sup> Source : idem

<sup>46</sup> Image : <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-Executive-summary-fr.pdf>



L'autonomisation économique des femmes constitue une des pierres angulaires de l'évolution et du développement des femmes d'hier, aujourd'hui et demain. La Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995) fut analysée en 2015 par le Secrétaire général des Nations Unies et ce rapport a permis de dégager quatre tendances dans l'action des gouvernements pour traiter les inégalités homme/femme <sup>47</sup>:

- renforcer l'égalité entre les sexes dans le cadre du travail, dans la loi et les pratiques;
- soutenir les agricultrices et autres femmes dans les zones rurales;
- traiter des besoins des femmes indépendantes et entrepreneures, et
- donner plus de voix aux femmes dans la gouvernance économique.

Ces tendances indiquent que les dossiers des Agricultrices du Québec s'inscrivent positivement dans l'autonomisation, le développement et l'épanouissement des femmes. D'autant plus que le rapport souligne le constat suivant : la mise à disposition de structures de garde d'enfants a aussi été reconnue comme un important catalyseur de l'accès des femmes au marché du travail.

Malgré cela, le changement s'opère très lentement. Pour qu'une vraie réforme ait lieu, les femmes doivent collaborer et figurer parmi les parties impliquées à différents niveaux dans les processus de prise de décision en matière de politiques économiques. Les associations de femmes d'affaires et professionnelles, la recherche, les groupes de plaidoyer et les associations non gouvernementales travaillant en faveur de l'égalité des sexes nécessitent un plus grand soutien.

#### 7.1.5. L'approche féministe

**L'approche féministe est avant tout basée sur des valeurs humaines sur le principe de l'égalité. Le féminisme reconnaît notre système social comme patriarcal et souhaite rétablir le tout<sup>48</sup>. Ainsi, c'est par l'ouverture d'esprit, la transparence, le respect des différences (même l'exploitation des forces dans les différences) et le non-jugement que doit se vivre le féminisme.**

L'objectif ultime de l'intervention est, par conséquent, d'amener les femmes à reprendre individuellement et collectivement du pouvoir sur leur vie.

**Les principes féministes sont donc :**

- Que les femmes reprennent du pouvoir sur leur vie à travers la solidarité entre femmes, les rapports égalitaires et la défense de leurs droits ;
- Que les femmes et les enfants victimes de violence conjugale ne sont pas responsables de la violence subie et que cette violence doit cesser ;
- Que les femmes ont droit à l'autonomie, au respect et à la liberté;
- Que les femmes ont le potentiel et les habiletés pour diriger leur vie et prendre des décisions qui vont dans leur intérêt ;
- Que le changement individuel constitue une amorce au changement social et vice versa.

#### 7.1.6. Les principales familles idéologiques en matière de féminisme

Le féminisme constitue un concept complexe qui ne laisse personne indifférent. Bien que le but commun soit la rupture des nombreuses formes d'inégalités entre les deux sexes, les façons de penser des différents

---

<sup>47</sup> Source : <https://www.intracen.org/contenu/Reussir-lautonomisation-economique-des-femmes-levolution-depuis-le-pacte-historique-de-1995/>

<sup>48</sup> Définition de patriarcat : désigne un système sociopolitique où les hommes détiennent le pouvoir. Il est ainsi quasiment synonyme de « domination masculine » ou d'oppression des femmes.

groupes de pression divergent grandement. Les stratégies déployées pour arriver à leurs fins permettent d'identifier trois principales familles idéologiques des mouvements féministes<sup>49</sup>.

1. Les féministes libérales

Elles revendiquent, par voie législative, l'égalité des droits entre les sexes et la garantie des libertés individuelles. On pourrait caractériser cette approche par un *féminisme réformiste* qui mise sur la priorisation de la femme pour diminuer les inégalités à l'aide de politiques d'action positive. « Cette vision libérale des droits ne contient aucune analyse systémique laissant présager la nécessité de changements structurels pour atteindre l'égalité des genres<sup>50</sup>. »

2. Les féministes socialistes ou marxistes

Leur philosophie se base sur la prémisse dont seule une transformation globale des structures sociales existantes permettra de libérer les femmes de leur situation. On parle donc d'un combat contre deux systèmes, soit le capitalisme et le patriarcat (lutte des classes et lutte des sexes).

3. Les féministes radicales :

Elles visent prioritairement la destruction de l'ordre patriarcal, qui constitue la principale cause de l'oppression fondamentale et irréductible des femmes. Selon les féministes radicales, l'émancipation de la femme commence par la réappropriation de son corps et de son rôle dans la vie de famille via, entre autres, le développement de cultures féminines alternatives et la réalisation d'offensives directes contre le patriarcat.

## 7.2. Tendances dans le domaine agricole

### 7.2.1. L'engouement pour l'achat local, une opportunité pour l'entrepreneuriat féminin

Nous assistons présentement à une tendance lourde pour l'achat local qui est en croissance. En effet, que ce soit pour obtenir des produits frais et de qualité, réduire l'impact environnemental de son alimentation, encourager l'économie locale, découvrir des produits québécois spécialisés ou assurer une traçabilité des produits, le consommateur a développé un intérêt marqué pour les produits cultivés et transformés au Québec. Il s'agit là d'une opportunité intéressante pour les femmes qui souhaiteraient exploiter leur fibre entrepreneuriale en agriculture.

À titre d'exemple, la région de la Montérégie a voulu mesurer l'intérêt de ses résidents pour l'achat agroalimentaire local, à la suite de l'arrivée de la pandémie de la COVID-19. Pour ce faire, elle a procédé à un sondage en ligne, de même qu'à l'organisation de quatre groupes de discussion. En voici quelques faits saillants<sup>51</sup> :

- **L'intérêt pour l'achat de produits alimentaires régionaux est en hausse<sup>52</sup>**
  - La proportion de gens très et extrêmement sensibilisés à consommer des aliments de la région est passée de 45% avant la pandémie à 81% depuis la pandémie.



<sup>49</sup> Source : <https://www.cadtm.org/Essai-pour-un-historique-des>

<sup>50</sup> Source : <https://www.cadtm.org/Essai-pour-un-historique-des>

<sup>51</sup> Source : <https://veilletourisme.ca/2020/11/17/achat-de-produits-alimentaires-locaux-monteregie/>

<sup>52</sup> Image : [https://images.radio-canada.ca/q\\_auto,w\\_1250/v1/ici-info/16x9/marche-public-quebec-savourer-genevieve-oqleman.jpg](https://images.radio-canada.ca/q_auto,w_1250/v1/ici-info/16x9/marche-public-quebec-savourer-genevieve-oqleman.jpg)

- Des groupes de discussion furent organisés et une majorité de répondants ont cité l'achat agroalimentaire local comme un **impact environnemental positif**, puisque le transport des marchandises est moindre.
- La **fraîcheur**, le **maintien des parfums et saveurs** de même qu'une **plus longue conservation** des produits furent les autres facteurs les plus fréquemment mentionnés lors de ces groupes de discussion.
- **La connaissance des aliments locaux constitue un défi**
  - 39% des répondants ne connaissent pas très bien ou pas du tout les aliments régionaux.
  - 38% de l'échantillon disent ne pas connaître très bien, ou pas du tout, les entreprises locales qui produisent, distribuent, servent ou transforment les aliments régionaux de la Montérégie.
- **Mise en valeur des caractéristiques et de la provenance des produits**
  - Les marchands en alimentation investissent davantage d'efforts pour mettre en évidence les produits locaux sur leurs tablettes. Certains vont jusqu'à se doter d'une politique d'achat local.<sup>53</sup> C'est le cas de la chaîne IGA, qui indiquait en mai 2020 vouloir stimuler l'achat local en soulignant que si ses clients ajoutaient 5\$ de produits québécois par facture, cela représenterait environ 8 à 10 millions dans l'économie québécoise<sup>54</sup>.

### 7.3. Compte-rendu des entrevues stratégiques

Certains propos de cette section peuvent porter à interprétation s'ils sont pris hors de leur contexte, ou sans tenir compte de l'intention du répondant ou du ton employé. Il faut les placer dans le contexte d'une discussion ouverte et constructive, basée sur la confiance et la transparence. Nous avons tenté de reporter les propos le plus fidèlement possible, tout en tentant de respecter le caractère anonyme des réponses.

Deux représentants de l'UPA ont été interrogés ainsi que deux représentants d'organisation féministes, en plus d'un représentant œuvrant dans le domaine de la relève agricole.

La liste des personnes interrogées a été établie en collaboration avec le comité de suivi. Même chose pour le guide d'entrevue.

	Organisme	Répondant	Titre		
1	UPA	Charles-Félix Ross	Directeur général		
2		Mathieu St-Amand	Coordonnateur, formation et développement des organisations		
3	Secrétariat de la condition féminine	Marie-Andrée Chabot	Conseillère en égalité		
4	Association féministe d'éducation et d'action sociale (AFÉAS)	Marianne Pertuiset-Ferland	Responsable provinciale de la mobilisation		
5	FRAQ (relève agricole)	Julie Bissonnette	Présidente		

<sup>53</sup> Source : <https://www.metro.ca/userfiles/file/pdf/autres/Politique-achat-local-de-metro-final.pdf>

<sup>54</sup> Source : <https://www.ledroit.com/affaires/iqa-lance-une-campagne-dachat-local-a72b484a4892934d878df7bc0cb4bc8f>

### *Mission de votre organisation*

- Défendre l'intérêt des agriculteurs, ce qui n'inclut pas nécessairement la défense de l'agriculture.
- Soutenir le développement et la cohérence des actions gouvernementales pour l'égalité entre les femmes et les hommes
  - Coordonne et assure le suivi des actions gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
  - Accorde du financement aux organismes du milieu
- Depuis 1966, défendre et faire avancer les droits des femmes. L'association est « vieillissante, on compte 5 000 membres, alors qu'il y en a déjà eu 35 000 ». Nous faisons des représentations au niveau politique régional ou provincial. Nous avons une position plutôt modérée.
- Miser sur la force du nombre pour être le porte-voix de la relève agricole

### *Relations avec les Agricultrices du Québec*

- Nous avons d'étroites relations, notamment dans le dossier de l'accès à la propriété.
  - Reconnaissance du travail des femmes
  - Avancées dans les années 80, la loi sur le patrimoine familial.
  - Le passage de l'entreprise traditionnelle à l'entreprise incorporée.
- J'ai déjà profité du programme de mentorat. D'un point de vue de l'organisation, on travaille parfois avec elles de façon ponctuelle, mais c'est peu fréquent.
- Partenaire financier, financement par projet. 150 000 \$ par année, sur 3 ans.
  - Une relation de bailleur de fonds. Financement de projets. (ex. : appel de projets 19-20 – instances syndicales agricoles)
  - Entretiens des liens AQ pour bien saisir les réalités, les préoccupations et les aspirations des agricultrices québécoises en matière d'égalité
- Nous avons depuis deux ans un comité interne sur le travail invisible et nous avons des collaborations ponctuelles.

### *Portrait perçu de l'avancement des femmes dans votre organisation*

- On a établi un bon climat de travail dans l'UPA dans lequel la discrimination est inacceptée. On sait que les équipes mixtes sont les meilleures équipes. Les points de vue sont plus pondérés. Le portrait est en train de changer à l'AGA.
- Il y a beaucoup d'action pour la place des femmes dans les instances. En 2019 nous avons mis en place un groupe de travail. Nous avons effectué des consultations pour accroître la place des femmes dans les instances avec un plan d'action.
- Chez nous, le ratio homme/femme est pas mal 50/50. La plupart n'ont pas d'enfants. On a plein de présidentes, c'est bizarre que l'implication diminue en vieillissant.
  - On a créé 3 comités à l'issue de notre planification stratégique. Ce qui est particulier, c'est que naturellement, le comité de mobilisation (activités) est entièrement composé de femmes, alors que seulement des hommes ont choisi le comité politique. On se rend compte qu'il ne faut pas forcer où ça ne leur tente pas.
- On est 97% de femmes. Dans notre équipe de 30, il n'y a qu'un homme. On est dans un secteur d'emploi à prédominance féminine. Au gouvernement l'avancement des femmes est plus important que dans le reste de la société, mais les femmes y sont encore sous-représentées dans les postes décisionnels.
  - 70% de femmes
  - Mais 42% sous-ministres, dont 35 % d'adjoint au sous-ministre
- On vit le vieillissement avec nos membres, car on n'a pas su suivre la vague des jeunes.

### *Tendances à l'égard de l'avancement des femmes dans la société*

- Mythe de l'égalité atteinte.
- Stéréotypes sexuels internalisés par les femmes

- Mythe de l'incompétence des femmes
- Tolérance au sexisme ordinaire
- Les femmes sont de plus en plus présentes, mais celles qui réussissent sont encore catégorisées comme des femmes d'exception.
- On en parle beaucoup et c'est important, mais je trouve que c'est « fake » parfois.
- L'effet AQ, ça m'a ouvert les yeux par rapport à différents enjeux dans d'autres secteurs. On n'est pas si pire en agriculture je trouve.
- On observait, avant la pandémie, une tendance à l'amélioration lente et constante de l'égalité. Toutefois, plusieurs indicateurs ont reculé depuis la crise sanitaire.
- La socialisation est genrée. Le féminisme est assez populaire. On a fait beaucoup de chemin. C'est davantage la discrimination dans les faits qui est prioritaire.

#### *Tendances à l'égard de l'avancement des productrices agricoles*

- Les femmes ont tendance à se montrer fortes et travaillantes, comme elles l'ont été depuis toujours en agriculture. Elles sont de plus en plus présentes dans les postes décisionnels, mais elles restent souvent dans l'ombre.
- Elles effectuent énormément de travail invisible non rémunéré; ce qui les vulnérabilise en termes d'accès à différents programmes sociaux.
- Il y a de plus en plus de jeunes femmes en agriculture. La relève féminine souhaite s'impliquer et elle est plus éduquée.
- Les AQ ont fait beaucoup avancer les droits dans le domaine de la copropriété et dans la reconnaissance du travail invisible et la rémunération.
- Le métier est plus adapté pour les femmes. Mais elles ont besoin d'être sécurisées et formées dans leur rôle. Il faut que les administrateurs aient de bonnes attitudes dans les CA, pas juste les femmes. Il y a des conflits de vision. On veut former les présidents pour changer les attitudes.
- Il y a des postes réservés aux femmes. Pour avoir ces postes, elles doivent être membres des AQ. Mais plusieurs postes sont vacants. Il y a un problème d'implication.
- Parfois le discours des AQ est en décalage (« boys club »). On a plus une approche qui privilégie la diversité que la mixité.

#### *Tendances à l'égard de l'avancement des femmes comme entrepreneures, propriétaires et gestionnaires d'entreprises*

- Selon l'Indice entrepreneurial québécois 2018 de la Fondation de l'entrepreneurship, les femmes représentent 41 % de l'ensemble des propriétaires d'entreprises du Québec. Cela confirme une zone de parité homme/femme tout juste atteinte depuis 2017. C'est une augmentation de 21 points de pourcentage depuis 1976.
- Les femmes sont confrontées, dans le domaine du travail autonome et de l'entrepreneuriat, à certains besoins et défis qui peuvent être différents de ceux des hommes. En effet, l'expérience acquise, grâce à Evol, a permis de constater que la prise de risque, les façons de faire, la hauteur des investissements et le choix des secteurs d'activité sont autant de différences entre les femmes et les hommes.
- Repreneuriat, femmes moins considérées. Se manifestent moins.

#### *Tendances à l'égard de l'avancement des femmes au sein des instances économiques, politiques ou autres*

On observe une lente progression des femmes dans les lieux de pouvoirs. Le pouvoir étant encore majoritairement détenu par les hommes, ces derniers doivent agir tant qu'alliés pour les accompagner vers l'atteinte des postes. C'est utopique de penser que les femmes y arriveront toutes seules.

- Au palier fédéral, il y a 30 % de femmes élues (35 % au Québec). La position du Canada dans le classement mondial de l'Union interparlementaire relativement à la présence de femmes a baissé

au 58e rang (55e rang lors des précédentes élections). Le classement mondial du Canada qui baisse malgré un plus grand nombre de femmes élues démontre que le Canada n'avance pas assez rapidement vers une plus grande représentation des femmes au Parlement.

- **Les compétences des hommes sont tenues pour acquises, alors que celles des femmes doivent être prouvées.**
- **Il y a eu beaucoup de mauvaise compréhension de l'utilisation de quotas ou de cibles.**
- Au palier provincial, la députation féminine a atteint la zone paritaire au Québec (44 %). Si le Québec était un pays, il se situerait au 17<sup>e</sup> rang mondial, selon le pourcentage de femmes élues<sup>55</sup>.

Au palier municipal, les femmes comptent pour 23,4 % des maires et mairesses et pour 38,2 % des conseillers et conseillères. Bien que la proportion de femmes élues au palier municipal soit en lente progression, les femmes demeurent largement sous-représentées. Toutefois, parmi les 10 plus grandes villes du Québec, cinq femmes ont été élues mairesses soit à Montréal, Longueuil, Gatineau, Sherbrooke et Saguenay

### *Enjeux particuliers auxquels les femmes sont confrontées en agriculture*

- Les efforts des membres des AQ pour occuper des postes au sein des instances agricoles ne sont pas proportionnels aux demandes ou revendications. Parfois on mélange les concepts. On a formé tous nos CA concernant l'équité. Le message des AQ, par exemple dans certains médias, ne correspond pas à la réalité<sup>56</sup>. On mentionne que 33 % des femmes en agriculture travailleraient pour leur conjoint, sans salaire :

*« J'ai toujours été rémunérée pour mon travail à la ferme, mais je ne suis pas propriétaire. Je n'ai pas accès à un autre poste au sein de l'Union des producteurs agricoles (UPA) que le poste réservé à une agricultrice, membre des agriculteurs du Québec, parce que je ne suis pas propriétaire d'une entreprise agricole! », raconte Christine »*

- Il faudrait éviter les caricatures. Depuis quelques années on essaie de dénoncer une situation qui n'existe pas. « Lorsqu'on revendique, il doit y avoir un fondement ». Le problème n'est pas qu'il manque de place pour les femmes dans les instances agricoles, c'est qu'elles ne sont pas suffisamment nombreuses à vouloir les prendre.
- « Avec les agricultrices, c'est souvent « être des victimes », mais l'accès au financement et le travail invisible, c'est aussi un problème pour les hommes. Ça défait parfois la nature. Ce n'est pas en étant toujours en opposition que ça va aller mieux selon moi. »
- **Manque de considération du milieu familial, commercial et agricole. Manque de modèles**
- **Les compétences des hommes sont tenues pour acquises, alors que celles des femmes doivent être prouvées. Il y a eu beaucoup de mauvaise compréhension de l'utilisation des quotas ou des cibles. Ça ne prend pas la parité pour autant.**
- Reconnaissance, accès aux terres, particulièrement pour les femmes qui ont des rêves.
- L'accès aux services de garde. C'est la voie facile de confier cette tâche aux femmes, tant que c'est encore dans nos esprits.
- Les femmes mériteraient davantage de parts dans les fermes.

---

<sup>55</sup> <https://data.ipu.org/fr/women-ranking?month=10&year=2019>

<sup>56</sup> Dans le cadre de l'entrevue, le répondant nous a montré l'exemple d'un journal récent : Le journal de Chambly : <https://www.journaldechambly.com/lagriculture-au-feminin/>

Éléments	Niveau de priorité (1 à 5)	Commentaires/précisions
n) Développement de l'autonomie et de l'esprit d'entreprise des femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4</li> <li>• 2</li> <li>• 1</li> <li>• 5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On a un enjeu de société, seulement 40% des garçons terminent leur secondaire. C'est prioritaire.</li> <li>• L'intention d'entreprendre chez les femmes au Québec est déjà très haut. Je ne pense pas qu'il faille travailler à la développer, mais plutôt à travailler à lever les embûches systémiques qui les empêchent de concrétiser leur intention et les accompagner vers le développement de leur projet.</li> <li>• Ce n'est pas ce qui bloque</li> <li>• C'est un point majeur. » Il faut montrer que les femmes ont des qualités et qu'elles deviennent des entrepreneures. »</li> </ul>
o) Développement des compétences entrepreneuriales (prédémarrage et démarrage d'entreprises)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1</li> <li>• 3</li> <li>• 3</li> <li>• 5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C'est prioritaire</li> <li>• Très important en phase de prédémarrage et démarrage. L'entourage étant souvent moins présent.</li> <li>• Ce n'est pas une priorité, plein d'organismes font déjà ce travail.</li> </ul>
p) Développement du leadership et des compétences politiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-2</li> <li>• 2</li> <li>• 3</li> <li>• 2-3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plus ou moins. Pas de problème de viser 30% dans les instances, mais pas avec des quotas.</li> <li>• Comme dans toute nouvelle tâche pour laquelle il existe peu de formation, il est important d'accompagner les femmes qui entament une carrière politique ou d'entrepreneure. Le mentorat et le coaching sont alors des services essentiels à offrir. On dit donner aux femmes les moyens de réussir. Le mentorat et le coaching peuvent être offerts par des hommes<sup>57</sup>. Si les hommes ne coachent pas les femmes, ce sera plus difficile.</li> <li>• Attention à la manière. Exemple AGA de l'UPA. Elles auraient dû mieux se préparer.</li> </ul>
q) Atteinte de la mixité dans les instances agricoles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1</li> <li>• 5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C'est prioritaire</li> <li>• Les instances politiques agricoles forgent le milieu agricole et influencent son développement. Si les femmes n'y sont pas représentées à parité, elles vont s'adapter au milieu plutôt que de contribuer à adapter le milieu.</li> <li>• J'aimerais mieux qu'on travaille le moyen d'y arriver plutôt que mettre un quota. On ne veut pas des gens seulement pour occuper un siège. Tout le monde est bien intentionné, mais pas toujours bien outillé.</li> <li>• On a un plan d'action, elles devraient lâcher prise à cet égard, autrement, elles vont perdre en crédibilité.</li> </ul>
r) Reconnaissance économique des femmes et du travail non rémunéré	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1</li> <li>• 5</li> <li>• 4</li> <li>• 3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La reconnaissance du travail invisible est primordiale. Il est un symptôme de la division sexuée du travail, des stéréotypes sexuels, de la coparentalité inégale et des inégalités économiques à la défaveur des femmes.</li> <li>• Présentement, ni moi, ni mon chum on n'a de paie. C'est un dossier qui peut démobiliser les hommes à la cause, car ils sont eux aussi touchés par cette problématique.</li> </ul>
s) Santé psychologique et sécurité à la ferme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1</li> <li>• 5</li> <li>• 4</li> <li>• 5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ça a toujours été dans leurs priorités et elles l'ont toujours bien fait!</li> <li>• Ces thèmes sont importants. La santé psychologique mérite d'être traitée spécifiquement pour les femmes. Toutefois, pour la sécurité à la ferme, je ne suis pas certaine que AQ soit mieux placée que l'UPA pour parler de cette question, qui me semble toucher indistinctement les femmes et les hommes.</li> <li>• On a un service qui travaille là-dessus, mais elles pourraient s'y impliquer.</li> </ul>
t) Équilibre travail-famille	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1</li> <li>• 3</li> <li>• 4</li> <li>• 4-5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C'est un sujet qui revient très souvent parmi mes membres.</li> <li>• C'est prioritaire</li> <li>• Ceci est encore un sujet important, mais je crois qu'on doit se pencher sur des aspects plus précis et plus à la racine de l'enjeu, soit la coparentalité et les services de garde.</li> </ul>
u) Réseautage et entraide des femmes en matière agricole	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5</li> <li>• 4</li> <li>• 2</li> <li>• 1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C'est prioritaire</li> <li>• Ceci n'est pas la source du problème. Voir réponse précédente. Si les femmes réseautent entre femmes et les hommes réseautent entre hommes, on ne permet pas aux femmes de se faire voir et d'accéder à des réseaux d'influence.</li> <li>• Ça sonne « entraide entre victimes ».</li> </ul>
v) Réseautage et entraide des femmes en matière de la gestion familiale, de maternité et la garde d'enfant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1</li> <li>• 4</li> <li>• 3</li> <li>• 5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C'est prioritaire</li> <li>• D'autres organismes s'occupent de ça.</li> </ul>
w) Développement de partenariat et d'actions collectives avec d'autres organisations agricoles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1</li> <li>• 4</li> <li>• 1</li> <li>• 4</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Oui, puisque l'égalité n'est pas qu'une affaire de femmes.</u></li> </ul>
x) Développement de partenariat et d'actions collectives avec d'autres groupes féministes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2</li> <li>• 4</li> <li>• 5</li> <li>• 4</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oui, puisque les enjeux en matière d'égalité sont complexes et que les expertises méritent d'être partagées. (Evol, Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec, Regroupement pour la valorisation de la paternité)</li> <li>• On est plus là. C'est en décalage avec la réalité.</li> </ul>
y) L'éducation et la sensibilisation du secteur agricole sur les enjeux entourant la condition féminine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-2</li> <li>• 5</li> <li>• 3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encore là il faut faire attention à la manière de l'apporter. C'est un des facteurs les plus importants selon moi.</li> <li>• On entend souvent la même rengaine, il faut faire différemment avec des faits.</li> <li>• Oui, mais différemment</li> <li>• « Veut, veut pas ça doit se faire »</li> </ul>
z) Autres, précisez		<ul style="list-style-type: none"> <li>• + d'équité, Oui</li> <li>• Reconnaissance de modèles, c'est important</li> <li>• + d'entrepreneuriat, c'est un minimum</li> <li>• Changer le nom de l'UPA, que l'UPA est un "Boys Club", les quotas dans les instances, ce type de message ne passe pas.</li> </ul>



### *Atouts ou compétences que les agricultrices devraient mettre de l'avant en agriculture*

- **C'est davantage la complémentarité des vécus qui est intéressante et payante en matière d'entrepreneuriat.** La mixité est importante. « **Les femmes et les hommes sont aussi compétents les uns que les autres pour gérer une entreprise agricole. Je ne crois pas qu'il y ait de compétence à mettre de l'avant, chaque individu étant unique.** »
- **L'important, c'est de croire dans le pouvoir et la compétence des femmes comme on croit dans le pouvoir et la compétence de quiconque ».**
- « **La question en elle-même suggère que la compétence des femmes est à prouver; ce qui dénote un stéréotype ou une croyance limitante au sujet de la compétence des femmes ».** Est-ce qu'on demanderait quelles compétences des hommes sont à mettre davantage en lumière?
- C'est une question un peu étrange. Souvent les femmes sont considérées pour faire moins de choses. Il y a des stéréotypes qui persistent :
  - Les femmes prennent soin de la famille
  - À la ferme, elle va aller chercher les pièces, la moulée
  - C'est un morcellement de petites tâches, peu reconnues.
- Je crois que ce serait plutôt une question de valoriser la contribution des femmes au sein des entreprises.

### *Éléments que les Agricultrices du Québec devraient prioriser*

- Les études existent et démontrent que la mixité est performante.
- Il reste des stéréotypes qui font obstacle. Il faut un peu bousculer, mais il ne faut pas être conflictuel. Il faut y aller avec une posture d'ouverture et d'échange.
- Ce n'est pas que les femmes n'en font pas assez, c'est plutôt dans la culture et les structures le problème.
- Les syndicats régionaux sont très autonomes.

### *Votre perception de la mission des AQ*

- Soutenir les femmes du milieu agricole au sens large (agriculture, agroalimentaire, forestier)
- Valoriser leur contribution
- Lobby influençant le gouvernement
- Améliorer les conditions des femmes en agriculture

---

<sup>57</sup> Voir aussi le groupe, Femmes politique et démocratie : Font beaucoup de revenus dans la formation ( prise de parole, finance, simulation de conseils municipaux.



Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le développement de l'entrepreneuriat</li> <li>• Connaissance du milieu agricole</li> <li>• Liens avec l'UPA et les autres groupes spécialisés</li> <li>• On entend parler d'elles par ce qu'elles accomplissent.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On n'est pas assez stratégique.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Par exemple, la résolution à l'AGA pour des quotas, on n'a pas suffisamment préparé le terrain, ce qui a mené à l'échec de la résolution</li> </ul> </li> <li>• Un club social</li> <li>• La stratégie de revendication</li> <li>• Petitesse de l'équipe</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Panoplie de ressources</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déstructurées. On est à un moment décisif.</li> <li>• Résistance au changement.</li> <li>• Il faudrait revoir la mission, pour sortir de l'image d'un « club de femmes ». « Ça fait longtemps qu'on en parle... »</li> <li>• « L'ancienne image leur colle à la peau »</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le réseau, les partenariats</li> <li>• L'écoute et l'ouverture au niveau politique</li> <li>• Présence dans toutes les régions et représentent un peu tout le monde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vocabulaire et message de « victime » qui n'est pas rassembleur</li> <li>• Le choc de générations (on ramène parfois de parfois de vieux débats, mais à l'UPA aussi)</li> <li>• Le discours peut affecter le recrutement des jeunes.</li> </ul>

Commentaires :

- Elles finissent par paraître « agaçantes » par leur approche.
- **Le réseautage, les conférences, le co-développement, ce sont des pistes à suivre. Avoir des activités avec un coût membre et non membre. Les stratégies d'entrepreneuriat féminin et de membership sont trop travaillées en silo. Il faut que les services soient attractifs. On n'occupe pas toutes les places dans les instances. Les stratégies ne sont pas optimisées.**

*Comment accroître le nombre de membres au sein des AQ?*

- Informer sur la condition féminine, sur les privilèges masculins, sur les stéréotypes, pour que les agricultrices s'approprient le projet d'égalité. **En passant par des sujets positifs (comme les hommes alliés), généralement, on atteint plus facilement l'auditoire.**
- Offrir des services directement en lien avec les besoins identifiés par les femmes elles-mêmes.
- Ce sont vraiment les activités qui nous permettent de recruter, la gratuité des activités, faire partie d'une grande famille, d'un réseau.
- Dans la revendication, c'est normal qu'il y ait une limite au membership. Si les AQ sont perçues comme un groupe de défense des droits et de militantisme, ça ne rejoint que certains types de femmes. **Mais si le positionnement est plus large, qu'on veuille aider les femmes, ça risque de favoriser le membership.**
- **Miser sur les enjeux qui rejoignent les femmes d'aujourd'hui. Ne pas se positionner sur la division des tâches. Éviter l'injustice.**
- Mettre de l'avant la plus-value de leurs services.
- Il y a un groupe de travail dont les syndicats ne sont pas au courant.
- Au niveau des garderies, c'est un gros sujet. Il y avait un groupe FB « Les mamans agricultrices au Québec ». Le réseautage est fort, mais les discussions entre nous ça fait beaucoup de bien. J'ai rejoint un club de lecture et j'ai hâte au mois suivant, je sais qu'on va jaser!
  - Il faut défaire le modèle de victimisation. Il y a beaucoup de dossiers qui visent autant les femmes que les hommes.

*Si vous aviez la charge du développement des Agricultrices du Québec, quelles seraient vos priorités?*

- « M'entendre sur une stratégie avec l'union qui ne serait pas axée sur la revendication. On a un plan de vie syndicale. On est convaincu que les femmes vont dans le sens de la relève syndicale et que cela leur fait une place ».
- Il faut adapter ou revoir la façon de faire. Elles ont le pouvoir d'être des agents de changement.
- Créer des projets stimulants pour les nouveaux membres. On lance la balle aux hommes et ils sont pris avec ça, car ils ne savent pas toujours comment s'y prendre.
- Je miserais beaucoup sur le mentorat, qui a changé ma vie. Il faut des mentors qui sont « sur la coche » et valider le « fit ». Je vois beaucoup de potentiel sur cet aspect.
- Dans notre organisation, le président/présidente d'un CA régional n'est pas celui qui siège sur le CA provincial, donc la tâche est moins lourde.
- **Sensibiliser les hommes et les femmes à l'importance du rôle d'allié des hommes : 1**
- **Éduquer les couples à la coparentalité, aux bénéfices de l'implication des hommes dans la sphère familiale pour les enfants, les hommes et les femmes : 1**
- Éduquer sur le sexisme ordinaire
- Parfois je ne suis pas d'accord avec elles, ce n'est pas très constructif de se plaindre. Il nous faut parler un langage commun. On a plus d'écoute quand on parle leur langage.
- **Développer une offre de services de garde qui réponde aux besoins de la clientèle agricole (tant que les femmes auront la responsabilité des enfants, elles n'auront pas le luxe de développer leur projet entrepreneurial)**
- **Je reverrais le positionnement et l'organisation du travail. Il faut revoir la stratégie actuelle de A à Z. On est trop « superficiel » Il faudrait prendre un recul stratégique.**

*Projets qui pourraient faire l'objet d'un partenariat entre votre organisation et les AQ*

- Définitivement le mentorat! Je serai la première à crier haut et fort qu'il faut cogner sur ce clou-là. Je crois aussi qu'on pourrait collaborer sur l'entrepreneuriat, peut-être même les garderies. Pourquoi pas sur des activités sociales aussi?
  - Le financement et le démarrage sont des projets que nous avons en commun.
- Oui, des projets sont en discussion dans le cadre de la prochaine Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en lien avec :
  - la féminisation des termes;
  - la formation à la fiscalité;
  - le soutien au prédémarrage et au démarrage;
  - et le recrutement de femmes pour les instances de l'UPA.
- Nos partenariats avec les AQ sont importants pour nous (ass. Féministe)
- Lorsqu'on va travailler sur les comités de recrutement, elles vont être interpellées.

## 7.4. Compte-rendu du lac-à-l'épaule avec les membres du CA

### Présences

- France De Montigny	- Mélanie Dinelle
- Marie Dumoulin	- Mélanie Rivard
- Diana Toffa	- Valérie Fortier
- Patricia Saccente	- Jessie Rioux
- Yolande Lemire	- Diane Brisson
- Jeannine Messier	- Hélène Champagne
- Michèle Laberge	- Caroline Dion
	- Antoine Plamondon
	- Luc Caron

### Q1 : Quels sont les changements que vous observez dans l'agriculture et/ou dans les AQ:

#### Quels changements vous préoccupent?

- « Les hommes sont lents à changer d'idée. Ça fait longtemps qu'on est à l'UPA et je pense que c'est pire en agriculture. Les hommes sont isolés et ont moins de contacts sociaux. Je crois que c'est la solitude, car ils n'ont pas le temps de voir comment la société évolue. »
  - « S'ils changeaient d'idée, on aurait davantage d'écoute, une meilleure représentativité et une équité. On aurait un changement de vision. Le changement est tellement lent qu'on a l'impression de reculer.
  - Une autre participante a répondu : « Moi je vois ça différemment. En 1980, ce n'était pas dans les mœurs. Le problème selon moi, c'est le TEMPS. **Peu importe que tu sois une femme ou un homme, je crois que c'est très difficile de recruter du monde aujourd'hui parce qu'on manque de temps.** »
- « J'ai une préoccupation concernant **la pression de performance, du marché, de l'environnement, des consommateurs.** »
- « La **relève syndicale** me préoccupe. Beaucoup de belles personnes sont là depuis 50 ans et seront difficiles à remplacer. »
- « Pas plus tard qu'il y a 10 ans, je sentais constamment le jugement des hommes. Maintenant c'est de mieux en mieux. »
- « Ma préoccupation : La « foi » qui fait que l'on croit aux projets, qui sème l'engagement.
  - On court après le temps, mais ça ne se gère pas, ça se prend.
  - J'ai beau être motivée et engageante, je sens que mon CA ne croit pas au projet. On a besoin de la foi qui animait les agricultrices il y a 30 ans. »
- **Le « Je » versus le « Nous ». La force du « nous ».**

#### Quels sont les changements qui vous inspirent vous motive?

- La **jeunesse dynamique** d'aujourd'hui. Elles nous donnent un élan pour continuer de pousser.
- De voir **les jeunes qui foncent malgré toutes les pressions.**
- À la suite de la COVID, **l'achat local** est en plein essor et c'est vraiment beau à voir.
- La jeunesse passionnée qui **fonce tête baissée**. On sait qu'on nourrit le monde. On répond à un besoin essentiel.
- « Les mentalités changent et la société change. Les hommes d'autrefois n'avaient pas des valeurs sur le **partage des tâches** comme aujourd'hui. »
  - « Il faut transcender le genre. »

## Thème 1 : Où en sommes-nous? La situation des membres et non-membres

Q2 : Quelles sont les forces, faiblesses, défis des femmes agricultrices aujourd'hui?

- Peu d'agricultrices sont membres
- Ce sont des femmes compétentes et plus scolarisées
- Dans les petites fermes, les femmes se reconnaissent plus comme agricultrices que dans les grosses fermes, où elles sont souvent perçues comme employées.
- Une des faiblesses est que les **non-membres jouissent des mêmes avantages que les membres**
- **Où sont les membres?**
- « Je constate parfois un malaise entre les syndicats de spécialités envers les autres syndicats. Même les conjointes des administrateurs à l'UPA ou dans d'autres instances ne sont pas nécessairement membres des AQ. »
- On ne doit jamais cesser le recrutement.
- Si la cotisation était directement perçue à partir de la cotisation à l'UPA, ça nous simplifierait grandement la vie.
  - o Actuellement, on ne peut même pas rejoindre toutes les agricultrices et conjointes d'agriculteurs.
- **On doit absolument augmenter le sentiment d'appartenance, la confiance et la reconnaissance des non-membres à l'égard des AQ.**

Qu'est-ce qu'une agricultrice?

- Être une femme parmi d'autres femmes qui partagent les mêmes préoccupations communes dans le domaine agricole
- « Présentement, une conjointe infirmière ne se définit pas nécessairement par l'agriculture. » Dans toute l'histoire d'être agricultrice ou non, toutes les femmes qui gravitent autour de l'agriculture devraient être interpellées par les AQ.
- Une participante a mentionné : « Présentement, pour rallier tout le monde, il faudrait adopter l'angle de la famille. »
  - o Une autre lui a répondu : « Ça peut aussi avoir un effet pervers. Il y a un biais inconscient qui associe parfois la famille, la femme avec les chaudrons. Ça nous met dans un rôle de support de famille. »
- « Tant et aussi longtemps qu'on va accepter de porter le rôle de la conciliation travail-famille, on va avoir ce rôle-là. »
  - o « Oui, mais on porte les enfants, on l'aura toujours ce rôle-là. »
- « Ça fait plus de 20 ans que je m'implique et je m'étais déjà fait dire par un autre administrateur que je n'étais pas une vraie agricultrice parce que je ne tirais pas de vaches. »
- « Mes membres (agricultrices), agissent aussi comme des mamans dans leur travail. » **Les employés et travailleurs internationaux apprécient la gestion des femmes entrepreneures agricoles. L'aspect famille va au-delà du cercle familial.** Les femmes maternent et sont bonnes là-dedans. »
- « Si les femmes peuvent bénéficier de nouvelles mesures d'aide à la famille, je suis à l'aise avec ça. »

## Thème 2 : L'organisation des Agricultrices du Québec

Q3 : Quelles sont les forces, faiblesses, défis de l'organisation

Si votre organisation était une voiture, un avion ou un bateau) comment la décririez-vous?

- Nous avons identifié 2 véhicules
  - o Voiture hybride : 2 vitesses, 2 générations, 2 façons de penser
  - o Gros tracteur articulé et puissant de 300hp qui travaille sur une terre de 30 acres en triangle.

- L'équipe est forte, motivée, mais travaille sur un terrain difficile.
- Forces
  - Les programmes sont une force et une faiblesse. **Ils font beaucoup rayonner, mais font peur aux régions.** C'est certainement une force aux yeux des partenaires.
  - L'équipe est constituée de **femmes compétentes** par leur expérience.
  - Rayonnement à tous les niveaux (national, international). Nous sommes un organisme connu et reconnu aux yeux des partenaires.
- Faiblesses
  - « Le temps que l'on prend pour nos programmes provinciaux ne donne pas de revenus supplémentaires et monopolise de notre temps précieux. »
  - « En tant que CA provincial, **on ne trouve pas toujours le moyen d'être une équipe.** Travailler ensemble sur le terrain. L'autonomie des régions vs la dépendance au provincial. »
  - « Pour le projet des garderies, par exemple, on aimerait avoir plus de soutien de la part des AQ. »
  - « Les intérêts sont parfois plus individuels que collectifs. »
  - « La communication n'est pas toujours fluide ou génératrice de positif. »
  - « Les programmes ne sont pas récurrents (financement). »
  - « Les régions sont souvent décalées dans le déploiement de projets. »
  - « Il y a de nombreuses disparités entre les régions, une culture régionale différente.
    - Il vaudrait mieux nommer les besoins régionaux pour que tout le monde soit sur la même longueur d'onde. »
  - « Est-ce qu'on ne devrait pas changer de coquille? L'organisation a bien cheminé jusqu'ici et c'est peut-être le temps d'évoluer. »

### Thème #3 : La vision des Agricultrices en 2025-2030

Q4 : Quelle vision avez-vous des agricultrices (comme femmes et comme organisation)

- « Les agricultrices ne partent pas toutes du même point (vitesse, connaissances et compétences). On doit stimuler le sentiment d'appartenance envers notre organisation. »
- « Défendre les droits des femmes n'est plus suffisant. On doit aider les agricultrices à tous les niveaux. On doit accompagner, soutenir et développer les agricultrices. »
- « **On assiste à un choc de générations de femmes. Il faut englober plus de besoins pour encourager les femmes à se mettre membres.** Toutes nos actions vont générer des bénéfices pour toutes les femmes agricultrices.
  - On devrait travailler à trouver des moyens de démontrer les avantages d'être membres. »
- « Concernant la solidarité entre femmes : Il y a beaucoup de méfiance. »
- « Il y a beaucoup de disparités d'opinions. »
  - « Il ne faut pas oublier que nous sommes toutes des présidentes avec des têtes fortes. »
- « La diversité de chacune des régions doit rester. On a des couleurs différentes et c'est notre beauté. »

### Un mot en conclusion

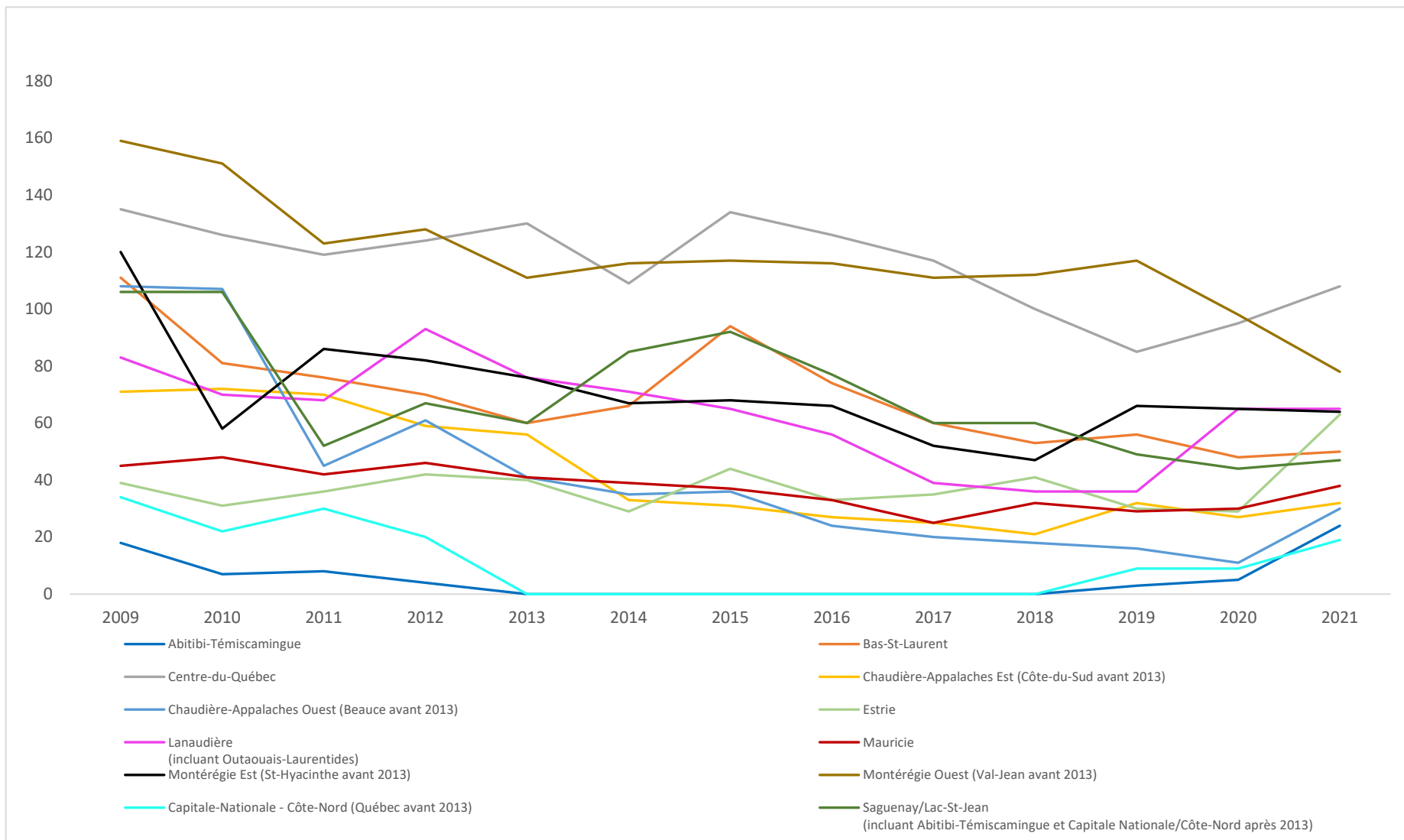
- La participation, et l'ouverture. C'était intense et dynamique.
- Honnêteté
- On avance
- La franchise nous permet d'avancer
- Solidarité
- Recherche active
- Encore des liens à
- Espoir, une marche à la fois
- Très belle discussion

- Persévérance
  - o On aurait dû faire ça en AM.
- Première fois en 2 ans que je vois autant de présidentes donner leur opinion.

Constats :

- Noyau fort et compétent.
- Choc des générations : Volonté des jeunes de se distancer des vieilles mentalités nostalgiques et d'évoluer.
  - o Il y a différentes perceptions à l'égard de l'identité et du rôle de la femme dans la famille, dans l'entreprise agricole, dans la société.
- Quelles sont les raisons d'être membre des AQ?
  - o Appuyer une cause?
  - o À quel besoin veut-on répondre? Affirmation des femmes? Réseautage?
  - o Les non-membres bénéficient des initiatives des membres sans s'impliquer.
  - o Comment les non-membres se définissent-elles?
- Dilemme entre le développement de la femme et l'aspect de revendication
- Enjeu de communication pour interpeller les non-membres
  - o Qu'est-ce que les non-membres recherchent et comment les rejoindre?
  - o On doit stimuler le sentiment d'appartenance
  - o Culture de militantisme qui n'interpelle peut-être pas nécessairement les non-membres.
    - Est-ce encore pertinent en 2021?
      - Repositionnement vers l'accompagnement de la femme, le développement
  - o On doit englober davantage de besoins pour encourager les femmes à se mettre membres
- Dilemme entre le désir d'autonomie et la dépendance à l'organisme provincial.
  - o Besoin de décentraliser?
- Beaucoup de têtes fortes sur le CA, ce qui rend le travail d'équipe parfois ardu.
  - o Les discussions ne sont pas toujours génératrices de positif, pouvant donner l'impression à certaines personnes de faire du « sur place ».
- L'esprit fonceur et entrepreneurial de la relève motive les personnes en place.
- Le financement constitue un important frein au développement

### 7.5. Évolution du nombre de membres des AQ, par région



## 7.6. Groupe de discussion auprès de non-membres (compte-rendu)

### Présences 11 janvier

1. Linda Binet – Copropriétaire dans le domaine agricole à Thetford Mines (érablière de 11 500 entailles)
  - Active en acériculture, VP d'un club acéricole aime la nouveauté, transmettre ses connaissances, etc.
2. Julie Pouliot – Ste-Marie-de-Beauce, SENC Ferme Gueule-Fine
  - 2 sièges à l'UPA (celui des fermes de petite taille : Syndicat Nouvelle-Beauce et Chaudière-Appalaches)
  - Aussi sur le groupe Facebook les mamans agricultrices
3. Johannie Ouellet – Saint-Ubalde dans Portneuf
  - Femme d'un agriculteur qui n'a pas de parts ni de salaire
4. Dorothee Beier – Productrice laitière à Drummondville (copropriétaire à parts égales)
  - Administratrice au syndicat de l'UPA régional. Elle a gardé un goût amer du gala Saturne, donc elle ne voulait plus s'impliquer.
5. Luc Caron – PDG Expérience Stratégique
6. Antoine Plamondon – Analyste-conseil Expérience Stratégique

### Présences 12 janvier

1. Linda Lafontaine – Lanaudière
  - 2 entreprises agricoles (ferme familiale bergerie et foin, érablière production de sirop en vrac)
2. Patricia Garon – Bas-Saint-Laurent
  - Propriétaire unique seule d'une bergerie. Élève des béliers de race pure aussi
  - Possède une 2e entreprise de redressement de bergeries.
  - Elle a obtenu une AEC en gestion d'entreprise agricole.
3. Marilyne Lafontaine – Daveluyville
  - Propriétaire d'une petite entreprise agricole de camérise
  - Travaille au niveau administratif pour des agriculteurs dans la pomme de terre ou la canneberge en dehors de la saison de la camérise
4. Kamir Chalabi – Démarrage entreprise maraichère près de douanes canado-américaines (tout près de Lacolle)
5. Marianne Amar – Relève non apparentée dans Bellechasse
  - Sera copropriétaire d'ici quelques mois
  - A toujours été impliquée dans son milieu sans être issue du milieu agricole
    - i. Souhaiterait s'impliquer dans son nouveau milieu

#### **1. Quand vous pensez à l'égalité entre les hommes et les femmes, quelles émotions / tendances vous viennent à l'esprit?**

##### **a) Dans la société, dans les mentalités?**

- « Dans mon cas, jamais je n'ai eu un représentant qui m'a demandé de parler à mon mari, mais je sais qu'il y en a qui le vivent. »
- « Je ne le vois pas dans mon quotidien, mais on en entend parler aux nouvelles. »
- « Présentement ce n'est pas encore égal. Je travaille sur le terrain et dans le bureau, mais mon travail dans le bureau n'est pas rémunéré. Je trouve que la partie bureau est souvent la responsabilité de la femme. »
- « En dehors du monde agricole, il y a encore du travail à faire, notamment par rapport à la répartition des tâches. On utilise encore le mot « aider » quand on parle de la contribution de l'homme. Je ressens encore parfois que le regard d'un homme n'est pas toujours le même concernant une femme par rapport à un homme. »
- « Maintenant je le prends en riant. Pour avoir déjà vécu l'iniquité salariale, il ne faut pas hésiter à changer d'emploi. Une femme propriétaire en agriculture, il y en a de plus en plus, mais on entend



encore à l'occasion certaines remarques. Je me suis fait refuser l'achat de pièces sous prétexte que mon mari serait mieux de venir les chercher. Même chose pour plaquer ma remorque. »

- « Je constate aussi une grosse évolution par rapport à il y a 20 ans. On s'en va dans la bonne direction. La nouvelle génération amène un vent de fraîcheur. »

#### **Et dans le secteur agricole?**

- « Quand j'étais plus jeune, on me demandait de parler à mon père, car j'avais l'air jeune. Je crois toutefois que mon chum aussi avait l'air jeune et qu'on aurait demandé de parler à son père. »
- « Tant qu'on devra avoir un groupe qui s'appelle « les Agricultrices du Québec », c'est parce qu'il y a un problème selon moi. J'ai un problème avec le fait de parler uniquement des femmes (journée de la Femme, agricultrice, etc.) »
- « On a beaucoup de représentantes femmes qui viennent maintenant (vétérinaires, Lactanet, meunerie, etc.). Je me sens reconnue à parts égales même si je ne suis pas actionnaire. »
- « Je trouve que les mentalités évoluent (intervenants). Les plus jeunes sont beaucoup plus inclusifs que les plus vieux, selon moi. »
- « Encore aujourd'hui, ça m'arrive encore que des représentants veulent parler à mon conjoint. Si mon conjoint est présent, parfois le représentant peut me regarder que très peu.
- Pour moi, l'âge n'a pas d'impact, c'est l'éducation qui fait la différence.

**Toutes les participantes reconnaissent qu'il y a encore du chemin à faire même si elles ne se considèrent pas toutes directement impactées par cet enjeu. Certaines exposent des exemples récents d'iniquités homme/femme alors que d'autres trouvent que c'est beaucoup mieux qu'auparavant. Elles expliquent notamment cette amélioration par l'augmentation du nombre de femmes dans les différentes sphères de l'agriculture et l'arrivée de la nouvelle génération qui, selon elles, serait plus ouverte et inclusive. Une participante mentionne qu'à ses yeux, c'est plutôt l'éducation qui fait la différence.**

#### **b) Quels sont les principaux défis des femmes en agriculture, selon vous? Existe-t-il des différences entre les hommes et les femmes?**

- « La force physique, définitivement. Si demain matin mon chum n'est plus là, on aurait à repenser tout notre système, car tout est trop lourd actuellement. Je lui dis parfois : « Si tu savais comme je rêverais d'être aussi forte que toi. » On se complète bien, car moi je suis spécialisée dans la gestion, les tags alors que lui il n'est pas à l'aise avec ça. On dépend l'un de l'autre. Par exemple, il peut gérer un bélier à lui seul alors que moi je dois avoir une fourche pour me protéger et c'est très difficile. »
- « J'ai dû délaissé certaines tâches en raison du risque, de la difficulté du travail physique et de blessures. Je fais maintenant plus d'administration, de lavage, etc. La force physique est plus difficile pour une femme. Quand je l'accompagne, je lui dis en riant qu'il amène sa demi-portion, car je ne fais même pas 5 pieds. Malgré tout, ma contribution nous évite de devoir embaucher une autre personne. »
- « C'est aussi la force physique dans mon cas. Concernant la machinerie, juste pour attacher les équipements, ça prend de la force physique. Ça prend aussi beaucoup de connaissances pour manipuler différents outils pour augmenter la débrouillardise des femmes (tronçonneuse, perceuse, etc.). Mon mari achète les outils qu'il veut et ils ne sont pas toujours adaptés à ma main ou mes capacités. »
- « Mon frère 2 ans plus jeune avait la chance de conduire tous les tracteurs et plus encore même si j'étais plus vieille que lui. »
- « Je crois que nos défis sont les mêmes que les hommes. »

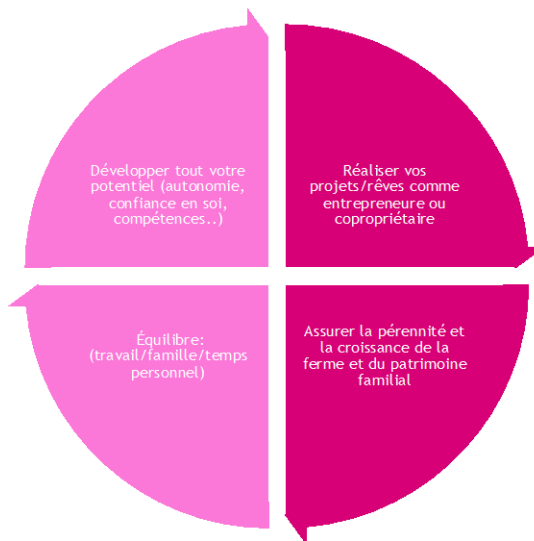
**La plupart des participantes s'entendent pour dire que l'écart de force physique constitue le principal défi des femmes en agriculture. La nature du travail, les infrastructures et l'équipement sont les principales raisons évoquées par celles-ci pour illustrer leurs défis quotidiens.**

## 2. Réflexion sur vos besoins et préoccupations comme femme et dans votre vie professionnelle

### Réflexion sur l'environnement et les besoins des agricultrices

Q2: Réflexion sur vos besoins et préoccupations comme femme et dans votre vie professionnelle

- ▶ a) Laquelle des sphères, parmi les suivantes présente les plus grands défis pour vous, en tant qu'agricultrice?
- ▶ b) Dans quelle sphère auriez-vous le plus besoin de soutien, de formation, d'accompagnement ?



#### a) Laquelle des sphères, parmi les suivantes, présente les plus grands défis pour vous, en tant qu'agricultrice?

- « Moi ce serait les deux parties du bas. C'est parfois difficile avec nos ados, qui nous mentionnent ne pas avoir voulu d'animaux. La vie familiale en a pris un coup. Quand on a une réunion familiale, les enfants sont déçus de devoir partir tôt alors qu'ils éprouvent du plaisir. Aussi, le marketing et la mise en marché, c'est presque juste moi qui m'en occupe. L'équilibre entre le temps à investir dans l'entreprise et maintenir la vie familiale est un défi. »
- « Notre préretraite m'a libérée de mon rôle de mère de famille. Ce fut très difficile pour moi par le passé, mais je suis bien maintenant. »
- « Pour moi, ce sont les deux quarts en haut. Il faut toujours se tenir au courant de l'actualité laitière, la pression extérieure est forte, il faut améliorer la génétique des vaches et plus encore. Je dois mettre mes autres projets ou rêves personnels de côté en raison de mon travail. C'est parfois difficile à accepter. Je rêve d'avoir une production maraîchère, faire quelque chose de complètement différent. »
- « L'équilibre travail-famille est difficile pour moi avec 4 enfants. Mes enfants n'ont pas la possibilité de pratiquer du sport, par manque de temps. Aussi, l'installation du robot de traite a renforcé mon sentiment d'autonomie et ma confiance en moi. Quand mon conjoint s'est blessé pendant un certain temps, j'ai pu faire la grande majorité de ses tâches. »
- « L'équilibre travail-famille-vie personnelle est le plus difficile pour moi actuellement. »
- Idem
- « L'équilibre travail-famille est vraiment le plus difficile pour moi. J'ai délaissé ma propre personne et ma famille proche actuellement à cause de mon démarrage. »
- « L'équilibre travail-famille pour moi, même si je n'ai pas d'enfants, est le plus difficile. « La femme a plus de responsabilités à la maison selon moi. »
- « Le développement des compétences sur la ferme. Avec mon chum, on connaît nos forces, mais on devra améliorer nos connaissances. Je ne connais pas l'aspect mécanique et je veux l'apprendre. »
- « L'équilibre travail-famille est difficile, mes animaux ne se font pas leurs céréales et c'est difficile de prendre des congés. » (Elle gère plus de 200 brebis à elle seule)

**Les participantes éprouvent surtout de la difficulté à maintenir un équilibre sain entre leur travail et leur famille. Cependant, toutes les sphères sont étroitement liées. Elles relatent devoir sacrifier certaines activités familiales, projets ou rêves pour se concentrer sur leurs activités agricoles.**

**b) Dans quelle sphère auriez-vous le plus besoin de soutien, de formation, d'accompagnement?**

- « Au niveau de l'équilibre, il ne faut pas oublier que ça implique des sous. Peu importe la sphère sur laquelle on veut travailler, le nerf de la guerre, c'est l'argent. Si je veux me libérer, je dois embaucher et je n'en ai pas les moyens. »
- « J'ai déjà réfléchi et il me manque la petite étincelle. »
- « J'aimerais suivre une formation sur l'aspect mécanique! »
- « Je veux aussi acquérir des compétences en mécanique. »
- **Une autre participante mentionne : « En allant sur la plateforme U+ de l'UPA, il y a plusieurs formations d'offertes qui peuvent vraiment aider. J'en ai moi-même suivi plusieurs et c'est très pratique. On nous apprend les rudiments de la soudure, de la mécanique et plus encore. La formule condensée est vraiment bien. »**
- « Dans le « day to day », c'est très difficile de s'arrêter, donc ce qui m'intéresserait, ce sont des activités ou événements de courte durée où l'on peut ventiler et/ou faire des choses pour prendre soin de soi. »
- « Du mentorat, quand on considère que 2 de nos participantes sont en démarrage. »
- Pour les jeunes mamans, créer un réseau d'entraide entre agricultrices. Ça me ferait plaisir de rendre service à de jeunes mamans avec leurs enfants. Exemple : Si je donne du temps pour m'occuper des enfants d'une autre agricultrice, je serais prête à faire du troc. Ce serait intéressant d'avoir une situation où les deux parties bénéficient de l'aide de l'autre. »
- « On est dans une culture où personne n'a de temps, pas juste en agriculture, mais partout. »

**Les participantes souhaiteraient principalement de la formation leur permettant d'améliorer leurs compétences en mécanique et un réseau d'entraide entre agricultrices. Une participante a aussi mentionné qu'elle serait particulièrement intéressée par des activités/événements de courte durée qui lui permettraient de ventiler, échanger et prendre soin de soi.**

**3. Avez-vous des exemples de situation qui vous viennent à l'esprit spontanément où :**

**a) vous auriez aimé avoir de l'aide, pour mieux prendre votre place dans une entreprise ou instance agricole**

- « Dans certains cas, il faut avoir un intérêt à la base. Quand vient le temps de magasiner une machinerie, j'ai des connaissances de base, mais ça ne m'intéresse pas plus que ça. Si mon chum n'était pas là, je prendrais un ami ou une connaissance masculine pour ne pas me faire avoir étant donné que je ne m'y connais pas beaucoup. »
- « Si on ne prend pas notre place, on ne l'aura jamais. Si on ne va jamais magasiner avec notre conjoint, on ne sera pas reconnue. On doit écouter et observer. »
- « Le vendeur a plus affaire à parler avec mon chum qu'avec moi, mais quand je parle, je n'ai pas la langue dans ma poche. Ils ne peuvent pas essayer de m'en passer une petite vite. Je me tiens beaucoup au courant des achats, pour être crédible. »
- « Ça m'a pris 20 ans pour prendre ma place. J'ai travaillé à plusieurs fermes et ça n'a pas toujours été facile. J'ai eu des collègues féminines qui ont délaissé le côté terrain pour faire de la paperasse. »
- « En travaillant chez plusieurs cultivateurs, je réalise que les hommes et les femmes ont beaucoup besoin de parler. Juste de voir d'autres êtres humains permet de briser l'isolement. Les travailleuses de rang sont peu nombreuses, quelquefois ça ne clique pas non plus. Avoir des personnes prêtes à écouter, soutenir via des groupes d'échange ou des listes de personnes avec qui échanger. »
- « J'aime bien l'idée de faire un petit groupe virtuel (Zoom) et d'échanger sur un sujet, comme on fait ce soir. »

Au sein du premier groupe, les participantes ont relaté des exemples de magasinage d'équipement et machinerie agricole. Elles tenaient à souligner l'importance de s'informer et de participer au processus d'achat pour prendre leur place et contribuer au changement. Le second groupe a plutôt parlé de constatations, comme le grand besoin des agricultrices et agriculteurs à parler, voir d'autres gens et briser l'isolement. Elles ont suggéré de déployer des personnes prêtes à écouter et soutenir par des listes de personnes ou des groupes d'échange. Elles apprécient notamment la formule du petit groupe de discussion virtuel comme l'atelier actuel.

### Ce que vous savez de l'organisation

► **Q4 : Sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure connaissez-vous les Agricultrices du Québec?**

- 1, je ne connais que le nom
  - 2 ou 3, j'ai eu connaissance de quelques projets, mais sans plus
  - 2 ou 3, sans plus
  - 5, car le syndicat local a une représentante agricultrice et je suis au courant de certaines actions.
- 
- 3
  - 3, réseaux sociaux et connaissances éloignées
  - Entre 2 et 3
  - Entre 2 et 3
  - 2

À travers l'échantillon des deux groupes, à l'exception d'une note de 5/10, chacune des non-membres estimait sa connaissance des AQ entre 1/10 et 3/10. Cela démontre qu'il reste beaucoup de travail à faire pour faire connaître l'organisation à la clientèle cible.

### Votre perception de l'organisation

► **Q5 : Si l'organisation ou les Agricultrices du Québec étaient un véhicule (un tracteur par exemple), comment la décririez-vous?**

- Quelle serait sa marque, le modèle?
  - Qu'est-ce qui décrit le mieux sa réputation, ou reflète le mieux son état? (Ex. : âge, peinture, moteur, équipements, etc.). Expliquez S.V.P.?
  - À quel type d'usage ce véhicule/tracteur est-il conçu ou destiné, selon vous?
- 
- « Un nouveau tracteur récent avec plein de boutons. J'ai besoin de comprendre pourquoi j'ai besoin de tous ces boutons. Je me fous bien du tracteur, de sa couleur, etc., mais je veux comprendre à quoi il pourrait me servir. »
  - « Quelles caractéristiques de ce tracteur peuvent m'aider? »
  - « Pour moi, c'est un tracteur qui fait son travail, qui n'a pas beaucoup de gadgets, un tracteur pratique, autour de 100 forces, pour tous les travaux à la ferme. C'est un tracteur qui est capable de faire un peu tout, c'est un tracteur bouche-trou. Je suis aussi le bouche-trou. Je ne sais pas trop comment elles peuvent m'aider ou servir. »
  - « C'est le bébé des agriculteurs. C'est une petite porte à côté, je le vois comme un à-côté. C'est l'entrée de gamme de la marque. Un modèle de base sans équipement. Il peut faire un peu de tout, sans être expert dans rien. Il n'est peut-être pas essentiel à court terme, mais à long terme, c'est problématique. »
- 
- « Il manque peut-être une roue ou deux. Pourquoi segmenter pour les femmes? Tout le monde en agriculture est dans le même bateau. Je crois plus dans la collaboration homme/femme. C'est un frein pour moi, je préfère un mouvement qui regroupe tout le monde. »
  - « Si on veut bien s'entendre avec quelqu'un, il ne faut pas l'exclure. »
  - « C'est un super beau tracteur, mais je ne sais pas quelle utilité je peux lui trouver. »
  - « J'ose espérer que le tracteur est moderne. Il est récent avec beaucoup de boutons, d'utilités, mais je ne sais pas à quoi ils servent. »

- « De grâce, ne le mettez pas rose!!! Pas stéréotypé S.V.P. »
- « Je trouve qu'il est silencieux, je n'en entends pas beaucoup parler. Je dois m'informer moi-même sur ses fonctions parce qu'il est méconnu. »

**Lorsque nous avons demandé aux non-membres d'illustrer l'organisation des AQ sous forme d'un tracteur, une majorité de participantes ont parlé d'un beau tracteur récent et silencieux, avec beaucoup de boutons dont elles ignorent l'utilité. Une participante a mentionné que dans sa vision, le tracteur manque une ou deux roues (absence des hommes). Elle a remis en question la segmentation des femmes en soulignant que c'est un frein pour elle et qu'elle préférerait un mouvement qui regroupe tout le monde, qui prône plutôt une saine collaboration homme/femme.**

**Q6 : Selon vous, quels sont les grands dossiers ou réalisations qui vous viennent à l'esprit quand vous pensez aux Agricultrices du Québec?**

**Dans le premier groupe, personne n'avait d'exemple à donner.**

- Les pancartes « attention à nos enfants. »
- « Chapeau les filles? Je ne sais pas si ce sont les Agricultrices du Québec, mais ça me dit quelque chose. »

**Lorsque questionnée spontanément sur les grands dossiers ou réalisations des AQ, aucune des participantes du premier groupe n'avait d'exemple à donner. Au sein du second groupe, on y a mentionné les pancartes « attention à nos enfants » et le concours « Chapeau les filles » (qui n'est pas lié aux AQ).**

**► Q7 : Si vous deveniez membres des Agricultrices du Québec cette année quelles seraient, selon vous, les réactions de vos proches?**

- « Mes parents me diraient : « encore? ». Mon chum me demanderait combien de réunions par année cela représente, car je suis déjà très occupée. Ma sœur sociologue me demanderait pourquoi j'aurais besoin d'un regroupement dédié uniquement pour les femmes agricultrices. »
- « Pourquoi ce ne serait pas déjà inclus dans l'agriculture? »
- « Pourquoi il n'y a pas un regroupement d'hommes? »
- « Mon chum s'inquiéterait peut-être de la charge liée à l'implication. Les hommes, pour la plupart, n'ont pas nécessairement la charge de la famille dans la même mesure. »
- « Ils m'encourageraient, ce serait bien vu. »
- « Ça ne les étonnerait pas. »
- « Si ça répond à un besoin, why not? »
- « Ils seraient surpris que je ne sois pas déjà membre. »
- « J'en ai discuté avec d'autres agricultrices qui sont curieuses de l'issue de notre rencontre et qui voudraient embarquer si j'embarque. »

**Somme toute, les participantes estiment que les réactions de leurs proches seraient positives si elles devaient leur annoncer devenir membres des AQ. Certaines ont mentionné que cela pourrait toutefois susciter des questionnements ou inquiétudes à l'égard de la charge de travail et du niveau d'implication requis.**

***Est-ce que les femmes ont une part de responsabilité à partager le rôle de la gestion de la famille?***

- Dans certains cas, c'est peine perdue.
- Historiquement, la femme est dans la maison, mais il y a un travail colossal de fait et il en reste à faire. D'une génération à l'autre, les femmes sont beaucoup moins attirées aux chaudrons.

Sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure vous sentez-vous concernée/ intéressée par les sujets suivants	Niveau d'intérêt/10	Commentaires
A) Développement de l'autonomie et de l'esprit d'entreprise des femmes	10, 1, 10, 6 ou 7 8, 10, 10, 5	1 L'autonomie de l'entreprise en général, pas juste les femmes 10 j'aurais aimé avoir plus d'aide quand j'étais plus jeune, pour moi c'est très important Il y a déjà beaucoup d'acteurs qui sont ouverts et prêts à me donner de l'autonomie Je me sens concernée J'aime le mot "autonomie"
B) Développement des compétences entrepreneuriales	8, 8, 8, 7 9, 5, 10, 9, 5	J'associe plus les compétences entrepreneuriales au niveau des finances Plus où je ne suis rendue
C) Développement du leadership et des compétences politiques	3, 2, 7, 3 8, 3, 10, 7, 10	La politique, je suis tannée Je n'aime pas la politique La politique ne m'intéresse pas Il faut mettre notre voix dans le système politique pour le mettre à notre image et parler des enjeux du secteur agricole. On a du chemin de fait, mais il en reste encore à faire.
D) Transfert d'entreprise, accès à la propriété, au financement	5, 0 ou 1, 5, 7 10, 3, 5, 10	0 ou 1 parce que je ne suis pas concernée actuellement Pour avoir vécu un transfert non apparenté, je peux dire que c'est pire que les 12 travaux d'Astérix De mon côté, je trouve ça facile de se faire suivre et accompagner dans ma région
E) Atteinte de la mixité dans les instances agricoles	5, 5, 8 ou 9, 5 3, 8, 9, 5, 5	8 ou 9, c'est important que l'on soit représentées. 50/50 ne sera pas atteignable, parce que la conciliation travail-famille est trop difficile pour les femmes. 5 – On est dans un milieu beaucoup plus masculin, on ne peut pas demander une mixité 50/50, mais plutôt proportionnelle à la représentativité des femmes. Je trouve que si on est à 18% et que 26% des femmes sont propriétaires agricoles, on est relativement bien représentées. Ça prend de la représentativité et non de la mixité. À titre d'exemple, s'il n'y a plus d'enseignants masculins à l'école, il faut se poser des questions, même chose en agriculture. 5 – Je trouve que c'est déjà sur la bonne voie 5- ça avance déjà naturellement
F) La conciliation travail-familles (mettre en place des mesures pour soutenir les familles (garderies, par exemple)	2, 10, 1, 5 10, 10, 9, 10, 10	2 ça ne me touche plus 1, mais il y a 20 ou 30 ans, j'aurais dit 30 sur 10 haha! 5/10, j'ai eu de l'aide de mes parents, avec ma réalité, je n'aurais pas eu besoin de plus d'aide 10- c'est un enjeu, mais pas juste en agriculture. L'enjeu de garderies est pour tout le monde. 10- l'équilibre est essentiel
G) Sécurité des enfants/santé psychologique des parents	10, 2 et 10, 10, 2 11, 10, 5, 10, 5	10 – Mes enfants sont plus vieux et peuvent aller à la ferme, mais on a toujours une petite peur pour leur sécurité. La santé psychologique touche plus mon conjoint que moi, mais je connais beaucoup de gens qui auraient besoin d'aide et qui ne vont pas en chercher 2 pour la sécurité, car cela ne me touche plus, mais 10 pour la santé psychologique. Pas seulement les femmes, mais les agriculteurs en général. 10 – Si on craint pour la sécurité, on ne peut pas être 100% au niveau psychologique 2 – car cela ne me touche plus 11 – la santé psychologique en agriculture est problématique 10 – La sécurité des enfants sur la ferme a affecté ma santé psychologique 5 – On a déjà beaucoup de programmes et on est bien entourés au niveau sécurité. Même chose pour les programmes de l'UPA en santé mentale

Sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure vous sentez-vous concernée/ intéressée par les sujets suivants.	Niveau d'intérêt /10	Commentaires
h) <b>Reconnaissance économique des femmes et du travail non rémunéré</b>	<b>1, 8, 10, 10</b>  <b>6 ou 7, 10, 9, 7, 10</b>	Le problème ne vient pas de mon conjoint, mais de son père qui est encore associé. Je choisis bien mon implication et je me préserve. Je 10 – Au nom des autres femmes, c'est une priorité même si je ne suis pas touchée. Il faut éduquer les réfractaires. 10- comme la participante précédente. Beaucoup de femmes mettent leur carrière de côté pour s'occuper des enfants. 7 – Il reste du travail à faire
i) <b>L'éducation à la coparentalité (meilleur partage des tâches dans l'éducation des enfants)</b>	<b>10, 5, 2, 6 ou 7</b>  <b>6, 5, 5, 1,</b>	Le partage des tâches en général, pas seulement dans l'éducation des enfants, mais aussi de la maison, de l'entreprise. Mon conjoint en fait, ce n'est pas un frein pour mes autres activités.
j) <b>Améliorer la confiance, la complicité et la collaboration entre les hommes et les femmes en agriculture.</b>	<b>8, 8, 8, 10</b>  <b>6, 10, 8</b>	Que les hommes voient que les femmes d'aujourd'hui sont capables aussi. On n'est plus dans la génération des années 50, 60. Les femmes ont maintenant beaucoup de compétence dans la gestion d'entreprise agricole. Ça se fait déjà un peu tout seul Trop difficile à noter 6- on prend déjà notre place

**Chaque sujet en interpelle davantage certaines et en laisse d'autres indifférentes. Il faudra donc segmenter l'offre de services en fonction des besoins des différentes clientèles. La conciliation travail-famille faisait l'unanimité au sein du deuxième groupe comme une priorité. Le mot politique a suscité de vives réactions et commentaires.**

#### Revendication vs se prouver ?

- « Je suis contre le principe de devoir se prouver. Ça prend beaucoup d'énergie. »
  - « Revendiquer pour moi c'est « d'arracher » quelque chose, je n'aime pas ça. Je préfère vraiment une saine collaboration homme/femme. »
- Je crois qu'il faut plutôt éduquer les hommes à comprendre que les femmes sont autant capables que les hommes.

#### Q10) Quels sont les freins ou les raisons pour lesquelles vous n'étiez pas membres jusqu'à maintenant?

- Je ne connais pas les services. Est-ce nécessaire? Si j'ai des questions en général, est-ce que l'UPA peut me répondre? Si oui, je ne vois pas nécessairement l'intérêt
- Le gala Saturne, j'ai ressenti beaucoup de compétition et de concurrence entre les femmes. Qui a le plus d'enfants, d'animaux, d'entreprises, d'implication, de succès, etc. On recherche la "Superwoman" des agricultrices. Moi, je ne suis qu'une femme sans enfant qui s'implique dans quelques organisations. On valorise une forme de modèle agricultrice. On ne parle que des enfants, à ma table, on ne parlait que des accouchements, etc. J'avais l'impression que tout tournait autour de l'éducation.
- Je ne vois pas trop ce que ça peut m'apporter, par méconnaissance de l'organisme. Si je peux avoir mon aide dans un organisme dans lequel je suis déjà incluse, pourquoi me joindre à une autre? Mon statut actuel ne me fait pas ressentir ce besoin.
- Moi c'était le principe « d'agricultrice du Québec ». Je ne me sens pas représentée par un groupe uniquement féminin.
- Je ne connaissais pas le regroupement, tout simplement
- Personnellement, j'avais vu qu'il fallait payer un abonnement en ne sachant pas si j'aimerais ça. Je préfère peut-être la relève agricole. Je magasine mon investissement d'abonnement présentement. J'aimerais un essai gratuit avant de prendre ma décision.

- Par manque de temps, parce que j'ai peut-être intérêt, mais je ne connais pas assez encore.

**La méconnaissance de l'organisme et l'absence de perception d'utilité des AQ en raison de l'offre assez complète de l'UPA constituent les principaux freins énumérés. Une participante a ajouté avoir de la difficulté avec le nom « Agricultrices du Québec » puisqu'elle ne se sent pas représentée par un organisme uniquement féminin.**

### Q11) Selon vos besoins et préoccupations, que devraient prioriser les Agricultrices du Québec?

Mieux communiquer les distinctions de l'organisme.

#### ► Classez ces énoncés par ordre d'importance S.V.P. (exercice individuel et discussion)

a)	La défense et la valorisation de la place des femmes.....dans les entreprises et dans les instances agricoles ?	
b)	Le cheminement et le développement des compétences des femmes..... dans leurs entreprises et dans les instances agricoles ?	
c)	Assurer une meilleure collaboration entre les femmes et les hommes.....dans le développement de leurs entreprises et dans les instances agricoles	
Expliquez vos choix S.V.P./Commentaires/questions?		

- « A, C et B. Je sais que je ne suis pas seule dans ma situation. La défense et la valorisation de la place des femmes sont une discussion qui doit être faite avec les hommes, pas juste entre femmes.
  - o Le cheminement et le développement des compétences on peut le faire seule. »
- « C, B et A. Au niveau des instances, on doit mieux collaborer homme/femme. Je ne suis pas trop féministe. C'est à nous en tant qu'individus de se faire respecter, qu'on soit une femme, un homme ou un enfant. »
- « B, C et A. Toutes les réponses se valent, selon le niveau où l'on se trouve dans nos vies. Je suis dans l'UPA en tant que femme et ça va super bien. Je priorise B pour avoir le petit « coup de pied » qui nous motive à intervenir. J'ai 5 DEP et une formation au CÉGEP et je crois que c'est important d'aider les femmes à aller mieux s'outiller. »
- « B, A et C. Selon moi, si une femme a une meilleure éducation, ça va bien aller. Je trouve que la collaboration n'est pas un combat actuellement, car je suis impliquée dans un CA de l'UPA et je suis bien reconnue, écoutée et acceptée au même titre qu'un homme. »
- « Cette question sonne trop revendicatrice et féministe. » X3
- « Ça me repousse, en 2022, je n'ai plus envie d'entendre ce discours-là. » X3
- « La défense, ça me repousse. Je dirais donc B : On naît toutes et tous pour apprendre et se développer. »
- « Sans crier, j'aimerais plus du réseautage, du développement personnel de compétences. »
- « Les intérêts de chaque femme sont différents. »
- « Rejoindre toutes les tranches d'âge sans partir en guerre au nom de la femme. »

**Chacune des participantes du premier groupe a classé les 3 éléments proposés dans un ordre différent, ce qui démontre la variété de besoins et de perceptions uniques chez les agricultrices non membres. Au sein du deuxième groupe, les participantes ont été déclenchées par la question, mentionnant au passage la trouver trop revendicatrice et féministe, ce qui les repousse. Elles ne souhaitent pas crier ou partir en guerre au nom de la femme, mais plutôt réseauter et bénéficier de développement personnel de compétences.**

#### 9. Que reprenez-vous?

- « Je trouve ça intéressant, mais je suis surprise que ce soit autant méconnu. Je n'en ai jamais entendu parler ou presque. Le commun des mortels connaît l'UPA, mais moi en tant que femme impliquée en agriculture, je ne connais que trop peu cet organisme. »
- « Je trouve ça intéressant de discuter avec d'autres femmes, d'âge différent, de différentes productions, etc. »



- « J'ai aimé voir d'autres réalités. J'aimerais avoir la chance de discuter avec quelqu'un comme Mme Binet pour apprendre comment elle a réussi à bien s'occuper de sa famille, etc. »
- « De mon côté, ça ne m'interpelle pas, mais je comprends comment d'autres pourraient avoir besoin de ces services. »
- « J'en comprends que les Agricultrices du Québec se cherchent un peu, donc je me questionne si cela représente mes intérêts. Ça m'interpelle peu. Je m'attendais plus de jaser sur nos réalités et non de passer du temps à jaser sur de grandes phrases féministes. Je les sens déconnectées du terrain. »
- « J'ai plus perçu cela comme une étude de marché, je vais m'informer plus dans ma région. »
- « J'ai bien aimé la discussion, je réalise que je ne connais pas l'organisme. J'aimerais connaître leur vision, leur plan, leur carnet sur ce qu'elles ont à nous offrir. »
- « Je trouve que ça va être pratique pour les AQ de mieux comprendre pourquoi certaines n'embarquent pas. Mon constat, ce n'est qu'aucune d'entre nous ne les connaît. »

**En conclusion, le constat général que font les participantes est qu'elles méconnaissent l'organisme. Certaines souhaitent dorénavant s'en informer davantage pour vérifier si cela cadre avec leurs besoins et valeurs, alors que d'autres ne se sentent pas interpellées. Elles ont aussi apprécié l'exercice d'échanger avec d'autres agricultrices d'âge et de milieux différents afin de voir et comprendre d'autres réalités.**

#### **Que recommanderiez-vous à l'organisme?**

- Publiciser davantage pour mieux les connaître
- Être plus visibles
- Offrir des formations, comment travailler avec les outils (mécaniques, électriques)
  - o Se concentrer sur certains groupes d'âge au lieu de tout mettre sous le même chapeau.
    - Les intérêts changent énormément entre les agricultrices qui ont de jeunes enfants.

## 7.7. Résumé des ateliers avec des membres des syndicats régionaux

Participant·es 18 janvier	Participant·es 19 janvier
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Véronique Guizier</li> <li>• Natacha Lagarde</li> <li>• Nancy Caron</li> <li>• Mylène Surprenant</li> <li>• Hélène Champagne</li> <li>• Michèle Laberge</li> <li>• Diane Ouellette</li> <li>• Rachel Sauvé</li> <li>• Luc Caron</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caroline Dion</li> <li>• Lina Beaulieu</li> <li>• Nicole Lalancette</li> <li>• Cynthia Couture</li> <li>• Mélanie Rivard</li> <li>• Marie-Ève Bigras</li> <li>• Luc Caron</li> <li>• Antoine Plamondon</li> </ul>

### 1. Selon vous, que viennent chercher les agricultrices au sein des AQ?

- Un réseau
- C'est intimidant de s'impliquer dans l'UPA. Elles viennent chercher une formation.
- Beaucoup d'information, des conseils, l'accès à des aides financières, via Dimension E. Beaucoup pour le programme dimension.
- « Pas besoin de parts dans l'entreprise, donc on peut aller chercher les conjointes. Il n'y a pas de distinction entre une membre propriétaire ou non. »
- « Je crois qu'elles viennent pour le **réseautage** et aussi comprendre le système et l'UPA. »
- « En étant impliquée, on obtient accès à plus d'information que ce qui est présenté à l'AGA. »
  - « En étant la représentante régionale des AQ sur le CA de l'UPA, j'aime être au courant de tout. »
  - « Quand j'essaie d'attirer de nouveaux membres, je parle de **l'accès à l'information et aux formations**. »
- « Ça ouvre les portes à l'UPA. »
- « Pouvoir apporter une plus-value à la pérennité de l'agriculture en général. »
- « **La revendication n'est plus nécessairement une motivation de devenir membre. J'en parle moins aujourd'hui que par le passé pour être honnête. Les mentalités changent.** »
- La revendication, ce n'est pas très vendeur dans le recrutement, je vends surtout Dimension E, etc. »

Commentaires :

- Le recrutement n'est pas évident
- Les syndicats locaux prennent les places en Estrie
- La relève n'est pas là, ce n'est pas évident.
- « Le "boys" club est là à l'UPA ». Il y a encore des femmes qui se font intimider.
- « **On manque d'appui de l'UPA. Ils ne sont pas assez solidaires avec les AQ** ». *À titre d'exemple, les femmes présidentes de l'UPA ne sont pas membres des AQ.*
- *Il y a aussi un problème d'unité au sein des AQ. Avant d'aller voir les autres, il faut regarder la situation chez nous. On devrait partager nos bons coups entre régions. On manque d'unité. Il faut que les bases soient bien fondées, on a beaucoup de projets, on est éparpillées.*

Les participantes croient que le besoin de réseautage, se familiariser et s'implication dans l'écosystème de l'agriculture (UPA), l'accès aux formations et à Dimension E figurent parmi les principales raisons de se joindre aux Agricultrices du Québec. Elles soulignent au passage que la revendication ne figure plus parmi les motivations à devenir membre en raison des mentalités qui changent. Les AQ ouvrent des portes à l'UPA. Mais le recrutement de nouveaux membres ne semble pas une tâche facile.

## 2. Comment expliquez-vous ou percevez-vous que le nombre de membres a notamment diminué de 40% entre 2009 et 2021 dans vos syndicats régionaux?

- « Aujourd'hui, **les conjointes ont des vies professionnelles**, donc on ne peut pas nécessairement calculer une femme par entreprise agricole. »
- « **Beaucoup de femmes ne sont même pas au courant** encore des AQ. »
- « Certaines entreprises agricoles, comme dans le bleuets, **les propriétaires occupent souvent des emplois à temps plein dans un domaine complètement différent** »
- « **Certaines non-membres ne voient pas l'intérêt de rejoindre les AQ.** »
  - Sommes-nous trop peu connues? Devrait-on en offrir plus?
  - Le coût des cotisations est un frein pour plusieurs.
    - Pour les jeunes, cotiser pour la FRAQ + AQ + UPA, ça peut faire beaucoup
- « Je suis membre depuis 2009 et j'ai vu le nombre de membres diminuer. L'UPA 2.0 a entraîné une réforme dans les régions et les divisions territoriales de syndicats. »
- « **Les jeunes femmes d'aujourd'hui ne recherchent pas la revendication et en 2009, on entendait surtout parler de revendication. Avec un discours différent, la situation du nombre de membres serait probablement différente.** »
- « Le **nombre de rencontres ou le niveau d'implication** requis est aussi un frein. »
- « Il y a 2 ou 3 ans, dans mon coin, la représentante me disait qu'il ne se passait pas grand-chose. »
  - Je me suis organisée avec les syndicats locaux pour faire payer la moitié des cotisations pour la première année. Mon défi est de les convaincre de rester. J'ai fait un sondage pour savoir ce qu'elles veulent et le réseautage est sorti très fort. Il y a de la demande pour visiter des fermes. Les femmes veulent se voir, jaser,
- **Au début, les femmes étaient là pour pouvoir avoir des parts dans les entreprises. Maintenant que c'est possible, beaucoup ont quitté les AQ.**
- **C'est une cotisation volontaire. Les femmes ont moins de disponibilités, à cause aussi des marges financières réduites. En plus de payer une cotisation, il faut y mettre du temps. Et pendant qu'on recrute, on ne fait pas avancer les dossiers.**
- On a l'impression qu'on est jugé sur le nombre de membres.

Plusieurs raisons sont évoquées pour expliquer la situation à l'égard du nombre de membres, notamment le discours revendicateur qui était peu attirant il y a quelques années, la méconnaissance de l'organisation, de même que le manque de temps à consacrer au bénévolat en dehors des activités professionnelles et familiales des femmes agricultrices.

## 3. Est-ce que les syndicats régionaux sont alignés sur les besoins des membres?

- « Je pense que oui, on fait des sondages, on essaie constamment de s'aligner avec les besoins. »
- J'ai l'impression qu'on se remet en question aux 2 ans.
- Ce n'est pas l'intérêt qui manque, ce sont les ressources, le temps.
- Dimension E nous a beaucoup aidé à recruter des membres.
- **Ce n'est pas facile de répondre aux besoins des membres, car ils sont diversifiés.**
- Il y a des idées préconçues chez les non-membres. Elles n'ont pas conscience du potentiel de faire partie des AQ. C'est ça qui n'est pas facile.
- Le féminisme fait peur.
- Elles doivent choisir entre les AQ et la relève (La FRAQ).
- On met souvent en compétition les relèves et les AQ dans les syndicats locaux.
- **Le mentorat n'est pas satisfaisant. Il fallait que j'explique ce qu'étaient les AQ dans ma relation de mentorat et elle n'a duré que 2 rencontres.**
- **Il y a tellement à faire en recrutement qu'on ne fait pas avancer nos dossiers.**
- **C'est une cotisation de plus, et on n'a pas accès aux listes des femmes pour le recrutement.**
- « Dans chaque région on a des moyens de financement différents. Il y a une iniquité entre les régions ». Ça ne peut pas marcher, car on n'a pas assez de ressources. On manque de stratégie, de formation.
- « On n'est pas dans notre mission, on est dans la vente et le marketing ». On n'est pas là pour faire de la vente, on veut être capable de faire avancer les dossiers.

- « Si on continue comme ça, ça va être difficile ».
- Maintenant on a des atouts, mais ils ne sont pas mis en avant.
- Les projets, ça vient nous motiver, avant on avait des idées, mais pas de projets.
- Pour les gens, l'UPA a sa raison d'être, mais les AQ, pas tant.

On constate que les syndicats régionaux sont un peu dispersés. Les membres ont du mal à faire avancer leurs dossiers, car elles mettent beaucoup d'énergie dans le recrutement, mais les résultats ne sont pas suffisants et on manque de ressources. Dans les syndicats locaux il y a une concurrence entre les relèves et les AQ on n'a pas accès aux listes pour recruter des membres. Par ailleurs on est éparpillé dans beaucoup de projets qu'on n'a pas le temps de finaliser, par exemple le mentorat.

#### Portrait des activités et des syndicats régionaux

#### 4. Si vous deviez décrire votre syndicat régional, à une amie, votre conjoint que diriez-vous?

- « Groupe dynamique »
- « On essaie le plus possible d'aller chercher des causes qui les touchent. **Venir socialiser pour comprendre et donner son opinion.** »
- « Je parle beaucoup de la **valorisation**, qu'on est là pour aider les femmes qui ont de la difficulté. »
- « Que **j'ai découvert de bonnes amies**, des personnes qui ont une vision différente de la mienne et qui m'incitent à me poser des questions, me dépasser. On fait aussi avancer l'agriculture. »
- C'est la chose la plus difficile à décrire. Je m'adapte à mon interlocuteur.
- On ne se démarque pas.
- Les nouvelles ont peur de prendre des postes. Il y a des avantages d'être membre de la relève, par rapport au AQ.

#### 5. Dans vos rencontres et votre implication au sein de votre syndicat régional, quels aspects vous sont les plus satisfaisants ou stimulants?

- Un 8 mars, on avait décidé qu'on faisait un **brin de jasette au resto**. On a fait un évènement Facebook et ça nous a permis de rencontrer et connaître d'autres femmes. Ça m'a stimulé et fait réaliser plein de choses. Notre agricultrice de l'année, on l'a rencontrée là.
  - o La COVID a permis de mettre en branle plein de choses qu'on avait mises de côté. Le gros de notre recrutement a été fait depuis 2020. J'ai fait monter une page web et travaillé sur les communications et le marketing. On est passé de 15 à 35 membres.
- « Moi je trouve que tout est stimulant, de **faire partie d'un groupe et de partager des valeurs communes.** »
- Les journées pour elles, lorsque le taux de participation est bon.
- Lorsqu'on fait le gala annuel.
- Quand les nouvelles nous disent qu'on leur a donné des ailes. Celles qui reçoivent un prix.
- Lorsqu'on réussit à faire avancer un dossier. Mais on n'a pas assez de ressources pour faire avancer nos dossiers.

En résumé des questions 4 et 5, les activités à caractère social et l'appartenance à un groupe accueillant et valorisant permettent aux membres d'apprécier leur implication au sein de leur syndicat régional.

#### 6. Quels éléments ou aspects de votre syndicat régional, aimez-vous le moins?

##### ► Que devrait-on améliorer en priorité, selon vous?

- « Je **déteste faire du recrutement.** »
  - « Le manque d'argent pour faire des activités, de la promotion. »
  - « Le provincial fait de la promotion à l'échelle provinciale, mais chaque région possède des accents spécifiques (Lac-Saint-Jean, Chaudière-Appalaches, etc.)
1. Lorsqu'on a fait faire des "rollups", la définition de la femme de notre région ne cadrerait pas avec notre vision
    - 1.1. C'était une femme avec une vache, juste des couleurs des AQ, ce n'était pas tape-à-l'œil ou invitant. On voyait plus une femme moderne d'aujourd'hui avec une tablette ou un cellulaire, bref démontrent l'innovation. »

- « Dans la dernière année, je trouve qu'on a eu plus d'aide, de ressources (Ex. : agentes de mobilisation), mais il en manque encore. Je pense qu'il aurait fallu être en mesure de conserver ces ressources. Elles nous aidaient à faire avancer nos projets. »
- « J'ai souvent des erreurs dans ma liste de membres qui provient du provincial. Depuis le nouveau système, c'est mieux, mais pas encore optimal. »
- On met tellement d'énergie dans les Galas, qu'on ne peut pas faire autre chose.
- On a plein de projets, même trop pour pouvoir les mener à terme.
- Dans le BSL on a fait le CUMO, mais le MAPAQ a aboli les subventions.
- Le recrutement. Si on était membre de l'UPA et des AQ automatiquement. Mais c'est une question de loi.
- Le soutien. On a tous de syndicats régionaux. L'unité entre nous n'est pas là.
- Le provincial. Devrait s'occuper de développer la cohésion. On est éparpillées.

**Le recrutement demeure une activité rebutante pour certaines participantes. Celles-ci mentionnent aussi que leur manque de pouvoir face à la promotion à l'échelle provinciale peut affecter leur rayonnement à l'échelle régionale. Par ailleurs, elles apprécient le soutien accru au cours de la dernière année, notamment grâce aux agentes de mobilisation. À cet égard, elles expriment cependant leur déception concernant la récente perte de ces ressources.**

**7. Avez-vous un programme ou un plan d'action annuel dans vos syndicats régionaux?**

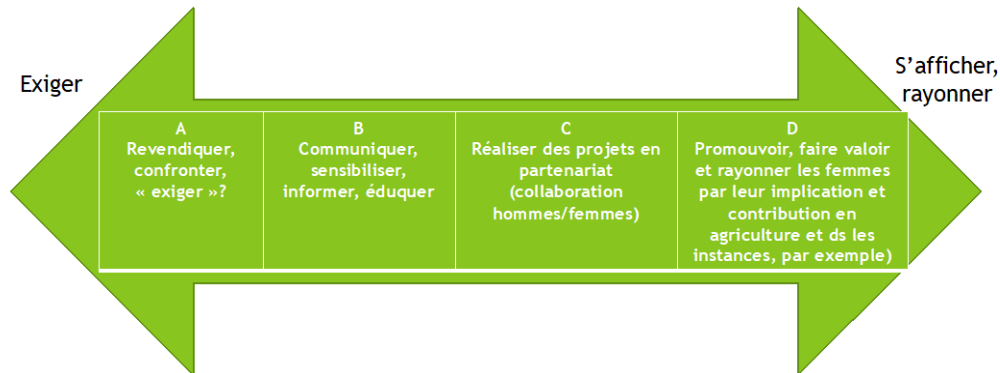
- Oui, on a un certain plan pour les formations, les nominations, etc.
- Le provincial ne s'implique pas dans les plans d'action.
- « Le manque d'argent limite la portée des plans d'action. »
- Oui, mais ça a été difficile avec la pandémie.

**8. Pour quels des enjeux suivants, avez-vous élaboré des plans d'action dans vos syndicats régionaux?**

- a) **A) Le développement de l'autonomie et de l'esprit d'entreprise des femmes**
- b) **B) Le développement des compétences entrepreneuriales**
- c) **C) Le développement du leadership et des compétences politiques**
- d) **D) L'atteinte de la mixité dans les instances agricoles**
- e) **E) La conciliation travail-familles (garderies, par exemple)**
- f) **F) La sécurité des enfants/santé psychologique des parents**
- g) **G) La reconnaissance économique des femmes et du travail non rémunéré**

- On a déjà fait venir des notaires, des avocats, afin de mieux comprendre. On devrait peut-être le faire plus souvent, aux 2 ans, par exemple.
- À notre CA, on parlait justement d'activités qu'on aimerait offrir à nos membres.
  - 1.1.1. On a réfléchi à approcher des femmes qui se démarquent dans notre région pour une conférence inspirante.
- On parle plus souvent d'activités autour de A et B
- On aborde un peu tous les points énumérés
- On fait du mentorat sous forme informelle.
- Journée Sécuri-Jour
- On communique avec nos membres principalement sur Facebook ou par courriel
- Le problème des enfants devrait être réalisé en partenariat avec la FRAQ

9. Quelles stratégies, parmi les suivantes, vous paraissent les plus efficaces pour faire évoluer les mentalités en agriculture?



- « Aujourd'hui, si je devais les mettre en ordre, ce serait DCBA
- Moi DBCA
- Pour moi les 3 dernières sont interdépendantes.
- A, c'est jouer sur un territoire offensif qui n'interpelle pas
- A, c'est d'une autre époque, on n'est plus là.
- On est dans une ère de collaboration, plus de confrontation.
- Dans l'ordre, je dirais B, D et C et finalement A., car il demeure nécessaire de temps en temps de provoquer.
- Oser d'abord, s'allier ensuite.
- Ce qui nous mine, c'est l'énergie dans les projets.

**Une chose est claire, c'est que la stratégie A n'interpelle pas les participantes à l'atelier, puisqu'elles mentionnent que l'attitude offensive n'interpelle plus comme cela fut le cas et nécessaire auparavant. Pour les 3 autres stratégies, elles sont plutôt perçues comme complémentaires et interdépendantes.**

10. Croyez-vous que le fait de ne pas compter d'hommes au sein des instances des AQ constitue un obstacle (CA, syndicats régionaux):

- ▶ Pour l'image des AQ auprès de non-membres et le recrutement?
- ▶ Pour changer les mentalités des hommes et des femmes en agriculture?

- Il y a quelques années (2018), on avait fait venir Paul Doyon (maintenant premier VP à l'UPA provinciale). À partir de ce moment-là, les AQ ont pu s'impliquer sur différents projets comme Sécuri-Jour. À cette époque, il y avait un gros conflit sur le CA.
- On invite déjà les hommes à nos activités, on a même quelques membres de soutien masculins.
- Je trouve qu'on travaille déjà là-dessus.
- Ajouter des hommes sur nos syndicats vient changer la vocation initiale de l'organisation selon moi.
- Les hommes homosexuels, s'ils ne s'impliquent pas à l'UPA, n'ont pas d'organisme d'appartenance.
- Présentement je vois une certaine forme de favoritisme pour les femmes en raison du contexte historique passé.
- Par rapport à l'encadré des non-membres, je me dis qu'on devrait peut-être élargir
- Je ne suis pas surprise de ces résultats.
- On est financé par le conseil du statut de la femme.

11. Quels seraient, selon vous, les avantages et les inconvénients d'inclure des hommes :

- ▶ dans les CA régionaux des AQ?
- ▶ dans le CA provincial?
- « Ça pourrait dénaturer l'organisme. »
- « Il y a déjà beaucoup de postes vacants aux CA des AQ et aux syndicats de l'UPA. »

- « Moi je laisserais ça comme ce l'est présentement. Si les hommes ou présidents veulent assister, ils peuvent déjà le faire. »
- « Les agricultrices, on a fait notre propre gala pour faire rayonner les femmes parce que ce n'était pas le cas.
  - Ce n'est pas parce qu'on ne veut pas d'hommes, mais qu'on veut que les femmes aient leur place. »
- « Je ne sais pas si on devrait mettre des hommes sur les syndicats, mais il y a place à réflexion. »
- « Dans notre région, deux de nos femmes nous ont quittés pour aller siéger dans des instances plus hautes. »
- « Dans ma région, il n'y a pas de place réservée à une femme au syndicat local. On travaille actuellement pour créer ce poste. »
- « Mettre des membres du CA provincial masculins, je ne commencerais pas par là. Je commencerais par l'équipe administrative, par exemple un agent de mobilisation. Je commencerais par aller chercher des ressources en premier lieu.
- L'avantage serait de créer une ouverture. Il faudrait les inviter. On vise d'avoir une collaboration homme/femme.
- Peut-être qu'on devrait inviter la relève aussi. Ça fait des années qu'on a invité la relève sur notre siège.
- Ce ne sont pas juste les AQ qui ont des problèmes avec la relève.

**Concernant l'inclusion d'hommes au sein des instances des AQ, les participantes sont hésitantes à aller de l'avant avec cette idée. Certaines formulent la crainte de dénaturer la raison d'être de l'organisme alors que d'autres ont vécu des expériences très positives lors de situations ad hoc impliquant des hommes. Une participante mentionne que ce n'est pas parce que les AQ ne veulent pas des hommes, mais plutôt qu'elles souhaitent que les femmes aient leur place. Une autre propose plutôt de commencer par intégrer des hommes au sein de l'équipe administrative, comme un agent de mobilisation par exemple, ou lors de rencontres dans des comités.**

## 12. Que reprenez-vous?

- « C'était super intéressant, je ne savais pas trop à quoi m'attendre. Je suis contente de pouvoir échanger avec d'autres administratrices. Je suis contente qu'on ait été challengées.
- « Se remettre en question fait toujours évoluer. On ne peut pas rester ancrée dans nos racines, on doit se renouveler. En Afrique, la **mise à niveau** des femmes est très reconnue.
- « Très satisfaite, ça donne de belles pistes de réflexion pour notre prochain CA.
- « Je pensais qu'on allait plutôt parler des objectifs pour la planif. stratégique. On est parti d'un peu plus loin dans la rencontre, mais je suis contente. »
- « Je suis satisfaite de la rencontre. »
- « Super intéressant! »

**Il y a certainement une volonté de se remettre en question de la part des participantes. L'ouverture à se renouveler indique que certaines sont prêtes à faire des choix qui permettraient aux AQ de passer à une nouvelle étape.**

### 7.7.1. Recommandations du comité de l'UPA sur la relève et la mixité

#### Chantier #1 : Modifier les règles de composition des CA

- **Recommandations** : Modifier les règlements types des syndicats locaux, en assurant une concordance dans les fédérations régionales, afin de rendre la composition des C. A. plus flexible. Le comité propose aussi de changer le poste de ferme de petite taille pour agriculture de proximité.

#### Chantier #2 : Actualiser la politique et le processus d'accueil des producteurs

- **Recommandations** : Modifier la politique d'accueil des nouveaux producteurs en donnant à la fédération la responsabilité d'attirer des producteurs-ambassadeurs (formés), en collaboration avec les syndicats locaux, afin d'assurer la réalisation de l'accueil dans les délais requis.

#### Chantier #3 : Optimiser l'implication au sein des c. a., notamment celle des jeunes et des femmes

- **Recommandation 3** : Nommer au sein des fédérations régionales un comité responsable de déployer une stratégie active de recrutement, en collaboration avec les syndicats locaux et spécialisés, afin d'identifier et de recruter les meilleurs éléments. **Fixer des objectifs en matière de nombre de jeunes et de femmes à solliciter** et adapter les approches (ex. proposer un dossier/mandat précis et motivant, expliquer le rôle et le soutien apporté à l'intégration, etc.)
- **Recommandation 4** : **Mettre en place à l'échelle provinciale des outils pour appuyer le travail de recrutement, d'intégration et de formation des membres des C. A.** Offrir de la formation et de l'accompagnement aux présidents, afin d'accroître les approches favorisant la participation, la délégation et le travail d'équipe dans les C. A.
- **Recommandation 5** : Poursuivre les actions de valorisation de l'implication syndicale et des élus en poste tant à l'échelle régionale que provinciale.

#### Chantier #4 : Accroître l'efficacité et le dynamisme des c. a.

- **Recommandations** : **Instaurer dans tous les syndicats locaux un plan d'action annuel centré sur leurs rôles prioritaires et les projets motivants pour les élus et les producteurs membres.** Inciter les C. A. à nommer des responsables de dossier afin de favoriser l'implication de tous et à utiliser les méthodes de travail reconnues comme étant efficaces. Encourager une plus grande flexibilité dans l'organisation des réunions.

#### Chantier #5 : Innover dans nos activités et nos moyens de communication interne

- **Recommandations** : **Avoir une approche plus marketing au niveau syndical** afin de faire en sorte que l'UPA soit la référence des producteurs pour obtenir des informations, orientations et soutien. **L'UPA veut aussi encourager les fédérations et les syndicats à organiser des activités informelles et à avoir des contacts personnalisés avec les producteurs.**

#### Chantier 6 : Développer durablement la vie syndicale et les bonnes pratiques

- Déterminer des indicateurs mesurables pour chacune des recommandations. Mettre en place des forums d'échange entre les ressources. Prévoir au niveau provincial, les ressources humaines et financières à la hauteur des ambitions en vue d'atteindre les résultats attendus.