



CONSULTATION FEMMES ET RURALITÉ

Rapport final



Une étude réalisée grâce au support de :

Secrétariat
à la condition
féminine
Québec 

UPA POUVOIR NOURRIR
POUVOIR GRANDIR
L'Union des producteurs agricoles



Agricultrices.com

Présenté à la Fédération des agricultrices du Québec:
CARMEN HOUDE, CONSULTANTE NOVEMBRE 2015

Table des matières

1.	MANDAT ET OBJECTIFS	3
2.	DÉMARCHE	3
	2.1 Les participantes aux rencontres	3
3.	PRINCIPAUX CONSTATS.	4
	3.1 Situation actuelle du milieu agricole	4
	3.1.1 Productivité et endettement	5
	3.1.2 Un choix de vie	5
	3.1.3 Les valeurs	5
	3.1.4 La rentabilité	5
	3.2 Conciliation travail-famille	5
	3.2.1 La main-d'œuvre	6
	3.2.2 Les soins aux enfants	6
	3.2.3 Le partage des tâches	6
	3.2.4 Les services de garde	7
	3.2.5 Les congés parentaux	7
	3.2.6 Les problématiques	7
	3.2.7 Les pistes de solution	8
3.3	PLACE DES FEMMES DANS LES LIEUX DE POUVOIR ET D'INFLUENCE	9
	3.3.1 Situation actuelle	9
	3.3.2 La lente remontée	10
	3.3.3 Les freins à l'implication	10
	3.3.4 Les problématiques	10
	3.3.5 Les pistes de solution	11
3.4	ESTIME DE SOI, ENVIRONNEMENT SOCIAL, DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE ET FINANCIÈRE	12
	3.4.1 Situation actuelle	12
	3.4.2 La course à la productivité	12
	3.4.2 La loi du silence	13
	3.4.5 Les transferts de ferme	13
	3.4.5 Le milieu s'organise	13
	3.4.6 Les problématiques	13
	3.4.7 Les pistes de solution	14
3.5	AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES	14
	3.5.1 Situation actuelle	14
	3.5.2 Un travail invisible et gratuit	15
	3.5.3 Autonomie et pouvoir décisionnel	15
	3.5.4 Une génération de dépendance économique	15
	3.5.5 Les jeunes femmes de la relève agricole	15
	3.5.6 Les conjointes d'agriculteurs	16
	3.5.7 Les problématiques	16
	3.5.8 Les pistes de solution	17
4.	CONCLUSION	18

1. Mandat et objectifs

Réaliser une consultation provinciale permettant de rejoindre les femmes vivant en zone rurale. Organiser une ou des rencontres de consultation dans 30 MRC prédéfinies par la Fédération des agricultrices du Québec, afin de favoriser la participation des agricultrices vivant en zone rurale.

Objectifs

Débattre de différentes problématiques afin d'apporter des pistes de solutions concrètes et de réaliser un portrait clair de la situation en zone rurale.

Cette consultation regroupe trois objectifs distincts :

- Créer une banque d'information au sujet de la vie des femmes en zone rurale pouvant mener à des changements positifs et concrets;
- Effectuer des recommandations spécifiques aux gouvernements et à l'Union des producteurs agricoles (UPA);
- Constituer le premier pas pour réaliser les *états généraux des femmes en agriculture* et ainsi avoir les grandes thématiques à travailler de concert avec l'UPA en fonction des résultats de la consultation.

2. Démarche

Des focus groupes ont été organisés avec des femmes habitant en zone rurale dans toutes les régions du Québec et des échanges ont eu lieu sur leur perception autour des quatre grands thèmes qui touchent la vie des femmes.

Les rencontres ont été animées de façon à amener les femmes à échanger sur leurs expériences et leur connaissance de leur milieu. Nous avons retenu les constats qui ressortaient le plus souvent dans les discussions, tout en soulignant certaines particularités.

La tournée a rencontré des femmes vivant en milieu rural dans 12 régions et 19 MRC du Québec. Les 152 femmes provenaient autant du milieu agricole que d'autres secteurs d'activité. Elles ont réfléchi et discuté ensemble de leur réalité et de la place qu'elles occupent, ou pas, dans les territoires ruraux.

Les 12 régions visitées : Abitibi-Témiscamingue, Bas-St-Laurent, Centre-du-Québec, Charlevoix, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Estrie, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Mauricie, Saguenay-Lac-St-Jean.

2.1 Les participantes aux rencontres

Nous avons misé sur la diversité des participantes, soit en fonction de l'âge ou du secteur d'activité, tout en comptant sur une bonne participation des agricultrices de tous âges. Nous avons ciblé aussi des intervenantes de groupes de femmes ou d'organismes de développement afin de bénéficier de leur vision globale du territoire.

106 femmes ont participé aux 19 rencontres régionales

46 agricultrices ont échangé sur les 4 thèmes lors de l'assemblée générale de la Fédération des agricultrices du Québec le 31 octobre 2015 à Victoriaville

Des 106 femmes :

68 (64%) étaient des agricultrices

3 (3%) étaient conjointes d'agriculteurs

5 (5%) étaient retraitées

7 (7%) étaient salariées

4 (4%) étaient étudiantes, dont certaines en agriculture

5 (5%) étaient entrepreneures, dont la plupart travailleuse autonome

14 (13%) étaient des professionnelles, directrices, coordonnatrices ou intervenantes de groupes de femmes, agentes de développement d'organismes locaux ou régionaux

Seulement 5,6% d'entre elles n'avaient pas d'enfants

41 femmes (39%) étaient âgées de 55 ans et plus, 24 (23%) de 45 à 54 ans, 18 (17%) de 35 à 44 ans, 19 (18%) de 25 à 34 ans et 4 (3%) étaient âgées de 18 à 24 ans.

Les 46 femmes présentes le 31 octobre étaient toutes agricultrices et les groupes d'âge représentés étaient sensiblement les mêmes que lors des rencontres régionales. Ce qui fait un total de 152 femmes dont 114 agricultrices et 38 femmes élues municipales, candidates aux élections fédérales, professionnelles du développement ou simplement des femmes de la société civile et vivant en milieu rural.

Plusieurs de ces femmes étaient également impliquées sur des instances agricoles, ou d'autres instances de leur milieu (scolaire, institutions financières, etc.). Ce sont donc des femmes impliquées, qui connaissent bien leur milieu et des professionnelles du développement qui ont apporté une vision globale de la situation et des ressources de leur région.

Des productrices agricoles en processus de transfert de ferme sont venues accompagnées de leur fille ou belle-fille en processus d'acquisition ou en réflexion pour devenir la relève de leur ferme. Cela leur a permis d'échanger et de verbaliser sur leurs différentes perceptions de leur situation. Ces échanges ont mis en lumière un grand besoin de communication sur des tensions et des situations délicates dans les rapports intergénérationnels, où s'entremêlent filiation et décisions d'affaires.

3. Principaux constats.

Voici ce que ces femmes nous ont dit et ce que nous en retirons.

3.1 Situation actuelle du milieu agricole

Qui sont les productrices agricoles au Québec? Il y a 30 000 fermes au Québec et on retrouve au moins une femme sur la plupart d'entre elles, où sont les femmes? Les femmes vivant sur les entreprises agricoles se questionnent elles-mêmes sur leur statut et ressentent le besoin de le préciser. Qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel dans l'entreprise, qu'elles y aient des parts ou non, qu'elles reçoivent un revenu ou non de leur participation à la production ou à la gestion de l'entreprise, plusieurs agricultrices hésitent à s'identifier comme productrice agricole. Elles ont encore le sentiment « d'aider » leur conjoint propriétaire, de faire leur juste part pour « la famille », d'accomplir leur devoir d'épouse, de mère et de grand-mère. Ce sentiment se retrouve aussi chez celles qui ont un emploi à l'extérieur et qui, malgré tout, consacrent plusieurs heures de travail par jour à l'entreprise agricole. Elles ont exprimé le besoin de revoir la définition et le statut de l'agricultrice selon la réalité actuelle.

3.1.1 Productivité et endettement

La structure économique de l'agriculture pousse au surendettement alors qu'il est de mise que les entreprises vendent au plus bas prix du marché pour assurer leur survie. Depuis 10 ans c'est la course à la productivité, le tissu social agricole rétrécit, avant la famille élargit (cousin, beaux-frères, oncles) venait aider à la ferme, aujourd'hui les agriculteurs sont plus isolés, ils vieillissent et manquent de main-d'œuvre pour libérer du temps pour la famille. La mentalité de tout faire soi-même et de tout posséder est encore présente et vient ajouter une surcharge de travail et de stress financier.

3.1.2 Un choix de vie

Décider d'habiter en milieu rural et d'avoir une entreprise agricole ce n'est pas seulement un choix professionnel, mais bien aussi un choix de mode de vie. Ce mode de vie est imprégné de valeurs, de traditions et de certaines idéologies sur la famille et les rôles hommes / femmes, qui sont transmis à travers les générations. Pour le monde agricole, la propriété, la terre n'est pas seulement un bien immobilier, c'est aussi un patrimoine, une raison de vivre. Risquer de perdre sa terre, ne pas savoir si l'on aura de la relève ou si la relève arrivera à survivre, représente un stress constant au-delà du stress financier, qui est souvent partagé par au moins 2 générations.

3.1.3 Les valeurs

La famille, le travail et la propriété sont des valeurs de base très importantes transmises à travers les traditions et l'éducation. Le rythme de vie lors des périodes de productions intensives, lié aux contraintes de la nature, laisse peu de temps pour soi-même et pour la famille. Tous le déplorent et souhaiteraient améliorer leur qualité de vie.

3.1.4 La rentabilité

Les entreprises agricoles de moyennes et de grandes tailles ont des chiffres d'affaires se chiffrant en millions, mais les revenus disponibles pour les familles sont en moyenne de 50 000\$ par année (La Terre de chez nous, données provenant du MAPAQ). Les exploitations de petite taille arrivent difficilement à subvenir au besoin d'une famille, un 2^e et même un 3^e emploi sont nécessaires.

Plusieurs entreprises agricoles des boomers qui sont en processus de céder à la relève ont atteint la rentabilité au fil des ans, mais le transfert gruge une partie des avoirs accumulés des cédants et la relève se retrouve à la case départ avec l'endettement requis pour l'acquisition.

Citations :

« On a quand même une belle qualité de vie sur la ferme malgré les conditions difficiles et la réalité économique. Rien ne remplace l'odeur de la première coupe, le lever du soleil, c'est ça ma paye! On est des gens de passion et l'agriculture est une passion. Moi je me lève et 2 minutes après je suis dans l'étable, pas peignée, pas maquillée, personne ne va critiquer pour ça. »

3.2 Conciliation travail-famille

Les entreprises agricoles étant encore majoritairement des entreprises familiales, la conciliation travail-famille a un impact sur tous les thèmes abordés lors de la consultation.

Sur beaucoup d'entreprises agricoles, les générations se côtoient quotidiennement et doivent s'entendre sur les façons de faire, sur les orientations de développement de l'entreprise et sur le rôle de chacun. Dans un contexte de conciliation travail-famille, cette proximité intergénérationnelle dans le travail et dans la vie quotidienne favorise la

solidarité, mais entraîne aussi des tensions qui se répercutent également sur les enfants. Chaque décision peut entraîner des impacts majeurs sur la viabilité de l'entreprise et la pérennité de la ferme familiale, qu'on veut préserver pour les générations futures. Lorsqu'un des membres de la famille élargie tombe malade ou est blessé, les autres membres se retrouvent à jouer le rôle de proches aidants.

3.2.1 La main-d'œuvre

À cause du manque de main-d'œuvre qualifiée et responsable, ou de moyens financiers pour engager, les cédants en préretraite continuent de travailler sur la ferme ou d'aider aux soins des enfants et des transactions chez les fournisseurs. Plusieurs affirment que sans leur participation l'entreprise ne survivrait pas. Ils ne peuvent pas laisser tomber leurs enfants et leurs petits-enfants. Comme ils sont à proximité, ils sont la bouée de sauvetage. Certains continuent de travailler même jusqu'à l'épuisement, incapables d'imposer leurs limites.

Des participantes ont constaté que les familles vivant en milieu rural font en moyenne plus d'enfants. Aussi, on voit apparaître des maisons bigénérationnelles dans le paysage rural. Dans les entreprises agricoles qui ont plusieurs employés, les agricultrices ont plus de temps libres pour la famille et la vie sociale.

3.2.2 Les soins aux enfants

Les femmes sont encore les principales responsables du bien-être de la famille et de l'entretien de la maison, même si aujourd'hui, celles qui travaillent à temps plein sur la ferme peuvent aussi effectuer presque toutes les tâches reliées à la production. Il en est de même pour celles qui ont un emploi à l'extérieur de l'entreprise agricole, plusieurs travaillent quelques heures par jour sur la ferme, en plus de s'occuper des enfants et de la maison.

Les enfants élevés sur une ferme suivent leurs parents partout dès la petite enfance. Soit que les parents n'aient pas accès à un service de garde, soit qu'ils décident de garder leurs enfants à la maison. Si deux ou trois générations cohabitent, ils se partagent les horaires de surveillance des enfants, surtout avec les enfants d'âge préscolaire. Les espaces de travail et les horaires sont organisés en fonction des besoins des enfants, des parcs et des jeux sont installés dans les bâtiments et les talkies-walkies (radio émetteur-récepteur) sont des outils fréquemment utilisés pour communiquer entre la maison et les bâtiments.

Ces enfants deviennent vite plus autonomes, responsables et ont un mode de vie plus porté vers l'extérieur. Leur terrain de jeu est plus vaste et varié et ils apprennent tôt la valeur du travail puisque la plupart d'entre eux ont accompagné leurs parents quotidiennement. De petites tâches sont confiées aux plus jeunes qui deviennent plus importantes en vieillissant. Ils sont formés au travail agricole au fil des ans et selon leurs goûts et capacités.

3.2.3 Le partage des tâches

Avec les jeunes générations, les choses évoluent doucement dans le partage des tâches. De plus en plus, de jeunes pères sont impliqués auprès des enfants. Mais il reste encore du travail de sensibilisation à faire.

Le partage des tâches semble plus équilibré lorsque la conjointe travaille à l'extérieur de l'entreprise agricole. Les jeunes couples de la relève veulent plus de temps en famille et recherchent de nouvelles façons de faire et d'organiser le travail pour y arriver. Plusieurs visent à prendre congé une fin de semaine sur deux, contrairement à leurs parents qui ne prenaient pratiquement jamais de congé.

Les municipalités qui ont adopté des politiques familiales ont réussi à développer des services adaptés. Ces politiques permettent d'identifier les besoins à l'échelle locale et d'investir dans des infrastructures et des activités qui répondent à ces besoins.

3.2.4 Les services de garde

Le réseau familial, les grands-mères surtout, et le réseau d'amis sont essentiels pour combler les besoins lorsque les services n'y répondent pas. Ce qui est le cas dans les petites municipalités plus loin des grands centres.

Plusieurs familles choisissent de garder les enfants avec eux tout en travaillant. D'autres parents, qui ont accès à un service de garde, les utilisent à temps partiel ou à temps plein, que la conjointe travaille sur la ferme ou à l'extérieur.

Il existe des CPE et des services de garde privés et subventionnés dans toutes les régions, cependant les agricultrices, comme d'autres secteurs d'activité (santé, hôtellerie, restauration) ont des horaires atypiques et très peu de services répondent à ces besoins. Les parents ayant des horaires atypiques doivent adopter des horaires de travail entrecoupés de va-et-vient, avoir recours à un réseau dans leur entourage, engager des gardiennes à la maison, ce qui est de plus en plus difficile en milieu rural étant donné qu'il y a de moins en moins de jeunes qui y habitent.

3.2.5 Les congés parentaux

Nous n'avons pas de données sur les congés parentaux en milieu rural ou agricole et la situation est très variable d'une exploitation agricole à l'autre. Selon les commentaires recueillis, les critères d'admissibilité au programme ont permis à de jeunes mamans de se verser un salaire pour leur temps consacré à la production agricole. Cependant, pour d'autres, le congé de maternité peut varier de 3 jours après l'accouchement, à plusieurs mois ou un an avant de reprendre le travail à temps plein, et ce, soit pour des raisons économiques (pas de salaire ou baisse de 25% du revenu) ou par choix.

3.2.6 Les problématiques

- Il est difficile d'organiser et de planifier la conciliation en milieu agricole à cause des longues heures, à la merci des caprices de dame nature, surtout lorsque les deux parents travaillent à temps plein sur la ferme.
- Les horaires sont aussi saisonniers, ponctués par de longues heures de travail d'avril à novembre. De septembre à février, ce sont les assemblées générales, les formations et les colloques.
- Les familles vivant à proximité, se retrouvent souvent à jouer le rôle de proches aidants.
- Les grands-parents servent de bouée de sauvetage et ils ne le font pas toujours par choix. Ils doivent parfois continuer à travailler plus d'heures qu'ils ne le souhaiteraient, en soins aux enfants et en travail agricole. Ils retardent leur retraite pour assurer la survie de l'entreprise.
- Le 1/3 des nouveaux établissements en agriculture sont faits par des femmes, elles le font par choix, sont impliquées dans la production et ont un profil entrepreneur. Elles sont parfois isolées et n'ont pas toujours accès aux services.
- La surcharge de travail augmente et la main-d'œuvre agricole qualifiée et responsable est rare et il y a un grand roulement.
- Les revenus des entreprises agricoles ont diminué et les coûts des services augmentent.
- Dans certaines régions, les CUMO offrent des services de main-d'œuvre agricole et domestique qui permettent d'atténuer la surcharge de travail. Ayant perdu du financement du MAPAQ, leurs services sont moins accessibles financièrement, les entreprises ont dû couper de moitié l'achat d'heures de travail.
- Si elles avaient le choix, les productrices agricoles préféreraient engager de l'aide domestique pour leur permettre de consacrer plus d'heures à la production agricole, plutôt que de se consacrer aux tâches pour les soins à la famille. Leur expérience et leurs compétences serviraient mieux l'entreprise que d'engager de la main-d'œuvre agricole inexpérimentée.
- L'entrée progressive à la maternelle est un cauchemar pour les parents et les grands-parents.

- Certaines régions, dont la Côte-Nord, vivent encore la problématique du « Fly In / Fly Out », où les jeunes mères se retrouvent seules pendant de longues périodes qui peuvent varier de 15 jours à plusieurs semaines.

Les services de garde

- Besoin de services de garde avec horaire atypiques partout. Certaines tentatives d'en implanter ont échouées parce que supportés par une seule personne, ces projets doivent être soutenu par la communauté pour survivre.
- L'accessibilité est plus difficile dans les petites municipalités loin des grands centres. Manque de places à proximité dans la majorité des régions.
- Manque de services de garde en milieu scolaire et coûts trop élevés lorsqu'il y en a.
- Difficultés à trouver des services de garde lors des congés, des journées pédagogiques et des vacances, surtout avec les services en milieu familial.
- Le manque de services de garde est aussi un problème pour les entreprises agricoles en tant qu'employeur.

3.2.7 Les pistes de solution

- Reconnaître le travail de toutes les productrices agricoles et favoriser l'accès aux programmes gouvernementaux, entre autres : services de garde, congés parentaux, soutien aux proches aidants.
- Organiser des activités sociales et familiales soutenues par les municipalités ou les instances agricoles. Inciter les familles du milieu agricole à participer aux activités des organismes familles du milieu.
- Organiser des activités sociales regroupant le milieu agricole et portant sur des thèmes autres qu'agricoles.
- Soutenir les services-conseils qui aident à maintenir la communication entre les cédants et la relève, pour les aider à déterminer le rôle de chacun dans l'entreprise, le rythme que prendra le transfert, en tenant compte des attentes et des capacités de chacun.
- Soutenir les producteurs qui se préparent à prendre leur retraite en les aidants à se préparer un plan B.
- Soutenir et développer des réseaux de solidarité, particulièrement autour des jeunes mamans.
- Organiser et structurer des réseaux intergénérationnels dans les petites communautés où des grands-parents seront jumelés à des familles qui n'ont pas de réseau, pour les soins aux enfants et pour le travail de production agricole.
- Encourager les municipalités à adopter des politiques familiales, accompagnées d'un budget et d'un plan de mise en œuvre.
- Soutenir le financement des CUMO et en implanter dans toutes les régions en y intégrant la main-d'œuvre d'aide domestique.
- Confier à un organisme existant la responsabilité de rendre disponible une banque de nounous qualifiées.
- Permettre aux productrices agricoles ayant des jeunes enfants et qui choisissent de les garder à la maison, d'avoir accès à des crédits d'impôt ou à un programme leur permettant de financer l'embauche d'une aide domestique, que ce soit pour l'entretien ménager, la cuisine ou la surveillance des enfants.
- Soutenir la mise en place de coopératives de solidarité, regroupant de la main-d'œuvre formée pour la production agricole et pour l'entretien ménager, la cuisine et la surveillance des enfants en secteur agricole.
- Confier aux Centres de main-d'œuvre agricole la responsabilité de coordonner le recrutement, la formation et le placement d'une main-d'œuvre domestique formée spécialement pour le secteur agricole.
- Les *boomers* à la préretraite et encore actifs, qui veulent s'installer à la campagne ou s'orienter en agriculture, représentent une avenue pour former une nouvelle main-d'œuvre agricole.
- Instaurer des groupes de cuisines collectives en milieu agricole.

- Déposer un projet pilote d'intégration en emploi de personnes immigrantes issues d'un milieu agricole dans leur pays d'origine. Ce projet devra être accompagné d'un programme de soutien financier pour les entreprises qui contribueraient à former ces travailleurs.
- Abolir l'entrée progressive à la maternelle, les enfants sont prêts et ils ont hâte d'aller à l'école.

Les services de garde

- En concertation avec les groupes de femmes concernés, soutenir la mise en place de services de garde avec horaire atypique, assouplir les critères d'accessibilité à des places à temps partiel ou ponctuel et saisonnier. La gestion de ce service pourra être confiée à un organisme déjà accrédité en services de garde.
- Instaurer un projet pilote de service de garde en milieu de travail agricole, sur une entreprise ayant plusieurs employés, avec un horaire souple, réglé sur les saisons. Ce service serait offert en priorité aux producteurs et aux travailleurs agricoles, mais aussi à la population en général selon les disponibilités. La pédagogie pourrait être axée sur l'agroalimentaire, les soins aux animaux et la sécurité sur la ferme.

Citations :

« La conciliation travail-famille c'est le grand défi des femmes d'aujourd'hui. »

« Si un jour t'embarque sur le tracteur, après ça t'es faite, on va toujours te demander d'y retourner. »

« J'aimerais pouvoir payer une aide à la maison pour prendre soin du bébé, je pourrais travailler davantage à la ferme, je m'ennuie de travailler avec mon conjoint à l'étable. »

« Ça m'a pris 4 ans à me faire accepter par ma belle-mère, je devais toujours lui demander de l'argent pour les dépenses de la famille, puisque c'est elle qui gérait les finances de l'entreprise. »

« Dans sa famille, mon chum était habitué de rentrer dîner et que le repas soit sur la table, il a encore les mêmes attentes avec moi même si je travaille temps plein sur la ferme et que je m'occupe des enfants. Je dois toujours planifier mon horaire de travail en tenant compte de l'horaire scolaire, des repas, des bains et des devoirs. J'entre à l'étable à 5 h, sortir de l'étable, changement de vêtements, préparer les enfants, les reconduire au service de garde ou à l'école, retourner à l'étable, changement de vêtements, préparer le repas du midi, retourner au travail, changement de vêtements, accueillir les enfants, préparer le repas, retourner travailler, changement de vêtements, devoirs, bains, coucher des enfants. Parfois retourner travailler encore en temps de récolte. Ça n'arrête jamais. »

3.3 Place des femmes dans les lieux de pouvoir et d'influence

3.3.1 Situation actuelle

La reconnaissance de la contribution du travail des agricultrices sur le développement des entreprises agricoles s'est améliorée au fil des ans, mais il demeure encore en grande partie invisible et non reconnue. Comme pour les responsabilités familiales et domestiques, on considère « normal » qu'elles donnent un coup de main sans pour autant qu'elles reçoivent une compensation financière.

La mentalité du monde agricole valorise surtout le travail physique. Les tâches effectuées par les agricultrices sont souvent reliées à la gestion, la planification et à des travaux physiques moins exigeants, ils sont donc moins considérées et valorisées.

Les instances sont un monde fait par et pour les hommes. Les réseaux de contacts sont dans les milieux masculins.

3.3.2 La lente remontée

Les productrices agricoles ont commencé à siéger sur les instances à la fin des années '80, lors de l'obtention du droit d'acquiescer des parts dans les entreprises. Les 10 premières années, lorsqu'elles étaient élues, elles se retrouvaient la plupart du temps la seule femme avec un groupe d'hommes. Il leur a fallu du temps pour gagner la crédibilité de leurs collègues masculins, pour qu'on les écoute et qu'on tienne compte de leur avis. Il leur a été difficile de faire leur place. Plusieurs ont abandonné, ne se sentant pas écoutées. D'autres y ont renoncé à cause des pressions de leur entourage qui n'était pas d'accord à ce qu'elles s'impliquent. La pression vient parfois du conjoint qui ne collabore pas et qui s'attend à ce que l'implication ne vienne rien changer dans le quotidien de la famille. Il y a encore des préjugés face aux femmes qui ont de l'ambition.

3.3.3 Les freins à l'implication

Les femmes manquent de temps pour s'impliquer, mais aussi de confiance en elles et d'intérêt pour la chose publique. Les mères d'enfants d'âge scolaire qui s'impliquent le font surtout dans les instances scolaires. Les femmes s'impliquent sur d'autres secteurs d'activité lorsque les enfants sont plus vieux et plus autonomes.

Il y a maintenant plus de femmes sur les lieux de pouvoir et décisionnels de tous les secteurs ainsi que du secteur agricole. Le milieu est plus ouvert, même si les femmes se questionnent sur la volonté réelle des dirigeants de faire une place aux femmes.

La plupart des femmes élues affirment avoir reçu un bon accueil, elles se sentent écoutées même si elles affirment que les femmes doivent travailler deux fois plus pour qu'on prenne leur avis en considération et qu'on leur confie des dossiers. Il y a encore des relents de sexisme et des commentaires sur leur contribution réelle au développement de l'agriculture et sur leur capacité à prendre des décisions.

Les règles de l'UPA exigent que les postes électifs soient occupés par des personnes ayant au moins 50 % des parts d'une entreprise, beaucoup de productrices ont affirmé posséder 20 % des parts et comme 30 % à 40 % des productrices agricoles ne possèdent aucune part, elles sont peu à pouvoir briguer les suffrages, sauf pour deux postes réservés pour les agricultrices et la relève sur les conseils d'administration des syndicats locaux. Ces postes sont un tremplin pour accéder à d'autres instances.

Certaines instances ont pris des initiatives pour augmenter le nombre de femmes élues, comme certaines Coopératives fédérées qui ont adopté des résolutions pour réserver des postes aux agricultrices.

Les femmes qui ont eu une mère ou une grand-mère impliquée sont portées à s'impliquer elles aussi, les modèles sont porteurs.

3.3.4 Les problématiques

- Les lieux de pouvoir sont faits par et pour les hommes. Il manque la vision des femmes et de la diversité sur les instances.
- Les femmes ont la responsabilité de prendre leur place et de se faire entendre. On se questionne sur la volonté réelle des femmes de prendre leur place et sur la volonté réelle des hommes de leur faire de la place.
- Il existe encore beaucoup de préjugés face à l'implication des femmes, elles doivent performer davantage pour être élues et écoutées et elles subissent parfois des pressions de leur entourage pour ne pas s'impliquer.

- Les femmes manquent de temps et de confiance en elles pour s'impliquer, elles craignent les jugements et les critiques.
- Les femmes se présentent rarement d'elles-mêmes, elles le font lorsqu'elles sont recrutées par une personne déjà élue ou parce que leurs collègues les encouragent à le faire.
- Les femmes sont parfois trop perfectionnistes, elles doivent apprendre à lâcher prise sur certains aspects de leur vie (ex. entretien maison), à accepter de ne pas tout savoir tout de suite.
- Ce sont souvent les mêmes hommes que l'on retrouve sur les comités. Pendant ce temps, c'est la conjointe qui est responsable du travail sur la ferme.
- Les personnes qui recrutent sont surtout des hommes, qui ont le réflexe de recruter des hommes de leur entourage. C'est toujours un homme qu'on pense à recruter en premier.
- Les critères d'éligibilité aux instances agricoles pénalisent les femmes qui ont peu ou pas du tout de part dans les entreprises.
- Les agricultrices ne participent que très peu aux assemblées. On les voit plus dans les rares rencontres sociales, elles participent très peu au réseautage.
- Les femmes, qu'elles soient propriétaires ou non, ne se sentent pas légitimes de donner leur avis ou de participer aux décisions.
- Il est difficile de trouver des gardiennes ponctuelles dans l'environnement immédiat pour participer aux activités, il y a moins de jeunes disponibles en milieu rural.
- Lors de la refonte des régions de l'Union des producteurs agricoles, certains secteurs jusque là bien représentés ont vu la représentation féminine diminuée.
- Selon les élues, les conseils municipaux ne tiennent pas compte des besoins des femmes dans l'attribution des enveloppes budgétaires.
- Aux dernières élections municipales, il y a eu moins de candidates et moins d'élues sur les conseils municipaux.

3.3.5 Les pistes de solution

- Sensibiliser les hommes et les femmes sur l'importance d'avoir des femmes sur les instances, que leur contribution est bénéfique pour tous et que leur temps consacré à la représentation est un investissement personnel, mais aussi pour l'entreprise.
- Travailler en collaboration avec les hommes pour augmenter le nombre de femmes dans les lieux de pouvoir et d'influence.
- Les syndicats des agricultrices régionaux sont des instances qui permettent de former les femmes et qui servent de tremplin pour accéder à d'autres instances.
- Que la Fédération des agricultrices du Québec et la direction de l'Union des producteurs agricoles travaillent conjointement à établir des directives claires afin d'atteindre une représentation équitable des agricultrices sur les instances agricoles.
- Limiter les mandats à 2 mandats de 4 ans, pour un maximum de 8 ans consécutifs.
- Adapter les horaires de réunion en fonction de la conciliation travail-famille et proposer des haltes-garderies ou rembourser les frais de garde lors des réunions, si des parents de jeunes enfants siègent aux instances.
- Offrir des formations aux femmes pour augmenter l'estime de soi et sur les règles de fonctionnement des instances.
- Offrir des formations sur comment construire et transmettre un argumentaire ouvert et convaincant et sur comment prendre la parole en public.
- Soutenir le réseautage des femmes pour développer la solidarité et structurer des cellules de mentorat.
- Sensibiliser les femmes au fait que s'impliquer est très formateur, que cela augmente leur confiance en soi, leurs connaissances et leurs compétences.

- Faire valoir que la présence des femmes amène des préoccupations dont on parlait moins avant; environnement, sécurité sur la ferme, suicide.
- Sensibiliser les femmes déjà élues à recruter d'autres femmes lorsqu'un siège se libère.
- Diffuser davantage l'information sur les sièges disponibles.
- Montrer de la reconnaissance à celles qui s'impliquent, les faire connaître aux jeunes femmes pour qu'elles servent de modèle.
- Valoriser l'implication des jeunes femmes avec un concours genre *Chapeau les filles*.
- Éduquer les jeunes femmes à avoir plus d'estime d'elles-mêmes.
- Sensibiliser l'entourage au fait qu'une femme a besoin du soutien de la famille pour qu'elle puisse s'impliquer.
- Éduquer les enfants en fonction de l'égalité entre les sexes.

Citations

« On ne pourra changer le modèle que par le poids du nombre. »

« On voit de plus en plus de femmes sur les instances, les jeunes de la relève s'impliquent beaucoup. »

« Lorsque quelqu'un de l'UPA cherche à combler un poste, il a tendance à demander l'homme en premier, il demande à parler au producteur, mon conjoint n'est pas intéressé, alors je leur dis que moi je suis intéressée. »

« Certains conjoints n'acceptent pas que leur conjointe s'implique. Une collègue m'a appelé en pleurs un soir qu'elle était en route pour une réunion. Elle m'a dit qu'elle faisait demi-tour, qu'elle ne viendrait pas. Son conjoint l'avait menacé de se séparer si elle venait. »

« Il n'y a rien à donner aux femmes, on doit prendre notre place. »

3.4 Estime de soi, environnement social, détresse psychologique et financière

3.4.1 Situation actuelle

Le travail agricole n'a pas très bonne image, il est associé à odeurs, poussières et dommages à l'environnement. Un travail de communication a été fait pour présenter une image positive et plus actuelle des producteurs et productrices agricoles, mais ce secteur d'activité n'est pas encore reconnu à sa juste valeur. Sa contribution au développement économique et à la vitalisation des territoires ruraux est méconnue.

Parce qu'ils possèdent des biens mobiliers et immobiliers dispendieux la croyance populaire veut qu'ils roulent sur l'or, ce qui est loin d'être le cas pour tous.

Cette image populaire qu'on leur reflète a un impact négatif sur l'estime de soi des producteurs.

Ce manque de reconnaissance est doublement ressenti par les productrices agricoles dont le travail souvent invisible est encore moins valorisé et où le modèle de la femme soumise est encore omniprésent même si cela tend à changer.

3.4.2 La course à la productivité

La course à la productivité a poussé les producteurs à agrandir leur ferme, à acquérir plus de terres et à de la machinerie toujours plus grosse et performante. Ces acquisitions ont entraîné une augmentation de l'endettement. Les marges de profit étant souvent minces et tributaires du climat et de la météo, les pressions financières sont

parfois difficiles à supporter. Ajouté à la surcharge de travail, on voit de plus en plus de burn-out et de suicide chez les producteurs.

3.4.2 La loi du silence

C'est encore un sujet tabou et difficile à aborder, mais des campagnes de sensibilisation, des formations sentinelles pour outiller le milieu à détecter les signes, des travailleurs de rang qui interviennent directement auprès des producteurs et une maison de répit sont des initiatives qui sont venues équiper le milieu pour faire face au problème.

La solidarité est présente, mais c'est un milieu déjà isolé et lorsque quelqu'un ne va pas bien il a tendance à s'isoler davantage, ce qui est facile en milieu rural. Les femmes qui ne travaillent pas à l'extérieur de la ferme et qui ne sont pas impliquées sont encore plus isolées.

3.4.5 Les transferts de ferme

Les transferts de ferme avec filiation est une question de gros sous, mais aussi d'émotions. Les tensions qu'elles suscitent touchent toute la famille. Les cédants subissent des pressions de la relève en plus de subir des pressions des autres enfants qui ne désirent pas s'installer en agriculture, mais qui considèrent avoir eux aussi droit à leur part du patrimoine familial. S'ensuit parfois des situations de harcèlement psychologique difficiles à gérer.

3.4.5 Le milieu s'organise

Les ressources existent, mais elles sont insuffisantes dans certaines régions pour les services aux adultes et elles ne sont pas connues partout. Des formations sentinelles, organisées en collaboration avec les organismes de prévention du suicide ont été offertes dans le milieu agricole, une maison de répit a été mise sur pied et des projets de travailleurs de rang ont vu le jour.

Suite à trois suicides d'agriculteurs qui avaient beaucoup ébranlé la communauté de Charlevoix, une productrice agricole étudiante en travail social a réalisé des entrevues auprès des agriculteurs de la région. Suite aux analyses de ces informations, un plan d'action sera mis en place, entre autres, par l'embauche d'une travailleuse de rang.

3.4.6 Les problématiques

- L'isolement, la surcharge de travail et les pressions financières rendent les travailleurs agricoles vulnérables à la détresse psychologique, au burn-out et à la dépression.
- Le taux de suicide a augmenté dans le milieu agricole.
- La population en général a une image négative des entreprises agricoles.
- La contribution des productrices agricoles au développement des entreprises n'est pas reconnue.
- Trop de producteurs sont isolés et ne sortent presque pas de leur entreprise.
- La réalité du secteur agricole est méconnue des intervenants.
- On retrouve beaucoup de proches aidants en milieu agricole, vu la proximité intergénérationnelle au quotidien.
- Des producteurs et productrices agricoles cédants subissent du harcèlement psychologique de leurs enfants pour céder leurs avoirs, particulièrement les enfants qui ne sont pas la relève et qui réclament leur part du patrimoine.
- Le modèle du producteur qui fait tout lui-même et qui travaille tout le temps sans prendre de vacances est lourd à porter, les mentalités sont difficiles à changer.
- La mentalité de vouloir tout posséder et le syndrome du « voisin gonflable» (le voisin a un plus gros tracteur et une piscine, on en veut aussi) met une pression financière supplémentaire sur les entreprises.

3.4.7 Les pistes de solution

- Poursuivre les formations sentinelles et développer une formule d'une demi-journée. Mieux faire connaître les personnes ressources dans leur milieu.
- Outiller les intervenants qui visitent régulièrement les entreprises agricoles, les sensibiliser à détecter les signes de détresse et à référer. Exemple, les vétérinaires, inséminateurs, vendeurs de moulée, ainsi que les comptables et les banquiers témoins d'une situation financière précaire.
- Poursuivre la sensibilisation et la promotion des ressources, entre autres, celles offertes par l'UPA par le biais des CRÉA, de chroniques et témoignages, etc.
- Créer une banque de psychologues sensibilisés à la réalité du secteur agricole.
- Soutenir les services-conseils dans le transfert d'entreprise.
- Soutenir le développement dans toutes les régions du modèle de travailleur de rang comme on le retrouve en Matapédia et qui sera implanté dans Charlevoix et les Laurentides prochainement.
- Soutenir la maison de répit de l'association Au cœur des familles agricoles.
- Organiser des activités sociales pour favoriser la solidarité, créer des liens et briser l'isolement. À l'initiative d'un producteur ou d'une productrice, des rencontres autour d'un repas s'organisent, elles sont parfois régulières, parfois spontanées. Exemples de ce qui existe; le smoked meat du jeudi de 5 à 7, les dîners pizza.
- Faire connaître les programmes disponibles pour les proches aidants.
- Encourager l'achat d'équipement et de machinerie en commun.
- Encourager l'utilisation de travaux à forfait.
- S'inspirer des programmes existants en Europe (France, Bretagne, Suède) pour offrir des congés et des vacances payés aux producteurs et productrices agricoles.

Citations

« Le monde agricole est encore porté par l'idéologie qu'on est fort! Qu'on est capable et qu'on pousse toujours la machine. Travail...travail...travail. Consulter ou prendre congé est un signe de faiblesse. »

« La force d'un couple, c'est qu'on n'est pas à terre en même temps, on peut se soutenir quand un des deux ne va pas bien. »

3.5 Autonomie économique des femmes

3.5.1 Situation actuelle

La majorité des participantes aux rencontres, qu'elles soient agricultrices ou non, ne voit pas leur avenir à la retraite de façon positive. Au contraire, soit elles n'ont pas suffisamment et même pas du tout cotisé au RRQ ou ont très peu de REER lorsqu'elles en ont. Les femmes sont convaincues qu'elles vont souffrir des coupures actuelles en santé et en services sociaux, en plus d'avoir à suppléer pour le manque de services.

Le travail des femmes sur les entreprises agricoles est de plus en plus reconnu, mais il est encore souvent associé au travail invisible effectué pour le bien-être de la famille. C'est normal que la femme donne un coup de main, cela va de soi et devrait être gratuit. C'est encore dans la culture de penser que le travail agricole est de nature physique, ce qui signifie qu'il est plus important que le travail de gestion. Comme ce sont souvent les femmes qui s'occupent de la gestion, leur travail est moins valorisé et il n'est pas évalué à sa juste valeur.

3.5.2 Un travail invisible et gratuit

Il est encore parfois difficile pour les productrices de demander un salaire pour le travail agricole, même si elles effectuent de plus en plus de tâches de production (traite matin et soir, alimentation des animaux, tracteurs, négociations et achats avec les fournisseurs, etc.), en plus de la gestion et de la planification.

Celles qui ont profité de la prime à l'établissement se sont senties reconnues, leur travail est devenu plus visible, elles ont acquis aussi le droit d'être élue sur les instances et de prendre la parole pour faire entendre leurs préoccupations. Mais malgré que leur travail soit rémunéré, elles ne se sentent pas nécessairement légitime de participer aux décisions pour autant.

3.5.3 Autonomie et pouvoir décisionnel

Depuis que les productrices agricoles ont acquis le droit de devenir copropriétaire d'une entreprise agricole, leur situation économique s'est améliorée, mais pas pour autant leur autonomie financière. Elles manquent d'estime d'elles-mêmes et de la confiance en soi nécessaires pour prendre la place qui leur revient dans l'entreprise et auprès des partenaires d'affaires. Il y a encore beaucoup de résistance à accorder du pouvoir décisionnel aux femmes, que ce soit par leur conjoint, les propriétaires dans l'entreprise lorsqu'ils sont plusieurs ou des partenaires d'affaires qui refusent encore parfois de traiter avec une femme et demandent à parler au propriétaire, le producteur ou le conjoint.

Certaines institutions financières et fournisseurs refusent même la seule signature de la productrice et exigent la signature du conjoint même si elles ont des parts allant jusqu'à 50 % et ont le droit de signer des contrats au nom de l'entreprise, ce qui n'aide pas les productrices à prendre leur place, elles qui doivent constamment faire valoir leurs droits.

3.5.4 Une génération de dépendance économique

Au cours des 15 à 20 dernières années une majorité de productrices agricoles ont travaillé pour l'entreprise sans aucune rémunération. Elles arrivent près de la retraite et sont totalement dépendantes financièrement de leur conjoint propriétaire de l'entreprise dont les actifs sont liés par un transfert à la relève. Cette génération de productrices agricoles ne voit pas venir la retraite avec beaucoup d'optimisme, sans le conjoint, elles n'ont rien, ou en cas de mésentente ou de séparation elles devront entraîner toute la famille et la relève dans des démarches juridiques coûteuses et déchirantes.

3.5.5 Les jeunes femmes de la relève agricole

La mise en place des congés parentaux a encouragé les entreprises agricoles à verser un salaire aux productrices afin que la famille ait accès à ce programme. Il y a de plus en plus de jeunes productrices qui travaillent à temps plein sur la ferme qui reçoivent soit un salaire ou des revenus comme travailleuse autonome, lorsqu'elles possèdent des parts de l'entreprise.

Par contre, les jeunes de la relève, femmes ou hommes, ont tous une formation en agriculture et les productrices sont plus portées à acquérir des parts de l'entreprise ou à demander un salaire. Les productrices agricoles de la jeune génération ont un profil entrepreneure, elles sont plus nombreuses à posséder seules leur propre entreprise alors que leur conjoint possède également son entreprise agricole ou même travaille à l'extérieur de ce secteur d'activité. Elles ont fait le choix de devenir productrice agricole.

3.5.6 Les conjointes d'agriculteurs

De la génération des agricultrices de 50 ans, plusieurs ont laissé un emploi à l'extérieur pour se consacrer à la famille et à l'entreprise agricole. Par contre on remarque aujourd'hui qu'il y a de plus en plus de conjointes d'agriculteurs qui ont un emploi à l'extérieur, soit par choix professionnel ou par nécessité financière. Elles ne sont pas nécessairement autonomes financièrement pour autant, il arrive que leur revenu soit amalgamé aux revenus de la ferme. Donc qu'elles travaillent à l'extérieur ou sur la ferme, les revenus des femmes servent principalement à payer les dépenses de la famille.

Ces conjointes, liées par les horaires et le rythme de travail sur l'entreprise agricole, souhaitent une meilleure qualité de vie et plus de moments en famille. Elles s'attendent à ce que leur conjoint prenne des fins de semaine et des vacances en famille. Ces souhaits entrent en conflit avec les traditions du milieu agricole et peut être source de conflits pour le couple et pour les relations intergénérationnelles lorsque les parents eux, n'ont pas l'habitude de ces congés et vacances et s'en sont toujours privés.

3.5.7 Les problématiques

- Le contexte économique des entreprises agricoles est un contexte favorable à la dépendance économique des femmes.
- Plusieurs productrices agricoles qui travaillent à temps plein ou à temps partiel sur l'entreprise n'ont aucune rémunération, soit en salaire ou en parts dans l'entreprise. La plupart n'ont pas accès aux programmes gouvernementaux de services de garde, aux congés parentaux et au soutien aux proches aidants.
- Parler d'argent est encore tabou, on connaît mal la situation réelle des productrices agricoles et des conjointes de producteurs.
- Les femmes proches de la retraite ou à la retraite n'ont pas beaucoup contribué au RRQ, ont très peu de REER et encore moins de régime privé de retraite. Elles auront à peine de quoi survivre.
- Les femmes qui ne reçoivent pas de salaire sont totalement dépendantes économiquement, elles doivent constamment demander de l'argent pour les soins à la famille et rendre des comptes. Elles n'osent pas dépenser pour elles-mêmes. Même si elles ne dépensent que pour la famille, elles se font parfois reprocher de trop dépenser.
- Les dépenses de la famille sont souvent payées grâce aux prestations pour enfants.
- Il y a encore beaucoup de résistance à accorder du pouvoir décisionnel aux femmes, le monde agricole, avec ses traditions, est encore basé sur un modèle patriarcal où la femme est soumise et responsable du bien-être de la famille.
- Les femmes ne sont pas assez convaincues elles-mêmes de leur valeur.
- Les productrices ou conjointes de producteurs, qu'elles aient des parts dans l'entreprise contrôlée majoritairement par le conjoint, ne participent pas ou très peu aux décisions qui ont souvent un impact financier important pour toute la famille.
- Les agricultrices qui remettent leur couple en question hésitent devant une séparation qui mettrait l'entreprise familiale en péril.
- Les frais de notaire reliés à l'acquisition de parts sont un frein pour les productrices qui acceptent une relation d'affaires sans papier et basée sur la confiance mutuelle entre conjoints.
- Dans les transferts d'entreprise, les cédants proches de la retraite ne peuvent vendre les entreprises à leur valeur réelle (souvent -50 %), ils sacrifient une partie de leurs revenus de retraite pour assurer la pérennité de l'entreprise. Ils sont prêts à bien des concessions; moins de revenus, travailler plus d'heures et plus longtemps qu'ils le souhaiteraient.

- Les revenus des entreprises agricoles de petite taille ne suffisent pas à subvenir aux besoins des familles. Souvent un des deux conjoints ou même les deux doivent avoir un emploi à l'extérieur en plus de leur travail sur l'entreprise pour joindre les deux bouts (on retrouve beaucoup de ces petites entreprises particulièrement dans la région des Laurentides).
- Lors de transferts d'entreprises agricoles, si la productrice possède des parts, ce sont souvent ses parts qui sont vendues en premier pour la relève.
- Dans le contexte économique actuel, il est impossible de bien rémunérer la relève. Les cédants et la relève doivent en venir à des concessions pour que chacun trouve du travail et son rôle dans l'entreprise.
- Les faibles revenus ou l'absence de revenus versés aux femmes sont justifiés par le peu de profits réalisés. L'idée de partager ces profits de façon équitable ne semble pas une solution dont on discute.
- Lorsqu'une conjointe contribue moins financièrement aux besoins de la famille par manque de revenus, elle ose moins critiquer les décisions du conjoint.
- Les agricultrices font encore face à du sexisme lorsqu'elles font affaire avec les institutions financières. On demande encore la signature du mari, même si elles sont copropriétaires à parts égales, ou si elles ont des avoirs propres.
- Il y a beaucoup de méfiance à l'égard des *brus* lors d'un transfert de fermes de père en fils. Elles sont perçues comme une source de conflit potentiel et les cédants craignent qu'elles tentent de s'approprier une part du patrimoine familial advenant une séparation.
- Les femmes vivant en milieu rural n'ont pas toujours accès à du transport ou des services de garde pour trouver un emploi à l'extérieur de la maison ou de l'entreprise agricole.

3.5.8 Les pistes de solution

- La façon de partager les revenus sur les entreprises agricoles est inéquitable et doit être revue.
- Valoriser davantage le travail des productrices agricoles et leurs impacts sur la survie de l'entreprise; lorsqu'une conjointe décède ou qu'il y a séparation, la ferme est mise en vente dans l'année qui suit, cela démontre que la contribution des productrices est essentielle à la survie des entreprises.
- Inciter les femmes à signer des contrats entre conjoints dès le début de la vie commune.
- Encourager les femmes à demander un droit de regard sur les décisions ayant un impact financier, les soutenir dans leurs démarches.
- Offrir des formations aux femmes sur l'argumentation et la négociation, axées sur l'autonomie économique.
- Offrir des formations sur les différentes formes juridiques d'entreprises et sur leurs impacts financiers.
- Offrir des formations sur les impacts d'une séparation selon les situations.
- Inciter les femmes à instaurer une planification financière à long terme.
- Être sensible au fait qu'il est préférable d'avoir des comptes distincts entre l'entreprise et le budget familial.
- Mieux faire connaître les impacts du transfert de fermes sur l'autonomie économique des femmes.
- Évaluer à sa juste valeur la contribution des femmes à l'essor des entreprises agricoles et au développement des territoires ruraux.
- Examiner les programmes gouvernementaux (services de garde, parentaux, proches aidants, etc.) en lien avec les besoins des productrices agricoles. Voir à ce que ces programmes répondent mieux aux besoins.
- Reprendre les cours en administration et en gestion de budget au secondaire afin de préparer les jeunes femmes à parler et comprendre l'économie.
- L'éducation, la sensibilisation et l'estime de soi sont les clés pour permettre aux femmes de développer leur autonomie financière.
- Briser le tabou, parler d'argent en famille, en couple, avec les enfants.
- S'inspirer de modèles différents de structurer l'agriculture, par exemple la permaculture est de plus en plus populaire aux États-Unis et commence à l'être chez nous. Par contre les règles de la permaculture ne

s'adaptent pas toujours à notre climat, mais c'est une avenue pour une plus grande autonomie financière et se libérer du modèle de production agricole industrialisée qui pousse au surendettement. Réf. Modèle Marc Sheppard *Polyface*.

Citations

Apprenant que des femmes qui travaillent sur les fermes ne reçoivent aucun salaire encore aujourd'hui, une jeune productrice de la relève s'est exclamée « *Ça ne devrait plus exister aujourd'hui!* »

« À chacun son compte de banque, ça sauve le couple. »

« On n'ose pas dire non à nos enfants qui ne sont pas de la relève agricole et qui réclament leur part, on leur paye des maisons, des autos, même si on gruge sur nos avoirs pour la retraite. »

« On est chanceux de ne pas s'être habitué au luxe, parce qu'on ne pourra pas vivre dans le luxe à la retraite. »

4. Conclusion

La situation des femmes en milieu rural décrite par les participantes à ces rencontres est très diversifiée et plusieurs ont pu nommer une zone grise dans laquelle elles évoluent en regard de leur statut. Productrice agricole, gestionnaire, copropriétaire, propriétaire, conjointe de producteur et productrice, conjointe de producteur et employée, conjointe de producteur ayant un emploi à l'extérieur, conjointe de producteur et soutien familial à la maison, grand-mère retraitée encore disponible, retraitée, étudiante de la relève, étudiante dans un autre domaine, sont là les différents statuts identifiés.

Malgré leur diversité d'occupation, elles ont toutes en commun la responsabilité des soins à la famille lorsqu'il y a des enfants, en plus de partager des responsabilités pour l'entreprise à différents niveaux. Cela demande une disponibilité de 24 h par jour, 7 jours sur 7, ponctués par les saisons selon les productions.

Elles ont exprimé un besoin de mieux définir le statut de la productrice agricole qu'elle travaille à temps plein ou à temps partiel. Elles souhaitent éliminer le flou de leur statut et la non-reconnaissance de leur contribution, en développant leur estime de soi, en se formant davantage, en créant des solidarités, pour comprendre et agir sur les limites imposées à leur participation aux décisions dans l'entreprise et leur sous-représentation aux instances décisionnelles.

Peu de femmes sont impliquées dans les rencontres et les assemblées, un bon pourcentage d'entre elles ne sortent pas beaucoup en dehors des activités familiales et de l'entreprise, leur isolement les rend vulnérables à la dépendance. Celles ayant répondu à l'invitation étaient pour la plupart des femmes déjà engagées dans leur communauté et siégeant à des instances. Celles pour qui s'était leur première expérience de rencontres entre femmes avec discussion ouverte, ont beaucoup apprécié l'échange et ont fait des découvertes sur leur milieu.

Il a été difficile de mobiliser pour la consultation, comme mentionnée par les participantes. Il est difficile de faire sortir les agricultrices de leur quotidien. En plus des horaires chargés et de la priorité accordée à la production agricole, les thèmes abordés touchaient le quotidien, la vie familiale, la vie économique et la santé mentale, plusieurs sujets qu'on qualifie de privés, dont on ne parle pas avec les voisins.

Par contre les rencontres à quatre, six ou huit femmes ont donné lieu à une mise en confiance et une intimité permettant d'aller au fond de certaines questions plus délicates, qui n'auraient pu être abordées avec un plus grand nombre.

La présence dans certaines rencontres de femmes vivant en milieu rural, mais ne provenant pas du milieu agricole ou d'élu(e)s municipales et de candidates, a permis de mettre en lumière les préjugés circulant sur le monde agricole. De nommer ces préjugés a donné lieu à des échanges, permettant aux agricultrices d'expliquer les dynamiques sociales et économiques dans lesquels elles évoluent. Ce contact entre nouveaux arrivants dans la communauté et les agricultrices permettra peut-être, dans ces petits milieux, une meilleure intégration et une meilleure cohabitation des citoyens vivant en milieu rural.

Suite aux résultats de cette tournée, je constate qu'une partie des femmes visées par la consultation n'ont pas été rejointes et je pense qu'un retour vers les rencontres de style « rencontre de cuisine », organisées simplement chez une participante et en collaboration, faciliterait la participation des femmes plus discrètes, plus isolées et n'ayant peu ou pas d'expérience en rencontre publique.

Cette tournée a été très riche en échanges, j'ai vu des femmes passées du rire aux larmes, des mères avec leurs filles et leurs belles-filles s'échanger des secrets, des femmes échangeant leurs contacts pour développer des projets communs, des amies s'encourageant entre elles à s'affirmer, à se présenter sur les instances ou en politique, se féliciter et se remercier entre elles pour leur contribution à l'avancement des femmes et des agricultrices. Et finalement se promettant de répéter l'expérience et se voir plus souvent, parfois juste pour bavarder et se transmettre leurs connaissances.

Provoquer des rencontres peut se faire spontanément et peut donner lieu à des projets concrets, mais il faut aussi des structures pour organiser les rencontres sur des sujets qui demandent réflexion et actions collectives. Comme l'ont mentionné des agricultrices « il n'y a jamais rien de donner aux femmes » et « on ne pourra changer le modèle que par le poids du nombre ».