



Pour mieux comprendre les inégalités entre les femmes et les hommes au sein du travail agricole

Le travail agricole et ses divisions entre hommes et femmes au Québec

Rapport de recherche

Groupe de recherche sur le travail agricole (GReTA)

Élisabeth Abergel, Ph. D. (UQAM)

Julie Francoeur, Ph. D. (UQAM)

Elsa Galerand, Ph. D. (UQAM)

Cette recherche a été financée par le Secrétariat à la condition féminine.

Rédaction

Élisabeth Abergel, Ph. D. (UQAM)

Julie Francoeur, Ph. D. (UQAM)

Elsa Galerand, Ph. D. (UQAM)

Coordination et édition

Secrétariat à la condition féminine

Pour toute information :

Secrétariat à la condition féminine

Téléphone : 418 643-9052

Télécopieur : 418 643-4991

Courriel : scf@scf.gouv.qc.ca

Ce document peut être consulté

sur le site Web du Secrétariat à la condition féminine :

[Publications | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://publications.gouv.qc.ca/)

© Gouvernement du Québec

Secrétariat à la condition féminine

ISBN : 978-2-550-94505-5 (PDF)

Peut-être que tu es tout seul, mais si ta femme ne faisait pas ton ménage, ton lavage, ton ci, ton ça, tu ne mangerais pas là. C'est un travail invisible qui n'est peut-être pas manuel, qui n'est peut-être pas décharger du foin, quoiqu'elle en décharge quand même, c'est un travail qui est caché, mais qui est aussi pertinent, même qu'il est essentiel. Je le vois dans mes rencontres avec mes clients, je le vois beaucoup. La femme est à temps plein sur la ferme, mais pas nécessairement à faire des travaux avec les tracteurs ou quoi que ce soit, mais plus dans la maison à faire les papiers, à faire l'administration, les téléphones, les commissions, les repas, s'occuper des enfants. Puis l'homme est à l'extérieur, dehors, il rentre à 5 h, pis c'est l'heure du souper. »

Une travailleuse de rang

Mot des autrices

Le travail des agricultrices est longtemps resté dans l'angle mort de la recherche en sciences sociales, que celle-ci s'intéresse au travail, à la paysannerie ou encore à la production agricole. Au Québec, il a fallu attendre le début des années 1980 pour voir apparaître les premières enquêtes sur les agricultrices et leurs contributions, lesquelles étaient jusque-là occultées, soustraites des analyses du monde agricole, mais aussi des opérations de mesure du travail et de la production agricole. Les premières enquêtes qui tentent de faire apparaître les agricultrices et leur production¹ doivent être rapportées au déploiement plus généralisé d'une critique féministe dans le champ des sciences sociales, à la suite des luttes des années 1970. Dès sa fondation en 1980, le Comité provincial provisoire des femmes en agriculture dénonçait le modèle de la profession agricole défendu par les politiques publiques. Ce modèle niait le travail, la participation et la reconnaissance des femmes en les obligeant à travailler à l'extérieur des entreprises agricoles pour pallier l'endettement des fermes.

Qu'en est-il 40 ans plus tard? La littérature existante nous montre que beaucoup de travail reste à faire pour que les agricultrices, leur travail et leur vision de l'agriculture soient pleinement pris en compte dans les grands débats agricoles. Malgré les transformations du statut légal et professionnel des travailleuses agricoles, et bien qu'on leur reconnaisse dorénavant une certaine place dans le métier, on les considère encore comme un « groupe spécialisé », au même titre que les acériculteurs, les apiculteurs, les producteurs de porcs, etc. Ainsi, même agricultrices, les femmes demeurent d'abord et avant tout des femmes.

Si les préoccupations autour des inégalités entre hommes et femmes dans la répartition du travail et des revenus du travail agricole ne datent pas d'hier, les recherches qui tentent de mesurer ces inégalités — ce qui implique de considérer l'ensemble du travail agricole réel des hommes et des femmes — demeurent rares.

Les résultats que nous présentons dans ce rapport espèrent contribuer à mieux évaluer ce travail des agricultrices, ses contours, son étendue, en donnant à voir sa part que l'on dit invisible, soit celle qui se voit oubliée, évacuée de la définition courante du travail agricole comme de sa mesure. Nous remercions toutes les personnes qui ont pris le temps de compléter notre questionnaire, les travailleuses de rang qui nous ont consacré de leur temps, les membres du comité de suivi qui nous ont accompagnées dans la construction de cette recherche — Stéfanie Cantin (ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec), France De Montigny (Agricultrices du Québec) et Nathalie Bissonnette (Conseil du statut de la femme) —, sans oublier Andréanne Gravel, Claudel Lamoureux-Duquette et Rivellie Tchuisseu, qui ont agi au titre d'assistantes et d'assistants de recherche, pour leurs précieuses collaborations à ce projet.

Bonne lecture,

Élisabeth, Julie et Elsa

¹ Action féministe d'éducation et d'action sociale, *La femme collaboratrice du mari dans une entreprise à but lucratif, 1975-1976*, AFEAS, 1977; Suzanne Dion, *Les femmes dans l'agriculture au Québec*, Longueuil, Éditions La Terre de chez nous, 1983, 165 p.

Table des matières

Introduction	12
Chapitre 1	14
L'état de la littérature	14
Les principaux mécanismes d'exclusion du travail des femmes de la définition et de la mesure du travail agricole.....	16
L'unité domestique comme espace de travail	16
L'organisation sexuée du travail dit domestique	18
Un travail agricole de service?	22
L'imaginaire de la profession et l'idéologie de la complémentarité	25
Les politiques publiques	28
Les déterminants de l'activité des agricultrices et de leur visibilité	32
L'orientation productive.....	32
La présence d'activités qui relèvent de la multifonctionnalité de l'agriculture	33
Le degré de formalisation des tâches et des responsabilités.....	39
Le degré de modernisation	40
L'âge des agricultrices	41
L'exercice d'un emploi salarié à l'extérieur de l'entreprise	43
La socialisation et le mode d'entrée dans le métier	45
Origine agricole	45
Formation spécialisée en agriculture.....	46
Engagement syndical.....	47
Chapitre 2	49
Le portrait sociodémographique des répondantes et des répondants	49
Sexe et genre	49
Pays de naissance.....	49
Âge	50
Situations conjugales et familiales.....	51
Origine familiale	53
Scolarité.....	54
Formation.....	55
Expériences professionnelles antérieures à l'installation en agriculture.....	56
Entrée dans le métier.....	58
Statuts professionnels	59
Pourcentage de parts dans les entreprises	60
Mode d'établissement.....	63
Régions de production.....	64

Secteurs de production.....	65
Taille des entreprises.....	67
Chapitre 3	69
Les temps de travail	69
Heures déclarées.....	70
Temps de travail dans la communauté.....	72
Temps de travail salarié ou autonome à l'extérieur des entreprises.....	73
Temps de travail dans les entreprises et à la maison en fonction des saisons	75
Heures déclarées en fonction des secteurs de production	76
Ce que les femmes disent du temps travaillé de leurs conjoints.....	78
Ce que les hommes disent du temps travaillé de leurs conjointes	79
Heures déclarées en fonction de la taille des entreprises	80
Heures déclarées en fonction de l'âge des entreprises	83
Heures déclarées en fonction de la situation d'emploi	84
Heures déclarées en fonction des configurations familiales	85
Heures déclarées en fonction du domaine de formation	86
Chapitre 4	88
Les tâches et leurs distributions	88
Distribution des tâches au sein de la relève agricole.....	96
La relève et les travaux mécanisés	96
La relève et les tâches relatives à la multifonctionnalité	97
La relève et le travail de bureau	98
La relève et les tâches domestiques	99
Participation aux décisions relatives à l'entreprise	102
Chapitre 5	106
La rémunération et la non-rémunération du travail agricole.....	106
Salaire pour le travail effectué dans les entreprises agricoles.....	106
Les tâches les plus susceptibles d'être rémunérées	111
Raisons données à la non-rémunération.....	113
Sources de revenus des répondantes et répondants	114
L'utilisation des revenus diffère-t-elle selon le sexe?	115
Chapitre 6	117
Les problèmes rencontrés.....	117
Chapitre 7	129
L'impact de la COVID-19 sur le travail	129
Le travail, au cœur du traitement médiatique	129

Temps supplémentaire en fonction du sexe, de l'âge et des secteurs de production	131
Rémunération du temps supplémentaire	134
Satisfaction vis-à-vis de l'aide gouvernementale	134
Chapitre 8	136
Les entretiens	136
L'entreprise familiale d'abord : une culture du « travail acharné » pour les hommes et du travail de <i>care</i> pour les femmes	136
Ce que nous disent les conflits des rapports au travail	138
Les conflits générationnels	138
Les conflits conjugaux	142
La surcharge de travail et ses implications sexuées	143
Les formes prises par la division sexuelle du travail du point de vue des travailleuses de rang	146
La COVID-19 comme amplificateur de dynamiques existantes	150
Une augmentation de la charge mentale des femmes	151
Un sentiment d'isolement et de solitude décuplé	153
Une aggravation de la pénurie de main-d'œuvre et de la surcharge de travail	154
Recommandation	156
Annexe	157

Liste des tableaux

Tableau 2.1.	Pourcentage des répondantes et répondants par situation conjugale et par tranche d'âge.....	52
Tableau 2.2.	Pourcentage des répondantes et répondants ayant au moins un enfant à la maison, selon le sexe	52
Tableau 2.3.	Origine familiale des répondantes et répondants	53
Tableau 2.4.	Pourcentage des personnes enquêtées ayant fréquenté l'université, selon le sexe et le groupe d'âge.....	54
Tableau 2.5.	Pourcentage des personnes enquêtées ayant une formation spécialisée en agriculture, selon le sexe et le groupe d'âge	55
Tableau 2.6.	Expériences professionnelles avant l'entrée dans le métier agricole, selon le sexe	57
Tableau 2.7.	Mode d'entrée dans le métier, selon le sexe	58
Tableau 2.8.	Mode d'entrée dans le métier, selon le sexe et l'âge.....	58
Tableau 2.9.	Statuts déclarés, selon le sexe.....	59
Tableau 2.10.	Mode d'établissement, selon le sexe.....	63
Tableau 2.11.	Pourcentage des répondantes et répondants ayant bénéficié d'un transfert familial qui ont hérité de l'entreprise de leur propre famille, selon le groupe d'âge et le sexe	63
Tableau 3.1.	Domaines d'activité du bénévolat, selon le sexe	73
Tableau 3.2.	Pourcentage des répondantes et répondants qui déclarent travailler à temps plein, à temps partiel ou à temps plein saisonnier à l'extérieur des entreprises, selon le sexe et le groupe d'âge	74
Tableau 3.3.	Pourcentage des répondantes et répondants qui déclarent occuper un emploi en dehors de l'entreprise, selon le sexe et l'origine familiale	74
Tableau 3.4.	Secteurs des emplois occupés au moment de l'enquête, selon le sexe	75
Tableau 3.5.	Pourcentage des répondantes et répondants qui travaillent plus de 40 heures par semaine ou 40 heures ou moins par semaine dans l'entreprise, selon les orientations productives et le sexe	76
Tableau 3.6.	Pourcentage des répondantes et répondants à déclarer travailler plus de 60 heures par semaine dans l'entreprise, selon les orientations productives et le sexe	77
Tableau 3.7.	Pourcentage des répondantes et répondants à occuper un emploi en dehors de leur entreprise, selon les orientations productives et le sexe	77
Tableau 3.8.	Nombre moyen d'heures par semaine déclarées par les répondantes et répondants, selon les orientations productives et le sexe ..	78
Tableau 3.9.	Pourcentage de femmes répondantes déclarant que leurs conjoints travaillent plus de 40 heures par semaine ou 40 heures ou moins par semaine dans l'entreprise, selon les orientations productives.....	78
Tableau 3.10.	Pourcentage d'hommes répondants déclarant que leurs conjointes travaillent plus de 40 heures par semaine ou 40 heures ou moins par semaine dans l'entreprise, selon les orientations productives.....	79
Tableau 3.11.	Pourcentage de répondantes et répondants déclarant que leurs conjointes ou conjoints consacrent plus de 60 heures par semaine au travail agricole, selon les secteurs de production et le sexe.....	79
Tableau 3.12.	Pourcentage des répondantes et répondants qui travaillent plus de 40 heures par semaine ou 40 heures ou moins par semaine dans l'entreprise, selon le chiffre d'affaires	80
Tableau 3.13.	Pourcentage des femmes répondantes qui travaillent plus de 40 heures par semaine ou 40 heures ou moins par semaine dans l'entreprise, selon le chiffre d'affaires	80
Tableau 3.14.	Pourcentage des hommes répondants qui travaillent plus de 40 heures par semaine ou 40 heures ou moins par semaine dans l'entreprise, selon le chiffre d'affaires	80
Tableau 3.15.	Pourcentage des répondantes et répondants à occuper un emploi en dehors de leurs entreprises, selon le chiffre d'affaires et le sexe	81
Tableau 3.16.	Nombre moyen d'heures déclarées par les répondantes et répondants, selon la taille des entreprises et le sexe	82
Tableau 3.17.	Pourcentage des femmes répondantes qui travaillent plus de 40 heures par semaine ou 40 heures ou moins par semaine dans l'entreprise, selon le nombre de personnes salariées (temps plein, partiel, saison et occasion).....	82
Tableau 3.18.	Pourcentage des hommes répondants qui travaillent plus de 40 heures par semaine ou 40 heures ou moins par semaine dans l'entreprise, selon le nombre de personnes salariées (temps plein, partiel, saison et occasion).....	82
Tableau 3.19.	Nombre moyen d'heures par semaine déclarées par les répondantes et répondants dans l'entreprise, selon le nombre de personnes salariées et le sexe	83
Tableau 3.20.	Nombre moyen d'heures de travail par semaine chez les répondantes et répondants, selon l'âge des entreprises et le sexe.....	83
Tableau 3.23.	Nombre d'heures de travail par semaine déclarées par les femmes répondantes, en moyenne, selon leur situation d'emploi.....	84
Tableau 3.24.	Nombre d'heures de travail par semaine déclarées par les hommes répondants, en moyenne, selon leur situation d'emploi.....	84
Tableau 3.25.	Nombre moyen d'heures de travail agricole et domestique par semaine chez les femmes répondantes, selon leurs charges familiales.....	85
Tableau 3.26.	Nombre moyen d'heures de travail agricole et domestique par semaine chez les hommes répondants, selon leurs charges familiales.....	85
Tableau 3.27.	Nombre moyen d'heures de travail par semaine déclarées par les répondantes et répondants, selon la tranche d'âge et le sexe	85
Tableau 3.28.	Nombre moyen d'heures de travail par semaine chez les femmes répondantes, selon le domaine de formation.....	86
Tableau 4.1.	Distribution des tâches associées à la production agricole : qui est responsable de quoi?	88
Tableau 4.2.	Distribution des tâches à connotation domestique : qui est responsable de quoi?	89

Tableau 4.3.	Distribution des tâches qui sont associées à la production agricole : qui est responsable de quoi selon les réponses des hommes?	91
Tableau 4.4.	Distribution des tâches à connotation domestique : qui fait quoi selon les réponses des hommes?.....	92
Tableau 4.5.	Distribution des tâches qui sont associées à la production agricole : qui est responsable de quoi selon les réponses des femmes?	93
Tableau 4.6.	Distribution des tâches à connotation domestique : qui fait quoi du point de vue des femmes?.....	95
Tableau 4.7.	Distribution des travaux mécanisés selon le groupe d'âge : qui fait quoi du point de vue des femmes?.....	96
Tableau 4.8.	Distribution des travaux mécanisés selon le groupe d'âge : qui fait quoi du point de vue des hommes?.....	97
Tableau 4.9.	Distribution des tâches relatives à la multifonctionnalité selon le groupe d'âge : qui fait quoi du point de vue des femmes?	97
Tableau 4.10.	Distribution des tâches relatives à la multifonctionnalité selon le groupe d'âge : qui fait quoi du point de vue des hommes?	98
Tableau 4.11.	Distribution du travail de bureau selon le groupe d'âge : qui fait quoi du point de vue des femmes?	98
Tableau 4.12.	Distribution du travail de bureau selon le groupe d'âge : qui fait quoi du point de vue des hommes?	99
Tableau 4.13.	Distribution du travail domestique selon le groupe d'âge : qui fait quoi du point de vue des femmes?	100
Tableau 4.14.	Distribution du travail domestique selon le groupe d'âge : qui fait quoi du point de vue des hommes?	101
Tableau 4.15.	Pourcentage des répondantes et répondants organisant le travail de façon formelle, lors de réunions, selon différentes caractéristiques des entreprises.....	102
Tableau 4.16.	Nombre de dirigeantes et dirigeants, selon le statut juridique des entreprises	103
Tableau 5.1.	Pourcentage des répondantes et répondants non salariés dans l'entreprise, selon le sexe et le groupe d'âge.....	106
Tableau 5.2.	Pourcentage des répondantes et répondants non salariés dans l'entreprise, selon le sexe et l'origine familiale	106
Tableau 5.3.	Pourcentage des répondantes et répondants non salariés dans l'entreprise, selon le sexe, l'origine familiale et le groupe d'âge....	107
Tableau 5.4.	Pourcentage des personnes enquêtées non salariées dans l'entreprise, selon le sexe et la formation.....	107
Tableau 5.5.	Pourcentage des personnes enquêtées non salariées, selon le sexe et le secteur de production.....	107
Tableau 5.6.	Pourcentage des personnes enquêtées non salariées dans l'entreprise, selon le sexe et le nombre d'années d'activité de l'entreprise	108
Tableau 5.7.	Pourcentage des personnes enquêtées non salariées dans l'entreprise, selon le sexe et le mode d'établissement	108
Tableau 5.8.	Pourcentage des répondantes et répondants non salariés dans l'entreprise, selon le sexe et la taille des entreprises	108
Tableau 5.9.	Pourcentage des répondantes et répondants non salariés dans l'entreprise, selon le sexe et le nombre de personnes salariées ...	109
Tableau 5.10.	Pourcentage des répondantes et répondants non salariés, selon le sexe et le statut juridique des entreprises	109
Tableau 5.11.	Pourcentage des répondantes et répondants non salariés dans l'entreprise, selon le sexe et la situation d'emploi	109
Tableau 5.12.	Pourcentage des répondantes et répondants non salariés dans l'entreprise, selon le sexe et le nombre d'heures travaillées dans les entreprises (travail agricole seulement)	110
Tableau 5.13.	Pourcentage de personnes enquêtées déclarant que ces tâches agricoles sont rémunérées.....	111
Tableau 5.14.	Pourcentage de personnes enquêtées déclarant que ces tâches domestiques sont rémunérées.....	112
Tableau 5.15.	Raisons pour lesquelles les personnes enquêtées ne sont pas rémunérées pour leur travail dans l'entreprise, selon le sexe.....	113
Figure 5.1.	Répartition des sources de revenus des personnes enquêtées, en moyenne.....	114
Tableau 6.1.	Pourcentage des personnes enquêtées se déclarant satisfaites de leur emploi, selon le sexe et le groupe d'âge.....	117
Tableau 6.2.	Pourcentage des personnes enquêtées se disant satisfaites de leur niveau de rémunération dans l'entreprise, selon le sexe.....	117
Tableau 6.3.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant la charge mentale comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge.....	118
Tableau 6.4.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'impossible conciliation travail-famille comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge.....	119
Tableau 6.5.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'impossible conciliation travail-famille comme un problème significatif, selon le sexe et le nombre d'années en activité de l'entreprise.....	120
Tableau 6.6.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'impossible conciliation travail-famille comme un problème significatif, selon le sexe et le fait de s'établir en agriculture en couple.....	120
Tableau 6.7.	Pourcentage des personnes enquêtées ayant au moins un enfant en bas âge (0-4 ans) identifiant l'absence ou l'inadéquation de services de garde comme un problème significatif, selon le sexe et la situation d'emploi	120
Tableau 6.8.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'absence de congés ou de temps hors travail comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge.....	121
Tableau 6.9.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'absence de congés ou de temps hors travail comme un problème significatif, selon le sexe et l'orientation productive.....	121
Tableau 6.10.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'absence de congés ou de temps hors travail comme un problème significatif, selon le sexe et le fait de s'établir en agriculture en couple.....	121
Tableau 6.11.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant la surcharge de travail comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge.....	122
Tableau 6.12.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant la surcharge de travail comme un problème significatif, selon le sexe et le nombre d'années en activité de l'entreprise	122
Tableau 6.13.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant la surcharge de travail comme un problème significatif, selon le sexe et l'orientation productive	122
Tableau 6.14.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant la situation économique comme un problème significatif, selon le sexe et le nombre d'années en activité de l'entreprise	122

Tableau 6.15.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant la situation économique comme un problème significatif, selon le sexe et l'orientation productive	123
Tableau 6.16.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'épuisement professionnel comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge	123
Tableau 6.17.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'épuisement professionnel comme un problème significatif, selon le sexe et l'orientation productive	124
Tableau 6.18.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'isolement comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge ...	124
Tableau 6.19.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'isolement comme un problème significatif, selon le sexe et le nombre d'années en activité de l'entreprise	124
Tableau 6.20.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'isolement comme un problème significatif, selon le sexe et l'orientation productive	125
Tableau 6.21.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'isolement comme un problème significatif, selon le sexe et la situation d'emploi	125
Tableau 6.22.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant le manque d'équipement adapté comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge	126
Tableau 6.23.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant les relations de voisinage comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge	126
Tableau 6.24.	Pourcentage des personnes enquêtées identifiant la santé physique comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge	126
Tableau 7.1.	Adhésion des personnes enquêtées à l'affirmation « La COVID-19 a eu un impact sur ma charge de travail à la ferme », selon le sexe et le secteur de production	131
Tableau 7.2.	Adhésion des personnes enquêtées à l'affirmation « La COVID-19 a eu un impact sur ma charge de travail à la ferme », selon le sexe, le groupe d'âge et le secteur de production	132
Tableau 7.3.	Satisfaction vis-à-vis de l'aide gouvernementale pendant la première année de la pandémie, selon le sexe et le secteur de production	134

Liste des figures

Figure 1.1.	Temps et espaces des activités des agricultrices (Herron et Skinner, 2012)	19
Figure 2.1.	Pourcentage des répondantes et répondants par tranche d'âge	50
Figure 2.2.	Pourcentage des répondantes et répondants par situation conjugale	51
Figure 2.3.	Pourcentage des répondantes et répondants par niveau de scolarité	54
Figure 2.4.	Formations non agricoles.....	55
Figure 2.5.	Pourcentage des parts détenues par les répondantes et répondants dans les entreprises constituées en société	60
Figure 2.6.	Pourcentage des parts détenues par les répondantes et répondants dans les entreprises constituées en société, selon la formation.....	61
Figure 2.7.	Pourcentage des parts détenues par les répondantes et répondants dans les microentreprises, selon le sexe.....	62
Figure 2.8.	Pourcentage des parts détenues par les répondantes et répondants dans les grandes entreprises, selon le sexe.....	62
Figure 2.9.	Distribution régionale des entreprises	64
Figure 2.10.	Pourcentage des répondantes et répondants par orientation productive principale.....	65
Figure 2.11.	Pourcentage des entreprises, selon leur chiffre d'affaires	67
Figure 2.12.	Pourcentage des entreprises, selon leur valeur totale.....	67
Figure 3.1.	Répartition du nombre d'heures de travail par semaine déclarées par les répondantes et répondants, en moyenne.....	70
Figure 3.2.	Répartition du nombre d'heures de travail par semaine déclarées par les répondantes et répondants qui n'occupent pas d'emploi au-dehors, en moyenne	70
Figure 3.3.	Répartition du nombre d'heures de travail par semaine déclarées par les répondantes et répondants qui occupent un emploi au-dehors, en moyenne.....	71
Figure 3.4.	Nombre d'heures de bénévolat par semaine, en moyenne, selon le sexe et la saison	72
Figure 3.5.	Nombre d'heures de travail agricole et domestique, en moyenne, selon le sexe et la saison.....	75
Figure 4.1.	Synthèse des principales tâches assignées aux femmes et aux hommes.....	104
Figure 6.1.	Pourcentage des répondantes et répondants qui identifient la charge mentale comme un problème, selon le sexe et l'âge des enfants	118
Figure 6.2.	Pourcentage des répondantes et répondants identifiant l'impossible conciliation travail-famille comme un problème, selon le sexe et l'âge des enfants	119
Figure 7.1.	Nombre moyen d'heures de travail supplémentaires par semaine, selon le sexe et l'âge, pendant la première année de la COVID-19.....	132
Figure 7.2.	Nombre moyen d'heures de travail supplémentaires par semaine, selon le sexe et l'orientation productive, pendant la première année de la COVID-19	133

Introduction

Élaborée par le Secrétariat à la condition féminine (SCF) en collaboration avec plus d'une vingtaine de ministères et d'organismes gouvernementaux, la stratégie égalité (2017) comprend 59 actions. L'une d'entre elles concerne le secteur agricole et se lit comme suit :

Créer et diffuser un outil de calcul interactif de la valeur du travail effectué par les femmes en reconnaissance de leur contribution aux activités et à la prise de valeur de l'entreprise. La sensibilisation des femmes et des hommes au rôle d'entrepreneuses productrices, souvent joué par les femmes dans les exploitations agricoles, sera un levier complémentaire à l'élaboration de l'outil.

Dans le cadre de cette action, la recherche présentée ici poursuit deux objectifs :

- Documenter le travail des femmes en agriculture en tenant compte des différents secteurs de production et des aspects organisationnels des entreprises dans lesquelles s'inscrivent leurs activités;
- Proposer un outil de calcul interactif de la valeur du travail effectué par les femmes, soit leur contribution aux activités et à la prise de valeur de l'entreprise.

Ce premier rapport est centré sur le premier objectif². Il s'appuie d'abord sur une revue de la littérature qui fait état des connaissances déjà établies sur la contribution des femmes à la production agricole comme sur les raisons de sa non-reconnaissance. Une enquête par questionnaire, complétée par 514 répondantes et répondants, ainsi que 8 entretiens semi-directifs avec des travailleuses de rang, ont ensuite été réalisés (voir l'encart ci-dessous). Cette recherche s'est échelonnée sur une période de 29 mois, soit de mars 2019 à août 2021.

² Un second rapport, intitulé « Outil de calcul du travail », est consacré à la production de l'outil de calcul.

Précisions méthodologiques

A - Le sondage

Le questionnaire (cf. annexe), qui comporte 65 questions fermées³, a été administré à un échantillon composé de 514 répondantes et répondants. Sa construction a bénéficié des relectures du comité de suivi. Grâce à la collaboration d'Agricultrices du Québec, ses premières versions ont fait l'objet de prétests auprès de cinq membres de cette organisation. Ces deux étapes nous ont permis d'y apporter les corrections qui s'imposaient.

Après l'autorisation du comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Montréal, nous avons procédé à une demande d'accès à l'information, qui nous a permis d'obtenir les coordonnées électroniques de 5 458 entreprises enregistrées au ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) en date du 30 novembre 2019⁴. Nous avons alors procédé au sondage. Celui-ci a débuté le 17 février 2021 et a été fermé le 13 mai 2021. Durant cette période, des relances ont été envoyées à l'ensemble de la liste de contacts aux trois semaines à partir de la plateforme Dialog Insight. En parallèle, Agricultrices du Québec a fait circuler l'invitation dans son réseau. L'ensemble de cette démarche nous a permis de rejoindre 875 individus, dont 514 ont rempli le questionnaire dans sa totalité. Les caractéristiques sociodémographiques de ces répondantes et répondants sont présentées en détail au chapitre 2.

Les réponses au questionnaire ont été traitées et analysées à partir du logiciel SPSS. Tout questionnaire complété a été traité. Au total, quelque 150 000 données ont été traitées.

B - Les entretiens

Les entretiens ont été réalisés par visioconférence en plein cœur de la pandémie, durant les mois de juillet et d'août 2021. Les huit travailleuses que nous avons pu rejoindre ont accepté de nous parler de leurs expériences d'intervention psychosociale auprès des agricultrices et agriculteurs de leurs régions respectives. Elles étaient invitées à répondre aux trois questions suivantes : (1) Comment décririez-vous votre travail en tant que travailleuse de rang? (2) Pourquoi les producteurs et productrices agricoles viennent-ils vous voir en général? Leurs besoins sont-ils différents? Si oui, en quoi? (3) Qu'est-ce que la pandémie a changé selon vous?

D'une durée de 55 à 105 minutes, ces entretiens ont été enregistrés électroniquement (audio seulement) et transcrits intégralement.

Un comité de suivi, composé de représentantes du SCF, du MAPAQ, des Agricultrices du Québec, du Conseil du statut de la femme et de l'Université du Québec à Montréal (université d'attache des autrices du rapport), a par ailleurs été formé pour assurer le meilleur arrimage possible de la recherche aux besoins et aux préoccupations du milieu.

³ À certaines occasions, les répondantes et répondants avaient toutefois la possibilité de sélectionner la case « autre » et de spécifier leur propre choix.

⁴ L'échantillon demandé devait contenir 50 % de femmes et 50 % d'hommes, et couvrir les différents secteurs et régions de production au Québec.

Chapitre 1

L'état de la littérature

Comment mesurer le travail des femmes dans le secteur agricole et leur contribution à la prise de valeur des entreprises? Quel est le contenu de ce travail réel? Quelles sont les tâches et responsabilités des entrepreneurs et des entrepreneuses⁵? Comment celles-ci sont-elles distribuées entre hommes et femmes? Quels sont les mécanismes par lesquels une partie de ce travail se trouve invisibilisée?

Ce chapitre présente les résultats de la première étape de recherche. Celle-ci consistait à établir un état des connaissances déjà disponibles sur le travail des femmes en agriculture, les raisons pour ou les mécanismes par lesquels il se voit pour partie exclu de la définition du travail et décompté de la production agricole, et les moyens de le prendre en compte.

Cette revue de la littérature poursuivait plus spécifiquement les objectifs suivants :

- Rendre compte de l'état des connaissances établies concernant l'activité de travail des femmes, sa part visible, mais aussi sa part invisibilisée;
- Identifier les activités de travail qui ne sont pas prises en compte ou mesurées ainsi que les mécanismes par lesquels elles sont exclues des opérations de mesure du travail.

Définitions

Par travail invisible, nous entendons ici l'ensemble du travail non compté et non rémunéré, ni en salaire ni en part, qui se fait à la maison, dans l'entreprise agricole ou dans la communauté.

Dans ses définitions les plus courantes, le « travail domestique » est confondu avec le travail ménager. Par opposition, nous souscrivons ici à l'analyse de Christine Delphy, pour qui tout le travail qui est effectué pour autrui dans le cadre de la famille et qui est non payé constitue du travail domestique⁶.

⁵ Le masculin et le féminin sont utilisés sciemment.

⁶ Christine Delphy, *L'ennemi principal. T1 : économie politique du patriarcat*, Paris, Syllepse, 2013 [1998].

Le parcours bibliographique que nous avons réalisé pour constituer notre corpus a été orienté dans différentes directions : la sociologie féministe du travail, qui inclut dans sa définition le travail domestique ou de *care*, les recherches sur le travail agricole en particulier, et celles qui s'intéressent à la division sexuelle du travail.

Pour identifier les recherches sur le travail des femmes en agriculture en particulier, nous avons interrogé la plateforme de recherche Isidore, qui offre un accès unifié à plus de 6 000 entrepôts numériques, dont Revue.org, Cairn ou Persée, ainsi que la plateforme Scopus. Au total, plus de 100 articles scientifiques ont été rassemblés et consultés. Pour compléter cette démarche, nous avons procédé selon la méthode « boule de neige » en examinant les sources bibliographiques de ces publications.

Pour comprendre l'invisibilisation du travail réalisé par les agricultrices, soit l'exclusion d'une partie de ce travail de la définition de l'agriculture et, partant, le fait qu'il ne soit pas compté ou mesuré contrairement au travail agricole masculin, nombre de recherches se sont attachées à examiner le contenu de l'activité de travail des femmes en agriculture, ce qui la caractérise et ses conditions de réalisation (les espaces du travail, ses cadences, les relations de travail, etc.). Moins nombreuses sont les recherches qui comparent le travail des femmes à celui des hommes en prenant directement appui sur une analyse en termes de rapports sociaux de sexe et de division sexuelle du travail.

Nous reprenons ici les principales explications qui se dégagent de cette littérature concernant la contribution des femmes à la production agricole et les raisons de sa dévalorisation (première partie). Dans un second temps, nous exposons les différents déterminants qui font varier le travail réel et les formes prises par la division sexuelle du travail dans les entreprises agricoles (deuxième partie).

Les principaux mécanismes d'exclusion du travail des femmes de la définition et de la mesure du travail agricole

L'unité domestique comme espace de travail

En agriculture, la confusion des territoires professionnel et domestique tend à conférer un statut domestique à l'ensemble des activités qu'elles [les femmes] effectuent⁷.

Depuis les travaux précurseurs de Henri Mendras à la fin des années 1960⁸, de nombreuses recherches se sont attachées à examiner le cadre du travail agricole pour préciser ce qui le caractérise, à savoir qu'il se réalise dans la famille⁹ ou dans l'espace domestique, lequel n'est donc pas séparé d'un autre espace qui, lui, serait professionnel. En vertu de cette absence de séparation entre vie domestique et vie professionnelle, le travail agricole se confondrait avec le travail ménager et de soins aux membres de la famille, celui que l'on dit de « femme au foyer¹⁰ ». Pourtant, cette confusion ne concerne pas l'ensemble des activités de travail agricole : les agriculteurs ne sont pas considérés comme des « hommes au foyer », et leurs activités sont bien comptées comme du travail agricole. Seules les activités que les agricultrices effectuent se voient conférer une connotation et un statut de travail domestique.

Ce premier constat renvoie directement à la problématique de la division sexuelle du travail et au problème de la définition du travail domestique. La production agricole familiale constitue précisément un cas paradigmatique pour analyser cette division sexuelle du travail dans la mesure où, en agriculture, tout le travail se réalise dans l'espace domestique¹¹. On voit bien alors en quoi la séparation du travail agricole en travail dit productif d'une part et en travail dit domestique ou reproductif et non productif d'autre part est sexuée et idéologique, comme le montrait déjà Christine Delphy dans ses analyses du mode de production domestique¹².

On sème le blé pour le consommer, on le moule parce qu'il n'est pas consommable en grain, on le cuit parce qu'il n'est pas consommable en farine et aucune de ces opérations n'est utile sans les autres. L'objectif étant la consommation finale. Il est donc absurde d'introduire une coupure dans ce processus. C'est cependant ce qui se passe quand on comptabilise comme production une

⁷ Christian Nicourt et Jean-Max Girault, « Contributions invisibles au travail d'élevage et fragilisation identitaire des conjointes d'agriculteurs », *Ruralia*, n°s 18-19, 2006.

⁸ Henri Mendras, *La fin des paysans. Vingt ans après*, Paris, Actes Sud, 1984.

⁹ Alice Barthez, « Devenir agricultrice : à la frontière de la vie domestique et de la profession », *Économie rurale*, n°s 289-290, 2005, p. 30-43; Marie Gillet et Dominique Jacques-Jouvenot, « La dépendance dans l'indépendance », *Cahiers du genre*, n° 2, 2004, p. 171-190; Thérèse Hamel et Michel Morisset, « Les facteurs déterminants de l'implication des femmes en agriculture au Québec », *Recherches féministes*, vol. 8, no 2, 1995, p. 67-90; Michel Morisset et Thérèse Hamel, *Les agricultrices au Québec : tendances et perspectives*, Québec, Groupe de recherche en économie et politique agricoles, 1994; Christine Delphy, « Agriculture et travail domestique : la réponse de la bergère à Engels », *Nouvelles questions féministes*, n° 5, 1983, p. 2-17.

¹⁰ Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels et rapports de sexe en agriculture », *Recherches féministes*, vol. 2, n° 2, 1989, p. 79-99. Voir aussi Margaret Alston, « Women in Agriculture: The "New Entrepreneurs" », *Australian Feminist Studies*, vol. 18, n° 41, 2003, p. 163-171.

¹¹ Rose-Marie Lagrave, « Bilan critique des recherches sur les agricultrices en France », *Études rurales*, n° 92, 1983, p. 9-40.

¹² Christine Delphy, *L'ennemi principal*. *op. cit.*; Christine Delphy, « Agriculture et travail domestique », *op. cit.*

partie de ce processus — jusqu'à la production de farine incluse, et que l'on considère l'autre partie, la cuisson du pain par exemple, comme non productive. Tout le travail incorporé dans le produit autoconsommé est productif ou rien de ce travail n'est productif. Or dans nos sociétés on introduit une coupure, en considérant qu'une partie de ces opérations est productive — jusqu'à la farine et que l'autre partie (la fabrication de la pâte et la cuisson du pain) n'est pas productive mais reproductive. [...] L'exemple de l'autoconsommation paysanne illustre donc bien qu'il n'y [a] aucune différence de nature entre les activités dites « productives » (comme l'engraissement du cochon) et les activités dites « non productives » (comme la cuisson du dit cochon)¹³.

Seules les tâches masculines sont comptées comme du travail productif et agricole qu'il faut donc compter et éventuellement payer. Celles des femmes sont au contraire arbitrairement jugées non productives. C'est dans cette coupure que réside l'un des principaux mécanismes d'exclusion du travail des femmes de la définition et de la mesure du travail agricole¹⁴.

Ainsi, si en agriculture, « sphère professionnelle et sphère domestique apparaissent indifférenciées¹⁵ », cela n'est pas le cas des tâches qui, elles, sont différenciées, divisées et hiérarchisées en tâches masculines, et jugées productives agricoles, d'un côté, et tâches féminines présumées non productives, de l'autre. Aussi, l'indifférenciation des sphères ne peut expliquer en elle-même les différences ou inégalités de statuts accordés aux travaux des hommes et des femmes.

Pour comprendre ces inégalités de statuts, il faut se tourner vers la distribution asymétrique du travail, les logiques et les modalités selon lesquelles le travail est concrètement organisé, divisé et hiérarchisé en travaux d'hommes et travaux de femmes. D'abord, dans le secteur agricole comme ailleurs, ce sont les femmes qui assument l'essentiel du travail dit domestique entièrement gratuit (ménager et de soins aux enfants¹⁶), et cette distribution asymétrique (1.2) affecte celle du travail dans et pour l'exploitation agricole qui, lui, est partiellement rémunéré (1.3) — celui qui revient aux femmes l'est en effet rarement, comme le montre Rose-Marie Lagrave¹⁷. Autrement dit, c'est l'organisation de tout le travail (gratuit et rémunéré, marchand et non marchand, compté et non compté) qui est sexuée. Cette organisation s'appuie sur l'idéologie de la « complémentarité » des rôles de sexe¹⁸, qui marque fortement l'imaginaire de la profession (1.4), ce qu'il faut notamment rapporter aux politiques de professionnalisation du métier et d'encadrement de la production (1.5).

¹³ Christine Delphy, *L'ennemi principal*, op. cit., p. 41-42.

¹⁴ Wendee Kubik, « Farm Women. The Hidden Subsidy in Our Food », *Canadian Woman Studies*, vol. 24, n° 4, 2005.

¹⁵ Clémentine Comer, « Les composantes morale et politique du travail parental des agricultrices », *Travail, genre et sociétés*, n° 45, 2021, p. 63.

¹⁶ Le Conseil du statut de la femme, « La relève agricole féminine au Québec. Remuer ciel et terre. Portraits d'agricultrices », Le Conseil du statut de la femme, 2018; Annie Marchand, « Quête de reconnaissance des agricultrices et des agriculteurs au sein de la ferme familiale », thèse de doctorat, Université de Sherbrooke, 2009; Annie Rieu et Géraldine Fric, « Agricultrices et syndicalisme, quelles avancées? », *Pour*, n° 1, 2008, p. 230-237; Isabelle Bertaux-Wiame, « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Cahiers du genre*, n° 2, 2004, p. 13-40; Annie Rieu, « Agriculture et rapports sociaux de sexe. La "révolution silencieuse" des femmes en agriculture », *Cahiers du genre*, n° 2, 2004, p. 115-130; Margaret Alston, « Women in Agriculture », op. cit.; Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels », op. cit.; Bill Reimer et Frances Shaver, « Modernisation, rapports de production et division sexuelle du travail à la ferme, comité de Montmagny, 1951-1981 », *Recherches sociographiques*, vol. 29, n°s 2-3, 1988, p. 329-348; Christian Nicourt et Geneviève Filippi, « Contribution à la définition d'un métier : agricultrice », *Sociologie du travail*, 1987, p. 477-494; Françoise Derieux, « Les épouses d'agriculteurs exerçant une activité professionnelle non-agricole », *Économie rurale*, vol. 110, n° 1, 1975, p. 45-49.

¹⁷ Rose-Marie Lagrave, « Bilan critique », op. cit.

¹⁸ Clémentine Comer, « Je négocie, nous négocions : une affaire de femmes ou de couple agricole? », *Négociations*, n° 1, 2016, p. 141-154; Annie Rieu et Sabrina Dahache, « S'installer comme agricultrice : sur la socialisation et la formation sexuée en agriculture », *Revue d'études en agriculture et environnement*, n° 88, 2008; Solange Rattin, « La place des femmes dans l'agriculture », *Économie rurale*, vol. 178, n° 1, 1987, p. 40-46; Alice Barthez et Christine Delphy, « Le sexe du travail, structures familiales et système productif », 1984; Rose-Marie Lagrave, « Bilan critique », op. cit.

L'organisation sexuée du travail dit domestique

Nombre de recherches montrent qu'en agriculture comme dans les familles non agricoles, ce sont les femmes qui ont la charge de la plupart des tâches ménagères et de soins aux enfants¹⁹, lesquelles ne sont jamais comptées ni payées. Inversement, les hommes en sont globalement déchargés²⁰.

Ces tâches ne sont pas intégrées dans la définition du travail agricole, et le temps que les femmes y consacrent n'est pas compté comme du temps de travail. La charge de ce travail domestique fortement naturalisé entrave la professionnalisation des agricultrices²¹ et contribue à freiner leurs possibilités de carrières professionnelles²². Le Conseil du statut de la femme a récemment montré que les stratégies des femmes envers le temps travaillé se font moins en fonction de leurs préférences qu'en fonction « des responsabilités familiales qui leur incombent encore », et ce, même chez les jeunes qui s'identifient ouvertement au féminisme²³.

Pour les hommes, la coexistence sur l'exploitation du lieu de résidence et du lieu de travail se joue donc très différemment. Leur rapport au travail est, pourrait-on dire, direct : ils sont agriculteurs. Les femmes, elles, ont un rapport plus complexe au travail agricole, car celui-ci est toujours médié par leur statut de ménagère. Aussi, selon Geneviève Filippi et Christian Nicourt, elles tentent de distinguer le « dedans » (la maison et ses abords) du « dehors » (les champs et les bâtiments), mais cette distinction est superficielle²⁴ tant les espaces sont brouillés²⁵, ce qui s'avère particulièrement problématique pour celles dont l'occupation passée impliquait une séparation claire des temps et des espaces sociaux.

¹⁹ Fédération des agricultrices du Québec, « Égalité entre les femmes et les hommes en zone rurale et agricole : constats et recommandations », Fédération des agricultrices du Québec, 2016.

²⁰ Alice Barthez, « Le travail familial et les rapports de domination dans l'agriculture », *Nouvelles questions féministes Paris*, n° 5, 1983, p. 19-46.

²¹ Annie Rieu, « Agriculture et rapports sociaux de sexe », *op. cit.*; Alice Barthez, « Le travail familial », *op. cit.*

²² Annie Rieu, « Agriculture et rapports sociaux de sexe », *op. cit.*

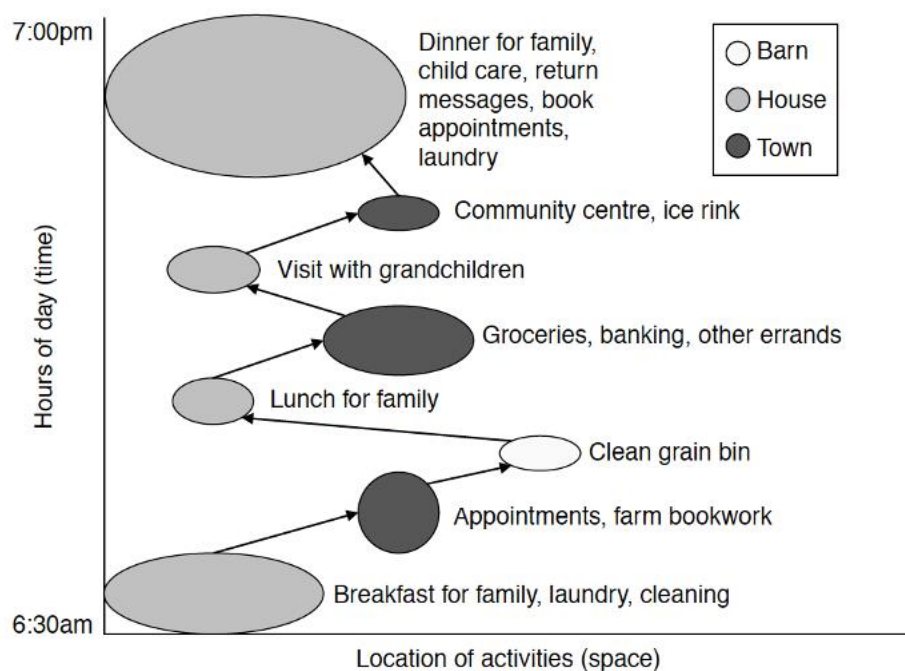
²³ Le Conseil du statut de la femme, « La relève agricole féminine au Québec », *op. cit.* À ce sujet, notons que la littérature indique que la plupart des femmes en agriculture ne se reconnaissent pas directement dans le féminisme, bien qu'elles adhèrent discrètement à ses principes. Une « égalité dans la différence », « respectueuse des hommes et des intérêts économiques », est plutôt recherchée. « Ce qui se joue précisément, ici, c'est le rejet de l'étiquette stigmatisante associée au féminisme et la revendication audible d'une place "aux côtés" des hommes » (Clémentine Comer, « Ne pas faire mauvais "genre". Les timides mutations de la représentation des femmes dans la presse agricole bretonne », *Études rurales*, n° 2, 2016, p. 77-96). Les récents travaux de Clémentine Comer, en particulier son article « L'égalité professionnelle en agriculture » (Actes de la recherche en sciences sociales, n° 223, 2018), ont mis en lumière la primauté de l'égalité « entrepreneuriale » et « respectable » sur l'égalité « réelle », c'est-à-dire du « message acceptable » sur les revendications qui paraissent trop conflictuelles. Sur la base d'une enquête ethnographique menée en Bretagne (France) auprès du réseau Agriculture au féminin (AAF), la chercheuse a éclairé les effets de l'institutionnalisation de la cause des agricultrices qui, tout en renforçant une certaine identification au féminisme, a placé l'argument économique au centre des revendications. Suivant le principe de l'égalité au service de la performance économique, l'accent a été mis sur « une vision de l'égalité qui valorise les avantages comparatifs de la féminité », bousculant peu l'idéal de la complémentarité des sexes. En particulier, Alice Barthez a montré que « le syndicalisme agricole massivement masculin consent à endosser le dossier des agricultrices dans la mesure où celles-ci s'expriment en tant qu'épouses d'agriculteur et non en tant qu'individus » (Alice Barthez, « Devenir agricultrice », *op. cit.*; Alice Barthez, « Le travail familial », *op. cit.*). À ce sujet, Xavier Cinçon et Agnès Terrieux ont également montré comment, en France, la lutte des femmes pour le congé de maternité en agriculture a été opportunément détournée au profit d'intérêts masculins (Xavier Cinçon et Agnès Terrieux, « Le congé de maternité en agriculture : une conquête sociale au profit des hommes? », *Pour*, n° 2, 2014, p. 111-113; Xavier Cinçon et Agnès Terrieux, « Remplacer les agricultrices : une histoire du congé de maternité en agriculture », *Travail, genre et sociétés*, n° 1, 2014, p. 123-140). Voir également Rose-Marie Lagrave, « Retour sur les 'agricultrices' : des oubliées de la recherche et de féminisme », *Travail, genre et sociétés*, n° 45, 2021, p. 31-38; Clémentine Comer, « Je négocie, nous négocions », *op. cit.*; Clémentine Comer, « Ne pas faire mauvais "genre" », *op. cit.*; Julie C. Keller, « "I Wanna Have My Own Damn Dairy Farm!": Women Farmers, Legibility, and Femininities in Rural Wisconsin, US », *Journal of Rural Social Sciences*, vol. 29, n° 1, 2014; Élodie de Weck, « Comité de Mujeres de Inzá : la difficile conciliation entre la lutte pour l'émancipation féminine et celle pour l'autonomie paysanne », *Nouvelles questions féministes*, vol. 27, n° 2, 2008, p. 132-136; Syndicat des agricultrices du Bas-Saint-Laurent, « Portrait de professionnelles : les agricultrices du Bas-Saint-Laurent », 1993.

²⁴ Geneviève Filippi et Christian Nicourt, « Domestique-professionnel : la cohérence du travail des femmes dans les exploitations agricoles familiales », *Économie rurale*, vol. 178, n° 1, 1987, p. 47-52.

²⁵ Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels », *op. cit.*; Micheline Salmona, « L'échappée belle ou la mobilisation générale des femmes dans l'agriculture en France », *Revue Tiers Monde*, 1985, p. 371-382.

En plus d'une répartition des tâches asymétrique, le travail des agricultrices se caractérise par une disponibilité permanente pour les tâches parentales, les activités agricoles et autres obligations professionnelles. En agriculture, non seulement les temps, mais les espaces du travail se vivent sous la forme de la continuité²⁶, comme le montre la figure qui suit.

Figure 1.1. Temps et espaces des activités des agricultrices
(Herron et Skinner, 2012)



Légende : Dans une étude réalisée en Ontario sur la base de 15 entretiens et d'un groupe de discussion auprès d'agricultrices, Rachel V. Herron et Mark W. Skinner ont mis en lumière les temps et les espaces des activités réalisées par les agricultrices dans les sphères domestique, agricole et communautaire au cours d'une journée typique. La figure ci-dessus fournit un exemple.

Source : Rachel V. Herron et Mark W. Skinner, « Farmwomen's Emotional Geographies of Care: A View from Rural Ontario », *Gender, Place & Culture*, vol. 19, no 2, 2012, p. 232-248.

Si la perméabilité des sphères est souvent recherchée²⁷ et que devenir agricultrice est pour certaines femmes une façon de faciliter la conciliation de leurs obligations professionnelles et familiales²⁸, voire de résister à une hyperséparation (*hyperseparation*) entre « le travail » et « la famille »²⁹, une récente étude

²⁶ Christian Nicourt et Geneviève Filippi, « Contribution à la définition d'un métier », *op. cit.*

²⁷ Des études états-uniennes recensées par Chloe Dunne, Christie Sietou et Paul Wilson ont même montré que la conciliation travail-famille est un des objectifs des femmes qui s'installent en agriculture, par-delà la recherche de profits. Chloe Dunne, Christie Sietou et Paul Wilson, « Investigating the Economic Visibility and Contribution of UK Women in Agriculture through a Systematic Review of International Literature », *Journal of Rural Studies*, 2021. Voir aussi Clémentine Comer, « Je négocie, nous négocions », *op. cit.* et Tatiana Abatemarco, « Women's Sense of Farming: Ecofeminism in Sustainable Farming and Local Food in Vermont, USA », *Gender, Place & Culture*, vol. 25, n° 11, 2018, p. 1601-1621.

²⁸ Madlyne Samak, « Le prix du "retour" chez les agriculteurs "néoruraux" : travail en couple et travail invisible des femmes », *Travail et emploi*, n° 2, 2017, p. 53-78; Christian Nicourt, « Le lent dévoilement du travail des agricultrices », *VertigO*, vol. 14, n° 1, 2014; Annie Marchand, « Quête de reconnaissance », *op. cit.*; Annie Rieu et Sabrina Dahache, « S'installer comme agricultrice », *op. cit.*; Colette Dumas, et al., « La relève agricole au Québec, une affaire de fils... et de filles », *Recherches sociographiques*, vol. 37, n° 1, 1996, p. 39-68; Suzanne Dion, « Les femmes dans l'agriculture au Québec », *op. cit.*

²⁹ Tatiana Abatemarco, « Women's Sense of Farming », *op. cit.*

réalisée en Montérégie-Est estime qu'une agricultrice sur deux a beaucoup de difficultés à concilier les temps sociaux du travail agricole et des responsabilités familiales³⁰. L'inaccessibilité physique³¹ et horaire³² des centres de la petite enfance contribuerait à cette situation. Faute d'alternatives, plusieurs femmes décideraient de garder les enfants à la maison lors des congés, des vacances ou des journées pédagogiques.

La littérature existante montre que la manière dont les femmes organisent leur travail à la ferme en fonction des charges familiales concerne tout autant les agricultrices professionnelles que les non professionnelles³³. En effet, quel que soit leur statut, c'est aux femmes qu'incombe la responsabilité de réorganiser leurs activités professionnelles et d'être disponibles pour les enfants³⁴. Selon le sondage réalisé par Agricultrices du Québec au printemps 2020, la réduction du temps de travail à la ferme provoquée par la fermeture des écoles et des garderies (mesure sanitaire liée à la pandémie de COVID-19-19) concernait 51 % des femmes contre 32 % des hommes.

Toujours sur ce thème des rapports aux temps travaillés, il apparaît que pour les agricultrices, la prise de mandats (politiques ou professionnels) occasionne des conflits temporels qui donnent généralement lieu à des cumuls plutôt qu'à une délégation de travail domestique³⁵. En outre, l'heure et le lieu des réunions représentent un obstacle qui empêche souvent les femmes de participer aux instances locales, car ce sont elles qui doivent concilier la garde des enfants et les obligations domestiques. Et cette sous-représentation participe à expliquer le manque de visibilité économique de leur contribution³⁶.

Enfin, au regard de la littérature consultée, de plus en plus de travaux insistent sur la charge mentale³⁷ et la dimension émotionnelle du travail des agricultrices. Par cette notion de travail émotionnel (*emotional work*), les chercheurs et chercheuses veulent désigner différents aspects du travail de *care* qui sont fortement naturalisés et difficilement conciliables avec une vision comptable du travail³⁸. Dans l'enquête de Rachel V. Herron et Mark W. Skinner, par exemple, des agricultrices disent que de s'occuper des autres est plus important que de s'occuper de soi. Les agricultrices rencontrées se percevaient ainsi comme celles qui devaient aider de toutes les manières possibles, et quelques-unes suggéraient que ce travail ne valait pas la peine d'être mentionné, parce qu'il allait de soi.

³⁰ Conseil régional des élus de la Montérégie-Est, « La conciliation travail et famille auprès des agricultrices de la Montérégie-Est », 2014, cité dans *Fédération des agricultrices du Québec*, « Égalité entre les femmes et les hommes », *op. cit.*

³¹ « 7 % des familles agricoles doivent parcourir plus de 20 km pour accéder au CPE le plus près et il manque de place dans plusieurs régions. » *Ibid.*

³² Avec leur horaire atypique, les agricultrices peinent à trouver des services de garde adaptés. *Ibid.*; MAPAQ, « Les agricultrices du Québec : qui sont-elles? », MAPAQ, 2009.

³³ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*

³⁴ Le Conseil du statut de la femme, « Les femmes en agriculture. Cultiver les possibles », *Le Conseil du statut de la femme*, 2019; Le Conseil du statut de la femme, « La relève agricole féminine au Québec », *op. cit.*; Lucie Veillette et Sandrine Ducruc, « La relève agricole au féminin : vers de nouveaux outils collectifs », Centre d'innovation sociale en agriculture, 2017; Clémentine Comer, « Je négocie, nous négocions », *op. cit.*; Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*

³⁵ Clémentine Comer, « Je négocie, nous négocions », *op. cit.*

³⁶ Chloe Dunne, Christie Sietto et Paul Wilson, « Investigating the Economic Visibility », *op. cit.*

³⁷ Concept forgé par la sociologue Monique Haicault dans les années 1980 et récemment popularisé par la dessinatrice Emma : « c'est dans la simultanéité que réside la spécificité de la charge mentale et non dans l'addition de types d'activités ou de services ». Monique Haicault, « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, 1984, p. 275. Voir également Emma, « Fallait demander », Emma, 9 mai 2017, <https://emmaclit.com/2017/05/09/repartition-des-taches-hommes-femmes>.

³⁸ Rachel V. Herron et Mark W. Skinner, « Farmwomen's Emotional Geographies of Care », *op. cit.*

La préservation de la cellule conjugale — source de respectabilité professionnelle et structure jugée essentielle pour la survie économique de l'exploitation³⁹ — et le travail de *care* conjugal se font ainsi à leur charge, sous le registre du don et de la vocation⁴⁰. Elles sont garantes « de la bonne santé affective et relationnelle du couple », au nom des qualités « naturelles » qu'elles incarnent en tant que femmes — un idéal particulièrement présent dans les milieux agricoles alternatifs, si l'on se fie aux récents travaux de Clémentine Comer en France⁴¹. À elles la responsabilité principale de maintenir l'ordre familial⁴².

Autre composante du *care*, l'enjeu de la proche aide peut prendre une importance particulière dans le monde agricole avec la proximité géographique de la famille ou de la belle-famille⁴³. C'est également ici que l'on fait face aux obligations de médiation qui incombent aux **femmes**. On attend d'elles qu'elles gèrent les conflits qui concernent la famille ou l'entreprise⁴⁴. Dans leur étude exploratoire sur les éleveuses et conjointes d'éleveurs en France, Christian Nicourt et Jean-Max Girault ont mis en évidence cette fonction d'« accordeuse⁴⁵ », qui constitue l'une des contributions invisibles des femmes à la vie de l'entreprise. Plus récemment, Clémentine Comer a montré que, dans un contexte de forte stigmatisation sociale de l'agriculture et de débats autour de l'environnement, « les agricultrices mettent leurs compétences parentales et domestiques au service d'une communication positive sur leur métier. [...] Les compétences de nature éducatives sont également directement réinvesties dans les événements publics destinés à communiquer sur la profession⁴⁶ ».

Enfin, ainsi que le souligne Madlyne Samak dans une étude portant sur les pratiques d'emploi et les figures du patron en agriculture biologique en France, le *wwoofing*⁴⁷ est associé pour les femmes à **un travail des émotions, un travail d'investissement émotionnel, qui passe inaperçu**. « En organisant des soirées festives, en modulant la quantité de travail en fonction des besoins de l'exploitation, et en entretenant des relations au long cours avec les personnes accueillies, elle accomplit tout un travail affectif de construction de liens amicaux⁴⁸ ».

³⁹ Clémentine Comer, « On n'est pas là pour casser du mâle » : la politisation versatile des inégalités conjugales dans les groupes d'agricultrices », *Terrains travaux*, n° 1, 2017, p. 79-99; Clémentine Comer, « Je négocie, nous négocions », *op. cit.*

⁴⁰ Clémentine Comer, « "On n'est pas là pour casser du mâle" », *op. cit.*; Clémentine Comer, « Je négocie, nous négocions », *op. cit.*; Irène Jonas, « Le nouveau travail féminin dans "l'entreprise-couple" », *Cahiers du genre*, n° 2, 2006, p. 181-196.

⁴¹ Clémentine Comer, « "On n'est pas là pour casser du mâle" », *op. cit.*

⁴² Clémentine Comer, « Les composantes morale et politique », *op. cit.*

⁴³ Clémentine Comer, « Je négocie, nous négocions », *op. cit.* Cette composante semble cependant minoritaire au Québec. Une étude réalisée en 2008 par le MAPAQ en collaboration avec les Agricultrices du Québec indiquait qu'elle ne concernait que 2 % des agricultrices. Une autre, plus récente, soulignait que 10 % des femmes se disent aidantes naturelles. MAPAQ, « Les agricultrices du Québec », *op. cit.*; Gabrielle Lemarier-Saulnier, « Étude sur le travail invisible des femmes en milieu rural », GRIDEQ, 2016.

⁴⁴ Fédération des agricultrices du Québec, « Égalité entre les femmes et les hommes », *op. cit.*

⁴⁵ Christian Nicourt et Jean-Max Girault, « Contributions invisibles », *op. cit.*

⁴⁶ Clémentine Comer, « Les composantes morale et politique », *op. cit.*

⁴⁷ L'expression vient de *Willing workers on organic farms* qui signifie l'accueil de bénévoles non rémunérés en échange des repas et de l'hébergement.

⁴⁸ Madlyne Samak, « Pratiques d'emploi et figures du patron en agriculture biologique. Contribution à une sociologie du travail indépendant », *Sociologie du travail*, vol. 58, n° 4, 2016, p. 412-434.

Un travail agricole de service?

Nous reprenons maintenant les principaux résultats d'analyse qui se dégagent des recherches centrées sur le contenu du travail réalisé dans et pour l'exploitation agricole auquel les femmes se voient confinées, soit sur les tâches qui leur sont confiées et sur ce qui les distingue de celles qui sont réservées aux hommes.

D'abord, si les femmes participent activement à la production agricole en assumant une grande variété de tâches, elles interviennent rarement à titre de responsables (dans seulement 37 % des cas⁴⁹). En 2009, le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec indiquait que 71 % des agricultrices effectuaient différentes tâches dans les entreprises agricoles, reconnaissant en tant qu'agricultrice toute femme qui a des parts dans une entreprise agricole ou qui est unie à un agriculteur par les liens conjugaux. La même année, toujours selon le MAPAQ, 17 % de celles qui travaillaient pourtant à temps plein dans les entreprises ne prenaient part à aucune décision⁵⁰.

D'autres études⁵¹ montrent d'importantes inégalités au sein de la profession en matière de prise de décision, de gestion et de répartition des tâches et des responsabilités. Cette sous-représentation des agricultrices dans les fonctions décisionnelles, y compris dans celles qui consistent à organiser et à répartir le travail, constitue une constante à travers le temps.

Les recherches centrées sur leur contribution à la production agricole montrent ensuite que le travail auquel les femmes sont affectées est marqué par la **discontinuité**⁵². Les agricultrices doivent toujours être prêtes à interrompre leur activité. C'est que celle-ci s'inscrit dans une division sexuelle du travail qui en fait un travail dépendant et au service du travail des hommes, comme le montre Christian Nicourt :

Une partie du travail des agricultrices consiste à aider celui d'autrui, pour en assurer la fluidité. Mais une telle aide est aussi lourde de sens. Elle est en effet comparable à celle de ceux qui aident leurs proches devenus dépendants. Comme eux, c'est au nom d'une relation affective qu'elles se sentent obligées, par solidarité, voire exigence morale (Saillant et Gagnon, 2001) de manipuler un objet encombrant, d'effectuer une opération concomitante qui permet une réparation... De même interviennent-elles aussi en complément pour limiter le morcellement ou la durée d'une tâche : aller chercher une pièce manquante, aider à rentrer une récolte menacée par la pluie... Et elles assurent aussi des aides ponctuelles lors des travaux collectifs masculins : faire les courses pour un chantier, transmettre les consignes, préparer les repas... Les hommes, eux, poursuivent leurs objectifs, sans se laisser interrompre. Ils réalisent le travail qu'ils ont prévu. Les femmes doivent s'arranger pour que les autres travaux soient assurés. Ainsi, permettent-elles que ceux des hommes se déroulent dans les meilleures conditions possibles. Ce faisant, leurs tâches varient au fil des sollicitations⁵³.

⁴⁹ MAPAQ, « Les agricultrices du Québec », *op. cit.*; Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels », *op. cit.*; Suzanne Dion, *Les femmes dans l'agriculture au Québec*, *op. cit.*

⁵⁰ MAPAQ, « Les agricultrices du Québec », *op. cit.*

⁵¹ Aline Bihler, Jérôme Loan et Valérie Miéville-Ott, « La place des femmes en agriculture. Participation des femmes dans les exploitations et dans les organisations professionnelles agricoles en Franche-Comté et en Suisse », AGRIDEA, 2013.

⁵² Geneviève Filippi et Christian Nicourt, « Domestique–professionnel », *op. cit.*

⁵³ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*, p. 9-10.

Soutien, « palliatif⁵⁴ » ou travail d'« appoint » plus ou moins décisif au « vrai » travail masculin⁵⁵, le travail agricole féminin est ainsi fait de tâches qui consistent à soutenir le travail des autres⁵⁶, à assurer son bon déroulement⁵⁷ et à intervenir pour prévenir son morcellement ou sa durée⁵⁸. Une disponibilité permanente⁵⁹, autorisant une mobilisation de tous les instants⁶⁰, est alors requise. Elle se manifeste notamment dans les gestes du travail comme la posture de veille (position debout prolongée)⁶¹. Cette disponibilité est en effet essentielle pour que l'efficacité du travail sur l'exploitation ne soit pas compromise : aller chercher un outil oublié, aider à ajuster un attelage, etc. Les femmes sont par ailleurs affectées au travail délaissé, celui que tout le monde « rechigne » à accomplir : comptabilité, secrétariat, relations avec les fournisseurs, etc.⁶²

Les agricultrices sont ainsi conduites à changer fréquemment de tâches⁶³ ou à effectuer différentes tâches simultanément⁶⁴. Il en résulte que leur travail se présente sous la forme de courtes séquences inachevées. Des observations réalisées par Christian Nicourt dans les années 1990 en France ont fait état de 36 activités différentes au cours d'une même journée, ces activités étant elles-mêmes fréquemment interrompues⁶⁵.

L'importance de ces interruptions fait que les activités quotidiennes des agricultrices entrent en concurrence les unes avec les autres⁶⁶. Face aux cumuls d'obligations et aux exigences contradictoires⁶⁷, elles peuvent éprouver certaines difficultés de gestion et développer un sentiment d'incompétence⁶⁸.

La dépendance du travail des agricultrices se traduit notamment par leurs difficultés à prévoir leur travail et à s'organiser en conséquence. Cela implique une grande connaissance des manières de faire et des activités de chacun sur l'exploitation. Apparaît ainsi en creux, l'importance de leurs activités de surveillance qui leurs (*sic*) permettent de s'insérer de manière fluide dans les activités d'autrui qu'elles ont anticipées. De telles activités ont cependant un coût mental, car ce sont en

⁵⁴ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*

⁵⁵ Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels », *op. cit.*; Alice Barthez, « Femmes dans l'agriculture et travail familial », *Sociologie du travail*, 1984, p. 255-267.

⁵⁶ Christian Nicourt, « Entre archaïsme et modernité, le coût humain du travail des agricultrices dans les exploitations familiales », *Le travail humain*, 1999, p. 155-171.

⁵⁷ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*; Sophie Louargant et Liliane Perrin-Bensahel, « Une approche de la notion de ressources territorialisées par la problématique de genre », *Anthropos economica*, 2007.

⁵⁸ Christian Nicourt, « Entre archaïsme et modernité », *op. cit.*

⁵⁹ Alice Barthez, « Devenir agricultrice », *op. cit.*

⁶⁰ Elisabeth Bäschlin, « "Un homme doit prendre femme pour être paysan !" : de la dualité de la paysanne », *Espace Populations Sociétés*, n° 20, 2002, p. 419-425.

⁶¹ Christian Nicourt, « Entre archaïsme et modernité », *op. cit.*; Christian Nicourt et Geneviève Filippi, « Contribution à la définition d'un métier », *op. cit.*; Geneviève Filippi et Christian Nicourt, « Domestique-professionnel », *op. cit.*

⁶² Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*

⁶³ Aline Bihler, Jérôme Loan et Valérie Miéville-Ott, « La place des femmes en agriculture », *op. cit.*; Christian Nicourt, « Entre archaïsme et modernité », *op. cit.*

⁶⁴ Entre autres, les tâches agricoles et parentales s'effectuent simultanément à la ferme. Tatiana Abatemarco, « Women's Sense of Farming », *op. cit.* Voir également Wendee Kubik, « Farm Women », *op. cit.*

⁶⁵ Christian Nicourt, « Entre archaïsme et modernité », *op. cit.*; Christian Nicourt et Geneviève Filippi, « Contribution à la définition d'un métier », *op. cit.*

⁶⁶ Geneviève Filippi et Christian Nicourt, « Domestique-professionnel », *op. cit.*

⁶⁷ Kathryn J. Brasier, et al., « Capturing the Multiple and Shifting Identities of Farm Women in the Northeastern United States », *Rural Sociology*, vol. 79, n° 3, 2014, p. 283-309. Voir aussi Christian Nicourt, « Entre archaïsme et modernité », *op. cit.*; Micheline Salmona, « L'échappée belle », *op. cit.*

⁶⁸ Geneviève Filippi et Christian Nicourt, « Domestique-professionnel », *op. cit.*

quelque sorte des double-tâches : des cumuls d'occupation (Guilbert, *et al.*, 1965). Ce qui implique aussi qu'elles admettent que leur travail est toujours secondaire. De même qu'elles doivent l'organiser de manière telle qu'il puisse supporter de multiples interruptions⁶⁹.

Cet usage instrumental de leur travail qui sert de bouche-trou⁷⁰, elles semblent l'avoir bien souvent parfaitement intégré, puisqu'elles sont nombreuses à dire donner des « coups de main » pour préciser ce qu'elles font. Des coups de main aux hommes qui, eux, ne se laissent pas distraire de leurs objectifs quotidiens⁷¹. Cette déqualification de leur propre travail a un coût mental important⁷² : « elles déniaient en quelque sorte l'existence et l'intérêt du travail qu'elles accomplissent⁷³ ». En somme, en dépit de son importance pour la conduite des entreprises⁷⁴, le caractère polyvalent, discontinu et morcelé du travail de l'agricultrice « en masque l'unité, qui lui donne sens, tant pour elle-même que pour autrui⁷⁵ » et le disqualifie, y compris à ses yeux, ce qui participe à le rendre invisible⁷⁶.

Aider, c'est ne pas avoir un travail à soi⁷⁷ que l'on peut accomplir de manière autonome. La fonction de ce travail comme la disponibilité qu'il implique signalent un rapport de dépendance⁷⁸, tout comme leur assignation prioritaire au travail dit domestique. Les interruptions surviennent en effet également au gré des fluctuations du calendrier domestique⁷⁹ (notamment au moment des grossesses et de la naissance des enfants). Ces entrées-sorties de la scène professionnelle compliquent l'acquisition de compétences, voire leur reconnaissance. Ainsi, à la différence des hommes, le temps professionnel des agricultrices est

⁶⁹ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*, p. 10.

⁷⁰ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*; Christian Nicourt, « Entre archaïsme et modernité », *op. cit.*; Christian Nicourt et Geneviève Filippi, « Contribution à la définition d'un métier », *op. cit.*; Michel Morisset et Isabelle Éthier, *Le travail des femmes en production laitière*, Université Laval, 1987; Alice Barthez, « Femmes dans l'agriculture », *op. cit.*; Christine Delphy, « Agriculture et travail domestique », *op. cit.*

⁷¹ *Ibid.*; Christian Nicourt, « Entre archaïsme et modernité », *op. cit.*

⁷² Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*; Christian Nicourt, « Entre archaïsme et modernité », *op. cit.*; Christian Nicourt et Geneviève Filippi, « Contribution à la définition d'un métier », *op. cit.*; Geneviève Filippi et Christian Nicourt, « Domestique-professionnel », *op. cit.*

⁷³ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*

⁷⁴ Hélène Guétat-Bernard, « Travail des femmes et rapport de genre dans les agricultures familiales : analyse des similitudes entre la France et le Cameroun », *Revue Tiers Monde*, n° 1, 2015, p. 89-106. Courtes et répétitives, les opérations que les agricultrices exécutent sont déterminantes dans la survie, l'efficacité et la rentabilité de l'entreprise : « c'est grâce à la disponibilité et la flexibilité de cette main-d'œuvre familiale que les fermes arrivent à affronter les périodes de grands travaux » (Elisabeth Bäschlin, « "Un homme doit prendre femme pour être paysan!" », *op. cit.*). Elles sont également primordiales lors de l'installation (Madlyne Samak, « Le prix du "retour" », *op. cit.*; Isabelle Bertaux-Wiame, « Devenir indépendant », *op. cit.*). Voir également Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*; Christian Nicourt et Jean-Max Girault, « Contributions invisibles », *op. cit.*; Claire Soucy, « Le travail féminin en milieu rural agricole dans la région du Bas-Saint-Laurent (1920-1950) », thèse de doctorat, Université Laval, 1989; Geneviève Filippi et Christian Nicourt, « Domestique-professionnel », *op. cit.*; Christine Delphy, « Agriculture et travail domestique », *op. cit.*

⁷⁵ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*; Aline Bihler, Jérôme Loan et Valérie Miéville-Ott, « La place des femmes en agriculture », *op. cit.*; Geneviève Filippi et Christian Nicourt, « Domestique-professionnel », *op. cit.*

⁷⁶ Hélène Guétat-Bernard, « Travail des femmes », *op. cit.*; Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*

⁷⁷ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*

⁷⁸ *Ibid.*; Christian Nicourt, « Entre archaïsme et modernité », *op. cit.*; Geneviève Filippi et Christian Nicourt, « Domestique-professionnel », *op. cit.*; Alice Barthez, « Le travail familial », *op. cit.*

⁷⁹ Clémentine Comer, « Les composantes morale et politique », *op. cit.*; Aline Bihler, Jérôme Loan et Valérie Miéville-Ott, « La place des femmes en agriculture », *op. cit.*; MAPAQ, « Les agricultrices du Québec », *op. cit.*; Annie Rieu et Sabrina Dahache, « S'installer comme agricultrice », *op. cit.*; Philippe Cardon, « Histoires de femmes, histoires de fermes. Chroniques comparées de l'Andalousie et de la Franche-Comté », *Cahiers du genre*, n° 2, 2004, p. 131-153; Claire Soucy, « Le travail féminin », *op. cit.*; Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels », *op. cit.*

différé et s'articule étroitement au cycle de vie et à la situation familiale⁸⁰, du moins dans les premières années de vie commune⁸¹.

L'implication des femmes en agriculture varie donc tant dans leur quotidien que dans leur parcours professionnel, et ce, en fonction de mobiles domestiques multiples et du travail agricole des hommes. Et c'est précisément parce que leur activité professionnelle se caractérise par la dépendance qu'elle est **discontinue** et qu'elle assure la **continuité** des opérations à la ferme⁸². C'est parce qu'elles sont disponibles, *parce qu'elles sont là*, qu'elles sont appelées à intervenir fréquemment⁸³. Leur polyvalence et leur capacité à prévenir les interruptions et à mettre en œuvre des pratiques anticipatrices⁸⁴ leur confèrent une compétence systémique sur l'exploitation, qui se manifeste notamment à travers la prise en charge de la comptabilité⁸⁵.

L'imaginaire de la profession et l'idéologie de la complémentarité

La littérature souligne que le caractère très morcelé du travail de l'agricultrice le rend **difficile à nommer**⁸⁶. Ainsi que l'écrivait Rose-Marie Lagrave en 1983, « son travail se caractérise [...] par une multitude de petits travaux, annexes mais nécessaires, dispersés dans le temps et dans l'espace et qui, mis bout à bout, ne parviennent pas à recomposer un travail désigné par un seul nom⁸⁷ ». « Comment », en effet, « nommer, c'est-à-dire conceptualiser, le cumul dans le même temps d'activités sans autre lien apparent les unes avec les autres, que le fait d'être nécessaires à la famille-exploitation⁸⁸? » Plus récemment, Christian Nicourt indiquait que les mots manquaient encore aux agricultrices (françaises) pour qualifier leur travail⁸⁹.

⁸⁰ Sur la base d'une enquête exploratoire auprès de 43 agriculteurs et agricultrices du nord-est des États-Unis, Andrea Rissing, Shoshanah Inwood et Emily Stengel ont montré que ce sont les femmes qui assument la majeure partie du travail de soin, et que le stress lié à la garde des enfants les affectait de façon disproportionnée. Ces chercheuses ont souligné la nécessité d'élaborer des programmes de soutien qui tiennent compte des événements de la vie des femmes (comme les grossesses) et de leurs besoins en matière de garde d'enfants, puisque ceux-ci influencent significativement les décisions économiques des familles et les trajectoires des entreprises agricoles. Andrea Rissing, Shoshanah Inwood et Emily Stengel, « The Invisible Labor and Multidimensional Impacts of Negotiating Childcare on Farms », *Agriculture and Human Values*, 2020, p. 1-17. Voir aussi Annie Rieu, « Agriculture et rapports sociaux de sexe », *op. cit.*; Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels », *op. cit.*; Alice Barthez et Christine Delphy, « Le sexe du travail », *op. cit.*

⁸¹ En 1989, Anne-Marie Rieu mentionnait que, chez les agricultrices françaises, « la spécialisation dans une production et sa prise en charge se réalisent assez tardivement, en moyenne autour de 50 ans, lequel correspond aussi à un allègement de certaines charges familiales ». Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels », *op. cit.*

⁸² Christian Nicourt et Geneviève Filippi, « Contribution à la définition d'un métier », *op. cit.*

⁸³ Geneviève Filippi et Christian Nicourt, « Domestique-professionnel », *op. cit.*

⁸⁴ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*

⁸⁵ Brigitte Duquesne, « Agricultrices, acteurs clés du développement rural et d'une agriculture durable », 2008; Michèle Salmona, « Des paysannes en France : violences, ruses et résistances », *Cahiers du genre*, n° 2, 2003, p. 117-140; Thérèse Hamel et Michel Morisset, « Les facteurs déterminants », *op. cit.*; Anne-Marie Rieu, « L'enjeu de l'informatique dans les rapports entre les sexes en agriculture », *Sociétés contemporaines*, vol. 16, n° 1, 1993, p. 63-76; Rose-Marie Lagrave, « Bilan critique », *op. cit.*

⁸⁶ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*; Christian Nicourt, « Entre archaïsme et modernité », *op. cit.*; Geneviève Filippi et Christian Nicourt, « Domestique-professionnel », *op. cit.*

⁸⁷ Rose-Marie Lagrave, « Bilan critique », *op. cit.*

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*

On notera que cette difficulté rend leur travail d'autant plus difficile à reconnaître⁹⁰ : difficile à cerner, à délimiter ou à énoncer⁹¹, souvent décrit comme « indéterminé⁹² », il résiste à la mesure⁹³, il se raconte mal⁹⁴, et les mots pour le décrire échappent aux taxinomies professionnelles⁹⁵.

Il faut dire que l'idéologie de la « complémentarité » des rôles de sexe⁹⁶ marque fortement l'imaginaire de la profession⁹⁷, d'autant que la nécessité d'adhérer à ces principes s'y impose pour le bien de l'entreprise. Dans cet imaginaire, le respect d'un ordre genré est construit comme une condition de survie économique des exploitations⁹⁸, elle dépendrait étroitement de l'adhésion de chaque individu à la division des places et des fonctions qui leur sont assignées⁹⁹. Cette idéologie familiale de la complémentarité — au demeurant hétérosexiste¹⁰⁰ — implique une séparation de tâches, mais aussi un ordre hiérarchique,

⁹⁰ *Ibid.*; Annie Dufour, Virginia Courdin, et Benoît Dedieu, « Femmes et travail en couple : pratiques et représentations en élevage laitier en Uruguay et en France », *Cahiers agricoles*, vol. 19, n° 5, 2010, p. 371-376; Laurence Klejman, « Lagrave Rose-Marie (sous la direction de), *Celles de la terre* », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, vol. 20, n° 1, 1988, p. 160; Geneviève Filippi et Christian Nicourt, « Domestique— professionnel », *op. cit.*; Rose-Marie Lagrave, « Bilan critique », *op. cit.*

⁹¹ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*; Christian Nicourt, « Entre archaïsme et modernité », *op. cit.*; Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels », *op. cit.*

⁹² Céline Bessière et Sibylle Gollac, « Le silence des pratiques. La question des rapports de genre dans les familles d'"indépendants" », *Sociétés Représentations*, n° 2, 2007, p. 43-58.

⁹³ Natalie Benelli et Marianne Modak, « Analyser un objet invisible : le travail de care », *Revue française de sociologie*, vol. 51, n° 1, 2010, p. 39-60.

⁹⁴ *Ibid.*; Christian Nicourt, « Entre archaïsme et modernité », *op. cit.*

⁹⁵ Rose-Marie Lagrave, « Bilan critique », *op. cit.*

⁹⁶ Clémentine Comer, « Je négocie, nous négocions », *op. cit.*; Annie Rieu et Sabrina Dahache, « S'installer comme agricultrice », *op. cit.*; Solange Rattin, « La place des femmes dans l'agriculture », *op. cit.*; Alice Barthez et Christine Delphy, « Le sexe du travail », *op. cit.*; Rose-Marie Lagrave, « Bilan critique », *op. cit.*

⁹⁷ Dans la ferme familiale, la masculinité et la féminité sont relativement statiques et homogènes; elles correspondent à ce que Ruth Liepins a appelé des « hommes forts » (*tough men*) et des « femmes attentionnées » (*caring women*), voire à la masculinité hégémonique (*hegemonic masculinity*) et la féminité accentuée (*emphasised femininity*). Ni les hommes ni les femmes ne semblent pouvoir exister en dehors de ces positions. La féminité demeure étroitement liée aux rôles et aux espaces domestiques, et cette domesticité n'est jamais questionnée. Paradoxalement, c'est en imitant les hommes que les femmes peuvent prouver qu'elles sont dignes du métier qu'elles exercent. Cette stratégie renforce par ailleurs l'idée que les « bons » agriculteurs sont des hommes ou, du moins, agissent comme des hommes. Voir à ce sujet Sabrina Dahache, « L'enseignement agricole en France : un espace de reconfiguration du genre », *Nouvelles questions féministes*, vol. 33, n° 1, 2014, p. 35-48; Ryanne Pilgeram, « 'Ass-Kicking' Women: Doing and Undoing Gender in a US Livestock Auction », *Gender, Work & Organization*, vol. 14, n° 6, 2007, p. 572-595; Berit Brandth, « Gender Identity in European Family Farming: A Literature Review », *Sociologia Ruralis*, vol. 42, n° 3, 2002, p. 181-200; Carol Morris et Nick Evans, « "Cheese Makers Are Always Women": Gendered Representations of Farm Life in the Agricultural Press », *Gender, Place and Culture: A Journal of Feminist Geography*, vol. 8, n° 4, 2001, p. 375-390; Ruth Liepins, « The Gendering of Farming and Agricultural Politics: A Matter of Discourse and Power », *Australian Geographer*, vol. 29, n° 3, 1998, p. 371-388.

⁹⁸ Différentes études ont souligné la matrice dépolitisante que constitue pour les femmes l'objectif partagé de la pérennité et du maintien de l'entreprise familiale, une « cause commune » qui non seulement relègue leurs intérêts au second plan, mais suspend aussi la critique des conjoints. Dans le cadre de l'entreprise familiale, le conflit conjugal est souvent jugé trop coûteux. Il est donc régulièrement suspendu au profit d'expressions plus « feutrées », moins « frontales », des revendications dans le couple; celles-ci font donc l'objet de « discussions conjugales ponctuelles », de négociations « à somme variable ». Parfois, « la non-négociation passe par un ajustement féminin, implicite et silencieux, qui entre en dissonance avec des normes égalitaires pourtant perçues comme légitimes ». Voir Madlyne Samak, « Le prix du "retour" », *op. cit.*; Clémentine Comer, « Ne pas faire mauvais "genre" », *op. cit.*; Clémentine Comer, « Je négocie, nous négocions », *op. cit.*; Hélène Guétat-Bernard, « Travail des femmes », *op. cit.*; Marit S. Haugen, Berit Brandth et Gro Follo, « Farm, Family, and Myself: Farm Women Dealing With Family Break-Up », *Gender, Place & Culture*, vol. 22, n° 1, 2015, 37-49; Céline Bessière, « Le soi, le couple, et la maisonnée exploitante : l'argent dans les couples mixtes agriculteur/salariée en France », dans *L'usage social de l'argent ou le nouveau contrat conjugal. Approches comparatives (Québec, Suisse, France, États-Unis)*, Paris, L'Harmattan, 2008; Alice Barthez, « Devenir agricultrice », *op. cit.*; Isabelle Bertaux-Wiame, « Devenir indépendant », *op. cit.*; Rose-Marie Lagrave, « Les agricultrices et la récurrence de l'économie du dévouement », *Aménagement et nature*, 1999; Anne-Marie Rieu, « L'enjeu de l'informatique », *Sociétés contemporaines*, vol. 16, n° 1, 1993, p. 63-76; Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels », *op. cit.*; Annie Rieu, « Agricultrices et professionnalisation : une enquête en Midi-Pyrénées », *Revue géographique des Pyrénées et du Sud-Ouest*, vol. 57, n° 1, 1986, p. 89-101; Alice Barthez et Christine Delphy, « Le sexe du travail », *op. cit.*; Rose-Marie Lagrave, « Bilan critique », *op. cit.*; Alice Barthez, « Le travail familial », *op. cit.*

⁹⁹ Linda Price et Nick Evans, « From 'As Good as Gold' to 'Gold Diggers': Farming Women and the Survival of British Family Farming », *Sociologia Ruralis*, vol. 46, n° 4, 2006, p. 282.

¹⁰⁰ Pour une description de la manière dont l'hétérosexualité est essentielle à ce système, voir Clémentine Comer, « Les composantes morale et politique », *op. cit.*; Constance Rimlinger, « Travailler la terre et déconstruire l'hétérosexisme : expérimentations écoféministes », *Travail, genre et sociétés*, n° 42, 2019, p. 89-107; Le Conseil du statut de la femme, « Les femmes en agriculture », *op. cit.*; Le Conseil du statut de la femme, « La relève agricole féminine au Québec », *op. cit.*; Clémentine Comer, « "On n'est pas là pour casser du mâle" », *op. cit.*; Carolyn Sachs, et al., *op. cit.* Il est intéressant de noter que de premières études se sont penchées sur les barrières auxquelles sont confrontées les personnes queers qui s'engagent dans l'agriculture aux États-Unis. En particulier, les travaux d'Isaac Sohn Leslie ont examiné comment l'agriculture s'est construite sur des bases hétéronormatives. Isaac Sohn Leslie, « Queer Farmland: Land Access Strategies for Small-Scale Agriculture », *Society &*

voire une **valorisation inégale des activités**¹⁰¹. Finalement, elle vient masquer « l'existence de divergences d'intérêts, d'inégalités de droits, de rapports contradictoires entre homme et femme au sein du couple¹⁰² ».

Génératrice de stress¹⁰³ et de surmenage, cette répartition sexuée des compétences, des espaces et des temps est plus souvent imposée aux femmes au nom de la « nécessité » que consentie¹⁰⁴. Par exemple, dans son étude sur le métier d'agricultrice bio en France, Alexandre Guérillot a montré que, comme les hommes, ces agricultrices ont tendance à désirer travailler à l'extérieur, à s'engager physiquement dans le travail et à rejeter le travail administratif dont la charge leur incombe¹⁰⁵. On comprend dès lors pourquoi certaines d'entre « elles vivent un perpétuel dilemme entre les représentations qu'elles ont d'elles-mêmes », ce qui en amène plus d'une à tenir « un discours empreint de contradictions, d'ambivalences », voire « d'arguments teintés d'essentialisme¹⁰⁶ ».

Natural Resources, vol. 32, n° 8, 2019, p. 928-946. Voir également Isaac Sohn Leslie, Jaclyn Wypler et Michael Mayerfeld Bell, « Relational Agriculture: Gender, Sexuality, and Sustainability in US Farming », 2019, p. 853-874; Jaclyn Wypler, « Lesbian and Queer Sustainable Farmer Networks in the Midwest », *Society & Natural Resources*, vol. 32, n° 8, 2019, p. 947-964; Isaac Sohn Leslie, « Queer Farmers: Sexuality and the Transition to Sustainable Agriculture », *Rural Sociology*, vol. 82, n° 4, 2017, p. 747-771. À l'intersection d'autres systèmes d'oppression, la chercheuse australienne Barbara Pini, Laura Rodriguez Castro et Robyn Mayes ont montré que l'identité professionnelle de l'agriculteur demeure étroitement liée à la blancheur et au privilège de classe—la classe moyenne étant généralement présentée comme la norme rurale. Barbara Pini, Laura Rodriguez Castro et Robyn Mayes, « An Agenda for Australian Rural Sociology: Troubling the White Middle-class Farming Woman », *Journal of Sociology*, 2021, p. 1-17.

¹⁰¹ Le travail que font les femmes est construit comme ayant moins de valeur que celui des hommes simplement parce que ce sont des femmes qui effectuent ce travail. Parce que les hommes construisent leur identité agricole par rapport aux femmes, et en opposition hiérarchique avec elles, le travail des femmes est toujours rejeté et infériorisé. À ce sujet, Linda Price et Nick Evans ont indiqué : « It is inadequate merely to reveal the multiple roles that men and women enact in developing a gendered understanding of the way of life without consideration of how they diminish, disguise or reify the importance of these roles. » Linda Price et Nick Evans, « From 'As Good as Gold' to 'Gold Diggers' », *op. cit.* Voir aussi Reidun Heggem, « Exclusion and Inclusion of Women in Norwegian Agriculture: Exploring Different Outcomes of the 'Tractor Gene' », *Journal of Rural Studies*, 34, 2014, p. 263-271; Lise Saugeres, « "She's Not Really a Woman, She's Half a Man": Gendered Discourses of Embodiment in a French Farming Community », *Women's Studies International Forum*, vol. 25, n° 6, 2002.

¹⁰² Rose-Marie Lagrave, « Bilan critique », *op. cit.* Les relations de pouvoir et les inégalités au sein du couple et de la famille sont ainsi occultées au profit d'une vision fonctionnaliste où règnent le consensus et l'harmonie (Diane Parent, « De la ferme familiale à l'entreprise agricole : les agriculteurs et agricultrices parlent du changement », *Communication et organisation*, n° 3, 1993). Voir aussi Annie Junter-Loiseau à propos de la notion de conciliation qui occulte les antagonismes et les conflits au profit d'une représentation idéalisée de la famille et du travail. Annie Junter-Loiseau, « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : révolution temporelle ou métaphore des discriminations? », *Les Cahiers du genre*, vol. 24, n° 1, 1999, p. 73-98.

¹⁰³ En agriculture, les femmes (59,2 %) sont davantage touchées par la détresse psychologique que les hommes (49,5 %). Selon deux études québécoises, les principaux facteurs de risque menant à une situation de détresse psychologique chez les agricultrices sont l'isolement, la surcharge de travail et les pressions financières (Lucie Veillette et Sandrine Ducruc, « La relève agricole au féminin », *op. cit.*; Fédération des agricultrices du Québec, « Égalité entre les femmes et les hommes », *op. cit.*). Une étude états-unienne a autrement montré que les problèmes d'argent ne seraient pas liés aux symptômes dépressifs des femmes (Ann K. Carruth et Cynthia A. Logan, « Depressive Symptoms in Farm Women: Effects of Health Status and Farming Lifestyle Characteristics, Behaviors, and Beliefs », *Journal of Community Health*, vol. 27, n° 3, 2002, p. 213-228). En France, les travaux de Michèle Salmona soulignent la nécessité de mener des études sur la dépression et le suicide des agricultrices, « qui ont des causes d'inquiétude plus nombreuses que les hommes en liaison avec leur responsabilité familiale » (Michèle Salmona, « Des paysannes en France », *op. cit.*). Une étude exploratoire conduite en France par Christian Nicourt et Jean-Max Girault a indiqué que les éleveuses et conjointes d'éleveurs sont régulièrement interpellées, lors de leur déplacement ou de la reprise d'un enfant à l'école, à propos des nuisances issues d'épandages de lisier, et que cette situation peut conduire les femmes à s'isoler. Christian Nicourt et Jean-Max Girault, « Contributions invisibles », *op. cit.* Enfin, sur la base d'entrevues avec 45 agricultrices dans le nord-est de la Caroline-du-Nord (États-Unis), l'équipe de Robin Webb Corbett, et al. a montré qu'aux yeux des répondantes, le stress est un défi pour la santé de leur famille. Celui-ci serait lié aux contraintes de temps (trop de travail, trop peu de temps), aux conflits familiaux, à la bureaucratie gouvernementale excessive et à la main-d'œuvre salariée. Robin Webb Corbett, et al., « When Your Patient Is a Farm Family: Challenges Farm Wives Perceive in Promoting Farm Family Health », *The Journal for Nurse Practitioners*, vol. 16, n° 6, 2020, p. 457-460.

¹⁰⁴ Clémentine Comer, « "On n'est pas là pour casser du mâle" », *op. cit.*; Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels », *op. cit.*

¹⁰⁵ Alexandre Guérillot, « Le métier d'agricultrice bio : un nouveau rapport au travail? », *Travail, genre et sociétés*, n° 45, 2021, p. 39-55.

¹⁰⁶ Annie Rieu, « Agriculture et rapports sociaux de sexe », *op. cit.*; Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels », *op. cit.* Pia Christensen, Jenny Hockey et Allison James ont cherché à rendre compte de ces contradictions fréquentes dans le discours des agricultrices, tout en reconnaissant que les événements de la vie de ces femmes peuvent effectivement être à l'origine de sentiments contradictoires : satisfaction, épanouissement, isolement, solitude, etc. Ce faisant, les chercheuses ont refusé d'y voir la preuve de leur propre aliénation. Pia Christensen, Jenny Hockey et Allison James, « 'You Have Neither Neighbours nor Privacy': Ambiguities in the Experience of Emotional Well-Being of Women in Farming Families », *The Sociological Review*, vol. 45, n° 4, p. 621-644.

Les politiques publiques

À la suite de Natalie Benelli et Marianne Modak, qui ont montré en quoi le processus de professionnalisation des métiers en général tend à valoriser les actes techniques directement visibles¹⁰⁷, on peut émettre l'hypothèse selon laquelle **les modalités de professionnalisation de l'agriculture participent à expliquer les inégalités observables entre les hommes et les femmes qui travaillent dans ce secteur**. Depuis cette perspective, les obstacles et les défis que les femmes rencontrent encore aujourd'hui pour se tailler une place dans le métier seraient directement liés aux politiques publiques d'encadrement et de professionnalisation du travail agricole. Cette hypothèse semble forte au regard des mises en perspective historiques des transformations du travail.

Les travaux existants montrent comment, dans l'entre-deux-guerres, la mécanisation du travail a fait perdre aux femmes des productions qu'elles contrôlaient jusqu'alors¹⁰⁸, notamment le lait. À la suite de la Seconde Guerre mondiale, l'appareil d'encadrement agricole — de concert avec le gouvernement — a promu un nouveau modèle devant permettre aux « familles d'agriculteurs » d'atteindre la « parité sociale et économique » avec les milieux urbains et salariés, sans recours à la pluriactivité¹⁰⁹. Cette pluriactivité des femmes (à commencer par la production du beurre et du fromage domestiques¹¹⁰) et des petits agriculteurs, qui portaient travailler une partie de l'année dans les chantiers, laissant les femmes assumer les responsabilités de la famille et de la ferme, était jugée contraire aux objectifs promus par la profession naissante¹¹¹ : l'activité agricole des hommes devait désormais faire vivre les familles.

Ce nouveau modèle s'est accompagné d'une redéfinition du travail prévoyant des actes et des activités faisant légitimement partie du métier. Les activités de transformation et de vente à la ferme traditionnellement assumées par les femmes se sont alors non seulement vues reléguées au second plan, mais associées à une pratique archaïque, sinon illégale¹¹². En excluant de la définition officielle de l'agriculture les tâches rattachées à l'autoconsommation, dont le travail domestique et le travail à l'extérieur de l'entreprise, l'appareil statistique a produit une mesure du travail qui revient à décompter le travail féminin¹¹³.

¹⁰⁷ Natalie Benelli et Marianne Modak, « Analyser un objet invisible », *op. cit.*

¹⁰⁸ Le Conseil du statut de la femme, « Les femmes en agriculture », *op. cit.*; Christian Nicourt et Jean-Max Girault, « Contributions invisibles », *op. cit.*; Bent Brandth, « Changing Femininity: The Social Construction of Women Farmers in Norway », *Sociologia Ruralis*, vol. 24, n^{os} 2-3, 1994, p. 127-149; Claire Soucy, « Le travail féminin », *op. cit.*; Ruth Rose-Lizée, *Portrait de femmes collaboratrices du Québec*, Association des femmes collaboratrices du Québec, 1984. Certaines études montrent que ce processus de dépossession a débuté bien avant. Voir Rachel Caux, « L'argent du lait : famille, genre et marché dans la région de Québec, 1870-1930 », thèse de doctorat, Université du Québec à Trois-Rivières, 2012, 399 p.; Martine Tremblay, « La division sexuelle du travail et la modernisation de l'agriculture à travers la presse agricole, 1840-1900 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 47, n^o 2, 1993, p. 221-244.

¹⁰⁹ Julie Francoeur, « La place de la paysannerie dans l'agriculture et l'espace rural québécois : enjeux théoriques et d'action publique », thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal, 2018; Céline Bessière, « Travailler à l'extérieur : des implications ambivalentes pour les compagnes d'agriculteurs », *Nouvelles questions féministes*, vol. 27, n^o 2, 2008, p. 53-66.

¹¹⁰ Gérard Bouchard, *Quelques arpents d'Amérique. Population, économie, famille au Saguenay, 1838-1971*, Montréal, Boréal, 635 p.

¹¹¹ Julie Francoeur, « La place de la paysannerie », *op. cit.*; Nathalie Delame, « La pluriactivité gagne du terrain dans les exploitations professionnelles », *Agreste Cahiers*, n^o 2, 2001.

¹¹² Christophe Giraud et Jacques Rémy, « Division conjugale du travail et légitimité professionnelle. Le cas des activités de diversification agricole en France », *Travail, genre et sociétés*, n^o 2, 2013, p. 155-172.

¹¹³ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*; Sophie Louargant et Liliane Perrin-Bensahel, « Une approche de la notion de ressources territorialisées par la problématique de genre », *Anthropos economica*, 2007; Rose-Marie Lagrave, « Appropriation et gestion masculines du métier d'agriculteur », *Revue des sciences sociales de la France de l'Est*, n^o 23, 1996, p. 165-170; Rose-Marie Lagrave, « Bilan critique », *op. cit.*; Bill Reimer et Frances Shaver, « Les fermes familiales et les agricultrices au Québec », dans Jacques Franquen (dir.) *Agriculture et politiques*

Plus largement, la modernisation de l'agriculture s'est accompagnée d'un processus de « conjugalisation des familles agricoles », réduisant la famille à sa composante conjugale¹¹⁴ (un homme, une femme et éventuellement des enfants du couple), tout en produisant des définitions très rigides des fonctions des épouses d'agriculteurs¹¹⁵. Là où la mécanisation et la modernisation de l'agriculture ont réduit les besoins en main-d'œuvre et la pénibilité du travail des femmes, elles ont aussi accru la dépendance des femmes à leurs maris¹¹⁶. Le mouvement de mécanisation du travail s'est ainsi soldé par une appropriation masculine du métier, tandis que les femmes se sont vues affectées au travail de « ménagères » et au statut de « femmes d'agriculteurs¹¹⁷ ».

Cette « assignation¹¹⁸ » des femmes au travail domestique, comme la négation de leur contribution à la production agricole, ne s'est pas réalisée sans susciter des résistances de la part des agricultrices¹¹⁹; en France, la littérature tend plutôt à montrer qu'elles y ont répondu massivement par l'exode¹²⁰. Refuser d'épouser un agriculteur et quitter le milieu auraient constitué leur principal moyen de protestation; tel aurait été leur « moyen de protestation silencieux¹²¹ ». Ce départ massif aurait par ailleurs ouvert des opportunités pour celles qui sont restées, leur donnant un certain pouvoir de négociation¹²². Toujours en France, ce n'est qu'après cette période d'exode que le salariat féminin agricole s'est développé, du moins dans certaines productions¹²³, et que les fonctions non productives de l'agriculture se sont vues en partie revalorisées¹²⁴. Les femmes sont devenues les pionnières de ce qu'il est maintenant convenu d'appeler la multifonctionnalité de l'agriculture et le développement durable¹²⁵.

Au Québec, c'est en 1980 que le gouvernement a reconnu un statut de collaboratrices aux conjointes de producteurs agricoles. Les femmes collaboratrices étaient des « employées », dont le salaire pouvait être déduit du revenu de leurs maris. Première reconnaissance officielle de leur travail, cette mesure entraîne toutefois l'idée qu'il existait un seul chef d'entreprise, et que ce chef était un homme.

agricoles en France et au Québec, Harmattan, 1990, p. 141-161; Bill Reimer et Frances Shaver, « Modernisation », *op. cit.*; Michel Morisset et Isabelle Éthier, *Le travail des femmes*, *op. cit.*; Alice Barthez, « Le travail familial », *op. cit.*

¹¹⁴ Madlyne Samak, « Le prix du "retour" », *op. cit.*; Céline Bessière, « Travailler à l'extérieur », *op. cit.*; Maryvonne Bodiguel, « La femme ambiguë, à l'écart ou au cœur du monde rural ? », *Économie rurale*, vol. 134, n° 1, 1979, p. 29-34.

¹¹⁵ Christophe Giraud et Jacques Rémy, « Division conjugale du travail », *op. cit.*

¹¹⁶ Hélène Guétat-Bernard, « Travail des femmes », *op. cit.*; Alice Barthez, « Devenir agricultrice », *op. cit.*; Alice Barthez, « Le travail familial », *op. cit.*; Geneviève Filippi et Christian Nicourt, « Domestique–professionnel », *op. cit.*; Rose-Marie Lagrave, « Bilan critique », *op. cit.*; Maryvonne Bodiguel, « La femme ambiguë », *op. cit.*

¹¹⁷ Hélène Guétat-Bernard, « Travail des femmes », *op. cit.*; Alice Barthez, « Devenir agricultrice », *op. cit.*; Yolande Cohen, « Les Cercles de fermières : une contribution à la survie du monde rural », *Recherches sociographiques*, vol. 29, n° 2-3, 1988, p. 311-327; Geneviève Filippi et Christian Nicourt, « Domestique–professionnel », *op. cit.*

¹¹⁸ Danielle Chabaud-Rychter, Dominique Fougeyrollas-Schwebel et Françoise Sonthonnax, *Espace et temps du travail domestique*, Paris, Méridiens, 1985.

¹¹⁹ Alice Barthez, « Devenir agricultrice », *op. cit.*

¹²⁰ Alice Barthez, « Le travail familial », *op. cit.* Dans une étude remettant en question cette idée selon laquelle la division sexuelle du travail à la ferme s'est accentuée avec la modernisation de l'agriculture, Bill Reimer et Frances Shaver ont montré qu'au Québec, « ce sont surtout les hommes, et non les femmes, qui se sont retirés de l'agriculture » (p. 149), du moins dans la période allant de 1970 à 1990. Il en aurait résulté « non pas une augmentation du nombre absolu des femmes en agriculture, mais une augmentation de leur nombre relatif ». Les femmes auraient alors élargi l'éventail de leurs activités agricoles. Bill Reimer et Frances Shaver, « Les fermes familiales », *op. cit.*

¹²¹ Laurence Klejman, « Lagrave », *op. cit.*

¹²² Aline Bihler, Jérôme Loan et Valérie Miéville-Ott, « La place des femmes en agriculture », *op. cit.*; Annie Rieu et Sabrina Dahache, « S'installer comme agricultrice », *op. cit.*; Alice Barthez, « Devenir agricultrice », *op. cit.*

¹²³ Nathalie Delame, « La pluriactivité », *op. cit.*

¹²⁴ Céline Bessière, « Travailler à l'extérieur », *op. cit.*

¹²⁵ Hélène Guétat-Bernard, « Travail des femmes », *op. cit.*; Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*; Michèle Salmona, « Des paysannes en France », *op. cit.*; Rose-Marie Lagrave, « Les agricultrices », *op. cit.*

Aussi, jusqu'à récemment, la famille agricole était une véritable boîte noire¹²⁶. Il y a trois décennies à peine, le problème de la place de chaque individu au sein du collectif de travail familial n'avait pas encore été véritablement soulevé¹²⁷. Pourtant, que l'on soit homme ou femme, c'est majoritairement par la famille qu'on accède au métier¹²⁸; c'est elle qui en donne la possibilité¹²⁹ : par la succession pour les hommes¹³⁰, par le mariage ou la mise en couple pour les femmes¹³¹. Chez les femmes, ce rapport social implique un « travail d'épouse » ou de « conjointe d'agriculteur », qui consiste souvent à travailler sans contrepartie¹³². Selon une étude du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec publiée en 2009, seulement 20 % des agricultrices toucheraient un salaire à la ferme¹³³.

Dans cette économie du dévouement¹³⁴, il est considéré comme « normal », pour ne pas dire comme « dû¹³⁵ », que les femmes travaillent sur l'exploitation familiale sans compensation financière, voire sans parts dans les entreprises¹³⁶. À la suite d'une rupture d'union, du fait des inégalités patrimoniales entre conjoints et de la non-reconnaissance judiciaire de la contribution productive et financière des femmes aux entreprises¹³⁷, les femmes bénéficient de très faibles compensations tout en devant rester solidaires de leurs conjoints pour le remboursement des prêts¹³⁸. Certaines encore renoncent à leurs droits pour assurer la survie de la ferme.

¹²⁶ Linda Price et Nick Evans, « From 'As Good as Gold' to 'Gold Diggers' », *op. cit.*; Elisabeth Bäschlin, « "Un homme doit prendre femme pour être paysan !" », *op. cit.*

¹²⁷ Rose-Marie Lagrave, « Appropriation », *op. cit.*

¹²⁸ Madlyne Samak, « Le prix du "retour" », *op. cit.*; Claire Soucy, « Le travail féminin », *op. cit.*

¹²⁹ Alice Barthez, « Le travail familial », *op. cit.*; Alice Barthez, « Femmes dans l'agriculture », *op. cit.*

¹³⁰ Céline Bessière, « "Se marier pour aller jusqu'au bout ensemble?" Ruptures conjugales et transmission des exploitations agricoles dans la lignée », *Revue d'études en agriculture et environnement*, n° 88, 2008.

¹³¹ C'est par ailleurs par le veuvage que les femmes obtiendraient généralement la propriété exclusive de leur entreprise. Margaret Alston, « Women in Agriculture », *op. cit.* Voir aussi Clotilde Lemarchant et Pauline Seiller, « Agricultrices », *Travail, genre et sociétés*, n° 45, 2021, p. 25-30; Le Conseil du statut de la femme, « La relève agricole féminine au Québec », *op. cit.*; Rynne Pilgeram et Bryan Amos, « "Beyond 'Inherit It or Marry It': Exploring How Women Engaged in Sustainable Agriculture Access Farmland », *Rural Sociology*, vol. 80, n° 1, 2015, p. 16-38; Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*; Aline Bihler, Jérôme Loan et Valérie Miéville-Ott, « La place des femmes en agriculture », *op. cit.*; Margaret Alston, « Women in Agriculture », *op. cit.*

¹³² « Pour une épouse d'agriculteur vouloir faire de son travail une profession implique de le distinguer de la famille et pour cela, porter un autre regard sur la famille que celui qui la fonde positivement. Ce lieu d'échange affectif, ce refuge, devient le moyen subtil d'obtenir des femmes un travail sans limite et sans rémunération. » Alice Barthez, « Femmes dans l'agriculture. Quel travail ? Quel statut ? », dans Jacques Franquen (dir.) *Agriculture et politiques agricoles en France et au Québec*, Harmattan, 1990, p.137. Voir également Le Conseil du statut de la femme, « La relève agricole féminine au Québec », *op. cit.*

¹³³ MAPAQ, « Les agricultrices du Québec », *op. cit.*

¹³⁴ Rose-Marie Lagrave, « Les agricultrices », *op. cit.*

¹³⁵ Christian Nicourt et Jean-Max Girault, « Contributions invisibles », *op. cit.*

¹³⁶ Fédération des agricultrices du Québec, « Égalité entre les femmes et les hommes », *op. cit.*; Emmanuelle Colin, « L'ambiguïté de la formation des agricultrices », *Pour*, n° 4, 2016, p. 49-56.

¹³⁷ Fédération des agricultrices du Québec, « Égalité entre les femmes et les hommes », *op. cit.*; Céline Bessière et Sibylle Gollac, « Des exploitations agricoles au travers de l'épreuve du divorce : rapports sociaux de classe et de sexe dans l'agriculture », *Sociétés contemporaines*, n° 4, 2014, p. 77-108; Céline Bessière, « Les séparations conjugales dans les familles agricoles », *Informations sociales*, n° 2, 2011, p. 64-71; Céline Bessière, « "Se marier pour aller jusqu'au bout ensemble?" », *op. cit.*; Claire Soucy, « Le travail féminin », *op. cit.*

¹³⁸ Pierre Guillemin et Michaël Bermond, « Agricultrices néorurales à l'épreuve de la séparation conjugale », *Travail, genre et sociétés*, n° 45, 2021, p. 97-114; Marit S. Haugen, Berit Brandth et Gro Follo, « Farm, Family, and Myself », *op. cit.*

La littérature souligne qu'« une part croissante des agricultrices s'installe en dehors de toutes parenté ou alliance¹³⁹ ». De plus en plus, les agricultrices réclament également une identité professionnelle qui n'est pas définie à partir du conjoint (« la femme de », « la conjointe de »)¹⁴⁰. Pour le dire avec Annie Rieu et Sabrina Dahache, ces agricultrices sont « de moins en moins prêtes à sacrifier leur propre activité professionnelle pour devenir les collaboratrices non rémunérées de leurs conjoints », et elles refusent de plus en plus d'assumer l'entièreté des coûts de la conciliation travail-famille¹⁴¹. Elles demandent que leur activité soit détachée du domestique et qu'elle devienne autonome¹⁴². Dans la désignation d'elles-mêmes, certaines exigent des espaces qu'elles peuvent contrôler¹⁴³.

Le Conseil du statut de la femme parlait récemment de pratiques professionnelles inscrites dans l'identité de genre des agricultrices¹⁴⁴. Citant Carolyn Sachs, *et al.*¹⁴⁵, il indiquait que des femmes entraient dans le métier avec un modèle d'affaires différent, lié à des exploitations à petite échelle et de taille réduite, ainsi qu'à la diversité des activités et des produits. Pour le Conseil comme pour Sachs, *et al.*, il ne s'agit pas de « valoriser la pratique d'une agriculture au féminin découlant de l'existence d'une soi-disant nature féminine », mais de « rendre compte du fait que des femmes saisissent l'occasion de s'établir en agriculture sur un territoire en émergence et à leur portée¹⁴⁶ ».

Si toutes les agricultrices ne désirent pas devenir professionnelles, toutes espèrent une reconnaissance sociale¹⁴⁷. Aujourd'hui, la majorité considère exercer un « vrai métier », ce qui constitue en soi un changement qualitatif dans l'appréciation qu'elles ont d'elles-mêmes et de leur fonction sur les entreprises¹⁴⁸. Plus scolarisées, « les femmes se perçoivent comme des entrepreneuses et hésitent moins à demander un salaire¹⁴⁹ ». D'abord reconnues comme « collaboratrices » au début des années 1980, devenues « agricultrices », elles se perçoivent aujourd'hui en tant qu'entrepreneuses, gestionnaires ou fermières¹⁵⁰.

¹³⁹ Pierre Guillemin et Michaël Bermond, « Agricultrices néorurales », *op. cit.*

¹⁴⁰ Le Conseil du statut de la femme, « Les femmes en agriculture », *op. cit.*; Céline Bessière, Christophe Giraud et Nicolas Renahy, « Introduction. Famille, travail, école et agriculture », *Revue d'études en agriculture et environnement*, n° 88, 2008, p. 5-19; Annie Rieu et Sabrina Dahache, « Profession agricultrice : l'invention d'un management agricole et domestique singulier », *Sociologies pratiques*, n° 1, 2007, p. 45-57; Alice Barthez, « Devenir agricultrice », *op. cit.*; Alice Barthez, « Le travail familial », *op. cit.*; Rose-Marie Lagrave, « Les agricultrices », *op. cit.*

¹⁴¹ Annie Rieu et Sabrina Dahache, « Profession agricultrice », *op. cit.*

¹⁴² Annie Rieu, « Agricultrices et professionnalisation », *op. cit.*; Alice Barthez, « Le travail familial », *op. cit.*

¹⁴³ Clémentine Comer, « Ne pas faire mauvais "genre" », *op. cit.*

¹⁴⁴ Le Conseil du statut de la femme, « Les femmes en agriculture », *op. cit.*

¹⁴⁵ Carolyn Sachs, *et al.*, *The Rise of Women Farmers and Sustainable Agriculture*, Iowa City, University of Iowa Press, 2016, 196 p.

¹⁴⁶ Le Conseil du statut de la femme, « Les femmes en agriculture », *op. cit.*, p. 31.

¹⁴⁷ Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels », *op. cit.*; Annie Rieu, « Agricultrices et professionnalisation », *op. cit.*

¹⁴⁸ Annie Rieu, « Agriculture et rapports sociaux de sexe », *op. cit.*

¹⁴⁹ Fédération des agricultrices du Québec, « Égalité entre les femmes et les hommes », *op. cit.*

¹⁵⁰ « La manière dont elles se perçoivent sur le plan professionnel semble étroitement liée au sens qu'elles attribuent à leur pratique et aux responsabilités qu'elles ont dans l'exploitation. » Le Conseil du statut de la femme, « Les femmes en agriculture », *op. cit.*

Les déterminants de l'activité des agricultrices et de leur visibilité

Jusqu'ici, nous avons exposé les différents facteurs qui contribuent à expliquer la non-reconnaissance du travail des femmes dans le secteur agricole, comme ils se dégagent des recherches menées sur le sujet. Cela nous a permis d'identifier les grands traits de la division sexuelle du travail propre au secteur agricole. Les formes concrètement prises par cette division sexuelle du travail et le rapport au travail que les agricultrices entretiennent varient cependant fortement d'une entreprise à l'autre, selon :

- L'orientation productive;
- La présence d'activités qui relèvent de la multifonctionnalité de l'agriculture;
- Le degré de formalisation des tâches et des responsabilités;
- Le degré de modernisation;
- L'âge des agricultrices;
- L'exercice d'un emploi salarié à l'extérieur de l'entreprise;
- La socialisation et le mode d'entrée dans le métier.

L'orientation productive

Les formes prises par la division sexuelle du travail varient d'abord grandement d'une production à l'autre¹⁵¹. Tandis que les systèmes de production spécialisés qui font appel à une main-d'œuvre salariée sollicitent peu de femmes, les productions peu spécialisées ou impliquant un important travail d'astreinte — horaires contraignants (traite, vente directe) et donc difficiles à salarier¹⁵² — les mobilisent largement¹⁵³. À noter qu'au Canada, les femmes qui exploitent seules leurs entreprises sont minoritaires dans tous les secteurs de production¹⁵⁴.

Par ailleurs, la « déconjugalisation » de l'activité agricole, que l'on observe depuis l'après-guerre avec la mise en place du nouveau modèle agricole, ne vaut pas pour toutes les orientations productives¹⁵⁵. En particulier, le lait reste emblématique du travail conjugal¹⁵⁶. Dans une étude portant sur le travail des femmes dans des exploitations familiales laitières orientées vers le marché en France et en Uruguay, Annie Dufour, Virginia Courdin et Benoit Dedieu ont montré que ces productions exigent la contribution des femmes et, de leur part, une forte disponibilité, un bon niveau de technicité et une « qualité du rapport aux animaux¹⁵⁷ ». Les grandes cultures, en revanche, sont souvent gérées par une seule personne.

¹⁵¹ Annie Rieu, « Agriculture et rapports sociaux de sexe », *op. cit.*

¹⁵² Isabelle Bertaux-Wiame, « Devenir indépendant », *op. cit.*

¹⁵³ Madlyne Samak, « Le prix du "retour" », *op. cit.*; Christophe Giraud et Jacques Rémy, « Les choix des conjoints en agriculture », *Revue d'études en agriculture et environnement*, n° 88, 2008, p. 21-46; Céline Bessière, Christophe Giraud et Nicolas Renahy, « Introduction », *op. cit.*

¹⁵⁴ Statistique Canada, « Un profil des exploitantes agricoles », 2001, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/ca-ra2001/first-premier/profiles/08female-femme-fra.htm>.

¹⁵⁵ Annie Dufour et Christophe Giraud, « Le travail dans les exploitations d'élevage bovin laitier est-il toujours conjugal? », *Productions animales*, vol. 25, n° 2, 2012.

¹⁵⁶ *Ibid.*

¹⁵⁷ Annie Dufour, Virginia Courdin, et Benoît Dedieu, « Femmes et travail en couple », *op. cit.*

En agriculture de proximité comme ailleurs, les tâches seraient réparties selon le sexe, mais la valorisation inégale des activités serait moins présente¹⁵⁸. Les récentes recherches de Madlyne Samak tendent par ailleurs à montrer que les femmes sont particulièrement susceptibles de travailler sans statut professionnel dans le maraîchage biologique¹⁵⁹.

Au Québec,

On trouve les jeunes agricultrices principalement dans les secteurs des bovins laitiers (32 %), de l'acériculture (11 %) et des grandes cultures (10 %). Les jeunes agriculteurs tirent également la majorité de leurs revenus de ces secteurs (39 %, 11 % et 16 % respectivement¹⁶⁰).

La présence d'activités qui relèvent de la multifonctionnalité de l'agriculture

Des études qualitatives suggèrent que diverses formes d'agriculture durable offrent la possibilité aux femmes d'entrer dans le métier en abaissant les barrières à l'entrée et en les aidant à surmonter les limites sexospécifiques du modèle professionnel¹⁶¹ : accès plus équitable aux connaissances, réduction des besoins en capitaux, possibilité de cultiver de plus petites superficies de terres¹⁶², etc. Ce serait par ailleurs dans cette agriculture qu'on trouverait le plus de jeunes femmes exerçant le métier seules ou à titre d'opératrices principales.

Chose certaine, les femmes sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses à pratiquer l'agriculture durable que l'agriculture conventionnelle¹⁶³, et les pratiques agricoles auxquelles elle appelle leur permettent d'améliorer leur visibilité en tant qu'agricultrices¹⁶⁴ : vente directe auprès des consommateurs et des consommatrices, présence dans les médias, etc. **Si la contribution des femmes est plus visible dans l'agriculture durable, cette dernière représenterait toutefois un surplus de travail pour elles (par rapport à l'agriculture conventionnelle¹⁶⁵).** L'agriculture biologique exige aussi une activité administrative supplémentaire.

¹⁵⁸ Le Conseil du statut de la femme, « Les femmes en agriculture », *op. cit.*

¹⁵⁹ Madlyne Samak, « Le prix du "retour" », *op. cit.*

¹⁶⁰ MAPAQ, « Portrait de la relève agricole au Québec, 2016 », MAPAQ, 2018, p. 56.

¹⁶¹ Anders Fremstad et Mark Paul, « Opening the Farm Gate to Women? The Gender Gap in U.S. Agriculture », *Journal of Economic Issues*, vol. 54, n° 1, 2020, p. 124-141.

¹⁶² L'accès à la terre demeure cependant un obstacle majeur, même pour les femmes qui pratiquent l'agriculture durable. Il est lié à différentes formes d'inégalités structurelles, dont le sexe. Sur la base d'entretiens avec des femmes engagées dans l'agriculture durable aux États-Unis, Ryanne Pilgeram suggère que « si l'agriculture durable semble ouvrir un espace pour les femmes », « les systèmes alimentaires néolibéraux et corporatifs limitent la participation à celles qui ont le privilège social, culturel et racial de migrer afin de reproduire un type étroit et spécifique de durabilité ». Ainsi, l'accès à la terre serait aussi lié à la classe, à la race et aux privilèges éducatifs rendant possible la migration. Ryanne Pilgeram, « "How Much Does Property Cost Up There?": Exploring the Relationship between Women, Sustainable Farming, and Rural Gentrification in the US », *Society & Natural Resources*, vol. 32, n° 8, 2019, p. 924 [traduction libre].

¹⁶³ Lucy Jarosz, « Nourishing Women: Toward a Feminist Political Ecology of Community Supported Agriculture in the United States », *Gender, Place & Culture*, vol. 18, n° 3, 2011, p. 307-326.

¹⁶⁴ Un récent avis du Conseil du statut de la femme montre qu'au-delà de leur présence au sein de circuits courts de distribution alimentaire, les femmes gagnent actuellement en visibilité, et donc en reconnaissance, en utilisant activement les réseaux sociaux, en participant à des concours d'excellence et à des bourses au mérite, en utilisant leur propre nom sur le site Web de leur entreprise et en investissant des espaces traditionnellement réservés aux hommes (champs, encans, garages, etc.). Le Conseil du statut de la femme, « Les femmes en agriculture », *op. cit.*

¹⁶⁵ Dans « Nourishing Women », Lucy Jarosz se demande ce qui motive les femmes à s'engager dans ce travail très dur et peu payant. Sur la base d'entrevues réalisées dans l'État de Washington, elle note que les motivations des femmes ne sont pas basées sur des considérations économiques (*livelihood considerations*), mais que les répondantes expriment une éthique du soin par laquelle leur travail consiste à se nourrir (*self-care*) et nourrir les gens (*care for others*). De manière contrastée, Ryanne Pilgeram et Bryan Amos identifient qu'à moins qu'elles ne se mettent en couple avec un agriculteur, les femmes, qui ont des capitaux limités, se retrouvent à exploiter des petites fermes, qui conviennent

Du fait de leur engagement dans l'agriculture multifonctionnelle et de la diversification des activités¹⁶⁶, les femmes sont souvent présentées comme les porteuses du changement dans le métier¹⁶⁷. Certaines autrices soulignent ainsi le rôle qu'elles ont dans la transition sociale et écologique de l'agriculture¹⁶⁸. De la diversification à la multifonctionnalité, l'évolution de l'agriculture impliquerait certains changements dans la nature des compétences mobilisées¹⁶⁹. En effet, le développement de l'agriculture correspondrait à « un besoin de compétence accru sur le plan technique » et à « une grande complexité de gestion technique pour organiser, dans l'espace et dans le temps, la distribution des cultures dans les parcelles, les successions de culture, la conduite technique de toutes ces productions, et donc l'attribution du travail entre ces productions¹⁷⁰ » — sans compter des compétences commerciales spécifiques (fabrique et livraison des paniers, tenue de la boutique à la ferme, accueil des personnes venant cueillir, tenue des stands de marchés, etc.) et un temps de travail important à des horaires précis. Comme le mentionnent Philippe Roy, Gilles Tremblay et Steven Robertson, « l'agriculture est devenue de plus en plus complexe et [...] cette situation requiert plusieurs “nouvelles” compétences au-delà du simple travail physique acharné comme cela était reconnu autrefois¹⁷¹ ».

En particulier, les activités qui relèvent de la multifonctionnalité seraient en train de faire de l'agriculture une « combinaison d'activités, notamment marchandes¹⁷² », mobilisant des compétences liées au relationnel¹⁷³. Or, dans les entreprises agricoles, ce sont surtout les femmes qui prennent en charge ces activités¹⁷⁴, au nom de leur « proximité » avec le travail de *care*¹⁷⁵. Ce travail se fait ainsi dans la continuité de la division du travail en agriculture, en accord avec l'idéologie de la « complémentarité » des rôles de sexe¹⁷⁶, qui, selon Annie-Marie Granié et Agnès Terrieux, le rend justement admissible¹⁷⁷.

précisément à l'agriculture durable. Lucy Jarosz, « Nourishing Women », *op. cit.*; Ryanne Pilgeram et Bryan Amos, « Beyond “Inherit It or Marry It” », *op. cit.*

¹⁶⁶ De nombreuses études européennes et anglaises recensées par Chloe Dunne, Christie Sietou et Paul Wilson ont montré que les femmes étaient associées à la diversification des activités sur les entreprises agricoles. Chloe Dunne, Christie Sietou et Paul Wilson, « Investigating the Economic Visibility », *op. cit.*

¹⁶⁷ Clotilde Lemarchant et Pauline Seiller, « Agricultrices », *op. cit.*

¹⁶⁸ Anaëlle Cousinne, « Les agricultrices, acteurs clés du développement durable? Étude qualitative auprès d'agricultrices bio en Wallonie », thèse de doctorat, Université Libre de Bruxelles, 2014; Marie-Pierre Dufresne, « Pratiques alternatives des agricultrices au Bas-Saint-Laurent », thèse de doctorat, Université du Québec à Rimouski, 2006.

¹⁶⁹ Annie Dufour, et al., « L'herbe est-elle plus verte dans le panier? Satisfaction au travail et intégration professionnelle de maraîchers qui commercialisent sous forme de paniers », dans *Colloque national Circuits courts alimentaires-États des lieux de la recherche*, 2010.

¹⁷⁰ Christine Aubry, Frédérique Bressoud et Caroline Petit, « Les circuits courts en agriculture revisitent-ils l'organisation du travail dans l'exploitation? », dans *Le travail en agriculture: son organisation et ses valeurs face à l'innovation*, Paris, L'Harmattan, 2011, p. 22.

¹⁷¹ Philippe Roy, Gilles Tremblay et Steven Robertson, « Vrais agriculteurs, vrais gars? », dans Jean-Martin Deslauriers, Marc Lafrance et Gilles Tremblay (dir.) *Réalités masculines oubliées*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2019, p. 154.

¹⁷² Christophe Giraud et Jacques Rémy, « Division conjugale du travail », *op. cit.*; Rose-Marie Lagrave, « Les agricultrices », *op. cit.*

¹⁷³ Christophe Giraud et Jacques Rémy, « Division conjugale du travail », *op. cit.*; Annie Rieu, « Agriculture et rapports sociaux de sexe », *op. cit.*

¹⁷⁴ Agnès Terrieux, « Introduction de la quatrième partie : hommes et femmes dans les systèmes alimentaires territorialisés », 2014; Anne-Marie Granié et Agnès Terrieux, « Tu fais de l'agriculture de services... parce que tu es une femme ou parce que tu as une ferme? », *Pour*, n° 1, 2014, p. 143-148; Christophe Giraud et Jacques Rémy, « Division conjugale du travail », *op. cit.*; Christophe Giraud, « Division du travail d'accueil et gratifications dans les chambres d'hôtes à la ferme », *Cahiers du genre*, n° 2, 2004, p. 71-91.

¹⁷⁵ Christophe Giraud et Jacques Rémy, « Division conjugale du travail », *op. cit.*

¹⁷⁶ Christophe Giraud, « Division du travail d'accueil », *op. cit.*

¹⁷⁷ Anne-Marie Granié et Agnès Terrieux, « Tu fais de l'agriculture de services », *op. cit.* Les autrices parlent d'un « double essentialisme », qui conjugue différentes visions passées concernant les femmes et la campagne.

Par exemple, dans les entreprises agrotouristiques, l'attribution du rôle de premier plan sur la scène d'accueil se fait en relation avec la division sexuelle du travail au sein de la famille, qui assigne aux femmes l'espace domestique de la ferme et des abords¹⁷⁸ : « aux hommes, le secteur primaire, productif, agricole; aux femmes, le secteur tertiaire, les services, le rural¹⁷⁹ ».

Ces espaces féminins d'autonomie sont notamment ceux qui correspondent aux activités diversifiées les moins légitimes aux yeux de la profession établie, mais c'est cette marginalité même qui fait qu'elles peuvent en être responsables¹⁸⁰.

La littérature indique que le travail des femmes relatif à la multifonctionnalité repose précisément sur une professionnalisation et une monétarisation de leurs savoirs domestiques et sociaux (dévouement, prise en charge du social, de l'éducatif, écoute, accueil¹⁸¹, etc.¹⁸²), traditionnellement considérés comme féminins¹⁸³, par opposition aux savoirs proprement agricoles, qui leur conférerait une certaine professionnalité¹⁸⁴. De ce point de vue, leur travail ne serait que le prolongement des rôles domestiques qui leur sont normalement assignés¹⁸⁵ : « les femmes transfèrent des apprentissages réalisés dans l'adolescence/enfance, dans la sphère des relations familiales et amicales, sur le travail de l'exploitation : en particulier les savoirs affectifs¹⁸⁶ ». Contrairement au travail domestique, ce travail est toutefois visible, ce qui en fait des « travaux domestiques visibles¹⁸⁷ ».

Si l'agriculture multifonctionnelle reprend les stéréotypes genrés traditionnels¹⁸⁸ — et que les activités relevant de la multifonctionnalité demeurent, du point de vue de l'environnement professionnel, des « activités agricoles de seconde zone¹⁸⁹ » —, il n'en reste pas moins qu'elle donne aux femmes un rôle suffisamment clair et légitime pour se protéger des interruptions qui caractérisent normalement leur travail¹⁹⁰. Non seulement elle permet de desserrer le lien de dépendance qui les lie au conjoint, elle permet parfois même d'inverser celui-ci.

¹⁷⁸ Christophe Giraud, « Division du travail d'accueil », *op. cit.*

¹⁷⁹ Rose-Marie Lagrave, « Les agricultrices », *op. cit.*

¹⁸⁰ Christophe Giraud et Jacques Rémy, « Division conjugale du travail », *op. cit.*

¹⁸¹ Dans l'article « L'accueil et les femmes : spécialité ou contrainte ? », M.-A. Delisle montre que « l'accueil est souvent relégué aux femmes, tant à cause de leurs qualités relationnelles que de leur rôle culturel ». M.-A. Delisle, « L'accueil et les femmes : spécialité ou contrainte? », *Téoros*, vol. 16, n° 3, 1997.

¹⁸² Michèle Salmona, « Des paysannes en France », *op. cit.* « Les agricultrices, dont les formes de sociabilité les conduisent plus souvent à rencontrer les autres habitants de territoires, manifestent un intérêt prononcé pour l'ancrage territorial des exploitations, elles entendent plus facilement les demandes de modification des pratiques agronomiques, connaissent mieux les besoins des consommateurs et savent y répondre. » Agnès Terrieux, « Une approche par les rapports de genre des nouvelles formes de consommation et nouveaux liens villes–campagnes, étude de cas en Midi-Pyrénées », 2014, p. 9.

¹⁸³ Agnès Terrieux, « Introduction », *op. cit.*

¹⁸⁴ Agnès Terrieux, « Une approche par les rapports de genre », *op. cit.*; Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*; Christian Nicourt, « Entre archaïsme et modernité », *op. cit.*; Annie Rieu et Sabrina Dahache, « S'installer comme agricultrice », *op. cit.*

¹⁸⁵ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*; Annie Rieu et Sabrina Dahache, « S'installer comme agricultrice », *op. cit.*; Geneviève Filippi et Christian Nicourt, « Domestique–professionnel », *op. cit.*

¹⁸⁶ Micheline Salmona, « L'échappée belle », *op. cit.*

¹⁸⁷ Christophe Giraud, « Division du travail d'accueil », *op. cit.*

¹⁸⁸ Christophe Giraud et Jacques Rémy, « Division conjugale du travail », *op. cit.*

¹⁸⁹ *Ibid.*

¹⁹⁰ *Ibid.*

C'est du moins ce qu'a montré Christophe Giraud dans une étude réalisée auprès d'une trentaine d'exploitations agricoles en Charente-Maritime (France) à la fin des années 1990¹⁹¹. S'intéressant à la division sexuelle du travail d'accueil marchand, il observe que « l'accueil fonctionne [...] comme une barrière protectrice face aux demandes imprévisibles du mari » en donnant à la femme un rôle pour s'y opposer — du moins pendant la saison touristique. Il montre que, dans le cadre saisonnier de l'activité touristique, ce n'est dès lors plus la femme qui doit répondre aux demandes répétitives du conjoint, mais le conjoint qui doit s'ajuster à ce qui est demandé par la femme.

De façon contrastée, Wynne Wright et Alexis Annes¹⁹² ont montré que si l'accueil à la ferme offre effectivement aux femmes l'opportunité de passer sur le devant de la scène (et, donc, d'acquérir plus de pouvoir au sein de la famille), les visites agrotouristiques les amènent aussi à dévoiler aux visiteurs le caractère multiforme de la profession (généralement passé sous silence¹⁹³), incluant les nombreuses tâches qui les mobilisent en tant que femmes au quotidien. À Roquefort (France), toutes les femmes interrogées par les auteurs ont déclaré se faire interrompre par des membres de leur famille pendant leurs tournées. Parmi les motifs d'interruption cités en exemple : leurs enfants qui ont une question, leurs conjoints qui saluent les visiteurs, une visite imprévisibles d'un voisin, un téléphone qui sonne et un four qui se met à sonner et qui force les femmes à finaliser la préparation d'un repas. Ces interruptions mettent en lumière les nombreuses activités qui requièrent l'attention des femmes, et cela contribue à brouiller les représentations traditionnelles des rôles genrés en agriculture.

Alexis Annes et Wynne Wright suggèrent cependant que le potentiel d'*empowerment* des femmes dans le cadre de l'agrotourisme a été exagéré¹⁹⁴. Dans la lignée des travaux de Christophe Giraud¹⁹⁵, leurs résultats corroborent l'idée qu'elles y font l'expérience de l'autonomie dans la dépendance (*autonomy, within dependence*). Autrement dit, l'ajout d'un volet agrotouristique à leur entreprise devient en quelque sorte l'expression d'un lieu à soi (*a room of their own*), tant que cela n'interfère pas avec les activités agricoles contrôlées et gérées par les hommes.

Plus largement, s'intéressant à l'« agriculture à valeur ajoutée », Wynne Wright et Alexis Annes montrent que si l'engagement des femmes dans ce type d'agriculture crée un espace d'expression, de prise de décision, de contrôle et de légitimité (voire de visibilité), il renforce cependant leur assignation à la sphère domestique et limite leur capacité à s'écarter des attentes conventionnelles en matière de genre¹⁹⁶. Tout au contraire, cette agriculture récupère et marchandise les compétences de soin traditionnellement associées aux femmes. Dans « FASTing in the Mid-West? », ils ajoutent que le manque de ressources financières des femmes peut en outre créer des conditions d'expériences agricoles éphémères

¹⁹¹ Christophe Giraud, « Division du travail d'accueil », *op. cit.*

¹⁹² Wynne Wright et Alexis Annes, « Farm Women and Agritourism: Representing a New Rurality », *Sociologia Ruralis*, vol. 54, n° 4, 2014, p. 477-499.

¹⁹³ Alexis Annes, Wynne Wright et Michelle Larkins, « 'A Woman in Charge of a Farm': French Women Farmers Challenge Hegemonic Femininity », *Sociologia Ruralis*, vol. 61, n° 1, 2021, p. 26-51.

¹⁹⁴ Alexis Annes et Wynne Wright, « 'Creating a Room of One's Own': French Farm Women, Agritourism and the Pursuit of Empowerment », *Women's Studies International Forum*, vol. 53, 2015.

¹⁹⁵ Christophe Giraud, « Les voies de l'autonomie féminine », 2011, p. 89-100.

¹⁹⁶ Wynne Wright et Alexis Annes, « Farm Women and the Empowerment Potential in Value-Added Agriculture », *Rural Sociology*, vol. 81, n° 4, 2016, p. 545-571; Alexis Annes et Wynne Wright, « Value-Added Agriculture: A Context for the Empowerment of French Women Farmers », *Review of Agricultural, Food and Environmental Studies*, vol. 97, n° 3, 2016, p. 185-201.

(*ephemeral farming experience*) et que, sans reconsidérer la répartition inégale des ressources productives, leur *empowerment* complet dans le métier reste illusoire¹⁹⁷. Pour les auteurs, l'*empowerment* des agricultrices demeure subordonné à la redéfinition du couple hétérosexuel — un constat partagé par Berit Brandth et Marit S. Haugen dans le cadre de l'agrotourisme¹⁹⁸.

De nombreuses études ont semblé souligner la continuité entre le travail domestique effectué par les femmes dans les entreprises agricoles et l'agrotourisme. Par exemple, sur la base d'une étude menée en Norvège, Berit Brandth et Marit S. Haugen ont montré que si l'agrotourisme ouvre certaines possibilités de transgressions des frontières entre les sexes¹⁹⁹, les attentes des touristes limitent les possibilités de transgressions des hôtes et renvoient les femmes à l'intérieur de la ferme (la préparation et le service des repas, le nettoyage et la préparation des lits, etc.), pendant que les hommes gèrent les activités de plein air avec les touristes.

Alexis Annes et Wynne Wright ont montré que l'agriculture à valeur ajoutée contribue à maintenir l'ordre genré, en général, et l'idéal dominant de la féminité en particulier²⁰⁰. Cette thématique, quasi absente de la littérature francophone, est très présente dans la littérature anglophone.

Du point de vue symbolique, on peut dire que la prise en charge d'activités relevant de la multifonctionnalité permet aux femmes de délaisser une situation « peu gratifiante » pour tirer profit d'une activité valorisante²⁰¹, à travers laquelle elles peuvent consolider une professionnalité individuelle²⁰². Les activités qui relèvent de la multifonctionnalité leur donnent du moins une visibilité qui peut être regardée comme un préalable indispensable à une véritable reconnaissance professionnelle²⁰³.

Une récente étude de Yuna Chiffolleau a montré que les circuits courts peuvent effectivement permettre l'intégration des femmes en milieu agricole²⁰⁴. À partir d'une cinquantaine d'études de cas combinant analyse longitudinale et récits de vie, elle observe que l'engagement dans des circuits courts permet aux femmes d'engager une dynamique d'intégration à la fois sociale et professionnelle. L'analyse révèle que cette dynamique implique à la fois un « lien de reconnaissance et de réconfort avec les consommateurs », l'observation par les pairs ainsi que la collaboration avec la collectivité. Bien qu'insuffisant, le lien de

¹⁹⁷ Wynne Wright et Alexis Annes, « FASTing in the Mid-West? A Theoretical Assessment of 'Feminist Agrifoods Systems Theory' », *Agriculture and Human Values*, vol. 37, n° 2, 2020, p. 371-382.

¹⁹⁸ Berit Brandth et Marit S. Haugen, « Doing Farm Tourism: The Intertwining Practices of Gender and Work », *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 35, n° 2, 2010, p. 425-446.

¹⁹⁹ Il ressort de cette étude que, dans le cadre de l'agrotourisme, les femmes ont la responsabilité globale des tâches de préparation des repas, de nettoyage et de soins, mais que les couples partagent le travail lié aux repas, au service aux tables, à la vaisselle, au nettoyage des chambres et à la préparation des lits. Les femmes gèrent également les activités agrotouristiques. Or, ce travail est conçu, ou recodé, comme un travail ménager, un travail de bureau, voire pas comme un vrai travail. Berit Brandth et Marit S. Haugen, « Doing Farm Tourism », *op. cit.*

²⁰⁰ Alexis Annes, Wynne Wright et Michelle Larkins, « 'A Woman in Charge of a Farm' », *op. cit.*

²⁰¹ Christophe Giraud, « Division du travail d'accueil », *op. cit.*

²⁰² Annie Rieu, « Agriculture et rapports sociaux de sexe », *op. cit.*

²⁰³ Le Conseil du statut de la femme, « Les femmes en agriculture », *op. cit.*; Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*; Amy Trauger, « 'Because They Can Do the Work': Women Farmers in Sustainable Agriculture in Pennsylvania, USA », *Gender, Place & Culture*, vol. 11, n° 2, 2004, p. 289-307.

²⁰⁴ Yuna Chiffolleau, « Circuits courts alimentaires, dynamiques relationnelles et lutte contre l'exclusion en agriculture », *Économie rurale. Agricultures, alimentations, territoires*, n° 332, 2012, p. 88-101.

reconnaissance et de réconfort avec les consommateurs « fournit la référence nécessaire à la réactivation de liens avec les collègues », qui donne ensuite accès à un statut. Elle écrit : « l’observation par les pairs entraîne de nouveaux liens qui permettent de rompre avec la disqualification, à savoir le manque de relations avec le monde du travail qui empêche la reconnaissance professionnelle ».

Annie Dufour, *et al.* ont montré que, tout en contribuant à de nouvelles formes de professionnalité en agriculture, l’agriculture soutenue par la communauté occasionne des échanges avec les consommateurs, mais surtout avec les producteurs, qui permettent une inscription dans une véritable dynamique collective professionnelle²⁰⁵. L’étude réalisée repose sur des entretiens réalisés auprès de 11 agriculteurs au Rhône-Alpes (France), qui commercialisent au moins une partie de leur production sous la forme de paniers. La dimension de genre est toutefois absente de l’analyse des autrices.

Amy Trauger, quant à elle, a révélé dans une étude portant sur des femmes œuvrant à la tête d’une exploitation agricole « durable » dans l’État de la Pennsylvanie (États-Unis) que les nouveaux espaces publics où se pratique le métier — incluant les marchés publics — facilitent la reconnaissance et l’affirmation des femmes dans une identité professionnelle autonome²⁰⁶. Sur la base d’entretiens et d’observations participantes, elle note que, si ces femmes n’échappent pas à la division sexuée du travail (c.-à-d. qu’elles effectuent le même type de tâches que les autres agricultrices), elles sont cependant plus susceptibles de participer aux travaux aux champs (s’ils ne sont pas mécanisés) et à adopter des rôles liés à la production. Elles sont également plus nombreuses à assumer la responsabilité des décisions concernant l’achat ou la location de terres et d’équipements agricoles, la production et la commercialisation des produits.

En somme, pour Christophe Giraud et Jacques Rémy, c’est « en s’appuyant sur et en renforçant les stéréotypes de sexe [que] les femmes peuvent construire des espaces d’autonomie qui leur permettent de réduire la rigueur des rapports sociaux de sexe²⁰⁷ ». À la fois facteur d’autonomie féminine, de développement de l’exploitation et de charge supplémentaire, l’arme est « à double tranchant²⁰⁸ ». Christian Nicourt remarque :

D’un côté, la multifonctionnalité offre aux agricultrices un statut au sein du monde agricole, de même qu’une reconnaissance de la part de leurs clients et de leurs proches, de l’autre, cette voie souligne qu’elles ne relèvent plus du modèle d’une agriculture de production, qui demeure la référence identitaire de la profession²⁰⁹.

²⁰⁵ Annie Dufour, *et al.*, « L’herbe est-elle plus verte dans le panier ? », *op. cit.*

²⁰⁶ Amy Trauger, « ‘Because They Can Do the Work’ », *op. cit.*

²⁰⁷ Christophe Giraud et Jacques Rémy, « Division conjugale du travail », *op. cit.*

²⁰⁸ Aline Bihler, Jérôme Loan et Valérie Miéville-Ott, « La place des femmes en agriculture », *op. cit.*

²⁰⁹ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*

La mise en marché via des circuits courts impliquerait de nouvelles contraintes et de nouvelles charges de travail pour les femmes — au risque, parfois, de les surcharger²¹⁰. En empiétant sur la vie familiale²¹¹, elle alourdit la charge mentale des agricultrices en même temps qu'elle donne du sens à leur travail. Certaines femmes expérimentent en outre ces activités comme un travail servile²¹² qui, tout en ne leur offrant ni véritable autonomie financière ni véritable autonomie entrepreneuriale²¹³, les positionne dans une situation de vulnérabilité et de disponibilité permanente... face à leurs clients²¹⁴. D'autres ne s'y plaisent pas forcément, sans pour autant les rejeter²¹⁵.

Le degré de formalisation des tâches et des responsabilités

L'invisibilisation et la mise en visibilité du travail des femmes sont aussi liées à l'organisation du travail à la ferme²¹⁶. Lorsque celle-ci est formalisée (lors de réunions formelles, de pauses café, de repas pris en commun), l'activité de chaque individu est définie en fonction de sa spécialisation; en revanche, lorsque l'organisation du travail est limitée à des conversations informelles, le travail de l'agricultrice est particulièrement exposé au morcellement.

Ainsi, le fait d'avoir « un espace à soi », voire *une entreprise à soi*, c'est-à-dire un ensemble d'activités sous sa responsabilité, permet la reconnaissance du travail ou empêche son invisibilisation. Les agricultrices peuvent alors se détacher des situations de dépendance²¹⁷ et éviter l'assignation à un ensemble de tâches dont le contrôle leur échappe²¹⁸. Annes, *et al.* observent les différences d'organisation du travail selon que les femmes travaillent en solo ou non²¹⁹.

Une telle organisation se retrouve généralement dans les sociétés²²⁰, notamment dans celles où l'on emploie des salariés et où les femmes ont accès à des parts²²¹. Si les formes sociétaires facilitent l'engagement des femmes dans l'entreprise²²², c'est parce que l'acquisition de parts peut exercer une certaine influence sur le partage du travail domestique et du travail agricole proprement dit²²³. Comme le mentionne Annie Marchand, « l'acquisition d'actions de l'entreprise représente une importante stratégie déployée par ces femmes afin de devenir financièrement autonomes et de pouvoir se considérer comme

²¹⁰ Christine Aubry, Frédérique Bressoud et Caroline Petit, « Les circuits courts », *op. cit.*; Annie Dufour, et al., « L'herbe est-elle plus verte dans le panier? », *op. cit.*; Elisabeth Bäschlin, « "Un homme doit prendre femme pour être paysan!" », *op. cit.*

²¹¹ Michèle Salmona, « Des paysannes en France », *op. cit.*

²¹² *Ibid.*

²¹³ Agnès Terrieux, « Introduction », *op. cit.*

²¹⁴ Christophe Giraud, « Division du travail d'accueil », *op. cit.*

²¹⁵ Alexandre Guérillot, « Le métier d'agricultrice bio », *op. cit.*

²¹⁶ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*

²¹⁷ Annie Dufour et Christophe Giraud, « Le travail dans les exploitations », *op. cit.*

²¹⁸ *Ibid.*; Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*; Céline Bessière, « Travailler à l'extérieur », *op. cit.*; Christian Nicourt et Geneviève Filippi, « Contribution à la définition d'un métier », *op. cit.*

²¹⁹ Alexis Annes, Wynne Wright et Michelle Larkins, « 'A Woman in Charge of a Farm' », *op. cit.*

²²⁰ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*

²²¹ Thérèse Hamel et Michel Morisset, « Les facteurs déterminants », *op. cit.*

²²² Aline Bihler, Jérôme Loan et Valérie Miéville-Ott, « La place des femmes en agriculture », *op. cit.*

²²³ Syndicat des agricultrices du Bas-Saint-Laurent, « Portrait de professionnelles », *op. cit.*

de “vraies agricultrices”. Il s’agit pour elles d’une façon d’obtenir une reconnaissance formelle de leur apport au développement de l’entreprise²²⁴ ».

Selon le dernier portrait de la relève agricole au Québec²²⁵, les agricultrices de la relève (moins de 40 ans) sont moins nombreuses que les jeunes agriculteurs à être propriétaires majoritaires de leur entreprise. La proportion de celles qui possèdent au moins la moitié des parts dans leur entreprise est cependant en augmentation. Elle est passée de 62 % à 66 % entre 2011 et 2016. Cela représente une hausse substantielle depuis l’enquête menée par l’Association féministe d’éducation et d’action sociale (AFEAS) dans les années 1970, alors qu’elles n’étaient que 7,1 % à être partenaires par acte juridique dans leur entreprise²²⁶.

Une étude française de Michèle Salmona a par ailleurs montré que, dans l’élevage, les cheffes d’exploitation assurent des responsabilités traditionnellement réservées aux hommes, tandis que les femmes qui ne sont pas à la tête de leur exploitation sont fréquemment affectées à des tâches répétitives qui rappellent le travail maternel (traite, soins et nourrissage des bêtes²²⁷).

À partir d’une enquête menée dans le sud de la France, Lise Saugeres remarque cependant que les femmes installées seules sont généralement considérées comme n’étant ni de vraies agricultrices ni de vraies femmes²²⁸. Selon Amy Trauger, *et al.*, la plupart des femmes seules (ou installées avec d’autres femmes) auraient par ailleurs fait l’expérience de sexisme lorsqu’elles ont cherché du soutien financier, acheté des équipements ou tenté de s’intégrer à leur communauté agricole locale en Pennsylvanie (un réseau masculin traditionnel²²⁹).

Le degré de modernisation

Le degré de modernisation entraîne également des conséquences directes sur le travail des femmes en agriculture. Dans les entreprises familiales, elle s’accompagne généralement d’une diminution du travail féminin et d’une augmentation de celui des hommes²³⁰.

En règle générale, plus les entreprises agricoles sont économiquement importantes, moins les femmes y sont impliquées. Les femmes seraient toutefois surreprésentées dans les exploitations de taille économique moyenne et légèrement surreprésentées dans les entreprises individuelles²³¹. Au Canada, en 2001, « près de 80 % des fermes exploitées exclusivement par une femme [avaient] des revenus agricoles de moins de 50 000 \$²³² ». Les entreprises agricoles dirigées par des femmes sont donc généralement de

²²⁴ Annie Marchand, « Quête de reconnaissance », *op. cit.*

²²⁵ MAPAQ, « Portrait de la relève », *op. cit.*

²²⁶ Ruth Rose-Lizée, *Portrait de femmes*, *op. cit.*

²²⁷ Michèle Salmona, « Des paysannes en France », *op. cit.*

²²⁸ Lise Saugeres, « “She’s Not Really a Woman, She’s Half a Man” », *op. cit.*

²²⁹ Amy Trauger, *et al.*, « “Our Market Is Our Community”: Women Farmers and Civic Agriculture in Pennsylvania, USA », *Agriculture and Human Values*, vol. 27, n° 1, 2010, p. 43-55.

²³⁰ Bill Reimer et Frances Shaver, « Modernisation », *op. cit.*

²³¹ Annie Dufour et Christophe Giraud, « Le travail dans les exploitations », *op. cit.*

²³² Statistique Canada, « Un profil des exploitantes agricoles », *op. cit.*

petites fermes. Ce constat, qui apparaît significatif, a par ailleurs été confirmé par une récente revue de littérature conduite par Chloe Dunne, Christie Sietto et Paul Wilson²³³.

L'âge des agricultrices

La littérature identifie des différences générationnelles entre les agricultrices. Si elles sont réparties en fonction du sexe, les tâches agricoles proprement dites varient aussi en fonction des couples et de la génération à laquelle ils appartiennent²³⁴, et ce, autant dans l'agriculture conventionnelle que dans l'agriculture durable²³⁵. La répartition des tâches domestiques ne varie cependant pas d'une génération à l'autre²³⁶, les femmes demeurant les personnes chargées de ces tâches, peu importe l'âge.

L'âge des agricultrices ferait donc varier leur implication à la ferme²³⁷. En France, certaines études menées dans les années 1980 indiquent que le temps d'activité s'accroît au-delà de 45 ans, alors que l'intensité du travail diminue²³⁸. Avant cet âge, on suppose que la présence d'enfants en bas âge diminue la prise en charge de tâches et le niveau de responsabilité²³⁹.

Dans *Égalité entre les femmes et les hommes en zone rurale et agricole*, Agricultrices du Québec indiquait que « les femmes [d'ici] s'établissent plus tardivement que leurs homologues et dans un contexte moins planifié²⁴⁰ ». En 2016, la moitié de la relève masculine s'était établie avant 25 ans, contre le quart de la relève féminine²⁴¹. Une étude conduite par le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec montrait cependant peu de différence d'implication dans l'entreprise suivant les différentes catégories d'âge²⁴². Dans les années 1990, Thérèse Hamel et Michel Morisset avaient semblablement montré que ni l'âge de la femme ni celui des enfants n'avait d'effet sur le niveau d'implication à la ferme — une « conclusion originale » questionnée par les auteurs eux-mêmes²⁴³. Pour ces derniers, l'âge serait toutefois un facteur important pour expliquer les parts détenues.

²³³ Chloe Dunne, Christie Sietto et Paul Wilson, « Investigating the Economic Visibility », *op. cit.*

²³⁴ Le Conseil du statut de la femme, « Les femmes en agriculture », *op. cit.*; Annie Marchand, « Quête de reconnaissance », *op. cit.*; Annie Rieu et Sabrina Dahache, « Profession agricultrice », *op. cit.*; Huguette Dagenais, et al., « La qualité de vie des femmes en agriculture : faits saillants d'une recherche », Groupe de recherche multidisciplinaire féministe, Université Laval, 1998, 39 p.; Michel Morisset et Thérèse Hamel, Les agricultrices au Québec, *op. cit.*; Myriam Simard et Louise St-Cyr, « L'accès à la propriété et au financement agricoles par les femmes au Québec : obstacles financiers et socioculturels », École des hautes études commerciales, 1990, 140 p.; Suzanne Dion, *Les femmes dans l'agriculture au Québec*, *op. cit.*

²³⁵ Le Conseil du statut de la femme, « Les femmes en agriculture », *op. cit.*

²³⁶ Pôle d'économie sociale Centre-du-Québec, et al., La relève agricole au féminin : vers de nouveaux outils collectifs : actes du forum, Nicolet, le 1er mars 2018; Gabrielle Lemarier-Saulnier, « Étude sur le travail invisible », *op. cit.*; Huguette Dagenais, et al., « La qualité de vie des femmes en agriculture », *op. cit.*; Michel Morisset et Thérèse Hamel, Les agricultrices au Québec, *op. cit.*; Annie Rieu, « Stratégies professionnelles des agricultrices de Midi-Pyrénées membres des groupes féminins », dans Naomi Black, et al. (dir.) *Femmes et vie rurale au Québec et en Aquitaine : colloque des 10 et 11 mai 1990*, Bordeaux-Talence, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, 1991, p. 9-19; Myriam Simard et Louise St-Cyr, « L'accès à la propriété », *op. cit.*; Suzanne Dion, *Les femmes dans l'agriculture au Québec*, *op. cit.*

²³⁷ Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels », *op. cit.*

²³⁸ Solange Rattin, « La place des femmes dans l'agriculture », *op. cit.*

²³⁹ Annie Dufour, Virginia Courdin, et Benoît Dedieu, « Femmes et travail en couple », *op. cit.*; Syndicat des agricultrices du Bas-Saint-Laurent, « Portrait de professionnelles », *op. cit.*

²⁴⁰ Fédération des agricultrices du Québec, « Égalité entre les femmes et les hommes », *op. cit.*

²⁴¹ Stéfanie Cantin, Jérémie Hagen-Veilleux et Denis Langlois (2018), Portrait de la relève agricole au Québec, 2016, Québec, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, 76 p.

²⁴² Le Conseil du statut de la femme, « La relève agricole féminine au Québec », *op. cit.*

²⁴³ MAPAQ, « Les agricultrices du Québec », *op. cit.*

²⁴⁴ Thérèse Hamel et Michel Morisset, « Les facteurs déterminants », *op. cit.*

Dans son étude pionnière, Suzanne Dion avait pour sa part enregistré d'importantes différences en fonction des âges sur le plan de la participation des femmes aux processus de transformation de l'agriculture²⁴⁴. Définissant trois groupes d'âge, elle montrait que les principales répondantes concernées par le changement (les femmes de 25 à 40 ans) faisaient plus que les autres face à une surcharge de travail, et étaient donc peu enclines à s'impliquer politiquement. Les femmes de 15 à 25 ans et celles de plus de 40 ans se disaient respectivement préoccupées par l'organisation de leur ménage et l'amélioration de leur situation financière.

Une étude plus récente de Philippe Cardon menée en France et en Espagne montre autrement que « les femmes s'investissent de manière importante sur les exploitations et le font principalement entre 30 et 50 ans, deux âges qui correspondent à deux moments importants du cycle de transmission des exploitations agricoles : l'installation de leur mari, c'est-à-dire la retraite de leurs beaux-parents, l'installation de leur fils²⁴⁵ » — ce qui rejoint le bilan de Rose-Marie Lagrave à propos des agricultrices françaises²⁴⁶.

La même année, Annie Rieu distinguait deux groupes parmi les jeunes conjointes d'agriculteur :

- Celles qui se professionnalisent en agriculture;
- Celles, beaucoup plus nombreuses, qui s'impliquent peu en agriculture et qui occupent un emploi salarié en dehors de l'exploitation²⁴⁷.

À partir du témoignage de 10 veuves ayant participé à un groupe de discussion focalisée, Barbara Pini a pour sa part identifié 3 moments charnières en lien avec leur rôle dans l'entreprise familiale :

- Avant le décès de leur conjoint;
- Pendant les premières années de veuvage (alors que les fils sont encore jeunes);
- Une fois que les fils sont grands.

Pour elle, donc, la capacité des femmes à prendre de nouveaux rôles dans leur entreprise à la mort de leur partenaire est considérablement limitée par les termes et les conditions déterminés par les hommes²⁴⁸.

Enfin, Rachel V. Herron et Mark W. Skinner parlent des 40-59 ans comme de la « génération sandwich », à la fois responsable de s'occuper des jeunes enfants et des parents vieillissants. En effet, dans le cas d'un transfert apparenté, les agricultrices peuvent se retrouver dans une situation où elles doivent s'occuper de leurs parents ou beaux-parents, qui résident soit à proximité ou dans la maison familiale.

²⁴⁴ Suzanne Dion, *Les femmes dans l'agriculture au Québec*, *op. cit.*

²⁴⁵ Philippe Cardon, « Histoires de femmes », *op. cit.*

²⁴⁶ Annie Dufour et Christophe Giraud, « Le travail dans les exploitations », *op. cit.*; Rose-Marie Lagrave, « Bilan critique », *op. cit.*

²⁴⁷ Annie Rieu, « Agriculture et rapports sociaux de sexe », *op. cit.*

²⁴⁸ Barbara Pini, « "We Could Have Had the Old Girl Out in the Paddock Years Ago": Widowed Women, Farming and Agricultural Leadership », *Work, Employment and Society*, vol. 17, n° 1, 2003, p. 171-182.

L'exercice d'un emploi salarié à l'extérieur de l'entreprise

De plus en plus de familles agricoles ont accès à des revenus provenant d'activités non agricoles²⁴⁹, qui sont souvent le fait de femmes²⁵⁰. Au Québec, cette réalité concernait récemment 32 % des agricultrices²⁵¹ (tous âges confondus), dont une femme de la relève sur deux, soit 62 % de leur temps de travail et environ 75 % de leur revenu (contre 41 % des hommes, 55 % de leur temps et 62 % de leur revenu²⁵²). Déjà, dans les années 1990, Thérèse Hamel et Michel Morisset constataient que 30 % des participantes à leur enquête occupaient un emploi en dehors de l'exploitation et y consacraient en moyenne 28,7 heures par semaine²⁵³. Des travaux plus récents, conduits en France, ont montré que la situation est particulièrement marquée chez les jeunes couples²⁵⁴ et dans certaines orientations productives²⁵⁵.

Qu'il soit revendiqué ou contraint, le travail des femmes en dehors de la ferme correspondrait pour certaines à un « garde-fou face aux grignotages permanents des tâches familiales et des besoins de l'entreprise²⁵⁶ » — un constat toutefois nuancé par de plus récents travaux²⁵⁷. En particulier, en France, les travaux de Céline Bessière ont montré que si l'exercice d'un emploi salarié engendre effectivement « un désengagement relatif des travaux de l'exploitation », il ne les « protège » pas « uniformément » des charges de travail sur l'exploitation²⁵⁸. Ces analyses appellent en effet à nuancer le constat de l'émancipation des agricultrices par le travail salarié à l'extérieur de l'exploitation en fonction de différents facteurs : le type d'emploi salarié de l'agricultrice (niveau de qualification, rémunération, conditions), sa trajectoire sociale, la position sociale et les ressources culturelles du conjoint, ainsi que le positionnement économique de l'exploitation. « Il faut des ressources culturelles et économiques importantes — de la part de jeunes femmes, mais aussi de leurs conjoints exploitants (pour embaucher un salarié supplémentaire par exemple) — pour que les femmes soient complètement dégagées d'obligations de travail dans l'entreprise familiale²⁵⁹. »

Bien que l'exercice d'un emploi salarié à l'extérieur de l'entreprise modifie le rapport des femmes à l'agriculture, il ne les libère par ailleurs aucunement du travail qu'elles accomplissent dans la sphère domestique²⁶⁰. Elles continuent ainsi d'assumer l'essentiel des tâches domestiques, donnant lieu à une

²⁴⁹ Céline Bessière, Christophe Giraud et Nicolas Renahy, « Introduction », *op. cit.*; Céline Bessière, « Travailler à l'extérieur », *op. cit.*; Nathalie Delame, et al., « De plus en plus de conjoints d'agriculteurs travaillent hors de l'exploitation », *L'agriculture, nouveaux défis*, 2007 ; Alice Barthez, « Devenir agricultrice », *op. cit.*

²⁵⁰ Nathalie Delame, « La pluriactivité », *op. cit.*; Lucie Veillette et Sandrine Ducruc, « La relève agricole au féminin », *op. cit.*

²⁵¹ MAPAQ, « Les agricultrices du Québec », *op. cit.*

²⁵² MAPAQ, « Portrait de la relève », *op. cit.*

²⁵³ Thérèse Hamel et Michel Morisset, « Les facteurs déterminants », *op. cit.* Dans les années 1980, M. Trottier observait semblablement que les femmes étaient plus nombreuses que leurs homologues masculins à pratiquer l'agriculture « à temps partiel ». M. Trottier, « La situation économique des productrices agricoles au Québec », mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 1984.

²⁵⁴ Céline Bessière et Sibylle Gollac, « Le silence des pratiques », *op. cit.*; Nathalie Delame, « De plus en plus de conjoints », *op. cit.*

²⁵⁵ Nathalie Delame, « La pluriactivité », *op. cit.*

²⁵⁶ Isabelle Bertaux-Wiame, « Devenir indépendant », *op. cit.*; Thérèse Hamel et Michel Morisset, « Les facteurs déterminants », *op. cit.*

²⁵⁷ Annie Dufour et Christophe Giraud, « Le travail dans les exploitations », *op. cit.*; Philippe Cardon, « Histoires de femmes », *op. cit.*

²⁵⁸ Céline Bessière et Sibylle Gollac, « Des exploitations agricoles », *op. cit.*; Céline Bessière, « Travailler à l'extérieur », *op. cit.*; Céline Bessière et Sibylle Gollac, « Le silence des pratiques », *op. cit.*; Céline Bessière, « "Vaut mieux qu'elle travaille à l'extérieur!" ». Enjeux du travail salarié des femmes d'agriculteurs dans les exploitations familiales », *Cahiers du genre*, n° 2, 2004, p. 93-114.

²⁵⁹ Céline Bessière, « Travailler à l'extérieur », *op. cit.*

²⁶⁰ *Ibid.*; Céline Bessière et Sibylle Gollac, « Le silence des pratiques », *op. cit.*

situation de « double emploi²⁶¹ », voire de triple emploi²⁶² (*third shift phenomenon*). Certaines estimations laissent même supposer que « la quête d'émancipation vis-à-vis de la maisonnée exploitante [...] conduit directement à un alourdissement des tâches domestiques des jeunes femmes, dans le cadre conjugal²⁶³ » — une situation à laquelle participerait la proximité résidentielle avec l'exploitation.

La littérature souligne également que le travail à l'extérieur de l'exploitation conduit par ailleurs à recourir aux mères et aux belles-mères, dont les charges invisibles s'accroissent²⁶⁴. L'absence de structures collectives ou leur déficience oblige ainsi les femmes à recourir largement au réseau familial élargi²⁶⁵. Aussi, « certaines femmes ne peuvent travailler que dans la mesure où leurs propres mères assurent une grande partie de leurs charges familiales²⁶⁶ ».

La littérature indique finalement que les femmes en agriculture occupant un travail salarié à l'extérieur de l'exploitation exercent autrement une « fonction critique » dans le développement des entreprises agricoles²⁶⁷, et ce, que les revenus d'emploi soient mis en commun ou non²⁶⁸. On parle ici de remboursement ou de garantie de prêts, d'accès au crédit, voire de palliatif aux aléas des revenus agricoles²⁶⁹. En somme, par leur travail extérieur, les agricultrices contribuent à la valorisation du capital²⁷⁰. Ainsi, il n'est pas rare que le travail de ces femmes soit considéré comme étant secondaire par rapport à l'activité agricole, alors que c'est souvent leur revenu qui permet à la famille de rester dans le métier²⁷¹.

Cette participation des femmes à la construction du statut social de leur conjoint est peu reconnue à l'issue de la vie conjugale. Pourtant, elle perdure justement au-delà de la vie en couple puisque le divorce n'annule pas leur solidarité pour le règlement des dettes contractées pendant la durée du mariage²⁷².

Une étude européenne de Sally Shortall montre que les hommes reconnaissent que leur entreprise serait effectivement en difficulté sans le travail extérieur de leur conjointe, bien que celui-ci contribue à leur propre isolement à la ferme²⁷³. Même constat du côté de Sarah S. Beach, au Kansas, qui indique que les

²⁶¹ Hélène Côté, « Intervention féministe en milieu rural : spécificité et bilan d'une réflexion sur la situation actuelle », *Service social*, vol. 37, n°s 1-2, 1988, p. 48-60.

²⁶² Valerie Elliot, et al., « Resilience of Farm Women Working the Third Shift », *Agromedecine*, vol. 23, n° 1, 2018, p. 70-77.

²⁶³ Céline Bessière, « Travailler à l'extérieur », *op. cit.*

²⁶⁴ *Ibid.*; Céline Bessière, « "Vaut mieux qu'elle travaille à l'extérieur!" », *op. cit.*

²⁶⁵ Le Conseil du statut de la femme, « Les femmes en agriculture », *op. cit.*; Gabrielle Lemarier-Saulnier, « Étude sur le travail invisible », *op. cit.*; Marc Bessin et Corinne Gaudart, « Les temps sexués de l'activité : la temporalité au principe du genre? », *Temporalités*, n° 9, 2009; Annie Rieu et Sabrina Dahache, « S'installer comme agricultrice », *op. cit.* La littérature souligne par ailleurs que la proximité intergénérationnelle est à double tranchant : d'une part, elle est source d'aide, d'autre part, elle est source de conflits. Gabrielle Lemarier-Saulnier, « Étude sur le travail invisible », *op. cit.*; Aline Bihler, Jérôme Loan et Valérie Miéville-Ott, « La place des femmes en agriculture », *op. cit.*

²⁶⁶ Alice Barthez et Christine Delphy, « Le sexe du travail », *op. cit.*

²⁶⁷ Anthony Tchékémian, « Être agricultrice en France au XXI^e siècle. La reconnaissance du statut d'exploitante agricole », *Études rurales*, 193, 2014, p. 61-78; Alice Barthez, « Devenir agricultrice », *op. cit.*

²⁶⁸ Céline Bessière, « Le soi, le couple, et la maisonnée exploitante », *op. cit.*; Céline Bessière, « Travailler à l'extérieur », *op. cit.*

²⁶⁹ Céline Bessière et Sibylle Gollac, « Des exploitations agricoles », *op. cit.*

²⁷⁰ Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels », *op. cit.*

²⁷¹ Margaret Alston, « Women in Agriculture », *op. cit.*

²⁷² Céline Bessière et Sibylle Gollac, « Des exploitations agricoles », *op. cit.*

²⁷³ Sally Shortall, « Farming, Identity and Well-Being: Managing Changing Gender Roles within Western European Farm Families », *Anthropological Notebooks*, vol. 20, n° 3, 2014.

hommes savent que les revenus que leurs conjointes gagnent à l'extérieur permettent à leur famille de demeurer en agriculture²⁷⁴.

Selon Anthony Tchékémian, les femmes qui occupent un emploi à l'extérieur de l'entreprise influenceraient en outre le rythme de travail de leurs conjoints. Leurs attentes, notamment en termes de loisirs, inciteraient ces derniers à appréhender différemment leur travail et à modifier certaines de leurs pratiques²⁷⁵. Ils aspireraient à plus de temps libre.

Céline Bessière a montré que le travail salarié des femmes en dehors de l'exploitation correspond à des aspirations différentes selon le sexe²⁷⁶ : une recherche d'autonomie et d'épanouissement personnel et financier du côté des femmes, et une nécessité ou une sécurité financière du côté des hommes.

La socialisation et le mode d'entrée dans le métier

Origine agricole

La participation des femmes à la production varie en fonction de leurs trajectoires et de leurs modes d'accès au métier²⁷⁷. En soi, le fait d'être ou non une héritière n'a pas d'« incidence particulière » sur les pratiques de travail²⁷⁸. En revanche, le système de transmission des entreprises qui privilégie les hommes d'une part et les héritières et héritiers d'autre part entraîne des conséquences directes sur l'accès à la profession et sur le rapport au métier.

On oublie souvent l'importance qu'a la transmission des valeurs agricoles pour les filles socialisées au métier depuis l'enfance²⁷⁹. D'après l'étude de cas conduite par Marie Gillet et Dominique Jacques-Jouvenot auprès de couples d'agriculteurs installés hors cadre familial, les femmes issues d'une famille agricole ont tendance à entrer dans le métier *avec* leurs conjoints, alors que celles qui ne sont pas issues de l'agriculture entrent plutôt *pour* leurs conjoints. Ces trajectoires dessinent des rapports différenciés au métier, plus ou moins marqués par la dépendance conjugale : les premières se reconnaissent (et sont reconnues par leurs conjoints) comme des professionnelles ; l'identification des secondes à la profession est plus ambivalente.

Selon la recherche de Linda Price et Nick Evans aux Pays de Galles, les femmes issues du milieu agricole déjà socialisées aux valeurs du métier, à son ethos et au mode de vie qu'il implique auraient davantage

²⁷⁴ Sarah S. Beach, « "Tractorettes" or Partners? Farmers' Views on Women in Kansas Farming Households », *Rural Sociology*, vol. 78, n° 2, 2013, p. 210-228.

²⁷⁵ Anthony Tchékémian, « Être agricultrice en France au XXI^e siècle », *op. cit.*

²⁷⁶ Céline Bessière, « Le soi, le couple, et la maisonnée exploitante », *op. cit.* ; Céline Bessière, « Travailler à l'extérieur », *op. cit.* ; Céline Bessière, « "Se marier pour aller jusqu'au bout ensemble?" », *op. cit.*

²⁷⁷ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*

²⁷⁸ « Ces variables sont surtout pertinentes sur le plan des responsabilités hors de l'exploitation et de la perception que les agricultrices ont de leur métier. » Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels », *op. cit.*

²⁷⁹ Marie Gillet et Dominique Jacques-Jouvenot, « La dépendance dans l'indépendance », *op. cit.*

tendance à adhérer à l'idéologie de la famille agricole patriarcale et à considérer ce modèle comme une nécessité pour la bonne vie de l'entreprise²⁸⁰.

Cette socialisation avant l'entrée dans le métier peut aussi agir différemment. Les agricultrices issues de familles non agricoles ont tendance à conserver leurs emplois, même après le mariage²⁸¹, une situation qui se révèle de plus en plus commune²⁸².

Madlyne Samak montre par exemple que la division sexuée du travail agricole peut être plus marquée entre agricultrices et agriculteurs qui ne sont pas issus de familles agricoles qu'elle ne l'est dans les familles d'héritières et d'héritiers²⁸³. Les entretiens qu'elle a réalisés auprès de maraîchères et de maraîchers biologiques des Alpes-Maritimes (France) révèlent que l'entrée dans le métier suppose pour les femmes un « déclassement socioéconomique », un renoncement à la carrière professionnelle « stable et vécue sans difficulté » qu'elles avaient entamée ainsi qu'une « forte réassignation de genre au travail domestique ». « En matière de statut professionnel », écrit-elle, « la situation des agricultrices "néorurales" creuse parfois davantage encore l'écart entre femmes et hommes observé dans les exploitations plus anciennes²⁸⁴ ». Selon l'autrice, leur non-déclaration est d'abord le fait de contraintes économiques, mais aussi d'autres facteurs :

parce qu'ils se situent le plus souvent dans une économie de la survie, ces agriculteur·rice·s [néoruraux·ales] sont contraint·e·s de s'accommoder de configurations statutaires inégalitaires en termes de genre. Mais ces rapports inégaux s'expliquent aussi par la méconnaissance relative des risques encourus et des manières de s'en prémunir²⁸⁵.

Formation spécialisée en agriculture

La littérature consultée nous indique que la formation fait également varier les rapports au métier. Les agricultrices qui disposent d'une formation parviennent davantage que les autres à reconstruire des espaces d'autonomie et à obtenir des formes de reconnaissance professionnelle²⁸⁶. Aussi, elles sont plus nombreuses à travailler « à temps plein » dans l'entreprise²⁸⁷.

²⁸⁰ Linda Price et Nick Evans, « From 'As Good as Gold' to 'Gold Diggers' », *op. cit.*

²⁸¹ Christophe Giraud et Jacques Rémy, « Les choix des conjoints », *op. cit.*

²⁸² Céline Bessière, « Les séparations conjugales », *op. cit.*; Christophe Giraud et Jacques Rémy, « Les choix des conjoints », *op. cit.*; Alice Barthez, « Femmes dans l'agriculture », *op. cit.*

²⁸³ Madlyne Samak, « Le prix du "retour" », *op. cit.*

²⁸⁴ *Ibid.*

²⁸⁵ *Ibid.*

²⁸⁶ Annie Dufour et Christophe Giraud, « Le travail dans les exploitations », *op. cit.*

²⁸⁷ MAPAQ, « Les agricultrices du Québec », *op. cit.*

D'abord, il apparaît que les agricultrices sont davantage diplômées que leurs homologues masculins, mais qu'elles sont moins souvent spécialisées en agriculture²⁸⁸. À la différence des hommes, elles suivraient davantage leur formation agricole dans le cadre de la formation continue²⁸⁹. Les diplômes agricoles des hommes auraient donc tendance à être supérieurs à ceux des femmes²⁹⁰. Ces données seraient cependant à vérifier dans le contexte qui nous intéresse.

Certaines femmes suivent une formation agricole à même leurs scolarités²⁹¹. On assiste à une augmentation du nombre d'étudiantes au sein des écoles et facultés d'enseignement agricole²⁹², notamment au Québec. Cependant, à partir d'une étude sur la socialisation et la formation sexuée en agriculture en France, Annie Rieu et Sabrina Dahache montrent que les filles inscrites dans des programmes de formation agricole sont souvent mises à l'écart durant leurs stages, où elles sont plus souvent observatrices qu'actrices. Aline Bihler, Jérôme Loan et Valérie Miéville-Ott ont également indiqué que, dans le cadre de la formation agricole, les femmes ont plus de difficultés que les hommes à trouver un stage²⁹³.

Engagement syndical

L'activisme syndical constitue un autre facteur d'émancipation des agricultrices²⁹⁴, et ce, « même si ces dernières ne considèrent pas l'investissement des lieux de décisions comme une stratégie d'intégration prioritaire²⁹⁵ ». Les plus actives sont généralement celles qui se sont installées à titre individuel hors cadre familial ou conjugal²⁹⁶ : « c'est la conjonction de leur exercice d'un travail spécialisé et autonome, et leur inscription dans de multiples collectifs professionnels qui leur permet de pratiquer leur métier à parité²⁹⁷ ».

²⁸⁸ *Ibid.*; Chloe Dunne, Christie Sietou et Paul Wilson, « Investigating the Economic Visibility », *op. cit.*; Annie Rieu et Sabrina Dahache, « S'installer comme agricultrice », *op. cit.*; Annie Rieu, « Agricultrices et professionnalisation », *op. cit.*

²⁸⁹ Anne-Marie Rieu, « Itinéraires socioprofessionnels », *op. cit.*

²⁹⁰ Annie Rieu et Sabrina Dahache, « S'installer comme agricultrice », *op. cit.*

²⁹¹ *Ibid.*

²⁹² Marie-Pierre Dufresne, « Pratiques alternatives », *op. cit.*

²⁹³ Aline Bihler, Jérôme Loan et Valérie Miéville, « La place des femmes en agriculture », *op. cit.*

²⁹⁴ Annie Rieu, « Agricultrices et professionnalisation », *op. cit.*

²⁹⁵ Annie Rieu, « Agriculture et rapports sociaux de sexe », *op. cit.* Celles qui participent aux structures du syndicalisme le font de manière plus « modérée » que les hommes, en raison de leur investissement dans la sphère privée et du temps disponible : « leur temps est compté et ne leur permet que difficilement de s'engager dans des activités syndicales et politiques, ce qui les rend partiellement invisibles dans la profession agricole » (Agnès Terrieux, « Une approche par les rapports de genre », *op. cit.*, p. 5). Le manque d'écoute et de prise en considération de leur avis, les préjugés et commentaires sexistes, le manque de collaboration des conjoints, le manque de confiance en soi, le doute au sujet de leurs compétences, les modes de recrutement liés aux réseaux de connaissance, la crainte de la réprobation des familles ou des voisins, l'absence d'autres femmes : tous ces facteurs concourent à limiter leur participation aux structures syndicales, surtout au niveau régional. Voir Fédération des agricultrices du Québec, « Égalité entre les femmes et les hommes », *op. cit.*; Gabrielle Lemarier-Saulnier, « Étude sur le travail invisible », *op. cit.*; Aline Bihler, Jérôme Loan et Valérie Miéville-Ott, « La place des femmes en agriculture », *op. cit.*; Annie Rieu et Géraldine Fric, « Agricultrices et syndicalisme », *op. cit.*

²⁹⁶ *Ibid.*

²⁹⁷ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*

La littérature indique que l'on retrouve dans le syndicalisme agricole la même division sexuelle que l'on retrouve sur les exploitations²⁹⁸. L'équité n'y étant pas atteinte, les femmes y sont largement sous-représentées²⁹⁹. Le constat est le même au sein des organisations « syndicales » progressistes³⁰⁰, où le référentiel demeure masculin. Les informations recueillies dans le cadre de la consultation *Femmes et ruralité* montrent que 69 % des femmes considèrent qu'elles sont sous-représentées dans les postes décisionnels agricoles : « Lorsque des gens sont approchés pour être élus sur des postes, c'est souvent le producteur qui est ciblé. Il est rare que la femme soit recrutée en premier³⁰¹. »

La chercheuse australienne Barbara Pini a pour sa part montré que les femmes qui occupent une position de leader dans des instances agricoles doivent intégrer des comportements et des pratiques masculines, tout en évitant d'être perçues comme « trop masculines ». Constamment rappelées à leur statut de femmes (surtout lorsqu'elles ont de jeunes enfants), elles doivent par ailleurs éviter les discussions sur la famille, dissimuler leurs grossesses et réprimer leurs émotions³⁰².

Un ensemble d'études suggèrent qu'une culture masculiniste — perceptible dans le langage utilisé, les pratiques de ségrégation entre hommes et femmes et le fonctionnement des instances syndicales — rebute les femmes³⁰³.

²⁹⁸ Annie Rieu et Géraldine Fric, « Agricultrices et syndicalisme », *op. cit.*

²⁹⁹ Selon Sally Shortall, les femmes seraient sous-représentées dans les instances agricoles à l'échelle de l'Occident. Sally Shortall, « Women in the Field: Women, Farming and Organizations », *Gender, Work & Organization*, vol. 8, n° 2, 2001, p. 164-181. Voir aussi Chloe Dunne, Christie Sietou et Paul Wilson, « Investigating the Economic Visibility », *op. cit.*; Aline Bihler, Jérôme Loan et Valérie Miéville-Ott, « La place des femmes en agriculture », *op. cit.*; MAPAQ, « Les agricultrices du Québec », *op. cit.*

³⁰⁰ Annie Rieu, « Agriculture et rapports sociaux de sexe », *op. cit.*

³⁰¹ Fédération des agricultrices du Québec, « Égalité entre les femmes et les hommes », *op. cit.*

³⁰² Barbara Pini, « The Third Sex: Women Leaders in Australian Agriculture », *Gender, Work & Organization*, vol. 12, n° 1, 2005, p. 73-88.

³⁰³ Chloe Dunne, Christie Sietou et Paul Wilson, « Investigating the Economic Visibility », *op. cit.*

Chapitre 2

Le portrait sociodémographique des répondantes et des répondants

Sexe et genre³⁰⁴

Notre échantillon comprend 223 hommes (43 %) et 290 femmes (56 %), dont une femme trans. Une personne n’a pas souhaité indiquer le sexe qui lui a été assigné à la naissance et se dit en questionnement par rapport à son identité de genre.

Pays de naissance

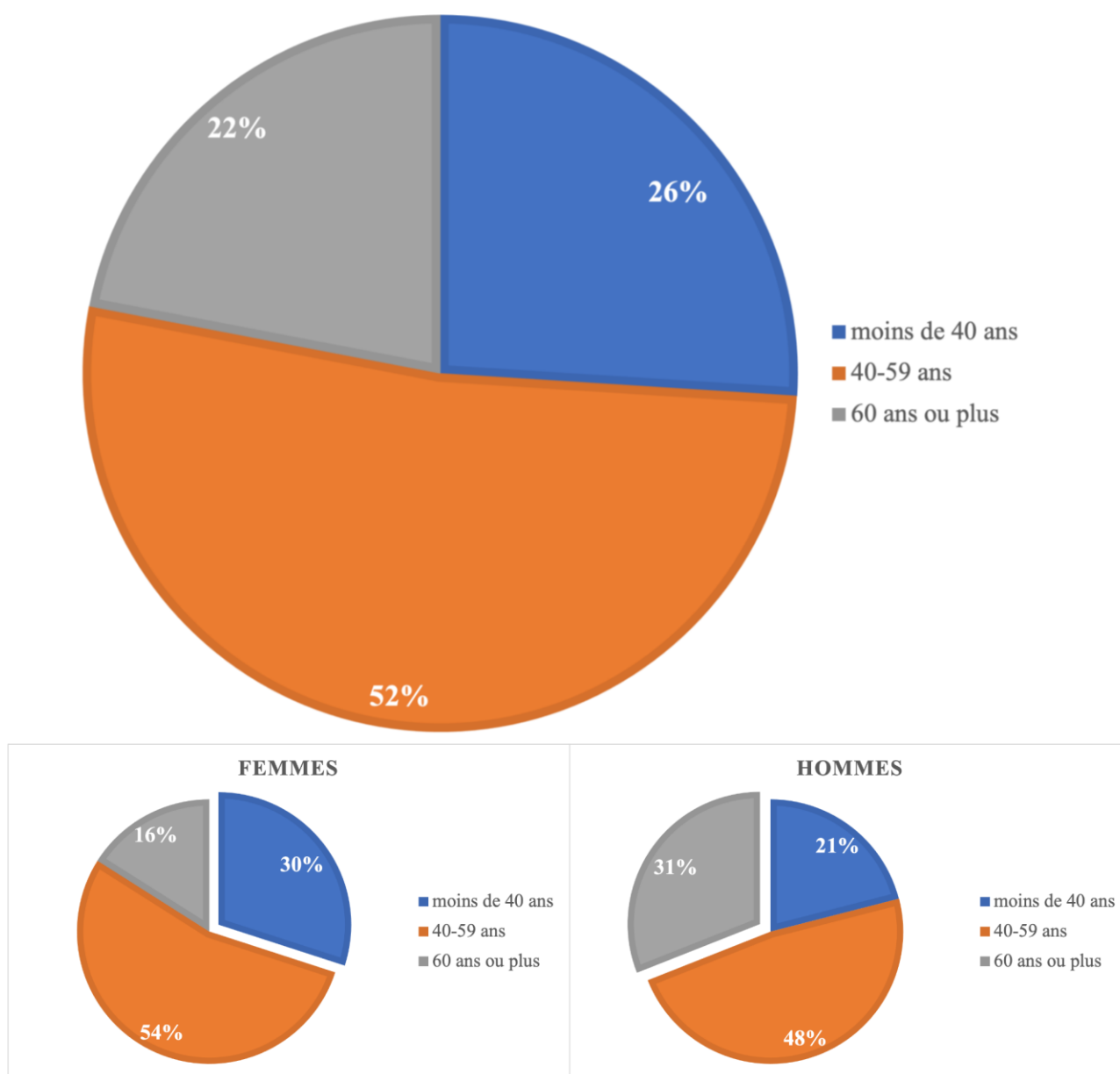
95 % des personnes enquêtées sont nées au Canada. Parmi les 5 % de répondantes et de répondants nés à l’extérieur du pays, 19 sont nés en Europe de l’Ouest, 3 sur le continent africain, 2 aux États-Unis, 1 en Asie et 1 en Europe de l’Est.

Ces chiffres correspondent au classement selon le pays de naissance du Recensement de l’agriculture de Statistique Canada (2016) — voulant que 96 % de la population agricole québécoise soit née au pays.

³⁰⁴ À noter qu’en conformité avec la recommandation du comité de suivi, nous avons distingué deux questions : le sexe assigné à la naissance (Quel était votre sexe à la naissance?) et l’identité de genre (Quelle est la catégorie de genre à laquelle vous vous identifiez?). La grande majorité des répondant(e)s a répondu aux deux questions. Une seule personne a indiqué que son genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Âge

Figure 2.1. Pourcentage des répondantes et répondants par tranche d'âge



Un peu plus du quart (26 %) des personnes enquêtées sont âgées de moins de 40 ans. Ils et elles font donc partie de « la relève agricole » au sens de la Fédération de la relève agricole du Québec (FRAQ).

Un peu plus de la moitié (52 %) ont entre 40 et 59 ans. 22 % ont 60 ans ou plus.

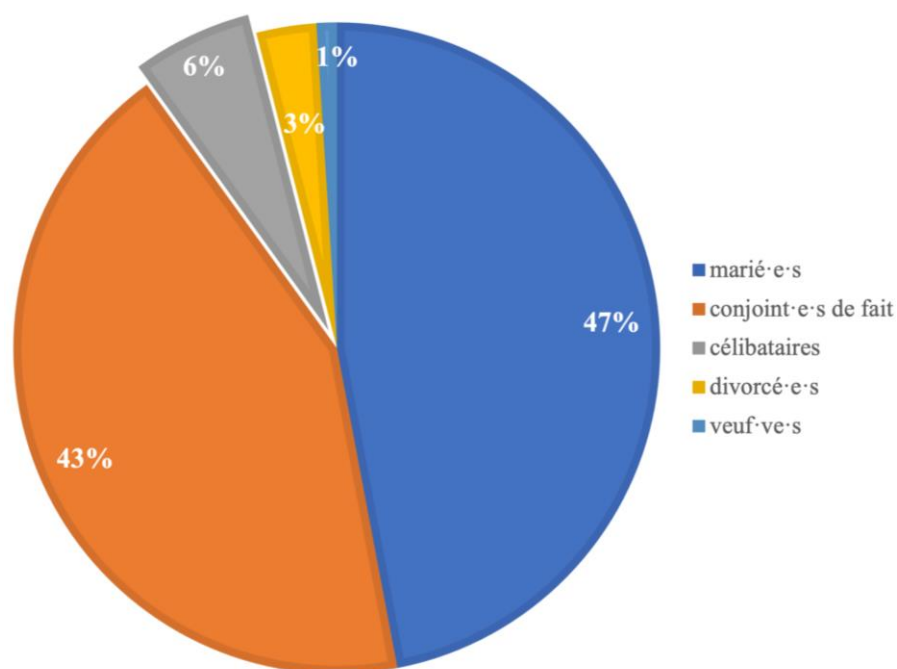
La moyenne d'âge est de 49 ans.

Globalement, dans l'échantillon, la distribution de l'âge varie en fonction du sexe³⁰⁵. On retrouve proportionnellement plus de femmes que d'hommes de la relève (30 % contre 21 %). Inversement, toute proportion gardée, les hommes approchant l'âge de la retraite (60 ans ou plus) sont plus nombreux que les femmes du même groupe d'âge (31 % contre 16 %).

Enfin, les femmes âgées de 40 à 59 ans forment le groupe majoritaire dans notre échantillon.

Situations conjugales et familiales

Figure 2.2. Pourcentage des répondantes et répondants par situation conjugale



La très grande majorité des répondantes et répondants (90 %) vivent en couple, soit 47 % personnes mariées et 43 % conjointes et conjoints de fait. Seulement 6 % des répondantes et répondants sont célibataires, 17 personnes sont divorcées et 7 sont veuves. Quatre répondantes (femmes) sont en couple avec une personne du même sexe.

On ne constate aucune différence significative entre les sexes du point de vue du statut conjugal. En effet, les personnes enquêtées, qu'elles soient des hommes ou des femmes, sont tout aussi susceptibles d'être mariées (48 % des femmes et 44 % des hommes), des conjointes ou des conjoints de fait (42 % et 44 %), célibataires (5 % et 7 %), divorcées (huit femmes et neuf hommes) ou veuves (cinq femmes et deux hommes).

³⁰⁵ À noter que, dans ce calcul comme dans ceux qui suivent, nous n'avons pas pris en compte la personne dont l'identité de genre est en questionnement.

Tableau 2.1. Pourcentage des répondantes et répondants par situation conjugale et par tranche d'âge

	moins de 40 ans	40-59 ans	60 ans ou plus	total
marié·e·s	31%	49%	60%	47%
conjoint·e·s de fait	61%	39%	31%	43%
célibataires	8%	5%	5%	6%
divorcé·e·s	0%	6%	1%	3%
veuf·ve·s	0%	2%	3%	1%

Le portrait varie cependant en fonction de l'âge des répondantes et répondants (tableau 2.1.). Si les différents groupes d'âge sont aussi nombreux à être en couple, les répondantes ou répondants plus âgés ont davantage tendance à être mariés.

Tableau 2.2. Pourcentage des répondantes et répondants ayant au moins un enfant à la maison, selon le sexe

	femmes	hommes	total
aucun enfant à la maison	40%	49%	44%
au moins un enfant à la maison à temps plein	56%	46%	52%
au moins un enfant à la maison en garde partagée	4%	6%	4%

87 % des répondantes et répondants déclarent avoir un ou plusieurs enfants, pour une moyenne de 2,36 enfants (incluant ceux et celles qui n'en ont pas). Parmi ceux et celles qui ont des enfants, 56 % indiquent avoir au moins un enfant à la maison, à temps plein (52 %) ou en garde partagée (19 personnes). Le tableau 2.2. montre la répartition selon le sexe.

44 % des répondantes et répondants déclarent avoir au moins un enfant mineur, soit entre zéro et six enfants. En moyenne, on compte un (1,02) enfant mineur par famille.

Seulement 19 personnes enquêtées déclarent avoir une ou des personnes à charge, généralement des parents, une conjointe ou un conjoint ou un membre de la belle-famille. Toute proportion gardée, les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes à déclarer avoir la responsabilité d'une ou de personnes âgées ou dépendantes (12 contre 7). Cet écart s'amenuise lorsque l'on ne considère pas les personnes ayant indiqué avoir leur partenaire de vie à charge (neuf contre six). Alors, 15 répondantes et répondants seulement sont concernés par cette question.

Origine familiale

57 % de nos personnes enquêtées sont issues d'une famille agricole, soit 49 % des femmes et 68 % des hommes. Parmi ces personnes, la majorité (58 %) affirme que leurs deux parents sont/étaient agriculteurs ou agricultrices (63 % des femmes contre 54 % des hommes). 41 % indiquent que seul leur père est/était agriculteur (37 % des femmes contre 45 % des hommes). Seulement deux personnes disent que leur mère uniquement est/était agricultrice (aucune femme, deux hommes).

Tableau 2.3. Origine familiale des répondantes et répondants

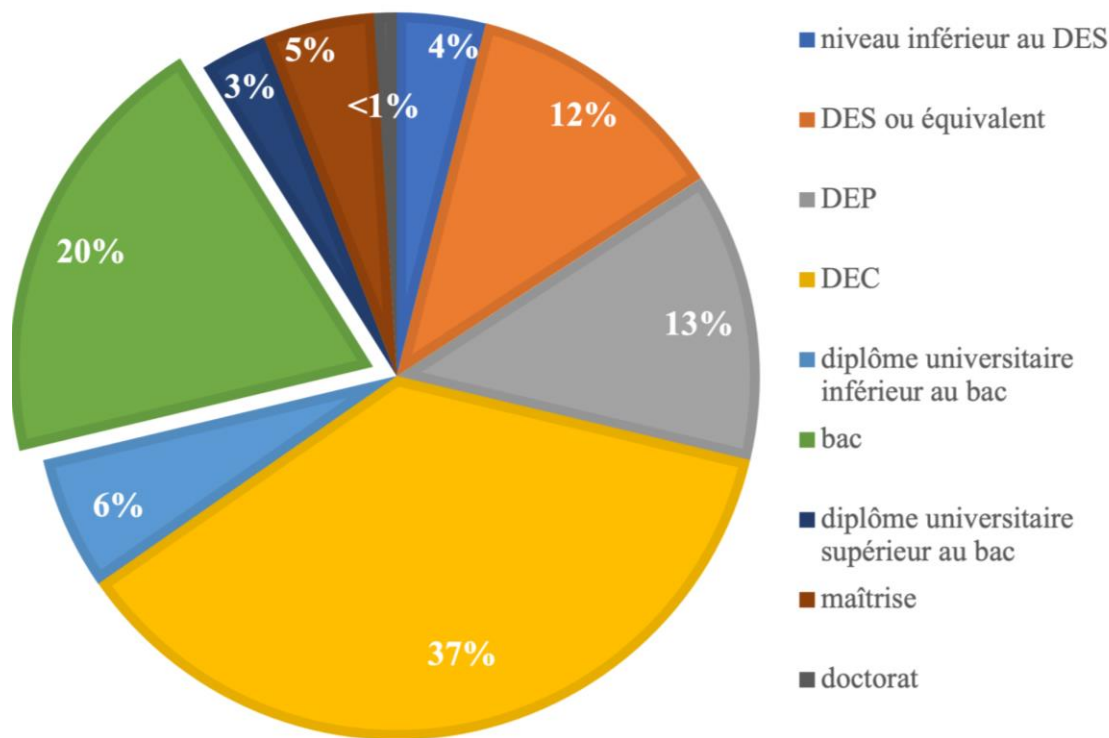
	femmes	hommes	total
Le·la répondant·e et son·sa conjoint·e sont issu·e·s d'une famille agricole	32%	29%	31%
Le·la répondant·e est issu·e d'une famille agricole, mais pas son·sa conjoint·e	18%	40%	
Le·la répondant·e n'est pas issu·e d'une famille agricole, mais son·sa conjoint·e l'est	28%	7%	46%
Ni le·la répondant·e ni son·sa conjoint·e sont issu·e·s d'une famille agricole	22%	24%	23%
total	100%	100%	100%

Parmi les personnes en couple, près de la moitié (46 %) indiquent que leur partenaire de vie n'est pas issu ou issue du même milieu qu'elles (une ou un des membres du couple est issu d'une famille agricole et l'autre non). Près du tiers de ces personnes (31 %) spécifient au contraire que leur conjointe ou conjoint et elles sont tous deux issus du monde agricole, et près du quart (23 %) indiquent qu'aucune ou aucun des deux n'en est issu (tableau 2.3).

Cette distribution varie fortement selon le sexe, le scénario impliquant un homme issu d'une famille agricole avec une conjointe issue d'un autre milieu étant beaucoup plus fréquent que l'inverse.

Scolarité

Figure 2.3. Pourcentage des répondantes et répondants par niveau de scolarité



Environ le tiers (34 %) des personnes enquêtées déclarent avoir fréquenté l'université et obtenu un grade, un certificat ou un diplôme universitaire.

Tableau 2.4. Pourcentage des personnes enquêtées ayant fréquenté l'université, selon le sexe et le groupe d'âge

	femmes	hommes	total
moins de 40 ans	41%	30%	37%
40-59 ans	37%	32%	36%
60 ans ou plus	32%	20%	25%
total	38%	28%	34%

Les femmes de notre échantillon sont significativement plus scolarisées que les hommes. Elles sont proportionnellement plus nombreuses à détenir un diplôme universitaire (38 % contre 28 %), tous groupes d'âge confondus (tableau 2.4.). Chez les jeunes femmes de moins de 40 ans, cette proportion atteint 41 %.

Les personnes enquêtées de moins de 60 ans sont proportionnellement plus nombreuses à avoir fréquenté l'université que les 60 ans ou plus.

Formation

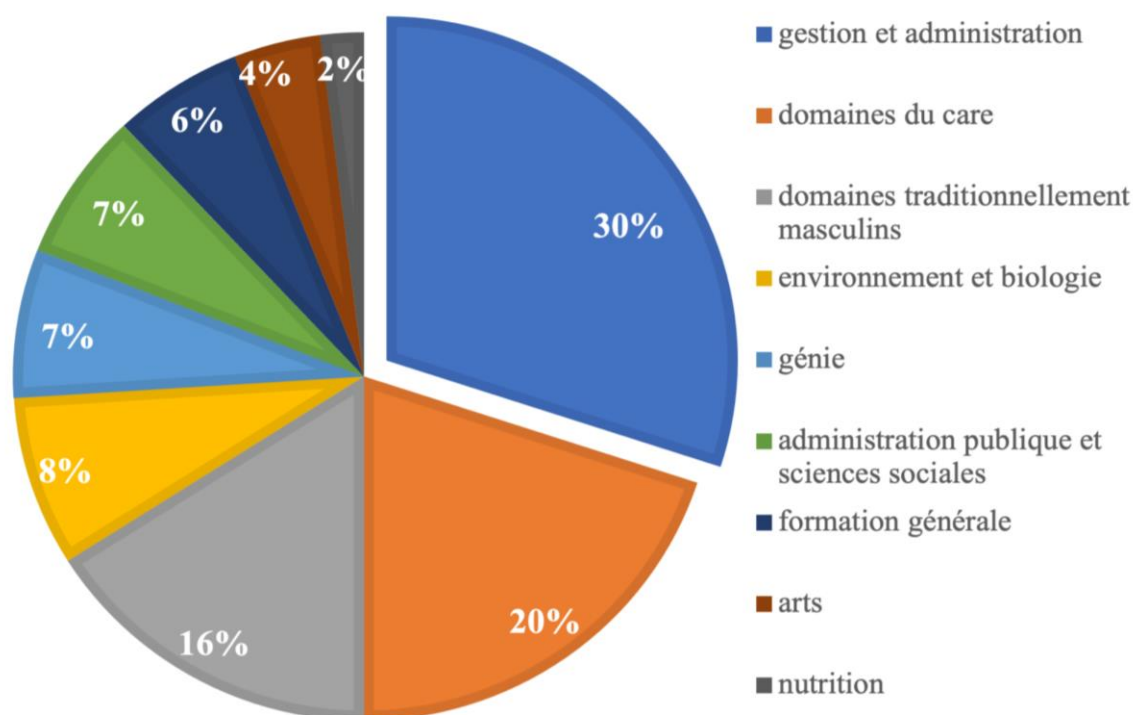
Tableau 2.5. Pourcentage des personnes enquêtées ayant une formation spécialisée en agriculture, selon le sexe et le groupe d'âge

	femmes	hommes	total
moins de 40 ans	51%	63%	55%
40-59 ans	34%	36%	35%
60 ans ou plus	21%	32%	28%
total	37%	40%	39%

Pour 39 % des répondantes et répondants, le plus haut niveau de scolarité atteint est en agriculture. À ce chapitre, on constate peu de différences selon le sexe. En effet, globalement, les femmes sont à peu près aussi nombreuses que les hommes à se spécialiser en agriculture (37 % contre 40 %).

Si l'on ventile les résultats en fonction du groupe d'âge, on observe toutefois que les hommes de la relève sont plus nombreux que les femmes du même groupe d'âge à choisir une formation spécialisée en agriculture (63 % contre 51 %). Or, les femmes de la relève sont plus nombreuses que les autres femmes à se spécialiser dans le domaine.

Figure 2.4. Formations non agricoles



61 % des répondantes et répondants ont obtenu un diplôme en dehors de l'agriculture. Parmi ces personnes, les femmes sont plus nombreuses à avoir obtenu un diplôme dans une formation en lien avec les métiers du *care*³⁰⁶ (26 % contre 11 %), de même qu'en gestion ou administration (39 % contre 19 %), tandis que les hommes sont plus nombreux à avoir obtenu un diplôme dans un domaine traditionnellement masculin³⁰⁷ (36 % contre 2 %), de même qu'en administration publique et sciences sociales³⁰⁸ (10 % contre 4 %). Dans notre échantillon, on retrouve également des personnes diplômées en environnement et biologie (8 %), en génie (7 %), en arts (huit personnes) et en nutrition (quatre personnes). 6 % déclarent détenir une formation générale. Par ailleurs, chez nos répondantes (femmes), la « prédilection » pour les métiers du *care* apparaît comme une constante, de génération en génération.

On remarque enfin que les personnes enquêtées issues d'une famille agricole sont plus susceptibles d'avoir étudié en agriculture que les autres (48 % contre 26 %). Inversement, les personnes issues d'une famille non agricole sont proportionnellement plus nombreuses à avoir reçu une formation dans un autre domaine (74 % contre 52 %).

Expériences professionnelles antérieures à l'installation en agriculture

Près des deux tiers (64 %) des répondantes et répondants déclarent avoir occupé au moins un emploi avant de s'établir dans le métier. C'est le cas de 73 % des femmes et de 52 % des hommes de notre échantillon. Le tiers des répondantes (32 %) déclarent avoir occupé au moins *deux emplois* avant de s'installer en agriculture, contre un peu moins du quart des répondants masculins (23 %).

Ces résultats suggèrent que les personnes que nous avons enquêtées ont acquis différentes expériences professionnelles avant d'entrer dans le métier d'agriculteur et agricultrice, le plus souvent en *agronomie-agriculture-services agricoles* ou en *gestion-administration-comptabilité*. Les emplois occupés sont cependant très variés (tableau 2.6.).

³⁰⁶ Santé, soins infirmiers, physiothérapie, travail social, psychologie, éducation, massothérapie, etc.

³⁰⁷ Mécanique, machinerie lourde, menuiserie, montage de ligne, soudage, usinage, construction, électricité, automatisation de procédé, sécurité incendie, formation militaire, etc.

³⁰⁸ Administration publique, développement régional, urbanisme, droit, économie, géographie, histoire, sciences politiques, communications, etc.

Tableau 2.6. Expériences professionnelles avant l'entrée dans le métier agricole, selon le sexe

	femmes	hommes	total
agronomie, agriculture, services agricoles	20%	10%	15%
alimentation, restauration	6%	3%	4%
création, design	3%	1%	3%
développement, coopération, politique	3%	3%	3%
enseignement, éducation	8%	4%	6%
environnement, forêt	3%	4%	4%
esthétique, coiffure, couture	6%	< 1%	4%
finances, fiscalité, assurances	7%	4%	6%
gestion, administration, comptabilité	16%	13%	14%
horticulture ornementale, aménagement paysager, pépinière	3%	2%	2%
informatique, génie	2%	9%	5%
métiers traditionnellement masculins	1%	13%	7%
métier de la recherche	6%	2%	4%
santé et services sociaux	11%	3%	8%
sécurité civile	4%	3%	4%
service à la clientèle	6%	2%	4%
tourisme et hôtellerie, loisirs, voyage, événementiel	3%	1%	2%
vente, commercialisation, publicité, marketing, communications	1%	1%	1%
autres	6%	5%	6%

Ainsi, 1 femme sur 5 (20 %) dit avoir occupé un emploi dans le domaine de l'agronomie, de l'agriculture ou des services agricoles (contre 1 homme sur 10) avant de s'établir en agriculture. 16 % des répondantes (femmes) ont déjà travaillé en gestion, en administration ou en comptabilité, travail pour lequel elles étaient rémunérées (contre 13 % des hommes). 11 % ont travaillé dans le secteur de la santé et des services sociaux. 13 % des hommes ont exercé un métier traditionnellement masculin.

Entrée dans le métier

Tableau 2.7. Mode d'entrée dans le métier, selon le sexe

	femmes	hommes	total
avec mon·ma conjoint·e	67%	25%	49%
avec un ou des membres de ma famille*	17%	51%	32%
avec un ou des associé·e·s non familiaux	3%	4%	4%
seul·e	13%	19%	15%
autre	< 1%	< 1%	< 1%

* Frères, sœurs, parents, enfants d'âge adulte.

Le tableau 2.7. montre que la majorité des répondantes et répondants ne sont pas entrés seuls dans le métier. Les femmes sont entrées dans le métier avec leurs conjoints, tandis que les hommes l'ont fait avec un ou des membres de la famille (frères, sœurs, parents, enfants d'âge adulte).

Tableau 2.8. Mode d'entrée dans le métier, selon le sexe et l'âge

		femmes	hommes	total
avec mon·ma conjoint·e	moins de 40 ans	54%	9%	38%
	40-59 ans	67%	29%	52%
	60 ans ou plus	94%	30%	56%
avec un ou des membres de ma famille*	moins de 40 ans	27%	63%	40%
	40-59 ans	16%	49%	28%
	60 ans ou plus	2%	46%	28%
avec un ou des associé·e·s non familiaux	moins de 40 ans	3%	7%	5%
	40-59 ans	3%	3%	3%
	60 ans ou plus	2%	5%	4%
seul·e	moins de 40 ans	16%	22%	18%
	40-59 ans	14%	19%	16%
	60 ans ou plus	2%	18%	12%

Dans notre échantillon, les hommes de la relève sont particulièrement peu nombreux (9 %) à déclarer être entrés dans le métier avec leur conjointe, alors qu'à l'inverse, 54 % des femmes de moins de 40 ans ont déclaré être entrées dans le métier avec leurs conjoints.

Statuts professionnels

Nous avons demandé aux répondantes et répondants quel est le titre le plus approprié pour désigner leur statut. Ils et elles devaient sélectionner un maximum de deux réponses parmi les réponses proposées³⁰⁹. Ils et elles avaient aussi la possibilité d'ajouter une option de réponse « autre ».

Tableau 2.9. Statuts déclarés, selon le sexe

	femmes	hommes	total
salarié·e dans l'entreprise agricole	11%	10%	10%
propriétaire unique de l'entreprise agricole	15%	25%	19%
copropriétaire de l'entreprise agricole	80%	74%	77%
conjoint·e de producteur·trice agricole	9%	2%	6%
fermier·ière de famille	4%	5%	5%
au foyer	4%	1%	3%
salarié·e hors de l'entreprise agricole	13%	6%	10%
travailleur·euse autonome	8%	9%	8%
aidant·e naturel·le	< 1%	1%	< 1%
autres*	1%	2%	2%

* « Copropriétaire sans parts », « entrepreneuse agricole », « commis comptable », « retraité·e », « agriculteur bénévole », « paysan » et « rentier ».

Les résultats nous indiquent que le statut le plus répandu parmi les personnes enquêtées est celui de copropriétaire d'une entreprise agricole (77 %, soit 80 % des femmes et 74 % des hommes). Suit le statut de propriétaire unique (19 %, soit 15 % des femmes et 25 % des hommes). Il est à ce sujet intéressant de noter que, dans notre échantillon du moins, les agriculteurs et agricultrices ont peu tendance à s'identifier en tant que personne salariée dans leurs entreprises (10 %), et ce, qu'ils ou elles perçoivent ou non un salaire.

On remarque également que les femmes de notre échantillon sont peu nombreuses à s'identifier principalement en tant que conjointe de producteur. Ce statut demeure assez marginal (9 %), tout comme celui de femme ou mère au foyer (12 personnes), et ce, peu importe le groupe d'âge. Tout au contraire, la plupart des femmes (93 %) s'identifient prioritairement en tant que propriétaires ou copropriétaires de leurs entreprises³¹⁰.

Ce résultat peut à priori surprendre, compte tenu de l'état de la littérature à ce sujet.

³⁰⁹ À noter que le choix de réponses proposé aux répondantes et répondants a été construit à partir des différents statuts que nous avons préalablement identifiés dans la littérature.

³¹⁰ À noter que 2 % des répondantes ont sélectionné « propriétaire unique de l'entreprise agricole » et « copropriétaire de l'entreprise agricole », d'où le fait que les chiffres ne se recoupent pas parfaitement.

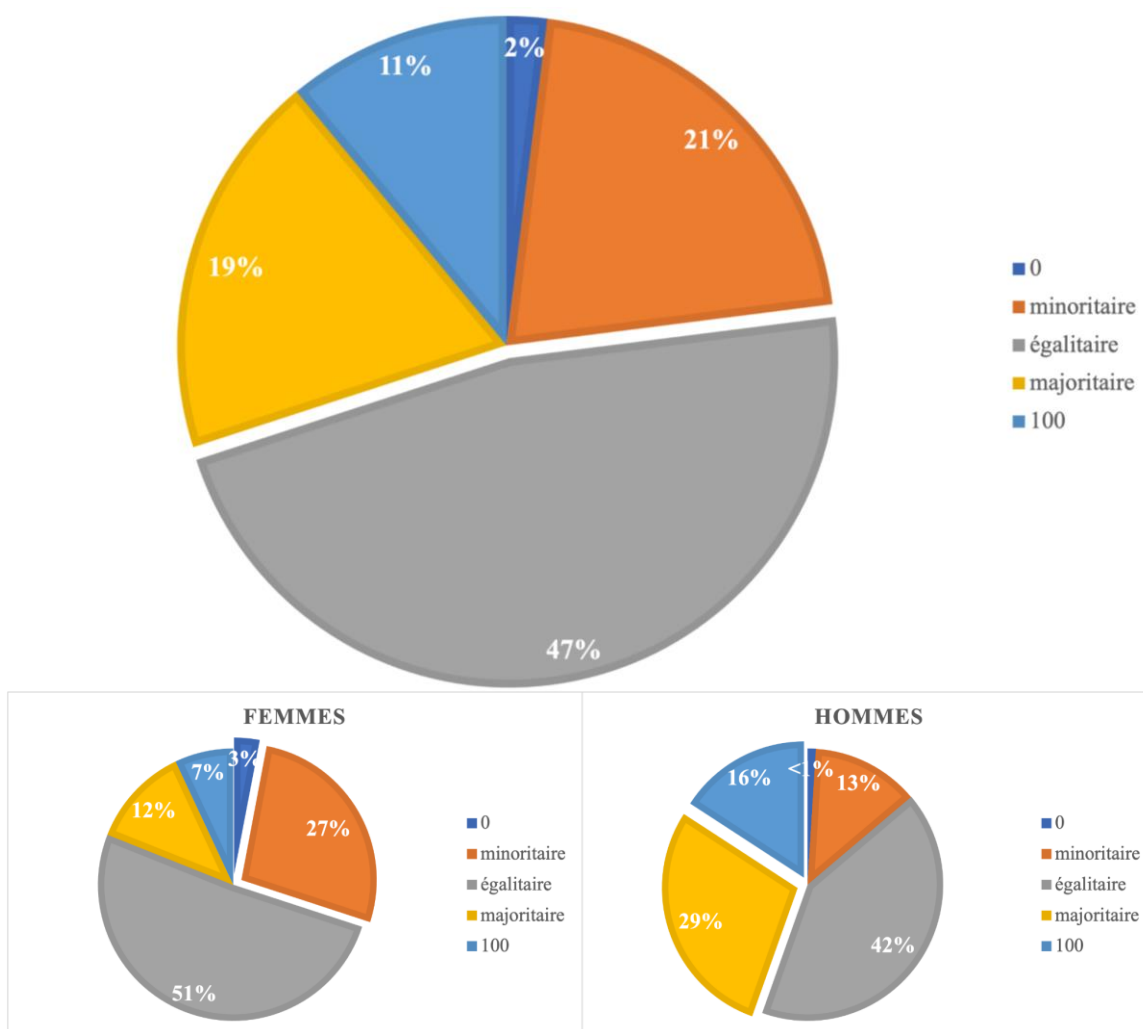
Pourcentage de parts dans les entreprises

La société par actions et la société en nom collectif, qui permet aux individus de s'associer pour faire des affaires, sont de loin les formes juridiques les plus adoptées par nos personnes enquêtées pour leurs entreprises. Ensemble, elles forment 82 % des entreprises de notre échantillon (54 % et 28 % respectivement). Contrairement à la société par actions, la société en nom collectif engage la responsabilité personnelle des associées et associés, qui doivent déclarer, à titre individuel, la part des revenus de l'entreprise à laquelle ils et elles ont droit. Par conséquent, on la retrouve majoritairement dans les entreprises où le chiffre d'affaires ne dépasse pas 100 000 \$.

17 % des personnes enquêtées déclarent une entreprise individuelle. On retrouve trois coopératives, deux OBNL et deux sociétés en commandite.

À l'échelle du Québec, la société est également la forme juridique la plus répandue, mais dans une moindre proportion (56 %).

Figure 2.5. Pourcentage des parts détenues par les répondantes et répondants dans les entreprises constituées en société



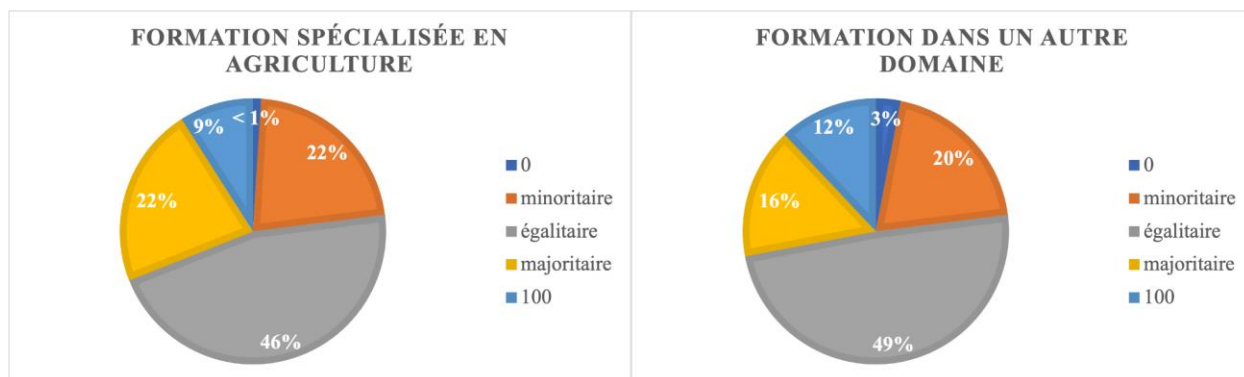
Globalement, près de la moitié des répondantes et répondants (47 %) possèdent la moitié des parts dans les entreprises constituées en société. Seulement 11 % disent être propriétaire unique. Sept personnes seulement indiquent n'avoir aucune part dans l'entreprise.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper une position minoritaire dans ces entreprises (27 % contre 13 %), *particulièrement chez les plus de 40 ans* (20 % des moins de 40 ans, 29 % des 40-59 ans et 34 % des 60 ans ou plus). Dans l'ensemble, ce sont les femmes qui n'ont pas de parts (six sur sept). Elles sont également moins nombreuses à être majoritaires (12 % contre 29 %) ou propriétaires uniques (7 % contre 16 %). Ce résultat va dans le même sens que le dernier portrait de la relève agricole au Québec (MAPAQ, 2018), qui montrait que les agricultrices de la relève sont moins nombreuses que les jeunes agriculteurs à être majoritaires dans leur entreprise, mais que la proportion de celles qui possèdent au moins la moitié des parts est en augmentation, étant passée de 62 % à 67 % entre 2011 et 2016.

D'autres facteurs influencent le pourcentage de parts détenues par nos répondantes et répondants dans leurs entreprises. Ainsi, les personnes qui ne sont pas issues d'une famille agricole sont un peu plus susceptibles que les autres de se répartir le capital social de manière égalitaire (53 % contre 44 %). Inversement, les personnes issues d'une famille agricole sont un peu plus nombreuses à occuper une position majoritaire dans leur entreprise (24 % contre 12 %). Lorsque l'on tient compte du sexe des répondantes et répondants, on observe que ces différences tiennent en grande partie au statut des hommes.

Le fait de détenir une formation professionnelle dans le domaine n'a qu'une incidence limitée sur le pourcentage des parts détenues par les femmes au sein des entreprises. Il existe en effet très peu de différences entre les personnes formées en agriculture et celles formées dans d'autres domaines au chapitre du pourcentage de parts détenues au sein des entreprises (figure 2.6). Cela est vrai pour les femmes et pour les hommes.

Figure 2.6. Pourcentage des parts détenues par les répondantes et répondants dans les entreprises constituées en société, selon la formation



Les femmes de notre échantillon sont proportionnellement plus nombreuses à être majoritaires ou propriétaires uniques des microentreprises (moins de 10 000 \$ de chiffre d'affaires). À l'inverse, elles sont moins présentes dans les grandes entreprises (250 000 \$ ou plus), où le tiers d'entre elles sont minoritaires ou ne possèdent aucune part (cela est également vrai dans les moyennes entreprises). Dans les grandes entreprises, un homme sur deux (52 %) est majoritaire ou propriétaire unique. Encore une fois, ces résultats vont dans le même sens que la littérature.

Figure 2.7. Pourcentage des parts détenues par les répondantes et répondants dans les microentreprises, selon le sexe

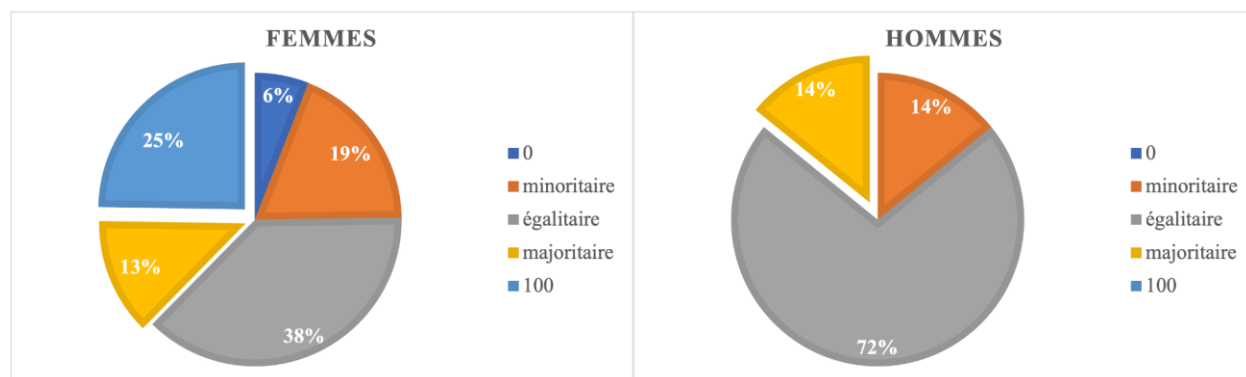
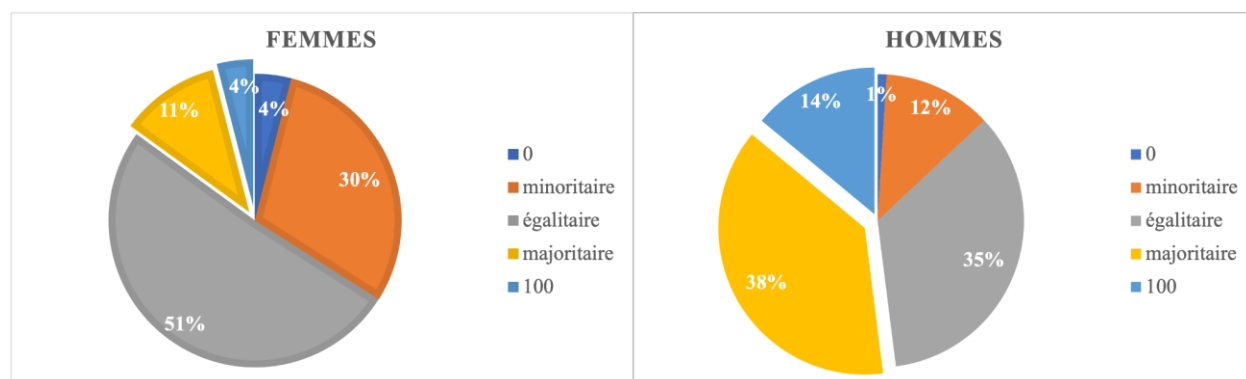


Figure 2.8. Pourcentage des parts détenues par les répondantes et répondants dans les grandes entreprises, selon le sexe



On remarque enfin qu'il n'y a pas de correspondance exacte entre le statut déclaré par les enquêtées (femmes) et leur statut juridique si l'on raisonne en termes de parts détenues, puisque 83 % des femmes de notre échantillon sont juridiquement propriétaires ou copropriétaires d'une entreprise constituée en société, en ce sens qu'elles possèdent des parts dans une société ou qu'elles sont installées en solo à la tête d'une entreprise individuelle. Ce constat demeure valide pour les hommes.

Mode d'établissement

Tableau 2.10. Mode d'établissement, selon le sexe

	femmes	hommes	total
démarrage	42%	33%	38%
transfert familial	48%	60%	53%
transfert non familial	10%	7%	9%
total	100%	100%	100%

Tableau 2.11. Pourcentage des répondantes et répondants ayant bénéficié d'un transfert familial qui ont hérité de l'entreprise de leur propre famille, selon le groupe d'âge et le sexe

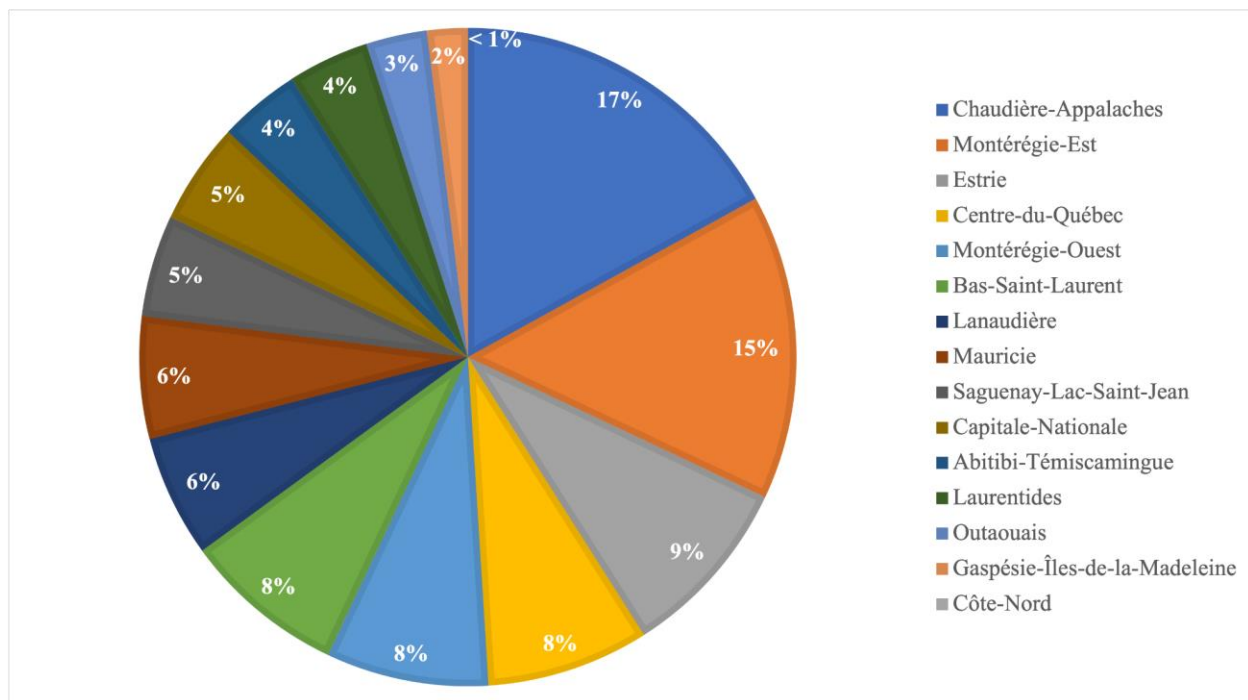
	femmes	hommes	total
moins de 40 ans	63%	100%	77%
40-59 ans	42%	90%	65%
60 ans ou plus	11%	95%	62%
total	42%	94%	67%

Parmi les répondantes et répondants qui ont bénéficié d'un transfert familial (53 %), les deux tiers (67 %) déclarent que la ferme appartenait à leurs propres familles (contre le tiers à la famille de leur conjoint). Globalement, les hommes sont significativement plus nombreux que les femmes (94 % contre 42 %) à déclarer que l'entreprise appartenait à leurs propres familles. Seulement 6 % d'entre eux disent que la ferme dont ils ont hérité appartenait à la famille de leurs conjointes. C'est le cas de 58 % des femmes.

Toute proportion gardée, les jeunes femmes qui bénéficient d'un transfert familial sont plus nombreuses à hériter de leurs propres familles que les générations précédentes.

Régions de production

Figure 2.9. Distribution régionale des entreprises



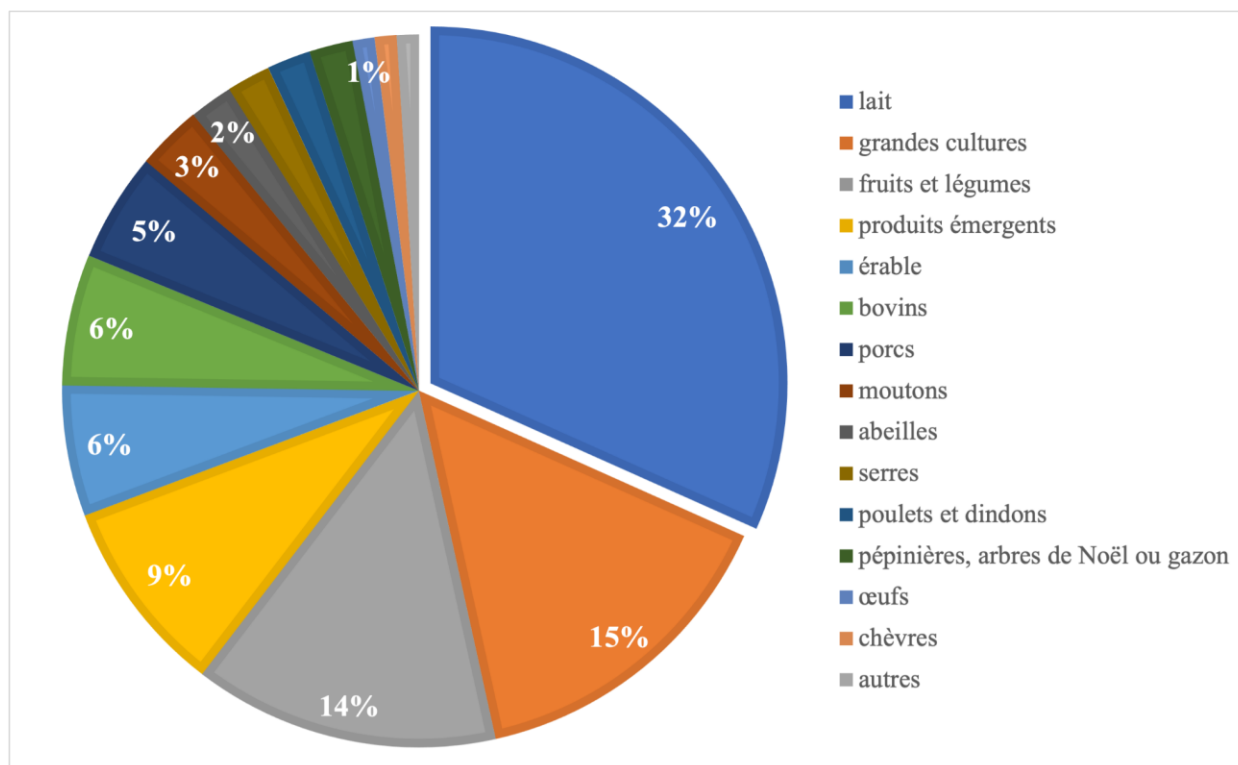
La figure 2.9 décrit la distribution régionale des entreprises de notre échantillon. Près du tiers (32 %) des entreprises exercent principalement leurs activités en Chaudière-Appalaches ou en Montérégie-Est. Nous retrouvons en revanche des entreprises dans l'ensemble des régions administratives du Québec, à l'exception de Montréal, de Laval et du Nord-du-Québec.

Ces chiffres correspondent en tout point à la distribution régionale des entreprises agricoles au Québec, selon le Recensement de l'agriculture de Statistique Canada (2016).

Secteurs de production

Notre échantillon reflète également une certaine diversité sur le plan de l'orientation productive.

Figure 2.10. Pourcentage des répondantes et répondants par orientation productive principale



Près du tiers (32 %) des personnes enquêtées ont le lait pour production principale, ce qui correspond à la réalité de la production agricole au Québec. Suivent les grandes cultures (céréales, oléagineux, grains, légumineuses et fourrages), les fruits et légumes, et les productions émergentes³¹¹, qui représentent respectivement 15 %, 14 % et 9 % de l'échantillon. De façon moins marquée, on retrouve les bovins (6 %), les produits de l'érable (6 %) et les porcs (5 %).

Environ le tiers (35 %) des répondantes et répondants occupent un secteur de production sous gestion de l'offre³¹² en production principale (36 % des femmes et 35 % des hommes). 12 % des répondantes et répondants dans les productions sous quota sont entrés seuls dans le métier (contre 15 % dans l'ensemble des productions). Dans ces productions, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à s'installer en solo. En effet, à l'échelle de l'échantillon, seulement huit répondantes sont des femmes qui se sont

³¹¹ « Nouvelles cultures (ex. : petits fruits, noix, noisettes, chanvre) ou nouveaux élevages (ex. : perdrix, pintade, lait de brebis) souvent choisis dans un contexte de démarrage d'une entreprise agricole ou de diversification d'une entreprise existante. » Le Conseil du statut de la femme, « Les femmes en agriculture », *op. cit.*, p. 11.

³¹² La gestion de l'offre est une politique de contingentement de la production en vigueur dans le lait et les produits laitiers, le poulet, le dindon, les œufs de consommation et les œufs d'incubation (pour l'élevage des poulets). Elle oblige les entreprises à détenir un quota pour commercialiser un produit. Le système vise à limiter la surproduction, de manière à offrir une stabilité financière aux entreprises. Le prix et la disponibilité des quotas constituent aujourd'hui une barrière importante à l'entrée dans le métier. Nous ajouterons qu'ils représentent un frein particulier pour les femmes, puisque les quotas sont généralement transmis au sein de la famille, généralement au fils, avec l'ensemble de la ferme.

installées seules dans une production sous gestion de l'offre, contre 7 % d'hommes; à quelques exceptions près, il s'agit de personnes issues d'une famille agricole. Dans les productions qui ne sont pas régies par la gestion de l'offre, ces chiffres atteignent 10 % et 13 %, respectivement.

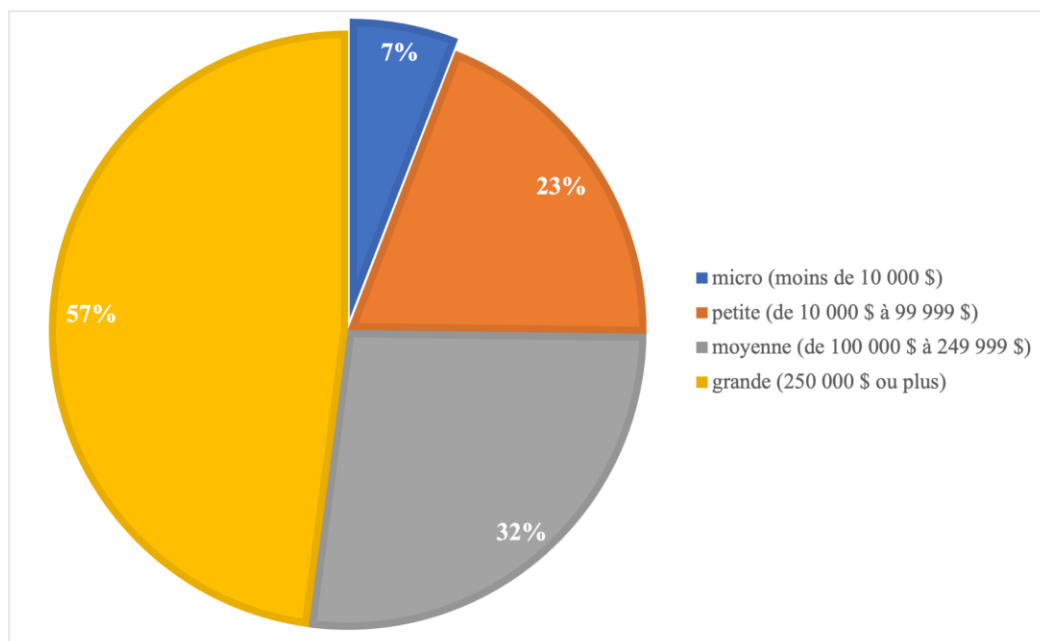
Dans 55 % des cas, l'entreprise a une orientation productive secondaire. **À des fins pratiques, pour l'analyse, nous ne considérerons que l'orientation productive principale des entreprises.**

45 % des personnes enquêtées déclarent au moins une activité relative à la multifonctionnalité de l'agriculture :

- 42 % vendent une partie de leur production directement aux consommateurs. La proportion atteint 58 % quand on limite l'échantillon aux productions qui ne sont pas sous quotas;
- 21 % effectuent une transformation de leurs produits agricoles à la ferme. La proportion atteint 28 % quand on limite l'échantillon aux productions qui ne sont pas sous quotas;
- 15 % offrent des activités touristiques complémentaires à la ferme.

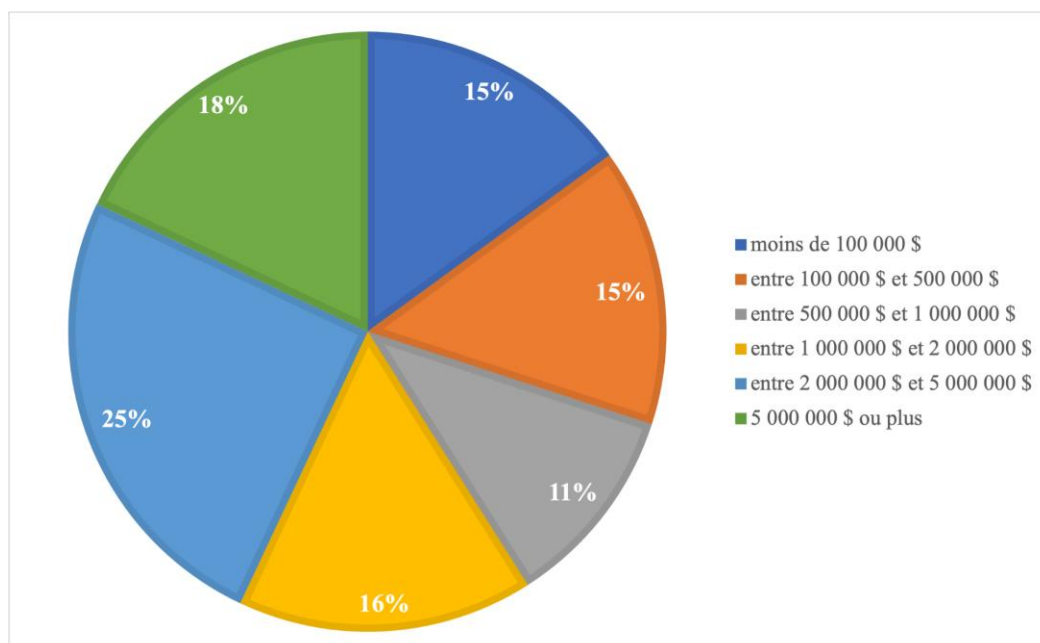
Taille des entreprises

Figure 2.11. Pourcentage des entreprises, selon leur chiffre d'affaires



La figure 2.11. montre que notre échantillon est majoritairement composé de grandes entreprises (57 %), c'est-à-dire d'entreprises qui ont un chiffre d'affaires de 250 000 \$ ou plus. En revanche, les microentreprises, au chiffre d'affaires de moins de 10 000 \$, sont marginales (7 %). À noter que 17 % des entreprises de notre échantillon ont un chiffre d'affaires de 1 000 000 \$ ou plus.

Figure 2.12. Pourcentage des entreprises, selon leur valeur totale



La diversité de notre échantillon s'exprime enfin sur le plan de la valeur totale des entreprises (bétail, bâtiments, équipements, terres et autres actifs).

Dans l'ensemble, notre échantillon est représentatif de la composition de la population agricole totale comme de la diversité des entreprises agricoles au Québec telles qu'elles se dégagent du Recensement de l'agriculture de Statistique Canada de 2016.

Il existe toutefois quelques écarts. D'abord, les entreprises individuelles à propriétaire unique sont sous-représentées dans notre échantillon : 17 % contre 44 % des entreprises agricoles québécoises. De même, notre échantillon ne comprend que 6 % de célibataires, alors que le célibat concerne 33 % de la population agricole totale (dont 75 % des exploitantes agricoles de moins de 35 ans).

Les entreprises dont la valeur des actifs ne dépasse pas 100 000 \$ sont en revanche surreprésentées dans notre échantillon (15 % contre 3 % dans la population agricole totale). Ainsi en est-il des entreprises dont la valeur des actifs dépasse 2 000 000 \$ (43 % contre 25 %). Inversement, du point de vue du chiffre d'affaires, notre échantillon compte peu de microentreprises (7 % contre 16 %) et beaucoup de grandes entreprises (57 % contre 30 %).

La moyenne d'âge de notre échantillon est moins élevée que celle de la population agricole totale (49 ans contre 53 ans), et la nouvelle génération y est davantage représentée (26 %) que dans la population agricole totale (10 %)³¹³. Par ailleurs, les personnes ayant participé à notre enquête sont plus diplômées que la population agricole totale (34 % déclarent avoir obtenu un diplôme universitaire, contre 15 % de la population agricole totale).

Enfin, les entreprises pratiquant la vente directe sont également surreprésentées dans notre échantillon (42 % contre 19 % de la population agricole totale).

³¹³ Les catégories de Statistique Canada et les nôtres ne se recoupent pas parfaitement.

Chapitre 3

Les temps de travail

Dans ce chapitre, nous nous intéressons aux temps travaillés. Pour les besoins de la présentation, nous dissociions les tâches généralement reconnues et définies comme faisant partie du travail agricole de celles qui sont au contraire connotées comme faisant partie du travail domestique³¹⁴ et qui sont par là même exclues de la définition du travail agricole (cf. chapitre 1). Rappelons que cette séparation est arbitraire, comme nous l'avons vu.

À ces deux activités de travail s'ajoutent le travail dans la communauté (communément appelé « bénévolat ») ainsi que le travail salarié (ou autonome) hors entreprise. Ce dernier, nous le verrons (cf. chapitre 5), est généralement réalisé pour des raisons financières liées à l'agriculture, surtout pendant les 10 premières années d'activités.

Nous avons d'abord cherché à chiffrer ces différents temps de travail en fonction des heures déclarées par les répondantes et répondants au questionnaire. Nous nous intéressons ici tout particulièrement aux usages des temps selon le sexe. Nous présentons ensuite les différents facteurs qui font varier la distribution du temps travaillé selon le sexe. Nous ne traitons ici que ceux qui nous sont apparus significatifs au regard de nos données.

³¹⁴ L'Encyclopédie canadienne, Travail domestique, 3 novembre 2021, <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/travail-domestique-1> par exemple définit le travail domestique comme une liste de tâches : la préparation des repas, des goûters ou des collations; le ménage, la vaisselle et le rangement; la sortie des poubelles, du recyclage et du compost; le lavage, le repassage et le pliage; la réparation, la peinture et la rénovation; l'organisation, la planification et le paiement de comptes; les emplettes et le dépaquetage de l'épicerie; la préparation des bagages pour un voyage; la réparation de véhicule; l'entretien de la cour, le pelletage de la neige et la tonte de la pelouse; la plantation, la récolte, l'entretien et le nettoyage des plates-bandes ou du potager, l'entretien des plantes intérieures; le soin des animaux domestiques; les soins aux enfants; les soins à un adulte du ménage; les soins à une personne hors ménage; et l'aide aux proches, aux amis, aux voisins ou aux connaissances (excluant les soins). Rappelons que le « travail domestique » est souvent confondu avec le travail ménager. Par opposition, nous souscrivons à l'analyse de Christine Delphy, pour qui tout le travail qui est effectué pour autrui dans le cadre de la famille et qui est non payé constitue du travail domestique.

Heures déclarées

Figure 3.1. Répartition du nombre d'heures de travail par semaine déclarées par les répondantes et répondants, en moyenne

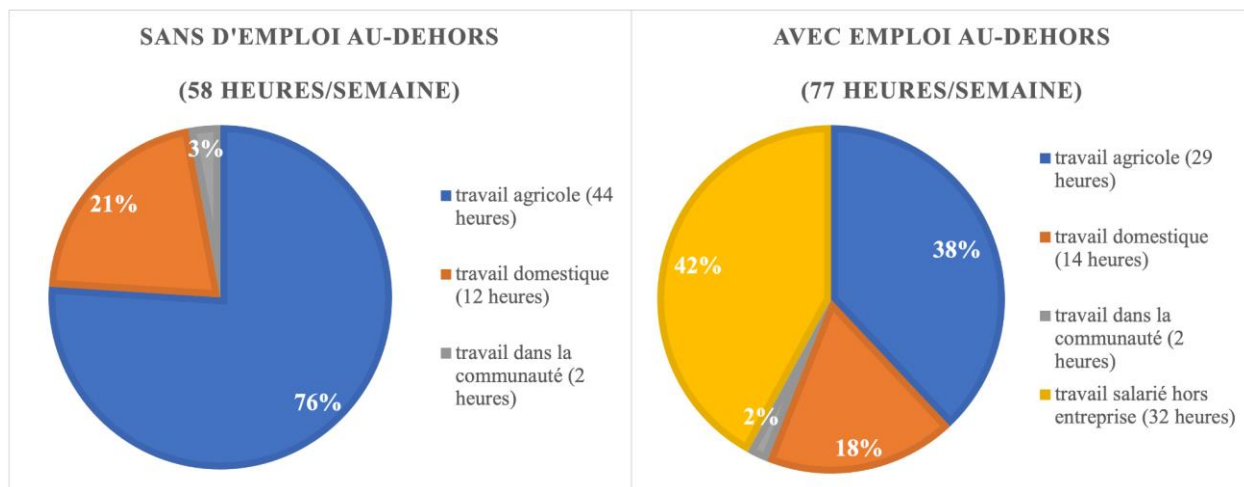


Figure 3.2. Répartition du nombre d'heures de travail par semaine déclarées par les répondantes et répondants qui n'occupent pas d'emploi au-dehors, en moyenne

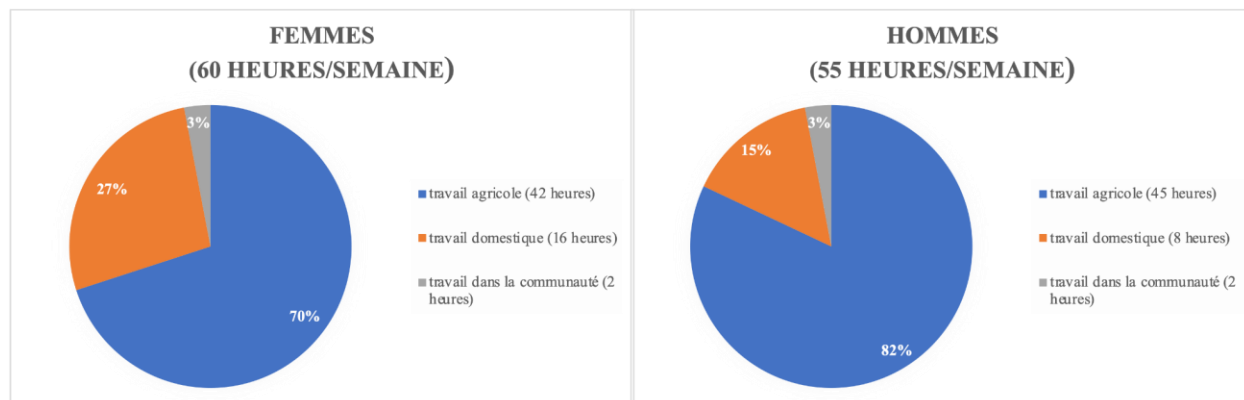
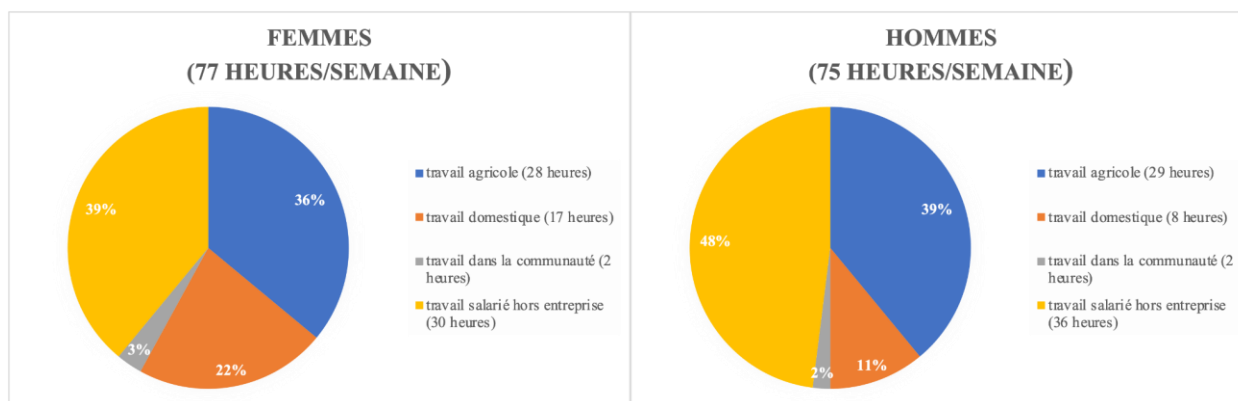


Figure 3.3. Répartition du nombre d'heures de travail par semaine déclarées par les répondantes et répondants qui occupent un emploi au-dehors, en moyenne



Les figures 3.1 à 3.3 distinguent les temps de travail des répondantes et répondants qui occupent un emploi salarié à l'extérieur de leurs entreprises des autres, deux cas de figure bien distincts identifiés dans la littérature. Le premier constat qui se dégage de la lecture de ces figures est que l'agriculture est une **activité chronophage**. Les répondantes et répondants déclarent travailler entre 55 à 77 heures par semaine : 55 heures dans le cas des hommes qui n'occupent pas d'emploi à l'extérieur de l'entreprise et 77 heures dans le cas des femmes qui sont en emploi à l'extérieur.

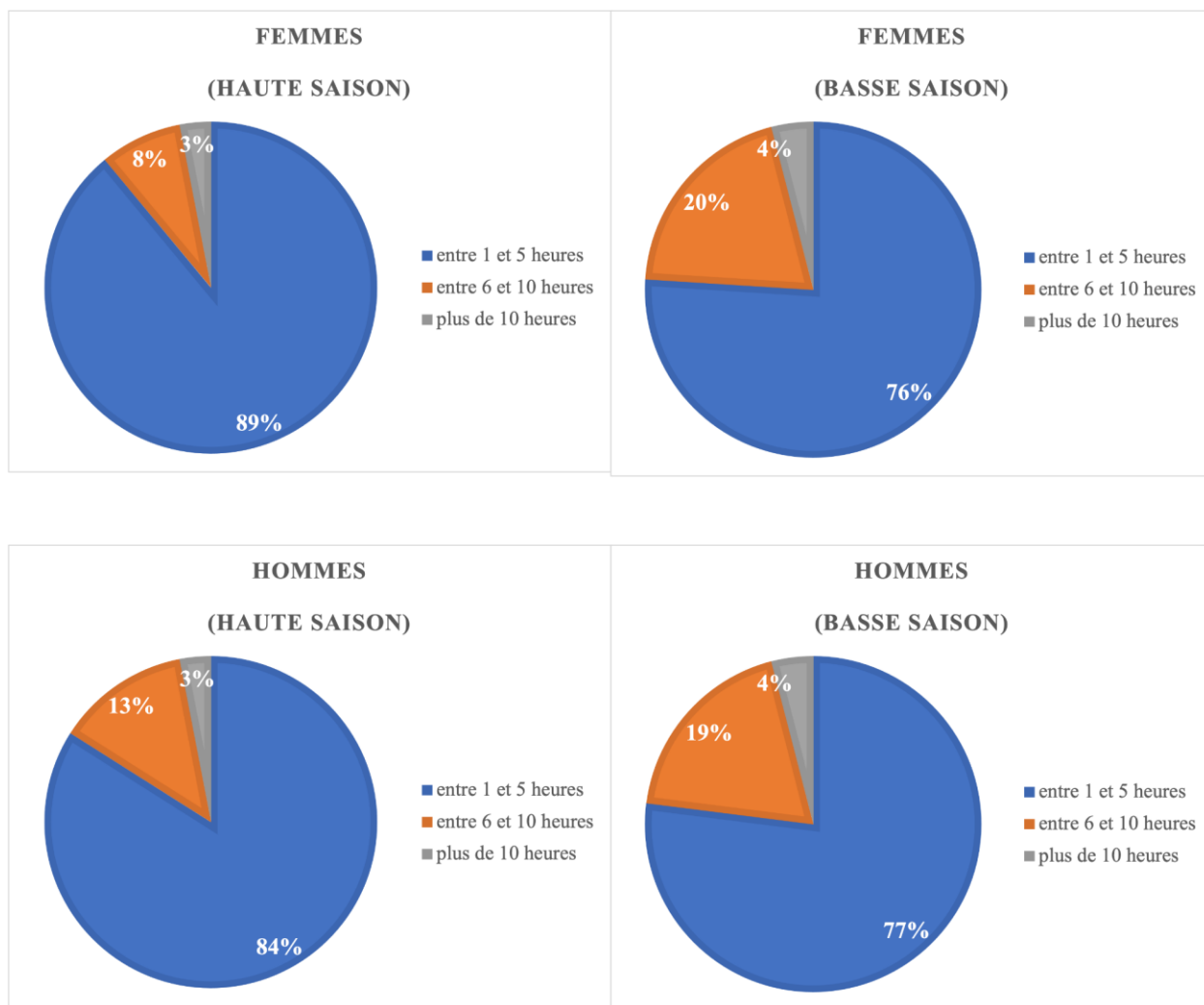
Les hommes et les femmes consacrent en moyenne à peu près le même nombre d'heures par semaine aux activités de travail agricole proprement dit (entre 28 et 42 heures pour les femmes et entre 29 et 45 heures pour les hommes), mais **cela ne représente pas le même pourcentage de temps travaillé pour chaque individu**, notamment parce que les femmes travaillent globalement plus d'heures que les hommes (entre 60 et 77 heures pour les femmes et entre 55 et 75 heures pour les hommes).

Les femmes consacrent par ailleurs deux fois plus d'heures et une plus grande partie de leur temps travaillé aux tâches domestiques que les hommes. Le fait d'occuper ou non un emploi à l'extérieur des entreprises n'affecte pas cette répartition.

Temps de travail dans la communauté

Globalement, entre 30 % et 40 % des répondantes et répondants — hommes et femmes — déclarent faire du bénévolat dans leur communauté. Seules les personnes de moins de 40 ans sont moins nombreuses à consacrer du temps bénévolement durant la haute saison (17 %).

Figure 3.4. Nombre d'heures de bénévolat par semaine, en moyenne, selon le sexe et la saison



Les femmes et les hommes qui font du bénévolat y investissent un temps similaire, généralement entre une et cinq heures par semaine. En haute saison, un pourcentage significatif d'hommes (13 %) et de femmes (21 %) qui font du bénévolat en basse saison cessent ces activités.

Tableau 3.1. Domaines d'activité du bénévolat, selon le sexe

	femmes	hommes	total
syndicats agricoles	26%	36%	30%
associations communautaires	23%	17%	20%
associations environnementales	9%	16%	12%
clubs sportifs	9%	17%	12%
instances municipales ou régionales	8%	14%	11%
école	11%	4%	8%
associations féminines	11%	0%	6%
associations religieuses	5%	4%	4%
partis politiques	1%	7%	4%
associations de consommateur·trice·s	1%	3%	2%

La nature de l'implication bénévole varie cependant significativement en fonction du sexe. Si les femmes et les hommes de notre échantillon sont fortement impliqués au sein des syndicats agricoles (respectivement 26 % et 36 %³¹⁵) et des associations communautaires (23 % et 17 %), les femmes sont également nombreuses à s'impliquer à l'école ou au sein d'associations féminines (11 % chacun); les hommes, pour leur part, sont plus fortement représentés au sein des clubs sportifs (17 %), des associations environnementales (16 %) et des instances municipales ou régionales (14 %).

Les femmes sont également relativement nombreuses (6 %) à autodéclarer³¹⁶ donner gratuitement de leur temps auprès des familles.

Temps de travail salarié ou autonome à l'extérieur des entreprises

Le tiers des femmes (32 %) et le quart des hommes (24 %) de notre échantillon — soit 29 % des répondantes et répondants — disaient occuper un emploi salarié à l'extérieur de l'entreprise au moment de compléter le sondage. C'était le cas de 32 % des femmes de la relève, de 35 % des femmes de 40-59 ans et de 26 % des femmes de 60 ans ou plus. Chez les hommes, cela concernait 17 % des répondants de la relève, 39 % des 40-59 ans et 6 % des 60 ans ou plus. On constate que, chez eux, le travail salarié est circonscrit à une période précise de leur vie, soit entre 40-59 ans.

Près des deux tiers (64 %) des répondantes et répondants qui occupent un emploi en dehors de l'entreprise, soit 64 % des femmes et 65 % des hommes, affirmaient avoir toujours eu un travail à l'extérieur de la ferme (ou un travail autonome). Peu de différences existent par ailleurs à ce chapitre entre les personnes issues d'une famille agricole et les autres.

³¹⁵ Le recrutement a été effectué notamment par le réseau d'Agricultrices du Québec, ce qui peut avoir favorisé la forte présence de femmes impliquées au sein de syndicats agricoles dans notre échantillon.

³¹⁶ Une case « autre » donnait aux répondantes et répondants la possibilité d'autodéclarer un domaine d'activité différent que ceux que nous leur propositions.

Tableau 3.2. Pourcentage des répondantes et répondants qui déclarent travailler à temps plein, à temps partiel ou à temps plein saisonnier à l'extérieur des entreprises, selon le sexe et le groupe d'âge

	femmes	hommes	total
temps plein*	48%	59%	52%
temps partiel	49%	29%	41%
temps plein saisonnier	4%	12%	7%

* 30 heures ou plus, durant plus de 40 semaines.

Parmi les répondantes et répondants qui ont déclaré un emploi à l'extérieur de l'entreprise, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper cet emploi à temps partiel (49 % contre 29 %). En revanche, les hommes sont plus nombreux que les femmes (59 % contre 48 %) à l'occuper à temps plein. De même, ils sont plus nombreux à occuper des emplois saisonniers à temps plein (12 % contre 4 %).

En moyenne, comme le montrent les figures 3.1 à 3.3, les répondantes et répondants qui travaillent à l'extérieur de l'entreprise déclarent travailler 32 heures par semaine, soit 30 heures chez les femmes (c'est-à-dire entre 1 et 95 heures) et 36 heures chez les hommes (entre 2 et 60 heures).

Tableau 3.3. Pourcentage des répondantes et répondants qui déclarent occuper un emploi en dehors de l'entreprise, selon le sexe et l'origine familiale

	femmes	hommes	total
issu·e·s d'une famille agricole	29%	16%	22%
non issu·e·s d'une famille agricole	36%	42%	38%
total	32%	24%	29%

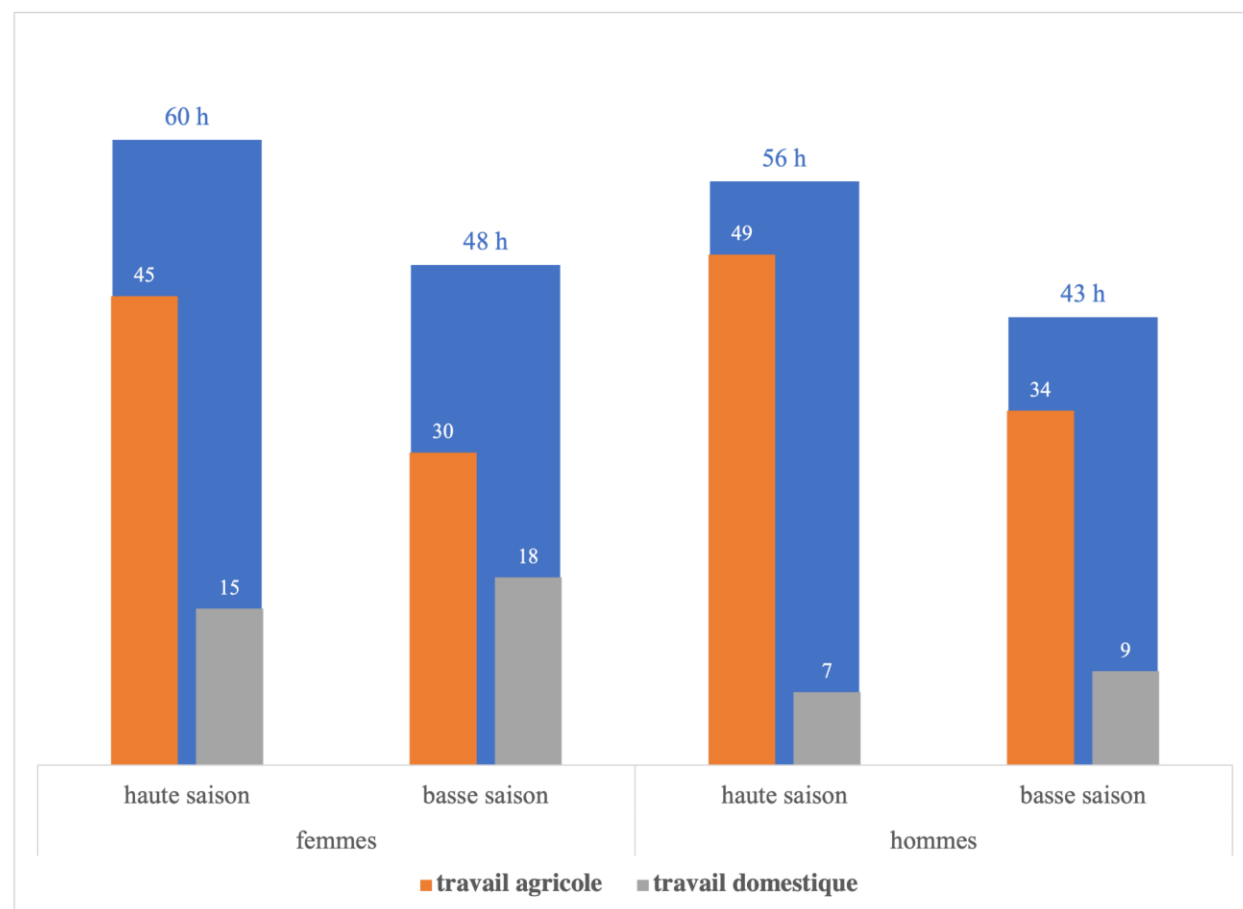
Le tableau 3.3 montre que, dans notre échantillon, les répondantes et répondants issus d'une famille agricole ont moins tendance à occuper un emploi salarié en dehors de leurs entreprises que les autres (22 % contre 38 %). Les hommes issus d'une famille agricole forment le groupe le moins susceptible d'occuper un emploi salarié en dehors de leurs entreprises (16 %), tandis que les hommes qui ne sont pas issus d'une famille agricole forment le groupe le plus susceptible d'occuper un emploi salarié en dehors de leurs entreprises (42 %).

Tableau 3.4. Secteurs des emplois occupés au moment de l'enquête, selon le sexe

	femmes	hommes	total
agronomie, agriculture, services agricoles	20%	16%	19%
alimentation, restauration	5%	0%	3%
développement coopération, politique	1%	6%	3%
enseignement, éducation	11%	6%	9%
environnement, forêt	0%	4%	2%
gestion, administration, comptabilité	33%	20%	28%
horticulture ornementale, aménagement paysager, pépinière	0%	2%	1%
informatique, génie	1%	8%	4%
métiers traditionnellement masculins	8%	28%	16%
métiers de la recherche	3%	0%	2%
santé et services sociaux	8%	2%	6%
sécurité civile	3%	0%	2%
service à la clientèle	1%	2%	2%
autres	5%	6%	6%

Temps de travail dans les entreprises et à la maison en fonction des saisons

Figure 3.5. Nombre d'heures de travail agricole et domestique, en moyenne, selon le sexe et la saison



La figure 3.5. montre que le temps consacré au travail agricole varie fortement d’une saison à l’autre, tant pour les hommes que pour les femmes.

Globalement, l’écart constaté entre les hommes et les femmes tient surtout au travail domestique. La part consacrée à ce travail augmente en basse saison, tant pour les hommes que pour les femmes. C’est par ailleurs en basse saison — quand le temps qui y est consacré est le plus important — que l’écart hommes-femmes le plus grand.

Il est à noter que le nombre d’heures de travail peut varier considérablement d’un individu à l’autre. En particulier, dans notre échantillon, les femmes et les hommes déclarent jusqu’à 60 heures de travail agricole par semaine, en haute comme en basse saison. La figure 3.5 ne prend par ailleurs pas en compte les valeurs extrêmes déclarées par nos répondantes et répondants (plus de 60 heures de travail), ce qui peut être courant en haute saison, en particulier dans les productions maraîchères³¹⁷.

Heures déclarées en fonction des secteurs de production³¹⁸

La littérature montre que certaines productions comme le lait et les fruits et légumes supposent une forte participation des « conjoints ». Il en va de même pour les activités multifonctionnelles qui sont difficiles à salarier vu la complexité des horaires qui y sont associés³¹⁹. De façon contrastée, les grandes cultures supposent le travail d’une seule personne (l’homme).

On retrouve cette distribution sexuée du travail selon les secteurs de production dans notre échantillon. Il faut d’abord rappeler que la majorité de nos répondantes et répondant (63 %) travaillent plus de 40 heures par semaine dans leurs entreprises. C’est le cas de 70 % des hommes et de 57 % des femmes de notre échantillon. Dans le secteur des grandes cultures, la majorité de nos répondantes et répondants travaillent 40 heures ou moins par semaine dans l’entreprise.

Tableau 3.5. Pourcentage des répondantes et répondants qui travaillent plus de 40 heures par semaine ou 40 heures ou moins par semaine dans l’entreprise, selon les orientations productives et le sexe

		lait	grandes cultures	fruits et légumes	produits émergents	activités multifonctionnelles	tout secteur confondu
40 heures ou moins	femmes	31%	63%	37%	39%	43%	43%
	hommes	3%	52%	39%	40%	39%	30%
plus de 40 heures	femmes	69%	37%	63%	61%	57%	57%
	hommes	97%	48%	61%	60%	61%	70%

³¹⁷ Le menu déroulant proposé aux répondantes et répondants leur permettait de faire un choix dans une liste allant de 0 à 60.

³¹⁸ À noter que dans les calculs qui suivent, nous nous concentrons sur le lait, les grandes cultures, les fruits et légumes, ainsi que les produits émergents. Ce sont les productions que l’on retrouve en majorité dans notre échantillon (figure 2.10), et ce sont des productions qui présentent certaines caractéristiques particulières du point de vue du travail. À noter également que la catégorie « produits émergents » a été construite de manière inductive à partir des orientations productives autodéclarées par un nombre relativement important de répondantes et répondants (9 %) : produits forestiers non ligneux, noix nordiques, fromage, maraîchage diversifié, semences, etc. Enfin, nous avons ajouté les activités multifonctionnelles à cette sélection, bien qu’il ne s’agisse pas, en soi, d’une orientation productive. Notre objectif était d’étudier certaines hypothèses présentes dans la littérature. Enfin, la catégorie « tous secteurs confondus » réfère à l’ensemble des orientations productives déclarées par nos répondant(e)s.

³¹⁹ Madlyne Samak, « Le prix du “retour” », *op. cit.*; Christophe Giraud et Jacques Rémy, « Les choix des conjoints en agriculture », *op. cit.*; Céline Bessière, Christophe Giraud et Nicolas Renahy, « Introduction », *op. cit.*; Isabelle Bertaux-Wiame, « Devenir indépendant », *op. cit.*

Nos résultats montrent que les femmes de notre échantillon sont particulièrement nombreuses à travailler plus de 40 heures par semaine dans les entreprises laitières, maraîchères et les produits émergents (69 %, 63 % et 61 % respectivement), comparativement aux grandes cultures (37 %). Les entreprises laitières sont aussi celles où les hommes travaillent presque toujours plus de 40 heures par semaine (97 %). Dans les fruits et légumes, les produits émergents et les activités multifonctionnelles, les femmes sont proportionnellement aussi nombreuses que les hommes à investir plus de 40 heures par semaine au sein de l'entreprise. Comme nous le verrons plus loin, ces secteurs où les femmes travaillent le plus souvent à temps plein (lait, fruits et légumes, produits émergents et activités multifonctionnelles) sont marqués par une forte division sexuelle du travail. Si les femmes s'y investissent de manière comparable aux hommes du point de vue du nombre d'heures qui y sont consacrées, elles ne sont pas affectées aux mêmes tâches.

Tableau 3.6. Pourcentage des répondantes et répondants à déclarer travailler plus de 60 heures par semaine dans l'entreprise, selon les orientations productives et le sexe

	lait	grandes cultures	fruits et légumes	produits émergents	activités multifonctionnelles	tout secteur confondu
femmes	21%	0%	15%	29%	20%	17%
hommes	74%	22%	18%	0%	24%	38%

Le tableau 3.6 témoigne des valeurs « extrêmes » au sein de notre échantillon (investir plus de 60 heures dans l'entreprise agricole proprement dite). On constate que les grandes cultures n'exigent jamais plus de 60 heures de travail agricole de la part des femmes, alors que 29 % de celles qui travaillent dans les productions émergentes y consacrent plus de 60 heures par semaine (contre 0 % des hommes).

Enfin, le nombre d'heures travaillées par les hommes dans la production laitière apparaît particulièrement élevé, puisque les trois quarts (74 %) d'entre eux y travaillent plus de 60 heures par semaine.

Tableau 3.7. Pourcentage des répondantes et répondants à occuper un emploi en dehors de leur entreprise, selon les orientations productives et le sexe

	lait	grandes cultures	fruits et légumes	produits émergents	activités multifonctionnelles	tout secteur confondu
femmes	11%	37%	39%	39%	44%	32%
hommes	4%	28%	32%	53%	36%	24%
total	8%	32%	37%	44%	41%	29%

Le tableau 3.7 montre que la propension des hommes et des femmes à occuper un emploi en dehors de leur entreprise varie significativement en fonction des secteurs de production. C'est dans le secteur du lait qu'ils et elles sont les moins susceptibles d'occuper un emploi salarié en dehors (il s'agit d'un travail d'astreinte). Les femmes sont plus susceptibles d'occuper un emploi salarié hors entreprise dans les activités multifonctionnelles, et les hommes, dans les produits émergents. Dans ce type de productions, ils sont par ailleurs beaucoup plus nombreux que les femmes à travailler à l'extérieur des entreprises.

Tableau 3.8. Nombre moyen d'heures par semaine déclarées par les répondantes et répondants, selon les orientations productives et le sexe

		travail agricole	travail domestique	travail salarié hors entreprise	travail dans la communauté	total
lait	femmes	42	18	3	2	65
	hommes	53	7	< 1	1	61
grandes cultures	femmes	29	17	10	2	58
	hommes	35	7	7	2	51
fruits et légumes	femmes	38	16	9	2	65
	hommes	34	8	13	2	57
produits émergents	femmes	42	12	10	3	67
	hommes	30	10	18	6	64
activités multifonctionnelles	femmes	38	17	12	2	69
	hommes	38	8	14	3	63
tout secteur confondu	femmes	38	17	10	2	67
	hommes	42	8	8	2	60

Le tableau 3.8 tend à confirmer ces résultats. Qui plus est, on y constate que la répartition des temps de travail varie en fonction des secteurs de production. Par exemple, les femmes consacrent en moyenne moins d'heures aux tâches agricoles proprement dites dans les grandes cultures que dans les autres secteurs. En revanche, leur charge de travail domestique demeure inchangée, peu importe les productions, à l'exception des produits émergents. En moyenne, dans ce type de productions, les femmes consacrent beaucoup plus d'heures aux tâches agricoles proprement dites que les hommes. Les hommes, pour leur part, consacrent davantage d'heures au travail salarié en dehors de l'entreprise et au travail dans la communauté. Ils investissent presque autant d'heures que les femmes aux tâches domestiques.

Enfin, si l'on considère le travail agricole, le travail domestique, le travail salarié hors entreprise et le travail dans la communauté, les femmes travaillent un peu plus d'heures que les hommes, et cela, dans toutes les productions.

Ce que les femmes disent du temps travaillé de leurs conjoints

Tableau 3.9. Pourcentage de femmes répondantes déclarant que leurs conjoints travaillent plus de 40 heures par semaine ou 40 heures ou moins par semaine dans l'entreprise, selon les orientations productives

	lait	grandes cultures	fruits et légumes	produits émergents	activités multifonctionnelles	tout secteur confondu
40 heures ou moins	20%	46%	51%	67%	52,50%	41%
plus de 40 heures	80%	54%	49%	33%	47,50%	59%

* Clé de lecture : 49 % des femmes qui travaillent dans le secteur des fruits et légumes disent que leurs conjoints travaillent plus de 40 heures par semaine dans l'entreprise.

59 % des femmes de notre échantillon disent de leurs conjoints qu'ils travaillent plus de 40 heures par semaine dans l'entreprise, toutes productions confondues.

Ce que les hommes disent du temps travaillé de leurs conjointes

Tableau 3.10. Pourcentage d'hommes répondants déclarant que leurs conjointes travaillent plus de 40 heures par semaine ou 40 heures ou moins par semaine dans l'entreprise, selon les orientations productives

	lait	grandes cultures	fruits et légumes	produits émergents	activités multifonctionnelles	tout secteur confondu
40 heures ou moins	80%	100%	83%	100%	83%	84%
plus de 40 heures	20%	0%	17%	0%	17%	16%

* Clé de lecture : dans les grandes cultures et les productions émergentes, tous les hommes de notre échantillon disent que leurs conjointes travaillent 40 heures ou moins par semaine dans l'entreprise.

16 % des hommes de notre échantillon disent de leurs conjointes qu'elles travaillent plus de 40 heures par semaine dans l'entreprise, toutes productions confondues.

Tableau 3.11. Pourcentage de répondantes et répondants déclarant que leurs conjointes ou conjoints consacrent plus de 60 heures par semaine au travail agricole, selon les secteurs de production et le sexe

	lait	grandes cultures	fruits et légumes	produits émergents	activités multifonctionnelles	tout secteur confondu
femmes	54%	22%	24%	19%	26%	33%
hommes	7%	0%	0%	0%	9%	6%

La majorité des hommes de notre échantillon (57 %) évaluent entre 0 et 15 heures le temps travaillé hebdomadaire de leurs conjointes dans l'entreprise (travail agricole proprement dit seulement). Inversement, le tiers des femmes de notre échantillon (33 %) évaluent à plus de 60 heures par semaine le temps de travail agricole de leurs conjoints. Si l'on s'en tient à ces estimations, les hommes travaillent donc plus que les femmes. Pourtant, au moment de déclarer leurs propres emplois du temps, les femmes déclarent en moyenne presque autant d'heures de travail agricole que les hommes (38 contre 42).

Il n'y a que dans les entreprises laitières et dans les activités multifonctionnelles qu'un certain pourcentage des hommes de notre échantillon considère que leurs conjointes consacrent plus de 60 heures au travail agricole (7 % et 9 % respectivement).

Heures déclarées en fonction de la taille des entreprises

Tableau 3.12. Pourcentage des répondantes et répondants qui travaillent plus de 40 heures par semaine ou 40 heures ou moins par semaine dans l'entreprise, selon le chiffre d'affaires

	40 heures ou moins	plus de 40 heures
micro	63%	37%
petite	63%	37%
moyenne	38%	62%
grande	23%	77%

* micro : moins de 10 000 \$; petite : de 10 000 \$ à 99 999 \$; moyenne : de 100 000 \$ à 249 999 \$; grande : 250 000 \$ ou plus.

Nos résultats d'enquête montrent que la taille des entreprises exerce une influence considérable sur la charge de travail des hommes et des femmes. C'est dans les microentreprises et petites entreprises que les répondantes et répondants sont les plus nombreux à déclarer travailler 40 heures ou moins par semaine. Dans les entreprises de taille moyenne ou grande, la majorité des répondantes et répondants travaillent plus de 40 heures par semaine.

Tableau 3.13. Pourcentage des femmes répondantes qui travaillent plus de 40 heures par semaine ou 40 heures ou moins par semaine dans l'entreprise, selon le chiffre d'affaires

	40 heures ou moins	plus de 40 heures
micro	61%	39%
petite	61%	39%
moyenne	37%	63%
grande	34%	66%

Tableau 3.14. Pourcentage des hommes répondants qui travaillent plus de 40 heures par semaine ou 40 heures ou moins par semaine dans l'entreprise, selon le chiffre d'affaires

	40 heures ou moins	plus de 40 heures
micro	70%	30%
petite	65%	35%
moyenne	41%	59%
grande	10%	90%

Les femmes interrogées sont un peu plus nombreuses que les hommes à travailler plus de 40 heures par semaine dans les microentreprises et les petites entreprises, de même que dans celles de taille moyenne (tableaux 3.13 et 3.14). La différence observée n'est cependant pas significative.

De façon beaucoup plus significative, on observe que les hommes sont plus nombreux que les femmes à travailler plus de 40 heures par semaine dans les grandes entreprises (90 % contre 66 %).

Tableau 3.15. Pourcentage des répondantes et répondants à occuper un emploi en dehors de leurs entreprises, selon le chiffre d'affaires et le sexe

	micro	petite	moyenne	grande	tout chiffre d'affaires confondu
femmes	64%	58%	24%	14%	32%
hommes	60%	54%	26%	8%	24%
total	63%	56%	25%	14%	29%

Le tableau 3.15 montre que la propension des hommes et des femmes à occuper un emploi en dehors de leur entreprise varie significativement en fonction de la taille des entreprises, lorsque celle-ci est exprimée sous la forme du chiffre d'affaires. Ainsi, plus l'entreprise est grande, moins les hommes et femmes ont tendance à occuper un emploi en dehors. Aucune différence significative n'est observée à ce chapitre entre hommes et femmes.

De façon complémentaire, le tableau 3.16 montre qu'en moyenne, les microentreprises et les petites entreprises sont associées, tant pour les femmes que pour les hommes, à davantage d'heures de travail salarié effectué à l'extérieur des entreprises. Par ailleurs, les microentreprises sont associées, pour les femmes, à une charge domestique particulièrement importante, alors que la charge domestique des hommes demeure inchangée, peu importe la taille des entreprises. En moyenne, les femmes travaillent plus d'heures par semaine que les hommes, et cela, peu importe la taille des entreprises.

Tableau 3.16. Nombre moyen d'heures déclarées par les répondantes et répondants, selon la taille des entreprises et le sexe

		femmes	hommes
micro	travail agricole	31	30
	travail domestique	22	9
	travail salarié hors entreprise	20	24
	travail dans la communauté	2	3
	total	75	66
petite	travail agricole	31	28
	travail domestique	16	8
	travail salarié hors entreprise	19	21
	travail dans la communauté	2	3
	total	68	60
moyenne	travail agricole	39	39
	travail domestique	13	7
	travail salarié hors entreprise	7	7
	travail dans la communauté	1	1
	total	60	54
grande	travail agricole	41	49
	travail domestique	17	8
	travail salarié hors entreprise	5	2
	travail dans la communauté	2	2
	total	65	61

Tableau 3.17. Pourcentage des femmes répondantes qui travaillent plus de 40 heures par semaine ou 40 heures ou moins par semaine dans l'entreprise, selon le nombre de personnes salariées (temps plein, partiel, saison et occasion)

	40 heures ou moins	plus de 40 heures
aucune	50%	50%
1 à 5 personnes	45%	55%
6 à 10 personnes	44%	56%
11 à 15 personnes	17%	83%
16 personnes ou plus	8%	92%

Tableau 3.18. Pourcentage des hommes répondants qui travaillent plus de 40 heures par semaine ou 40 heures ou moins par semaine dans l'entreprise, selon le nombre de personnes salariées (temps plein, partiel, saison et occasion)

	40 heures ou moins	plus de 40 heures
aucune	62%	38%
1 à 5 personnes	25%	75%
6 à 10 personnes	10%	90%
11 à 15 personnes	50%	50%
16 personnes ou plus	6%	94%

Une autre façon de catégoriser les entreprises agricoles selon leur taille est de considérer le nombre de personnes qu'elles emploient, l'augmentation de la taille des fermes pouvant rendre nécessaire le recrutement de main-d'œuvre. Sur la base de cet indicateur, on constate que les femmes sont plus nombreuses à travailler plus de 40 heures par semaine dans les entreprises qui emploient plus de 10 personnes (tableau 3.17), alors que, dans l'ensemble, les hommes sont particulièrement nombreux à travailler plus de 40 heures par semaine dans les entreprises qui en emploient au moins une (tableau 3.18)³²⁰. On peut penser que la présence de personnes employées augmente la charge de travail des femmes, puisqu'elles doivent s'en occuper (repas, etc.). Le tableau 3.19 montre justement que la charge horaire des femmes augmente avec le nombre de personnes employées.

Tableau 3.19. Nombre moyen d'heures par semaine déclarées par les répondantes et répondants dans l'entreprise, selon le nombre de personnes salariées et le sexe

	femmes	hommes
aucune	33	33
1 à 5 personnes	37	44
6 à 10 personnes	41	41
11 à 15 personnes	45	37
16 personnes ou plus	47	51

Heures déclarées en fonction de l'âge des entreprises

Tableau 3.20. Nombre moyen d'heures de travail par semaine chez les répondantes et répondants, selon l'âge des entreprises et le sexe

		moins de 5 ans	entre 5 et 10 ans	10 ans ou plus	total
travail agricole	femmes	35	37	38	38
	hommes	38	37	43	42
travail domestique	femmes	18	14	16	17
	hommes	7	10	8	8
travail salarié hors entreprise	femmes	17	14	7	10
	hommes	23	20	5	8
travail bénévole	femmes	1	2	2	2
	hommes	2	3	2	2
total	femmes	71	67	63	67
	hommes	70	70	58	60

Les répondantes et répondants à notre enquête qui sont dans des entreprises qui comptent moins de 10 années d'activité ont beaucoup plus tendance que les autres à occuper un emploi salarié en dehors de leur entreprise (49 % contre 22 %). C'est le cas de 48 % des femmes et de 51 % des hommes.

Dans ces entreprises, autant les hommes que les femmes consacrent un nombre d'heures plus important à ce type de travail, alors que les heures qu'ils et elles consacrent aux activités agricoles, domestiques et bénévoles varient relativement peu en fonction de l'âge des entreprises.

³²⁰ À noter que nos données ne nous permettent pas de départager le type de main-d'œuvre salariée dont il est question : familiale ou non familiale.

Heures déclarées en fonction de la situation d'emploi

La littérature montre que l'exercice d'un emploi salarié à l'extérieur de l'entreprise modifie le rapport des femmes à l'agriculture en les émancipant partiellement, mais qu'il ne les libère aucunement du travail domestique auquel elles demeurent prioritairement assignées³²¹. Elles continuent ainsi d'assumer l'essentiel des tâches domestiques, donnant lieu à une situation de « double³²² », voire de « triple³²³ » emploi.

Nos données montrent très clairement que, conformément à cette hypothèse, la charge de travail proprement agricole des femmes de notre échantillon diminue lorsqu'elles occupent un emploi à l'extérieur de l'entreprise, mais que le nombre d'heures qu'elles consacrent au travail domestique demeure inchangé, peu importe leur situation d'emploi.

Ce constat est aussi valide chez les hommes, bien que le nombre d'heures qu'ils consacrent aux travaux domestiques est significativement plus bas (tableau 3.24).

Tableau 3.23. Nombre d'heures de travail par semaine déclarées par les femmes répondantes, en moyenne, selon leur situation d'emploi

	emploi en dehors de l'entreprise	aucun emploi	total
travail agricole	28	42	38
travail domestique	17	16	17
travail salarié hors entreprise	30	0	10
travail bénévole	2	2	2
total	77	60	67

Tableau 3.24. Nombre d'heures de travail par semaine déclarées par les hommes répondants, en moyenne, selon leur situation d'emploi

	emploi en dehors de l'entreprise	aucun emploi	total
travail agricole	29	45	42
travail domestique	8	8	8
travail salarié hors entreprise	36	0	8
travail bénévole	2	2	2
total	75	55	60

³²¹ Céline Bessière et Sibylle Gollac, « Le silence des pratiques », *op. cit.*

³²² Hélène Côté, « Intervention féministe en milieu rural », *op. cit.*

³²³ Valerie Elliot, et al., « Resilience of Farm Women Working the Third Shift », *op. cit.*

Heures déclarées en fonction des configurations familiales

Tableau 3.25. Nombre moyen d'heures de travail agricole et domestique par semaine chez les femmes répondantes, selon leurs charges familiales

	enfant(s) à la maison			personne(s) à charge*	
	aucun	à temps plein	en garde partagée*	non	oui
travail agricole	36	38	38	38	36
travail domestique	15	19	15	16	26

* Il est à noter que le fait d'avoir une ou des personnes à charge, de même que la garde partagée des enfants, concerne peu d'individus dans notre échantillon. Les moyennes fournies ne peuvent donc être tenues pour représentatives.

Dans notre échantillon, la présence d'enfants ou de personnes à charge à la maison n'est pas associée, chez les femmes, à une diminution du temps de travail agricole proprement dit. Elle est cependant associée à un surcroît de travail domestique.

Ce constat est également valide chez les répondantes (femmes) qui ont un ou des enfants en bas âge (0-4 ans), puisque ces dernières déclarent en moyenne 38 heures de travail agricole et 20 heures de travail domestique par semaine.

Tableau 3.26. Nombre moyen d'heures de travail agricole et domestique par semaine chez les hommes répondants, selon leurs charges familiales

	enfant(s) à la maison			personne(s) à charge*	
	aucun	à temps plein	en garde partagée*	non	oui
travail agricole	39	45	32	42	42
travail domestique	8	7	7	8	5

La charge de travail domestique des hommes demeure inchangée, peu importe leurs situations familiales. Chez eux, le fait d'avoir un ou des enfants à la maison à temps plein est associé à un surcroît de travail agricole, notamment lorsque les enfants sont en bas âge. On parle alors de 45 heures de travail agricole par semaine et de 9 heures de travail domestique.

Tableau 3.27. Nombre moyen d'heures de travail par semaine déclarées par les répondantes et répondants, selon la tranche d'âge et le sexe

		moins de 40 ans	40-59 ans	60 ans ou plus	total
travail agricole	femmes	39	39	30	38
	hommes	46	40	41	42
travail domestique	femmes	18	16	16	17
	hommes	8	8	8	8
travail salarié hors entreprise	femmes	10	10	7	10
	hommes	6	14	1	8
travail bénévole	femmes	1	2	2	2
	hommes	2	2	2	2
total	femmes	68	67	55	67
	hommes	62	64	52	60

Peu importe l'âge, les femmes travaillent de plus longues heures que les hommes en moyenne. Jusqu'à l'âge de 59 ans, la charge totale moyenne des femmes et des hommes varie peu; seule la répartition des temps de travail masculins varie (travail agricole et travail en dehors).

Il est intéressant de noter que la charge de travail domestique des hommes et des femmes ne varie pas en fonction des tranches d'âge.

Heures déclarées en fonction du domaine de formation

Tableau 3.28. Nombre moyen d'heures de travail par semaine chez les femmes répondantes, selon le domaine de formation

	formation spécialisée en agriculture	formation non spécialisée en agriculture	total
travail agricole	40	36	38
travail domestique	16	17	17
travail salarié hors entreprise	8	11	10
travail bénévole	2	2	2
total	66	66	67

Dans notre échantillon, les détentrices d'un diplôme spécialisé en agriculture consacrent en moyenne un peu plus d'heures par semaine au travail agricole que les autres. De même, celles qui ont obtenu un diplôme en dehors du secteur de l'agriculture consacrent en moyenne un peu plus d'heures par semaine au travail salarié hors entreprise. Ces différences nous paraissent cependant peu significatives.

Quoiqu'il en soit, le fait de posséder un diplôme spécialisé en agriculture ne libère en rien du travail ménager et de soins aux enfants.

La répartition des temps de travail (ménager, de production agricole, salarié à l'extérieur et bénévole) varie significativement selon le sexe, et les écarts observés concernent surtout le temps consacré aux tâches domestiques. L'inégale répartition du travail ménager et de soins aux enfants augmente par ailleurs avec la taille des familles (présence d'enfants) et celle des entreprises. Elle est, en revanche, indépendante de la situation d'emploi, de la situation familiale, de la formation et de l'âge.

Si l'on tient compte de la charge de travail totale, les femmes déclarent en moyenne plus d'heures par semaine que les hommes. La situation varie considérablement selon le secteur de production, la situation d'emploi, l'âge (le leur et celui de leurs entreprises) et la taille de leurs entreprises.

Chez les femmes, le travail salarié (ou autonome) à l'extérieur des entreprises est présent tout au long de la vie, bien qu'il diminue vers l'âge de la retraite. Il concernait le tiers des femmes de l'échantillon au moment de l'enquête, contre le quart des hommes. Chez ces derniers, le travail salarié hors entreprise semble circonscrit à une période précise de leur vie, généralement entre 40 et 59 ans.

La situation d'emploi des agricultrices et agriculteurs interrogés varie elle-même en fonction de leur origine familiale, de la taille, de l'âge et du statut juridique de leurs entreprises, de même que de leurs orientations productives. C'est dans le lait que les femmes sont les moins susceptibles d'occuper un travail extérieur. Quand leurs entreprises ont plus de 10 ans, elles sont également moins nombreuses à travailler à l'extérieur.

Une proportion significative de répondantes et répondants investissent du temps bénévolement dans leur communauté, surtout pendant la basse saison. La nature de cette implication varie significativement en fonction du sexe.

De façon qui peut surprendre, dans les productions émergentes, les femmes consacrent en moyenne beaucoup plus d'heures aux tâches agricoles proprement dites que les hommes. Les hommes, pour leur part, consacrent davantage d'heures au travail salarié en dehors de l'entreprise et au travail dans la communauté. Ils investissent presque autant d'heures que les femmes aux tâches domestiques.

Chapitre 4

Les tâches et leurs distributions

Ce chapitre présente les résultats de notre sondage concernant la distribution de l'ensemble des tâches au sein des ménages agricoles. Nous avons demandé aux personnes enquêtées qui d'entre elles ou de leur entourage faisait quoi, sachant que nous avions prévu une liste de tâches à partir de celles qui sont répertoriées dans la littérature existante sur le travail agricole, incluant les tâches ménagères. Comme nous savions que certaines tâches peuvent alterner, les répondantes et répondants étaient invités à répondre à la question de savoir qui effectuait **principalement** les tâches indiquées.

Les tableaux 4.1 et 4.2 rendent compte des réponses obtenues sur l'ensemble de l'échantillon. Les sections qui suivent ventilent ces réponses selon le sexe des répondantes et répondants.

Tableau 4.1. Distribution des tâches associées à la production agricole :
qui est responsable de quoi?

	moi	mon·ma conjoint·e	un·e membre de ma famille, ou un·e ami·e	un·e professionnel·le ou employé·e
travaux aux champs	45%	29%	14%	13%
soins aux animaux	55%	22%	15%	9%
traite des vaches	47%	16%	13%	23%
entretien et utilisation des équipements et de la machinerie agricole	36%	33%	15%	16%
contrôle de la qualité des produits	68%	19%	8%	5%
entretien et utilisation des systèmes de contrôle	43%	33%	14%	10%
nettoyage et assainissement	48%	18%	11%	23%
transformation des produits à la ferme	55%	24%	11%	10%
activités liées à la vente directe	64%	17%	9%	11%
livraison	55%	19%	10%	16%
accueil, activités liées au tourisme à la ferme	66%	15%	7%	11%
recherche et développement de nouveaux produits et débouchés	76%	14%	9%	1%
recherche et demande de subventions	77%	13%	5%	5%
secrétariat et réception	69%	18%	7%	6%
développement d'activité agro- environnementales ou liées à la multifonctionnalité de l'agriculture	64%	20%	10%	7%
tâches de nature administrative	75%	15%	6%	5%
comptabilité de l'entreprise	61%	15%	7%	18%
gestion courante et quotidienne de l'entreprise	78%	17%	5%	1%
gestion ou supervision du personnel salarié	67%	20%	11%	2%
activités commerciales auprès des intermédiaires	68%	20%	10%	2%
relations avec les fournisseurs	67%	21%	10%	2%
relations avec les institutions financières	80%	15%	4%	1%
relations avec les médias	77%	14%	7%	1%
travaux de pépinière ou de serre	53%	23%	9%	15%
travaux de sylviculture	35%	34%	20%	11%
marketing des produits ou de la ferme	71%	14%	11%	4%
prise de décision sur les orientations de l'entreprise	69%	20%	10%	1%

Tableau 4.2. Distribution des tâches à connotation domestique :
qui est responsable de quoi?

	moi	mon·ma conjoint·e	un·e autre membre de ma famille ou un·e ami·e	un·e professionnel·le ou employé·e
préparation de repas, goûters ou collations	56%	40%	3%	1%
ménage, vaisselle et rangement	56%	36%	6%	2%
sortie des poubelles, du recyclage, du compost	60%	31%	8%	1%
lavage, repassage, pliage	56%	38%	5%	1%
réparation, peinture et rénovation	49%	35%	8%	8%
organisation, planification et paiement de comptes	75%	23%	2%	< 1%
emplettes et dépaquetage de l'épicerie	56%	40%	3%	1%
préparation de bagages pour un voyage	63%	35%	3%	0%
réparation de véhicule	45%	35%	3%	18%
entretien de la cour, pelletage de la neige et tonte de la pelouse	48%	33%	13%	6%
plantation, récolte, entretien et nettoyage des plates-bandes ou du potager, entretien des plantes intérieures	62%	29%	7%	3%
soins aux animaux domestiques	53%	26%	21%	< 1%
soins aux enfants	58%	39%	4%	0%
soins à un adulte du ménage	55%	41%	4%	0%
soins à une personne hors ménage	61%	33%	6%	0%
aide aux proches, amis, voisins et connaissances (excluant les soins)	62%	34%	4%	0%

Le premier constat qui se dégage de ces résultats est que la très grande majorité des tâches identifiées sont prises en charge par les personnes enquêtées, leurs conjointes ou conjoint ou un membre de leurs familles — ce qui renvoie à la **dimension familiale** des entreprises agricoles. Globalement, les tâches que nous avons répertoriées ne sont pas externalisées.

Si le recours aux professionnelles et professionnels ou aux personnes employées est rare, il est beaucoup plus fréquent pour les tâches agricoles que pour les tâches domestiques, à une exception près : la réparation de véhicule (qui peut être déléguée au garagiste). Les tâches agricoles les plus externalisées sont la traite des vaches (23 %), le nettoyage et l'assainissement (23 %), la comptabilité (18 %), l'entretien et l'utilisation des équipements et de la machinerie agricole (16 %), la livraison (16 %) ainsi que les travaux de pépinière ou de serre (15 %).

Le deuxième constat est que les répondantes et répondants, hommes et femmes, s'identifient systématiquement en tant que personnes principalement responsables des différentes tâches mentionnées, à commencer par les relations avec les institutions financières (80 %), la gestion courante et quotidienne de l'entreprise (78 %), la recherche et demande de subventions (77 %), les relations avec les médias (77 %), la recherche et le développement de nouveaux produits et débouchés (76 %), les tâches de nature administrative (75 %) ainsi que l'organisation, la planification et le paiement des comptes (75 %). C'est pour ce qui concerne la responsabilité des tâches à connotation domestique (préparation des repas, épicerie, lavage, repassage, ménage et soins à un adulte) que la contribution des conjointes et conjoints est jugée la plus importante.

Enfin, on constate que les tâches pour lesquelles l'écart de prise en charge par les conjointes et conjoints est le plus petit, soit les tâches qui sont les mieux partagées entre hommes et femmes, sont les travaux de sylviculture, l'entretien et l'utilisation des équipements et de la machinerie agricole, la réparation de véhicule ainsi que l'entretien et l'utilisation des systèmes de contrôle.

Les tâches pour lesquelles l'écart entre les conjointes et conjoints est le plus grand (celles qui sont donc les moins partagées) sont la recherche et la demande de subventions, les relations avec les médias, la recherche et le développement de nouveaux produits et débouchés, les relations avec les institutions financières, le marketing des produits ou de la ferme ainsi que les tâches de nature administrative.

Lorsqu'on distingue les réponses obtenues selon le sexe des répondantes et répondants, il apparaît que, d'après les réponses des hommes, ils ont la charge de la machinerie agricole et sont les premiers responsables des différentes tâches à la ferme. Toujours d'après leurs réponses, leurs conjointes effectueraient principalement les tâches agricoles qui sont associées à du travail d'appoint et elles seraient les premières responsables du travail parental et ménager.

Tableau 4.3. Distribution des tâches qui sont associées à la production agricole : qui est responsable de quoi selon les réponses des hommes?

	moi	ma conjointe
travaux aux champs	75%	2%
soins aux animaux	65%	6%
traite des vaches	50%	9%
entretien et utilisation des équipements et de la machinerie agricole	69%	1%
contrôle de la qualité des produits	74%	12%
entretien et utilisation des systèmes de contrôle	77%	1%
nettoyage et assainissement	52%	9%
transformation des produits à la ferme	40%	35%
activités liées à la vente directe	46%	29%
livraison	62%	9%
accueil, activités liées au tourisme à la ferme	48%	32%
recherche et développement de nouveaux produits et débouchés	75%	13%
recherche et demande de subventions	64%	20%
secrétariat et réception	40%	39%
développement d'activité agro-environnementales ou liées à la multifonctionnalité de l'agriculture	78%	4%
tâches de nature administrative	55%	28%
comptabilité de l'entreprise	42%	27%
gestion courante et quotidienne de l'entreprise	84%	10%
gestion ou supervision du personnel salarié	76%	10%
activités commerciales auprès des intermédiaires	83%	8%
relations avec les fournisseurs	82%	7%
relations avec les institutions financières	79%	15%
relations avec les médias	75%	16%
travaux de pépinière ou de serre	41%	19%
travaux de sylviculture	65%	3%
marketing des produits ou de la ferme	64%	20%
prise de décision sur les orientations de l'entreprise	85%	4%

D'après les réponses des hommes, ils sont donc les principaux responsables de l'ensemble des tâches associées à la production agricole, leurs conjointes ne sont les principales responsables d'aucune de ces tâches. Ces réponses suggèrent que les participants considèrent l'activité de leurs conjointes comme un travail de soutien, voire d'appoint.

Leurs conjointes partagent avec eux les tâches liées à la multifonctionnalité (transformation, vente directe, accueil à la ferme), de même que certaines tâches administratives : le secrétariat et la réception, la comptabilité de l'entreprise et d'autres tâches de nature administrative.

On constate que les tâches agricoles pour lesquelles l'écart de prise en charge par les conjointes et conjoints est le plus petit sont les tâches de secrétariat et de réception, de transformation des produits à la ferme, d'accueil, celles qui sont liées au tourisme à la ferme, à la comptabilité de l'entreprise et à la vente directe, ainsi que les tâches de nature administrative. Les réponses des hommes suggèrent que ces tâches sont relativement partagées.

Celles pour lesquelles l'écart est le plus grand sont l'entretien et l'utilisation des équipements et de la machinerie agricole, les travaux aux champs, les travaux de sylviculture, la prise de décision sur les orientations de l'entreprise, le développement d'activités agroenvironnementales ou liées à la multifonctionnalité de l'agriculture, les relations avec les fournisseurs, les soins aux animaux ainsi que les activités commerciales auprès des intermédiaires.

Tableau 4.4. Distribution des tâches à connotation domestique :
qui fait quoi selon les réponses des hommes?

	moi	ma conjointe
préparation de repas, goûters ou collations	18%	76%
ménage, vaisselle et rangement	18%	73%
sortie des poubelles, du recyclage, du compost	72%	19%
lavage, repassage, pliage	16%	77%
réparation, peinture et rénovation	73%	9%
organisation, planification et paiement de comptes	56%	39%
emplettes et dépaquetage de l'épicerie	21%	73%
préparation de bagages pour un voyage	25%	71%
réparation de véhicule	77%	2%
entretien de la cour, pelletage de la neige et tonte de la pelouse	75%	11%
plantation, récolte, entretien et nettoyage des plates-bandes ou du potager, entretien des plantes intérieures	35%	53%
soins aux animaux domestiques	40%	38%
soins aux enfants	9%	85%
soins à un adulte du ménage	25%	67%
soins à une personne hors ménage	18%	68%
aide aux proches, amis, voisins et connaissances (excluant les soins)	36%	56%

D'après les réponses des hommes, leurs conjointes sont les principales responsables de la plupart des tâches à connotation domestique : soins aux enfants; lavage, repassage, pliage; préparation de repas, goûters ou collations; ménage, vaisselle et rangement; soins à une personne hors ménage; emplettes et dépaquetage de l'épicerie; préparation de bagages pour un voyage; soins à un adulte du ménage; aide aux proches, aux amis, aux voisins et aux connaissances (excluant les soins); plantation, récolte, entretien et nettoyage des plates-bandes ou du potager, entretien des plantes intérieures.

Selon ces réponses, les tâches domestiques les mieux partagées sont les soins aux animaux domestiques, l'organisation, la planification et le paiement de comptes, la plantation, la récolte, l'entretien et le nettoyage des plates-bandes ou du potager, l'entretien des plantes intérieures ainsi que l'aide aux proches, aux amis, aux voisins et aux connaissances (excluant les soins).

Les tâches domestiques pour lesquelles l'écart de prise en charge par les conjointes et conjoints est le plus grand sont la réparation de véhicule (hommes) ainsi que les soins aux enfants (femmes).

Tableau 4.5. Distribution des tâches qui sont associées à la production agricole :
qui est responsable de quoi selon les réponses des femmes?

	moi	mon·ma conjoint·e
travaux aux champs	21%	50%
soins aux animaux	48%	32%
traite des vaches	45%	22%
entretien et utilisation des équipements et de la machinerie agricole	11%	57%
contrôle de la qualité des produits	64%	25%
entretien et utilisation des systèmes de contrôle	17%	59%
nettoyage et assainissement	46%	26%
transformation des produits à la ferme	64%	17%
activités liées à la vente directe	74%	9%
livraison	50%	26%
accueil, activités liées au tourisme à la ferme	77%	6%
recherche et développement de nouveaux produits et débouchés	76%	15%
recherche et demande de subventions	85%	8%
secrétariat et réception	90%	2%
développement d'activité agro- environnementales ou liées à la multifonctionnalité de l'agriculture	53%	32%
tâches de nature administrative	90%	4%
comptabilité de l'entreprise	75%	5%
gestion courante et quotidienne de l'entreprise	73%	22%
gestion ou supervision du personnel salarié	61%	28%
activités commerciales auprès des intermédiaires	56%	30%
relations avec les fournisseurs	56%	31%
relations avec les institutions financières	81%	16%
relations avec les médias	79%	13%
travaux de pépinière ou de serre	60%	26%
travaux de sylviculture	5%	65%
marketing des produits ou de la ferme	75%	11%
prise de décision sur les orientations de l'entreprise	57%	33%

D'après les réponses des femmes de notre échantillon, les agricultrices sont bien présentes dans toutes les activités de la ferme, à l'exception des travaux mécanisés, dont elles sont rarement les principales responsables : les travaux aux champs, l'entretien et l'utilisation des équipements et de la machinerie agricole, l'entretien et l'utilisation des principaux systèmes de contrôle (eau, ventilation, électricité, gaz, etc.) et les travaux de sylviculture.

À l'inverse, elles sont les principales responsables du contrôle de la qualité des produits, de leur transformation, de la vente directe, de la livraison, de l'accueil à la ferme, de la recherche et du développement de nouveaux produits et débouchés, de la recherche de subventions, du secrétariat et de la réception, du développement d'activités agroenvironnementales ou multifonctionnelles, des tâches de nature administrative, de la comptabilité, de la gestion courante et quotidienne, de la gestion ou de la supervision du personnel salarié, des activités commerciales auprès des intermédiaires (les relations avec les fournisseurs, avec les institutions financières et avec les médias), des travaux de pépinière ou de serre, du marketing des produits ou de la ferme, ainsi que de la prise de décision sur les orientations de l'entreprise.

Leurs conjoints sont, eux, principalement responsables des tâches suivantes : travaux aux champs, entretien et utilisation des équipements et de la machinerie agricoles, entretien et utilisation des systèmes de contrôle, ainsi que les travaux de sylviculture.

Les tâches les mieux partagées entre elles et leurs conjoints sont les soins aux animaux, le développement d'activités agroenvironnementales ou liées à la multifonctionnalité de l'agriculture, la prise de décision sur les orientations de l'entreprise, le nettoyage et l'assainissement, les relations avec les fournisseurs, les activités commerciales auprès des intermédiaires ainsi que la livraison. Celles qui sont au contraire les moins partagées sont : le secrétariat et la réception, les tâches de nature administrative, la comptabilité de l'entreprise, les travaux de sylviculture, l'accueil, les activités liées au tourisme à la ferme ainsi que la recherche et les demandes de subventions.

Tableau 4.6. Distribution des tâches à connotation domestique :
qui fait quoi du point de vue des femmes?

	moi	mon·ma conjoint·e
préparation de repas, goûters ou collations	86%	12%
ménage, vaisselle et rangement	85%	8%
sortie des poubelles, du recyclage, du compost	51%	39%
lavage, repassage, pliage	88%	7%
réparation, peinture et rénovation	32%	55%
organisation, planification et paiement de comptes	90%	9%
emplettes et dépaquetage de l'épicerie	84%	14%
préparation de bagages pour un voyage	91%	8%
réparation de véhicule	20%	60%
entretien de la cour, pelletage de la neige et tonte de la pelouse	28%	50%
plantation, récolte, entretien et nettoyage des plates-bandes ou du potager, entretien des plantes intérieures	82%	10%
soins aux animaux domestiques	62%	18%
soins aux enfants	93%	5%
soins à un adulte du ménage	87%	13%
soins à une personne hors ménage	92%	8%
aide aux proches, amis, voisins et connaissances (excluant les soins)	83%	16%

D'après les réponses des femmes de notre échantillon, ce sont elles qui s'occupent principalement de toutes les tâches à connotation domestique, à l'exception des réparations, de la peinture et des rénovations, de la réparation des véhicules et de l'entretien de la cour, incluant le pelletage de la neige et la tonte de la pelouse. Elles indiquent que ces activités sont davantage prises en charge par leurs conjoints ou époux.

On constate que les tâches domestiques les mieux partagées sont la sortie des poubelles, du recyclage et du compost, la réparation, la peinture et la rénovation, ainsi que l'entretien de la cour, le pelletage de la neige et la tonte de la pelouse.

Inversement, les tâches les moins bien partagées sont les soins aux enfants, le lavage, le repassage, le pliage, les soins à une personne hors ménage, la préparation de bagages pour un voyage, le ménage, la vaisselle et le rangement, ainsi que l'organisation, la planification et le paiement de comptes.

Distribution des tâches au sein de la relève agricole

Sur la base de ces premiers constats, nous avons ventilé les réponses selon le groupe d'âge pour chercher à voir si des changements étaient observables dans la nouvelle génération (moins de 40 ans).

La relève et les travaux mécanisés

Nous avons d'abord ventilé les réponses selon le groupe d'âge pour chercher à voir si les travaux mécanisés (travaux aux champs, entretien et utilisation des équipements et de la machinerie agricole, entretien et utilisation des systèmes de contrôle et travaux de sylviculture) se féminisent avec la nouvelle génération.

Les données présentées par les tableaux 4.7 et 4.8 montrent que non : les femmes de moins de 40 ans ne sont pas plus investies dans les travaux mécanisés que celles de 40 à 59 ans. Qui plus est, alors que certains hommes de 60 ans ou plus indiquent que leurs conjointes s'occupent principalement de ces tâches, ce n'est le cas d'aucun des hommes de moins de 40 ans.

Tableau 4.7. Distribution des travaux mécanisés selon le groupe d'âge :
qui fait quoi du point de vue des femmes?

		moi	mon·ma conjoint·e
travaux aux champs	moins de 40 ans	21%	43%
	40-59 ans	26%	52%
	60 ans ou plus	9%	56%
entretien des équipements et de la machinerie agricoles	moins de 40 ans	9%	59%
	40-59 ans	13%	62%
	60 ans ou plus	7%	39%
entretien et utilisation des systèmes de contrôle	moins de 40 ans	21%	58%
	40-59 ans	18%	61%
	60 ans ou plus	5%	51%
travaux de sylviculture	moins de 40 ans	6%	50%
	40-59 ans	5%	68%
	60 ans ou plus	0%	86%

Tableau 4.8. Distribution des travaux mécanisés selon le groupe d'âge :
qui fait quoi du point de vue des hommes?

		moi	ma conjointe
travaux aux champs	moins de 40 ans	82%	0%
	40-59 ans	79%	1%
	60 ans ou plus	66%	5%
entretien des équipements et de la machinerie agricoles	moins de 40 ans	73%	0%
	40-59 ans	70%	0%
	60 ans ou plus	64%	3%
entretien et utilisation des systèmes de contrôle	moins de 40 ans	88%	0%
	40-59 ans	78%	0%
	60 ans ou plus	67%	3%
travaux de sylviculture	moins de 40 ans	58%	0%
	40-59 ans	79%	0%
	60 ans ou plus	50%	9%

La relève et les tâches relatives à la multifonctionnalité

On sait que les tâches relatives à la multifonctionnalité sont majoritairement réalisées par les femmes. Nous avons donc ventilé les réponses selon les groupes d'âge pour chercher à voir si ces activités (transformation des produits à la ferme, vente directe et accueil) se masculinisent dans la relève.

Les données portant sur la relève et la multifonctionnalité (tableaux 4.9 et 4.10) montrent le contraire, puisque l'écart de prise en charge de ces tâches entre hommes et femmes se creuse chez les plus jeunes.

Cela étant dit, le tableau 4.10 montre que, contrairement à ce qu'en dit la littérature, les hommes (du moins ceux âgés de moins de 60 ans) se disent les principaux responsables de ces activités.

Tableau 4.9. Distribution des tâches relatives à la multifonctionnalité
selon le groupe d'âge : qui fait quoi du point de vue des femmes?

		moi	mon·ma conjoint·e
transformation des produits à la ferme	moins de 40 ans	73%	8%
	40-59 ans	65%	15%
	60 ans ou plus	42%	50%
activités liées à la vente directe	moins de 40 ans	88%	2%
	40-59 ans	71%	11%
	60 ans ou plus	53%	20%
accueil, activités liées à la ferme	moins de 40 ans	87%	3%
	40-59 ans	75%	7%
	60 ans ou plus	60%	10%

Tableau 4.10. Distribution des tâches relatives à la multifonctionnalité
selon le groupe d'âge : qui fait quoi du point de vue des hommes?

		moi	ma conjointe
transformation des produits à la ferme	moins de 40 ans	43%	29%
	40-59 ans	42%	26%
	60 ans ou plus	31%	62%
activités liées à la vente directe	moins de 40 ans	47%	16%
	40-59 ans	46%	28%
	60 ans ou plus	43%	43%
accueil, activités liées à la ferme	moins de 40 ans	86%	0%
	40-59 ans	62%	17%
	60 ans ou plus	11%	67%

La relève et le travail de bureau

D'après la littérature, le travail de bureau est majoritairement réalisé par les femmes. Nous avons donc ventilé les réponses selon le groupe d'âge pour chercher à voir si ces activités (recherche et demande de subventions, secrétariat et réception, comptabilité de l'entreprise et autres tâches de nature administrative) se masculinisent dans la relève.

Les données montrent que ce travail demeure majoritairement féminin au sein de la nouvelle génération, du moins du point de vue des répondantes. Ce travail apparaît plus partagé du point de vue des hommes (y compris ceux de 60 ans ou plus). Ceux-ci sont nombreux à se dire les principaux responsables de ces activités.

Tableau 4.11. Distribution du travail de bureau selon le groupe d'âge :
qui fait quoi du point de vue des femmes?

		moi	mon·ma conjoint·e
recherche et demande de subventions	moins de 40 ans	93%	4%
	40-59 ans	84%	11%
	60 ans ou plus	75%	8%
secrétariat et réception	moins de 40 ans	88%	1%
	40-59 ans	89%	3%
	60 ans ou plus	96%	2%
comptabilité de l'entreprise	moins de 40 ans	64%	2%
	40-59 ans	78%	7%
	60 ans ou plus	87%	6%
autres tâches de nature administrative	moins de 40 ans	89%	1%
	40-59 ans	92%	5%
	60 ans ou plus	87%	9%

Tableau 4.12. Distribution du travail de bureau selon le groupe d'âge :
qui fait quoi du point de vue des hommes?

		moi	ma conjointe
recherche et demande de subventions	moins de 40 ans	61%	19%
	40-59 ans	70%	19%
	60 ans ou plus	59%	22%
secrétariat et réception	moins de 40 ans	42%	29%
	40-59 ans	39%	41%
	60 ans ou plus	41%	44%
comptabilité de l'entreprise	moins de 40 ans	35%	17%
	40-59 ans	44%	27%
	60 ans ou plus	45%	33%
autres tâches de nature administrative	moins de 40 ans	47%	27%
	40-59 ans	57%	26%
	60 ans ou plus	56%	32%

La relève et les tâches domestiques

D'après la littérature et les données que nous avons présentées au chapitre précédent, le travail domestique est principalement pris en charge par les femmes. Nous avons cherché à savoir si la distribution sexuée de ces tâches se fait différemment au sein de la nouvelle génération. Les tableaux qui suivent montrent que non.

Tableau 4.13. Distribution du travail domestique selon le groupe d'âge : qui fait quoi du point de vue des femmes?

		moi	mon·ma conjoint·e
préparation de repas, goûters ou collations	moins de 40 ans	85%	12%
	40-59 ans	86%	11%
	60 ans ou plus	87%	13%
ménage, vaisselle et rangement	moins de 40 ans	89%	8%
	40-59 ans	82%	7%
	60 ans ou plus	85%	13%
sortie des poubelles, du recyclage, du compost	moins de 40 ans	51%	42%
	40-59 ans	52%	34%
	60 ans ou plus	47%	51%
lavage, repassage, pliage	moins de 40 ans	91%	6%
	40-59 ans	86%	7%
	60 ans ou plus	87%	13%
réparation, peinture et rénovation	moins de 40 ans	30%	58%
	40-59 ans	36%	53%
	60 ans ou plus	26%	55%
organisation, planification et paiement de comptes	moins de 40 ans	87,5%	12,5%
	40-59 ans	90%	9%
	60 ans ou plus	96%	4%
emplettes et dépaquetage de l'épicerie	moins de 40 ans	80%	18%
	40-59 ans	89%	9%
	60 ans ou plus	75%	23%
préparation de bagages pour un voyage	moins de 40 ans	91%	6%
	40-59 ans	92%	8%
	60 ans ou plus	88%	12%
réparation de véhicule	moins de 40 ans	13%	63%
	40-59 ans	27%	55%
	60 ans ou plus	13%	70%
entretien de la cour, pelletage de la neige et tonte de la pelouse	moins de 40 ans	34%	51%
	40-59 ans	26%	47%
	60 ans ou plus	26%	55%
plantation, récolte, entretien et nettoyage des plates-bandes ou du potager, entretien des plantes intérieures	moins de 40 ans	82%	8%
	40-59 ans	84%	9%
	60 ans ou plus	77%	16%
soins aux animaux domestiques	moins de 40 ans	62%	16%
	40-59 ans	61%	17%
	60 ans ou plus	63%	26%
soins aux enfants	moins de 40 ans	95%	5%
	40-59 ans	94%	5%
	60 ans ou plus	67%	0%
soins à un adulte du ménage	moins de 40 ans	95%	5%
	40-59 ans	88%	12%
	60 ans ou plus	62,5%	37,5%
soins à une personne hors ménage	moins de 40 ans	100%	0%
	40-59 ans	91%	0%
	60 ans ou plus	83%	17%
aide aux proches, amis, voisins et connaissances (excluant les soins)	moins de 40 ans	81%	17%
	40-59 ans	88%	12%
	60 ans ou plus	76%	24%

Tableau 4.14. Distribution du travail domestique selon le groupe d'âge :
qui fait quoi du point de vue des hommes?

		moi	mon·ma conjoint·e
préparation de repas, goûters ou collations	moins de 40 ans	18%	73%
	40-59 ans	21%	73%
	60 ans ou plus	15%	84%
ménage, vaisselle et rangement	moins de 40 ans	21%	66%
	40-59 ans	21%	67%
	60 ans ou plus	13%	85%
sortie des poubelles, du recyclage, du compost	moins de 40 ans	64%	25%
	40-59 ans	79%	13%
	60 ans ou plus	67%	24%
lavage, repassage, pliage	moins de 40 ans	21%	68%
	40-59 ans	15%	76%
	60 ans ou plus	13%	85%
réparation, peinture et rénovation	moins de 40 ans	77%	9%
	40-59 ans	76%	5%
	60 ans ou plus	63%	15%
organisation, planification et paiement de comptes	moins de 40 ans	44%	41%
	40-59 ans	62%	36%
	60 ans ou plus	56%	43%
emplettes et dépaquetage de l'épicerie	moins de 40 ans	11%	80%
	40-59 ans	25%	67%
	60 ans ou plus	21%	78%
préparation de bagages pour un voyage	moins de 40 ans	25%	72%
	40-59 ans	23%	70%
	60 ans ou plus	26%	72%
réparation de véhicule	moins de 40 ans	68%	5%
	40-59 ans	84%	0%
	60 ans ou plus	71%	4%
entretien de la cour, pelletage de la neige et tonte de la pelouse	moins de 40 ans	76%	13%
	40-59 ans	75%	9%
	60 ans ou plus	75%	10%
plantation, récolte, entretien et nettoyage des plates-bandes ou du potager, entretien des plantes intérieures	moins de 40 ans	27%	57%
	40-59 ans	37%	52%
	60 ans ou plus	37%	52%
soins aux animaux domestiques	moins de 40 ans	50%	29%
	40-59 ans	33%	42%
	60 ans ou plus	45%	37%
soins aux enfants	moins de 40 ans	4%	93%
	40-59 ans	13%	81%
	60 ans ou plus	4%	89%
soins à un adulte du ménage	moins de 40 ans	17%	67%
	40-59 ans	34%	63%
	60 ans ou plus	11%	74%
soins à une personne hors ménage	moins de 40 ans	0%	75%
	40-59 ans	26%	65%
	60 ans ou plus	9%	73%
aide aux proches, amis, voisins et connaissances (excluant les soins)	moins de 40 ans	37,5%	50%
	40-59 ans	40%	55%
	60 ans ou plus	30%	61%

Participation aux décisions relatives à l'entreprise

96 % (soit 98 % des hommes et 95 % des femmes) des personnes enquêtées affirment participer aux décisions de l'entreprise, que ce soit toujours — 79 %, soit 85 % des hommes et 74 % des femmes — ou régulièrement — 17 %, soit 13 % des hommes et 21 % des femmes —, et cette participation ne varie pas significativement en fonction du sexe. Dans près de 60 % des cas, les décisions concernant l'organisation du travail se prennent de façon informelle, selon les priorités. Pour 32 % des répondantes et répondants, chaque personne a ses propres tâches bien définies selon ses compétences et intérêts, mais cette répartition ne semble pas faire l'objet d'une planification, puisque dans 7 % des cas seulement, les décisions sont prises de façon formelle, lors d'une réunion généralement planifiée. C'est le cas dans 100 % des coopératives (trois sur trois) et des OBNL (deux sur deux) — ce qui tend à appuyer l'hypothèse du Centre d'innovation sociale en agriculture (CISA) quant au potentiel émancipateur des modèles collectifs pour les femmes³²⁴ —, dans 8 % des sociétés par actions, 5 % des sociétés en nom collectif, 4 % des entreprises individuelles et aucune société en commandite (zéro sur deux).

La littérature indique qu'une telle organisation du travail (formalisée et planifiée) est plus susceptible de se retrouver dans les formes sociétaires³²⁵, notamment lorsqu'on y emploie des personnes salariées ou lorsque les parts sont réparties de manière égalitaire entre les partenaires. Le tableau 4.15 montre cependant que, dans notre échantillon, ces caractéristiques n'ont pas d'influence significative sur l'organisation du travail à la ferme, qui reste peu formalisée.

Tableau 4.15. Pourcentage des répondantes et répondants organisant le travail de façon formelle, lors de réunions, selon différentes caractéristiques des entreprises

statut juridique	constituée en société	7%
	non constituée en société	9%
présence de salarié·e·s	au moins une personne salariée	8%
	aucune personne salariée	4%
répartition des parts	de manière égalitaire	8%
	de manière inégalitaire	6%

Nos données montrent que 79 % des entreprises ont au moins deux « têtes dirigeantes », et que dans 82 % des entreprises, il y a au moins une femme dirigeante (contre 91 % pour les hommes). Dans les entreprises constituées en société, les femmes sont plus susceptibles d'occuper un « poste » de gestion, mais elles sont également plus susceptibles de partager cette responsabilité avec un homme.

³²⁴ Lucie Veillette et Sandrine Ducruc, « La relève agricole au féminin », *op. cit.*

³²⁵ Christian Nicourt, « Le lent dévoilement », *op. cit.*

Tableau 4.16. Nombre de dirigeantes et dirigeants, selon le statut juridique des entreprises

	au moins deux têtes dirigeantes	au moins une femme dirigeante	au moins un homme dirigeant
constituée en société	83%	84%	95%
non constituée en société	27%	72%	74%

D'après nos données, si la quasi-totalité des femmes de notre échantillon participent aux décisions relatives à l'entreprise, ces décisions concernent rarement l'organisation du travail. Ces données concordent avec le dernier rapport du CSF, qui nous apprenait qu'au sein de la relève agricole, les décisions relatives à la comptabilité et au paiement des factures sont régulièrement prises par les femmes (dans une proportion de 86 %, contre 61 % pour les hommes), alors que celles liées aux activités de production demeurent généralement l'apanage des hommes (82 % contre 50 %³²⁶).

Au regard de nos données, le travail agricole est fortement sexué en ce sens qu'il existe des travaux d'hommes et des travaux de femmes (cf. figure 4.1).

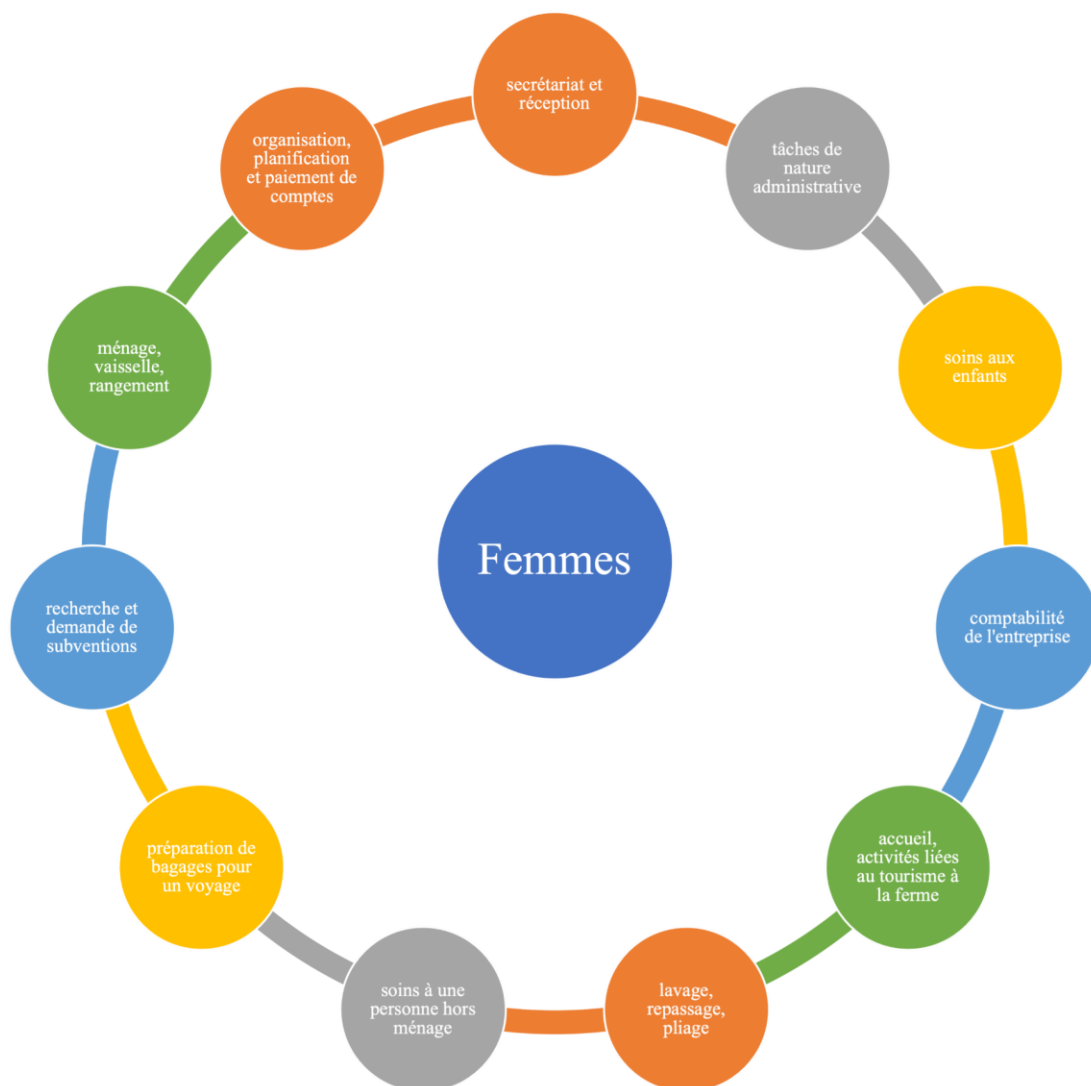
Les femmes sont globalement exclues des travaux mécanisés (lesquels sont fortement associés, dans l'imaginaire social, au « véritable » travail agricole), tandis qu'elles sont les principales responsables du travail ménager et de soins aux membres de la famille (lequel est en général exclu de la définition du travail agricole).

Cette division du travail se retrouve dans la relève : les travaux mécanisés ne se féminisent pas avec la nouvelle génération, pas plus que le travail à connotation domestique ne se masculinise. Les données sur la relève et la multifonctionnalité indiquent que les activités diversifiées, encore peu légitimes au sein de la profession, sont toujours très féminines, tout comme le travail de bureau.

Il est à noter que la façon dont la question a été posée aux répondantes et répondants (à savoir qui effectue **principalement** chacune des tâches identifiées) a pu orienter l'ensemble des résultats en faveur des hommes, puisque ceux-ci ont tendance à considérer le travail agricole féminin comme un travail d'appoint (elles leur donnent un « coup de main »). À l'inverse, les femmes tendent à minimiser leur implication dans les tâches agricoles.

³²⁶ Karine Guillemette, *Relève agricole féminine : des parcours qui se distinguent de ceux des hommes : analyse différenciée selon les sexes des caractéristiques de la relève agricole établie au Québec*, Québec, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, 2013, 48 p.

Figure 4.1. Synthèse des principales tâches assignées aux femmes et aux hommes





Chapitre 5

La rémunération et la non-rémunération du travail agricole

À la question « Êtes-vous rémunéré(e) pour le travail que vous effectuez dans votre entreprise? », 61 % des répondantes et répondants indiquent effectivement recevoir une rémunération (59 % des femmes et 62 % des hommes), mais **seulement 41 % disent toucher un salaire** (soit 39 % des femmes et 43 % des hommes), tandis que pour 27 %, ce sont les parts détenues dans leurs entreprises qui font l'objet d'une rémunération (26 % des femmes et 28 % des hommes).

Il est donc important de distinguer les parts détenues dans l'entreprise potentiellement génératrices de dividendes et le salaire, car, pour les répondantes et répondants, ces deux indicateurs n'apparaissent pas également liés à la rémunération.

Salaire pour le travail effectué dans les entreprises agricoles

41 % des répondantes et répondants déclarent toucher un salaire pour leur travail dans l'entreprise agricole, ce qui veut dire que **59 % des répondantes et répondants travaillent sans salaire**. Ces personnes ne sont donc couvertes par aucune des protections du salariat agricole. Dans notre échantillon, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes dans ce cas de figure (61 % contre 57 %).

Cet écart est plus important chez les moins de 40 ans (52 % contre 43 %), qui sont aussi les moins nombreuses et nombreux à toucher un salaire pour leur travail agricole.

Tableau 5.1. Pourcentage des répondantes et répondants non salariés dans l'entreprise, selon le sexe et le groupe d'âge

	femmes	hommes	total
moins de 40 ans	52%	43%	49%
40-59 ans	62%	60%	62%
60 ans ou plus	72%	63%	67%
total	61%	57%	59%

Tableau 5.2. Pourcentage des répondantes et répondants non salariés dans l'entreprise, selon le sexe et l'origine familiale

	femmes	hommes	total
issu·e d'une famille agricole	54%	46%	50%
issu·e d'une famille non agricole	67%	82%	71%
total	61%	57%	59%

Les personnes issues d'une famille agricole sont proportionnellement plus nombreuses que les personnes non apparentées à toucher un salaire dans l'entreprise (50 % contre 29 %). Cet écart est plus important chez les hommes (54 % contre 18 %) que chez les femmes (46 % contre 33 %).

Tableau 5.3. Pourcentage des répondantes et répondants non salariés dans l'entreprise, selon le sexe, l'origine familiale et le groupe d'âge

	femmes		hommes		total
	issues d'une famille agricole	issues d'une famille non agricole	issues d'une famille agricole	issues d'une famille non agricole	
moins de 40 ans	41%	64%	34%	73%	49%
40-59 ans	53%	69%	50%	76%	61%
60 ans ou plus	78%	65%	59%	100%	67%
total	54%	67%	46%	82%	59%

Comme le montre le tableau 5.3, dans l'ensemble, les individus issus d'une famille agricole ont plus de chance d'être salariés que les autres. Par ailleurs, ce sont les hommes issus d'une famille agricole et qui ont moins de 40 ans qui ont le plus de chance d'être salariés dans leurs entreprises agricoles. Quel que soit le groupe d'âge, ce sont les hommes issus d'une famille non agricole qui ont le moins de chance d'être salariés dans leurs entreprises agricoles.

Tableau 5.4. Pourcentage des personnes enquêtées non salariées dans l'entreprise, selon le sexe et la formation

	femmes	hommes	total
formation spécialisée en agriculture	52%	39%	46%
formation dans un autre domaine	66%	70%	67%
total	61%	57%	59%

L'effet de la formation agricole se fait sentir sur la propension des personnes enquêtées à toucher un salaire dans leurs entreprises, et ce, peu importe le sexe. Comme l'indique le tableau 5.4, 46 % des personnes qui sont formées en agriculture ne touchent pas de salaire, contre 67 % de ceux et celles qui ne le sont pas. On constate également que l'écart entre les sexes est plus important chez les répondantes et répondants dont le diplôme est spécialisé en agriculture (52 % des femmes contre 39 % des hommes) que chez ceux et celles dont le diplôme est dans un autre domaine (66 % des femmes contre 70 % des hommes).

Tableau 5.5. Pourcentage des personnes enquêtées non salariées, selon le sexe et le secteur de production

	femmes	hommes	total
lait	34%	29%	32%
grandes cultures	73%	74%	74%
fruits et légumes	70%	71%	70%
produits émergents	77%	87%	80%
activités multifonctionnelles	73%	73%	73%
tout secteur confondu	61%	57%	59%

Nos données montrent que certains secteurs de production — comme le lait — salarient plus que d'autres, et ce, *indépendamment du sexe*. Dans toutes les productions étudiées, la propension des femmes et des hommes à toucher un salaire dans l'entreprise est équivalente.

On note une exception concernant les produits émergents. Dans ce secteur de production, les femmes sont beaucoup plus susceptibles de toucher un salaire dans leurs entreprises que les hommes (23 % contre 13 %). Il s'agit cependant du secteur qui salarie le moins les travailleurs et travailleuses (20 %).

Tableau 5.6. Pourcentage des personnes enquêtées non salariées dans l'entreprise, selon le sexe et le nombre d'années d'activité de l'entreprise

	femmes	hommes	total
moins de 5 ans (entreprise en démarrage)	87%	72%	82%
5-10 ans	79%	78%	78%
10 ans ou plus	51%	52%	52%
total	61%	57%	59%

Tableau 5.7. Pourcentage des personnes enquêtées non salariées dans l'entreprise, selon le sexe et le mode d'établissement

	femmes	hommes	total
démarrage d'une nouvelle entreprise	85%	84%	85%
transfert familial	43%	44%	43%
transfert non apparenté*	43%	50%	45%
total	61%	57%	59%

* Rappelons que cette réalité ne concerne que 9 % des répondantes et répondants, soit 10 % des femmes et 7 % des hommes de notre échantillon.

L'absence de salaire est plus marquée dans les entreprises qui comptent moins de 10 années d'activité. Les tableaux 5.6 et 5.7 indiquent en effet que les entreprises de moins de 10 ans dépendent davantage du travail non salarié que les autres. C'est par ailleurs dans les entreprises en démarrage (moins de cinq ans d'activité) que ce non-salariat est le plus fortement sexué en ce qu'il frappe davantage les femmes que les hommes (87 % contre 72 %).

Parallèlement, on note que 52 % des personnes enquêtées dans les entreprises en activité depuis 10 ans ou plus ne touchent aucun salaire pour leur travail agricole.

Tableau 5.8. Pourcentage des répondantes et répondants non salariés dans l'entreprise, selon le sexe et la taille des entreprises

	femmes	hommes	total
micro	100%	90%	97%
petite	97%	93%	95%
moyenne	68%	78%	72%
grande	37%	35%	36%
total	61%	57%	59%

Plus les entreprises sont grandes, plus elles sont susceptibles de salarier le travail. Les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 100 000 \$ reposent largement sur le travail non salarié des hommes et des femmes, même si ce travail est davantage féminin que masculin.

Tableau 5.9. Pourcentage des répondantes et répondants non salariés dans l'entreprise, selon le sexe et le nombre de personnes salariées

	femmes	hommes	total
1 à 5 personnes	58%	50%	55%
6 à 10 personnes	41%	43%	42%
11 à 15 personnes	42%	25%	37%
plus de 15 personnes	15%	12%	13%
total	61%	57%	59%

Dans l'ensemble, plus les entreprises engagent des personnes salariées, plus les hommes et les femmes sont susceptibles de toucher un salaire dans leurs entreprises.

Tableau 5.10. Pourcentage des répondantes et répondants non salariés, selon le sexe et le statut juridique des entreprises

	femmes	hommes	total
sociétés	54%	49%	51%
coopératives et OBNL *	0%	0%	0%
entreprises individuelles	98%	97%	98%
total	61%	57%	59%

* Rappelons que cette réalité concerne cinq répondantes et répondants dans notre échantillon.

Le pourcentage des répondantes et répondants qui touchent un salaire varie fortement selon le statut juridique des entreprises. Dans les entreprises individuelles, seulement 2 % des répondantes et répondants sont salariés, soit deux personnes : dans ce type d'entreprises, le revenu agricole rémunère non seulement les individus en tant que propriétaires, mais aussi en tant que travailleurs et travailleuses³²⁷. Comme les sociétés à propriétaire unique, les entreprises individuelles peuvent cependant cacher du travail gratuit, notamment celui des membres de la famille du ou de la propriétaire.

Les cinq personnes qui, dans notre échantillon, pratiquent l'agriculture au sein d'une coopérative ou d'un OBNL sont également salariées.

Au sein des sociétés, il ne semble pas y avoir de correspondance entre le nombre de parts détenues par les répondantes et répondants et le fait de toucher ou non un salaire.

Tableau 5.11. Pourcentage des répondantes et répondants non salariés dans l'entreprise, selon le sexe et la situation d'emploi

	femmes	hommes	total
emploi hors de l'entreprise	84%	91%	86%
pas d'emploi hors de l'entreprise	49%	47%	48%
total	61%	57%	59%

³²⁷ Dans notre échantillon, les deux tiers (67 %) des entreprises individuelles ont un chiffre d'affaires de moins de 100 000 \$ (contre 31 % pour l'ensemble des entreprises de l'échantillon). Ces entreprises sont peu nombreuses à déclarer un chiffre d'affaires de 250 000 \$ ou plus (14 % contre 56 % pour l'ensemble de l'échantillon).

Il est intéressant de noter que les femmes et les hommes qui occupent un emploi salarié en dehors de l'entreprise ont beaucoup moins tendance que les autres à se verser un salaire agricole.

Tableau 5.12. Pourcentage des répondantes et répondants non salariés
dans l'entreprise, selon le sexe et le nombre d'heures travaillées
dans les entreprises (travail agricole seulement)

	femmes	hommes	total
entre 0 et 15 heures	86%	100%	90%
entre 16 et 25 heures	81%	100%	89%
entre 26 et 40 heures	59%	85%	68%
entre 41 et 60 heures	48%	49%	48%
plus de 60 heures	62%	36%	45%
total	61%	57%	59%

Les tâches les plus susceptibles d'être rémunérées

Nous avons cherché à déterminer les tâches (agricoles et domestiques) les plus ou les moins susceptibles d'être rémunérées en général, d'abord, puis selon le sexe de la personne qui les effectue.

Tableau 5.13. Pourcentage de personnes enquêtées déclarant que ces tâches agricoles sont rémunérées

	en général	lorsque la tâche est réalisée par une femme au sein du ménage	lorsque la tâche est réalisée par un homme au sein du ménage
travaux aux champs	66%	63%	55%
soins aux animaux	57%	48%	58%
traites des vaches	69%	73%	72%
entretien et utilisation des équipements et de la machinerie agricole	61%	37%	50%
contrôle de la qualité des produits	46%	34%	46%
entretien et utilisation des systèmes de contrôle	49%	16%	45%
nettoyage et assainissement	54%	39%	39%
transformation des produits à la ferme	36%	28%	53%
activités liées à la vente directe	40%	30%	48%
livraison	40%	21%	32%
accueil, activités liées au tourisme à la ferme	35%	28%	44%
recherche et développement de nouveaux produits et débouchés	35%	31%	37%
recherche et demande de subventions	40%	38%	37%
secrétariat et réception	42%	41%	30%
développement d'activités agro-environnementales ou liées à la multifonctionnalité de l'agriculture	41%	28%	46%
tâches de nature administrative	45%	41%	42%
comptabilité de l'entreprise	61%	53%	52%
gestion courante et quotidienne de l'entreprise	42%	37%	44%
gestion ou supervision du personnel salarié	45%	48%	52%
activités commerciales auprès des intermédiaires	37%	29%	43%
relations avec les fournisseurs	37%	29%	34%
relations avec les institutions financières	37%	36%	36%
relations avec les médias	31%	27%	40%
travaux de pépinière ou de serre	36%	35%	45%
travaux de sylviculture	35%	50%	31%
marketing des produits de la ferme	34%	30%	36%
prise de décision sur les orientations de l'entreprise	36%	28%	38%

Les travaux aux champs, la traite des vaches, l'entretien et l'utilisation des équipements et de la machinerie, de même que la comptabilité de l'entreprise, sont les activités de travail les plus souvent déclarées comme étant salariées par les répondantes et répondants. Les relations avec les médias, le marketing, les travaux de sylviculture et les activités liées au tourisme sont celles qui le sont le moins.

À l'exception des travaux aux champs et de sylviculture et du secrétariat, qui seraient plus souvent rémunérés lorsqu'ils sont effectués par les femmes que par les hommes, toutes les activités sont plus souvent déclarées salariées lorsqu'elles sont réalisées par les hommes.

Tableau 5.14. Pourcentage de personnes enquêtées déclarant que ces tâches domestiques sont rémunérées

	en général	lorsque la tâche est réalisée par une femme au sein du ménage	lorsque la tâche est réalisée par un homme au sein du ménage
préparation de repas, goûters ou collations	5%	4%	1%
ménage, vaisselle et rangement	11%	7%	9%
sortie des poubelles, du recyclage, du compost	5%	4%	5%
lavage, repassage, pliage	5%	3%	4%
réparation, peinture et rénovation	15%	9%	16%
organisation, planification et paiement de comptes	12%	8%	20%
emplettes et dépaquetage de l'épicerie	4%	3%	1%
préparation de bagages pour un voyage	3%	2%	3%
réparation de véhicule	35%	27%	20%
entretien de la cour, pelletage de la neige et tonte de la pelouse	18%	9%	23%
plantation, récolte, entretien et nettoyage des plates-bandes ou du potager, entretien des plantes intérieures	8%	6%	8%
soins aux animaux domestiques	4%	4%	2%
soins aux enfants	4%	4%	6%
soins à un adulte du ménage	4%	6%	6%
soins à une personne hors ménage	2%	5%	0%
aide aux proches, amis, voisins et connaissances (excluant les soins)	2%	4%	0%

Les tâches qui sont généralement associées au travail domestique sont très rarement rémunérées selon les répondantes et répondants, mais certaines ont plus de probabilité de l'être que d'autres. C'est le cas de la réparation de véhicule, de l'entretien de la cour et du travail de rénovation. Toutes les tâches associées au travail domestique ont plus de chance d'être rémunérées si elles sont réalisées par un homme que par une femme, à quelques exceptions près : la préparation des repas, les courses, la réparation de véhicules, les soins aux animaux et les soins aux personnes.

Il existe ainsi une valorisation inégale des tâches selon leur connotation féminine ou masculine d'une part et selon le sexe des travailleurs d'autre part.

Raisons données à la non-rémunération

Quand on demande aux répondantes et répondants concernés pourquoi elles et ils ne sont pas payés pour leur travail à la ferme, on constate qu'elles et ils fournissent presque systématiquement des justifications liées à la situation financière de l'entreprise : « les revenus de l'entreprise sont trop faibles » et « les revenus du travail sont réinvestis dans l'entreprise » sont les deux réponses les plus fréquemment obtenues.

Moins de 1 % des répondantes et répondants considèrent ne pas travailler assez dans l'entreprise pour recevoir une compensation financière.

Les répondantes et répondants devaient sélectionner un maximum de trois réponses.

Tableau 5.15. Raisons pour lesquelles les personnes enquêtées ne sont pas rémunérées pour leur travail dans l'entreprise, selon le sexe

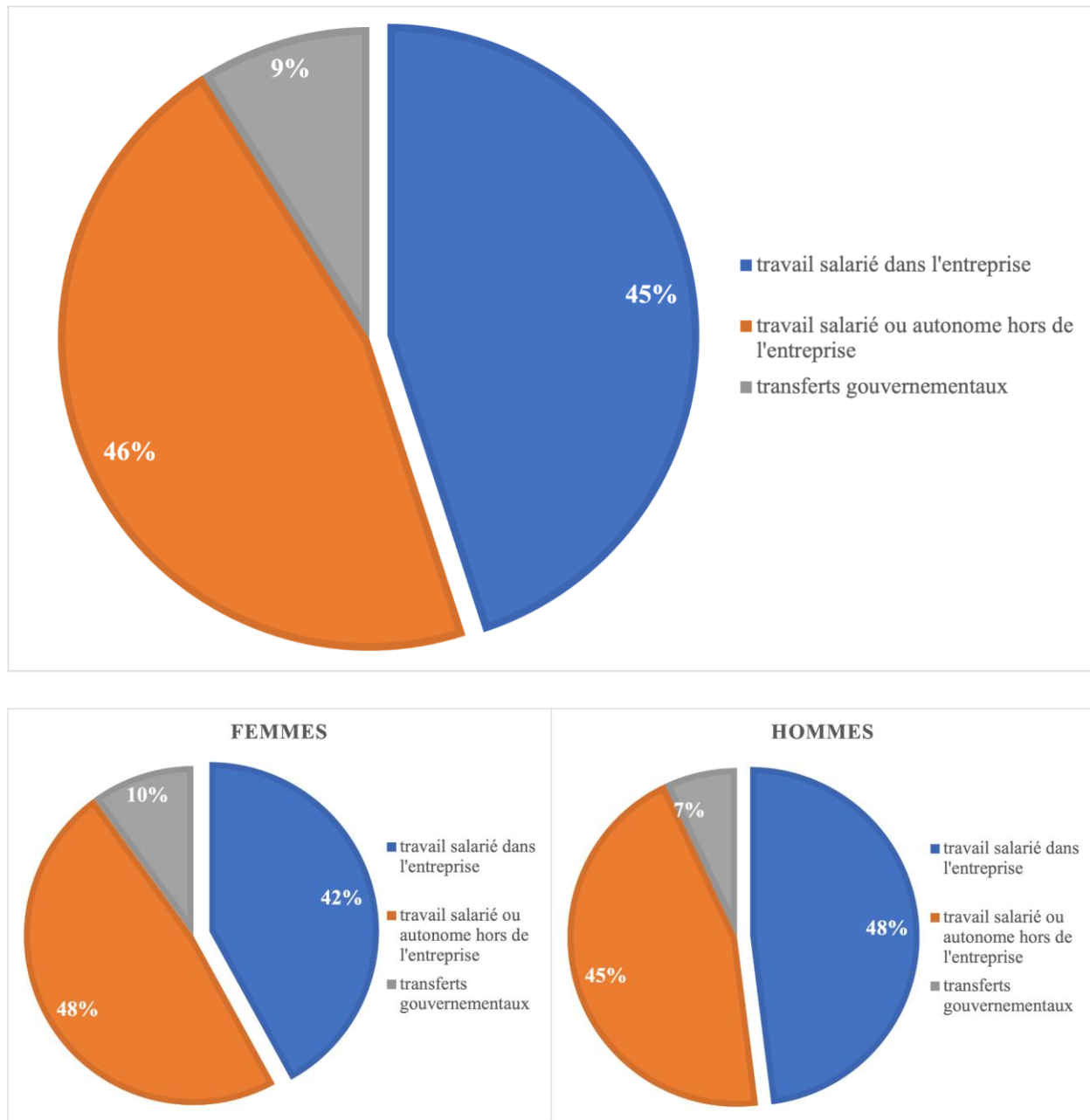
	femmes	hommes	total
revenus d'entreprise trop bas	30%	25%	28%
réinvestissement dans l'entreprise	23%	22%	23%
Je touche déjà un salaire de l'emploi que j'occupe à l'extérieur de l'entreprise	10%	10%	10%
Cela ne changerait rien au revenu familial	4%	8%	6%
autres raisons non financières*	2%	5%	4%
Je ne travaille pas assez dans l'entreprise pour recevoir une compensation financière	0%	1%	< 1 %

* Autres réponses : « Je touche un revenu de retraite » (*une femme*), « Pension » (*un homme*), « Sentiment de culpabilité » (*une femme*), « Tout pour le revenu familial » (*un homme*), « Pour les heures effectuées, ça fait pas cher de l'heure » (*une femme trans*), « Pas de financement » (*un homme*), « Rentier » (*un homme*), « Nous vivons avec le salaire de mon conjoint. Nous avons choisi pour la durée du démarrage de réinvestir tous les bénéfices dans l'entreprise et de ne pas se verser de salaire » (*une femme*), « Je touche un très petit salaire volontairement, car si je l'augmente, nos revenus familiaux vont augmenter au-dessus d'un palier qui nous ferait perdre nos allocations fédérales et provinciales pour enfants » (*une femme*), « Gros investissement » (*une femme*), « On ne fait pas assez d'argent » (*une femme*), « Pour aider le démarrage de notre relève afin qu'il puisse avoir un salaire convenable et générer des revenus pour l'entreprise » (*une femme*) et « Je reçois le RQAP pour l'instant » (*une femme*).

Sources de revenus des répondantes et répondants

Nous avons demandé aux répondantes et répondants comment leurs revenus étaient répartis au cours de l'année ayant précédé le sondage.

Figure 5.1. Répartition des sources de revenus des personnes enquêtées, en moyenne



Bien que cela varie fortement d'une personne à l'autre, en moyenne, le quart du revenu total des répondantes et répondants provient d'un travail salarié hors de l'entreprise (26 %), 20 % proviennent d'un travail autonome (agricole ou non) et 9 % de transferts gouvernementaux divers (assurance emploi, rente de retraite, CNESST, etc.). 45 % proviennent du travail salarié dans l'entreprise. À ce chapitre, on observe peu de différences significatives entre les hommes et les femmes.

Seuls 35 % des répondantes et répondants peuvent compter **entièrement** sur leur revenu d'entreprise, soit 31 % des femmes enquêtées et 40 % des hommes enquêtés. À l'inverse, 46 % des femmes enquêtées et 42 % des hommes enquêtés ne touchent aucun revenu dans leur entreprise.

16 % dépendent **entièrement** d'un travail salarié hors de l'entreprise (16 % des femmes et 15 % des hommes), 15 % d'un travail autonome (13 % des femmes et 17 % des hommes), et 1 % de transferts gouvernementaux.

L'utilisation des revenus diffère-t-elle selon le sexe?

La littérature indique que les revenus tirés du travail salarié que les femmes réalisent à l'extérieur de l'entreprise exercent une fonction cruciale dans le développement des entreprises agricoles, notamment en ce qu'ils permettent de rembourser ou de garantir les prêts comme l'accès au crédit, et de pallier les aléas.

D'après nos données, si le salaire des femmes de moins de 60 ans sert effectivement au roulement de base des entreprises, il en est de même pour celui des hommes.

On constate que le salaire des femmes de moins de 40 ans (la relève agricole féminine) sert davantage aux dépenses familiales courantes, là où les hommes du même groupe d'âge sont significativement beaucoup moins nombreux à investir dans les entreprises (44 % contre 10 %).

Autre élément intéressant, aucune des répondantes et aucun des répondants de moins de 40 ans ne déclare utiliser son revenu d'emploi pour les dépenses familiales non courantes (loisirs, activités). Ce constat est à mettre en lien avec les difficultés financières rencontrées par la majorité des entreprises agricoles au cours de leur période de démarrage.

Le premier constat qui se dégage de ce chapitre est que le travail gratuit est au cœur de l'activité agricole, et ce, y compris pour les hommes. 59 % des répondantes et répondants travaillent dans leurs entreprises sans recevoir de salaire. Si les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes dans ce cas de figure (61 % contre 57 %), l'écart hommes-femmes se creuse chez les moins de 40 ans (52 % contre 43 %), alors même que la relève est moins nombreuse à toucher un salaire dans les entreprises.

C'est la situation financière de l'entreprise qui explique l'absence de salaire. Aussi, cette absence est plus marquée dans les entreprises qui comptent moins de 10 années d'activité. C'est par ailleurs dans les entreprises en démarrage (moins de cinq ans d'activité) que ce non-salariat est le plus fortement sexué en ce qu'il frappe davantage les femmes que les hommes (87 % contre 72 %).

Le pourcentage des répondantes et répondants qui touchent un salaire varie fortement selon le statut juridique des entreprises et le secteur de production. Le secteur du lait, par exemple, salarie plus que les autres (et les hommes et les femmes). De même, les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 100 000 \$ reposent plus que les autres sur le travail gratuit, même si cette gratuité est davantage féminine que masculine.

Dans l'ensemble, les tâches ont plus de chances d'être rémunérées si elles sont effectuées par des hommes.

On note une exception concernant les produits émergents. Dans ce secteur, les femmes sont beaucoup plus susceptibles de toucher un salaire dans leurs entreprises que les hommes (23 % contre 13 %). Il s'agit cependant du secteur qui salarie le moins les travailleurs et travailleuses (20 %).

Chapitre 6

Les problèmes rencontrés

Notre sondage prévoyait une série de questions visant à évaluer le niveau de satisfaction ou de bien-être des participantes et participants :

- Sur une échelle de 1 à 5 (5 étant très satisfait[e]), quel est votre niveau de satisfaction vis-à-vis de l'emploi que vous occupez à l'extérieur de votre entreprise?
- Sur une échelle de 1 à 5 (5 étant très satisfait[e]), quel est votre niveau de satisfaction vis-à-vis de votre implication actuelle en agriculture?
- Globalement, comment diriez-vous que les choses vont pour vous en ce moment sur une échelle de 1 à 5 (5 étant très bien)?
- Sur une échelle de 1 à 5 (5 étant très satisfait[e]), quel est votre niveau de satisfaction vis-à-vis de la valeur de votre rémunération pour le travail que vous effectuez à la ferme?

Tableau 6.1. Pourcentage des personnes enquêtées se déclarant satisfaites de leur emploi, selon le sexe et le groupe d'âge

	femmes	hommes	total
moins de 40 ans	77%	67%	75%
40-59 ans	70%	58%	65%
60 ans ou plus	91%	75%	84%
total	75%	62%	70%

Globalement, les femmes qui occupent un emploi à l'extérieur de l'entreprise agricole se déclarent plus satisfaites que les hommes (75 % contre 62 %), et ce, peu importe le groupe d'âge auquel elles appartiennent. Les femmes de 60 ans ou plus forment le groupe avec le plus haut taux de satisfaction.

77 % des personnes enquêtées se disent satisfaites au travail dans le cadre de l'entreprise agricole. C'est le cas de 78 % des femmes et de 75 % des hommes.

62 % des personnes enquêtées (64 % des femmes et 61 % des hommes) indiquent un niveau de bien-être satisfaisant (plutôt bien ou très bien).

Tableau 6.2. Pourcentage des personnes enquêtées se disant satisfaites de leur niveau de rémunération dans l'entreprise, selon le sexe

	femmes	hommes	total
moins de 40 ans	44%	35%	41%
40-59 ans	46%	49%	47%
60 ans ou plus	66%	66%	66%
total	49%	51%	50%

50 % des répondantes et répondants se disent satisfaits de leur rémunération dans l'entreprise — 49 % des femmes et 51 % des hommes. Chez les hommes, le taux de satisfaction augmente avec l'âge, alors qu'il reste stable chez les femmes *avant 60 ans*.

Ainsi, la satisfaction vis-à-vis du travail agricole et du statut d'agriculteur et d'agricultrice varie peu en fonction de l'appartenance de sexe. En revanche, les réponses sont sexuées lorsqu'il s'agit de la satisfaction au travail hors entreprise agricole. Elles sont aussi sexuées lorsqu'il est question des préoccupations ou des sources d'insatisfaction.

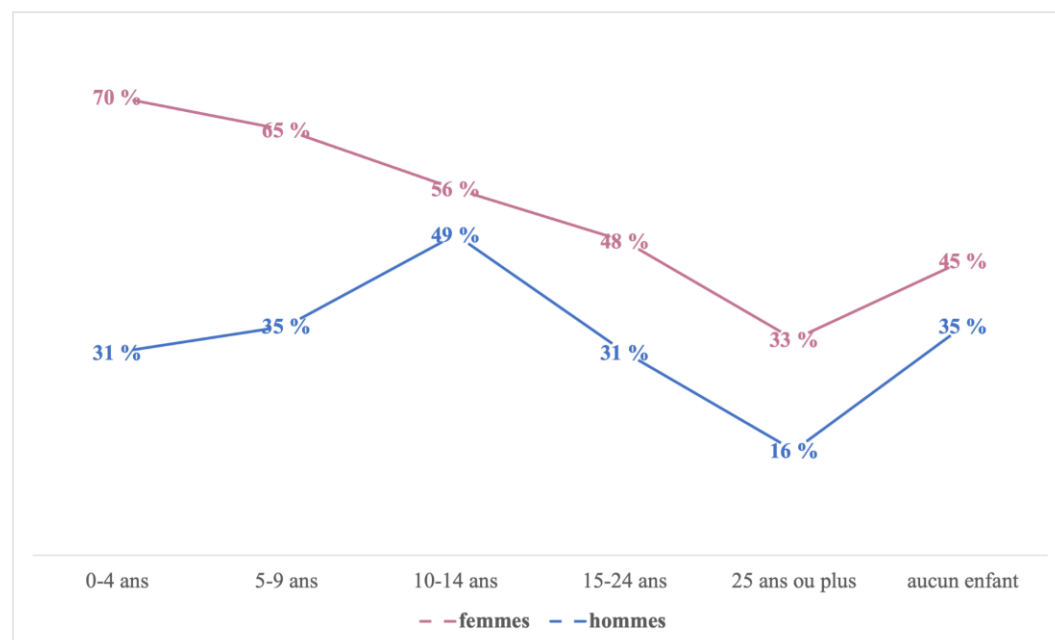
Pour connaître les sources d'insatisfaction des répondantes et répondants, nous leur avons demandé d'indiquer, parmi les réponses proposées, les sources de préoccupations. Ils et elles avaient aussi la possibilité d'ajouter une option de réponse « autre ». Dans le cadre du présent chapitre, nous traitons les problèmes qui sont apparus significatifs au regard de nos données.

Tableau 6.3. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant la charge mentale comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge

	femmes	hommes	total
moins de 40 ans	68%	33%	56%
40-59 ans	41%	32%	37%
60 ans ou plus	30%	15%	21%
total	48%	27%	39%

Il ressort de cet exercice que la charge mentale est un problème inégalement partagé entre hommes et femmes. Elle constitue une préoccupation pour 68 % des femmes de moins de 40 ans, contre 33 % des hommes du même groupe d'âge.

Figure 6.1. Pourcentage des répondantes et répondants qui identifient la charge mentale comme un problème, selon le sexe et l'âge des enfants



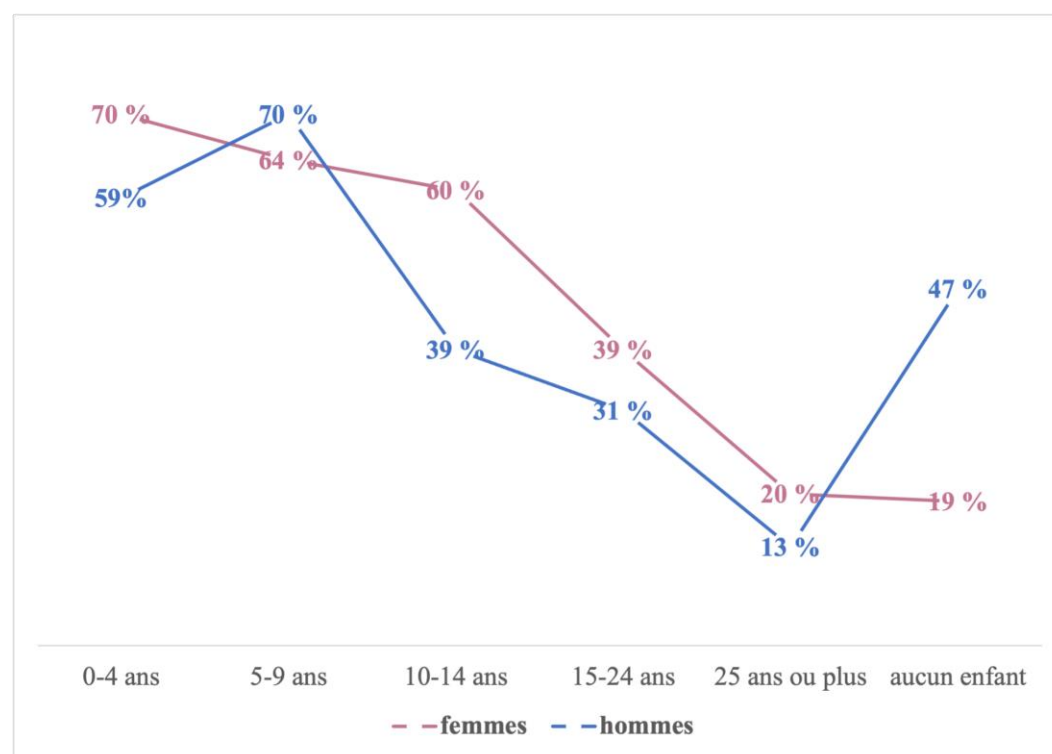
Pour les femmes, la charge mentale diminue avec l'âge des enfants (alors qu'elle augmente pour les hommes). On peut par ailleurs constater que c'est pour les parents d'enfants en bas âge (0-4 ans) que l'écart de charge mentale entre hommes et femmes est le plus important (39 points). En revanche, cet écart s'estompe pour les parents d'enfants de 15 ans, où la charge mentale est à son maximum pour les hommes.

Pour les hommes et les femmes, le fait d'avoir des enfants de 25 ans ou plus est associé à une charge mentale moins importante que l'absence d'enfants.

Tableau 6.4. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'impossible conciliation travail-famille comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge

	femmes	hommes	total
moins de 40 ans	60%	54%	58%
40-59 ans	34%	38%	36%
60 ans ou plus	13%	10%	11%
total	39%	33%	36%

Figure 6.2. Pourcentage des répondantes et répondants identifiant l'impossible conciliation travail-famille comme un problème, selon le sexe et l'âge des enfants



Contrairement aux difficultés liées à la charge mentale, la difficulté de concilier travail agricole et travail domestique touche à peu près également les femmes et les hommes *avant 60 ans*, selon les réponses de

nos personnes enquêtées. Toutefois, ici aussi, des différences significatives apparaissent lorsque l'on tient compte de l'âge des enfants (figure 6.2.). Les difficultés de conciliation se présentent surtout pour les mères d'enfants de 0 à 14 ans et pour les pères d'enfants de 0 à 9 ans. Après neuf ans, ces difficultés diminuent au fur et à mesure que les enfants grandissent, et ce, plus rapidement pour les hommes que pour les femmes. Enfin, curieusement, 47 % des hommes sans enfants contre 19 % des femmes sans enfants de notre échantillon disent rencontrer des difficultés de conciliation travail-famille.

Tableau 6.5. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'impossible conciliation travail-famille comme un problème significatif, selon le sexe et le nombre d'années en activité de l'entreprise

	femmes	hommes	total
entreprise en démarrage*	59%	52%	57%
entreprise établie	34%	30%	32%
total	39%	33%	36%

* En activité depuis moins de cinq ans.

La difficulté de concilier travail agricole et travail domestique est plus importante dans les entreprises en démarrage (c.-à-d. en activité depuis moins de cinq ans), surtout pour les femmes (59 %).

Tableau 6.6. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'impossible conciliation travail-famille comme un problème significatif, selon le sexe et le fait de s'établir en agriculture en couple

	femmes	hommes	total
établi·e·s en couple	34%	27%	32%
pas établi·e·s en couple	49%	35%	40%
total	39%	33%	36%

Le fait de s'établir avec son conjoint ou sa conjointe faciliterait la conciliation travail-famille pour les deux sexes.

Tableau 6.7. Pourcentage des personnes enquêtées ayant au moins un enfant en bas âge (0-4 ans) identifiant l'absence ou l'inadéquation de services de garde comme un problème significatif, selon le sexe et la situation d'emploi

	femmes	hommes	total
emploi à l'extérieur de l'entreprise	14%	20%	16%
aucun emploi à l'extérieur de l'entreprise	13%	4%	9%
total	13%	7%	11%

Dans notre échantillon, l'absence ou l'inadéquation des services de garde en milieu rural est identifiée comme une source d'insatisfaction par 13 % des femmes et 7 % des hommes ayant des enfants en bas âge. Cette proportion augmente à 14 % et à 20 % pour les répondantes et répondants qui occupent un emploi à l'extérieur de l'entreprise.

Tableau 6.8. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'absence de congés ou de temps hors travail comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge

	femmes	hommes	total
moins de 40 ans	68%	65%	67%
40-59 ans	65%	62%	64%
60 ans ou plus	62%	56%	58%
total	66%	61%	63%

Tableau 6.9. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'absence de congés ou de temps hors travail comme un problème significatif, selon le sexe et l'orientation productive

	femmes	hommes	total
lait	74%	78%	76%
grandes cultures	47%	50%	49%
fruits et légumes	67%	61%	65%
produits émergents	58%	47%	54%
activités multifonctionnelles	68%	53%	62%
tout secteur confondu	66%	61%	63%

L'absence de congés ou de temps hors travail touche les deux tiers de notre échantillon, et à peu près également les femmes (66 %) et les hommes (61 %), ainsi que les différents groupes d'âge. Elle affecte davantage les productrices et producteurs de lait, qui sont liés à un travail d'astreinte auprès des animaux (76 %). Dans les activités multifonctionnelles, elle touche davantage les femmes que les hommes (68 % contre 53 %).

Tableau 6.10. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'absence de congés ou de temps hors travail comme un problème significatif, selon le sexe et le fait de s'établir en agriculture en couple

	femmes	hommes	total
établi·e·s en couple	66%	44%	61%
pas établi·e·s en couple	65%	66%	65%
total	66%	61%	63%

Toutes productions confondues, les hommes qui se sont établis dans le métier avec leurs conjointes semblent beaucoup moins touchés par ce problème que les femmes (44 % contre 66 %).

Tableau 6.11. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant la surcharge de travail comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge

	femmes	hommes	total
moins de 40 ans	50%	78%	60%
40-59 ans	57%	57%	57%
60 ans ou plus	38%	35%	37%
total	52%	55%	53%

Tableau 6.12. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant la surcharge de travail comme un problème significatif, selon le sexe et le nombre d'années en activité de l'entreprise

	femmes	hommes	total
entreprise en démarrage*	52%	68%	57%
entreprise établie	52%	53%	52%
total	52%	55%	53%

* En activité depuis moins de cinq ans.

Tableau 6.13. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant la surcharge de travail comme un problème significatif, selon le sexe et l'orientation productive

	femmes	hommes	total
lait	46%	71%	57%
grandes cultures	53%	33%	41%
fruits et légumes	52%	50%	51%
produits émergents	58%	80%	65%
activités multifonctionnelles	60%	53%	57%
tout secteur confondu	52%	53%	53%

La surcharge de travail est une source d'insatisfaction partagée par les hommes et les femmes (52 % des femmes et 55 % des hommes). Ce sont toutefois les hommes de moins de 40 ans qui l'identifient le plus souvent comme une source d'insatisfaction (78 %), de même que les hommes dans les entreprises en démarrage (68 %), dans les productions émergentes et le lait (80 % et 71 %).

Tableau 6.14. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant la situation économique comme un problème significatif, selon le sexe et le nombre d'années en activité de l'entreprise

	femmes	hommes	total
entreprise en démarrage*	46%	44%	46%
entreprise établie	32%	36%	34%
total	35%	37%	36%

* En activité depuis moins de cinq ans.

Tableau 6.15. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant la situation économique comme un problème significatif, selon le sexe et l'orientation productive

	femmes	hommes	total
lait	35%	38%	37%
grandes cultures	13%	30%	24%
fruits et légumes	30%	32%	31%
produits émergents	55%	53%	54%
activités multifonctionnelles	39%	37%	38%
tout secteur confondu	35%	37%	36%

35 % des femmes et 37 % des hommes disent connaître une situation économique difficile. Les pourcentages sont encore plus importants dans les entreprises en démarrage (46 %) et dans les productions émergentes (54 %).

Tableau 6.16. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'épuisement professionnel comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge

	femmes	hommes	total
moins de 40 ans	30%	33%	31%
40-59 ans	25%	33%	28%
60 ans ou plus	15%	10%	12%
total	25%	26%	25%

L'épuisement professionnel touche 25 % des femmes et 26 % des hommes de notre échantillon, et surtout les moins de 60 ans. Il ne varie pas en fonction du nombre d'années en activité, du fait de s'établir en famille, et peu en fonction du fait d'occuper un emploi à l'extérieur (29 % des femmes et 35 % des hommes en emploi, contre 22 % et 28 % de celles et ceux qui n'occupent pas d'emploi en dehors de l'entreprise).

Le quart des répondantes et répondants, hommes et femmes, identifient par ailleurs le coût physique du travail comme une source de préoccupation.

Tableau 6.17. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'épuisement professionnel comme un problème significatif, selon le sexe et l'orientation productive

	femmes	hommes	total
lait	31%	33%	32%
grandes cultures	13%	13%	13%
fruits et légumes	26%	32%	28%
produits émergents	23%	40%	28%
activités multifonctionnelles	24%	21%	23%
tout secteur confondu	25%	26%	25%

On note cependant d'importantes différences entre les productions : les grandes cultures sont associées à un faible taux d'épuisement professionnel (13 %), et les productions émergentes à un taux particulièrement élevé chez les hommes (40 %).

Tableau 6.18. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'isolement comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge

	femmes	hommes	total
moins de 40 ans	27%	30%	28%
40-59 ans	17%	15%	16%
60 ans ou plus	6%	16%	12%
total	19%	18%	19%

Tableau 6.19. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'isolement comme un problème significatif, selon le sexe et le nombre d'années en activité de l'entreprise

	femmes	hommes	total
entreprise en démarrage*	24%	16%	22%
entreprise établie	17%	19%	18%
total	19%	18%	19%

* En activité depuis moins de cinq ans.

Tableau 6.20. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'isolement comme un problème significatif, selon le sexe et l'orientation productive

	femmes	hommes	total
lait	21%	32%	26%
grandes cultures	13%	9%	22%
fruits et légumes	13%	14%	14%
produits émergents	16%	33%	22%
activités multifonctionnelles	17%	8%	14%
tout secteur confondu	19%	18%	19%

Autre problème significatif au sein de notre échantillon, l'isolement touche 19 % des femmes et 18 % des hommes. Il touche particulièrement les jeunes de la relève (28 %), les femmes dans les entreprises en démarrage (24 %) ainsi que les hommes dans le lait et les productions émergentes (respectivement 32 % et 33 %). À ce chapitre, la multifonctionnalité semble avoir un effet protecteur pour les hommes (8 %).

Certaines activités relatives à la multifonctionnalité semblent plus protectrices que d'autres au chapitre de l'isolement :

- Vente directe : 18 % des femmes et 8 % des hommes;
- Accueil à la ferme : 15 % des femmes et 8 % des hommes;
- Transformation : 9 % des femmes et 10 % des hommes.

Tableau 6.21. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant l'isolement comme un problème significatif, selon le sexe et la situation d'emploi

	femmes	hommes	total
emploi à l'extérieur de l'entreprise	13%	11%	12%
aucun emploi à l'extérieur de l'entreprise	21%	21%	21%
total	19%	18%	19%

Sans surprise, le fait d'occuper un emploi à l'extérieur de l'entreprise a également un effet protecteur en matière d'isolement, et pour les hommes et pour les femmes.

Tableau 6.22. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant le manque d'équipement adapté comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge

	femmes	hommes	total
moins de 40 ans	17%	17%	17%
40-59 ans	12%	4%	9%
60 ans ou plus	2%	9%	6%
total	12%	8%	10%

La relève, hommes et femmes confondus, est touchée par le manque d'équipements adaptés.

Tableau 6.23. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant les relations de voisinage comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge

	femmes	hommes	total
moins de 40 ans	2%	13%	6%
40-59 ans	3%	2%	2%
60 ans ou plus	2%	6%	4%
total	2%	5%	4%

Les relations difficiles avec le voisinage ou la communauté rurale sont plus souvent identifiées comme une préoccupation par la relève masculine que par la relève féminine. La littérature nous laisse cependant croire que ce sont les conjointes qui sont actives dans la gestion et la résolution de ces conflits.

Tableau 6.24. Pourcentage des personnes enquêtées identifiant la santé physique comme un problème significatif, selon le sexe et le groupe d'âge

	femmes	hommes	total
moins de 40 ans	3%	4%	4%
40-59 ans	9%	9%	9%
60 ans ou plus	6%	21%	15%
total	7%	12%	9%

Les hommes de 60 ans ou plus forment le groupe qui pointe le plus souvent des problèmes de santé ou de handicaps.

Notre sondage nous a permis de constater que la satisfaction vis-à-vis du travail agricole, du statut d'agriculteur et d'agricultrice et de la rémunération varie peu en fonction de l'appartenance de sexe. En revanche, les réponses sont sexuées lorsqu'il s'agit de la satisfaction au travail hors entreprise — les femmes qui occupent un emploi à l'extérieur de leurs entreprises se déclarent plus satisfaites que les hommes qui sont dans la même situation, en particulier lorsqu'elles ont 60 ans ou plus.

Les sources d'insatisfaction sont elles aussi sexuées.

Il ressort de notre sondage que la **charge mentale** est un problème inégalement partagé entre hommes et femmes. Pour les femmes, celle-ci diminue quand l'âge des enfants augmente, alors que c'est l'inverse pour les hommes. Contrairement aux difficultés liées à la charge mentale, la difficile **conciliation des temps du travail agricole et du travail ménager et de soins** touche à peu près également les femmes et les hommes *avant 60 ans*, selon les réponses de nos personnes enquêtées. Toutefois, ici aussi, des différences significatives apparaissent lorsque l'on tient compte de l'âge des enfants. La difficulté de concilier les temps sociaux apparaît par ailleurs plus importante dans les entreprises en démarrage (c.-à-d. en activité depuis moins de cinq ans), surtout pour les femmes. Le fait de s'établir avec son conjoint ou sa conjointe faciliterait toutefois cette conciliation pour les deux sexes. Dans notre échantillon, l'absence ou l'inadéquation des services de garde en milieu rural est identifiée comme une source d'insatisfaction par 13 % des femmes et 7 % des hommes ayant des enfants en bas âge. Cette proportion augmente à 14 % et à 20 % pour les répondantes et répondants qui occupent un emploi à l'extérieur de l'entreprise.

L'**absence de congés ou de temps hors travail** touche les deux tiers de notre échantillon, à peu près également les femmes (66 %) et les hommes (61 %), ainsi que les différents groupes d'âge. Elle affecte davantage les productrices et producteurs de lait, qui sont liés à un travail d'astreinte auprès des animaux, et touche davantage les femmes que les hommes dans les activités multifonctionnelles (68 % contre 53 %). Toutes productions confondues, les hommes qui se sont établis dans le métier avec leurs conjointes semblent beaucoup moins touchés par ce problème que les femmes (44 % contre 66 %).

La **surcharge de travail** est une source d'insatisfaction également partagée par les hommes et les femmes (52 % des femmes et 55 % des hommes). Ce sont toutefois les hommes de moins de 40 ans qui l'identifient le plus souvent comme une source d'insatisfaction, de même que les hommes dans les entreprises en démarrage, dans les productions émergentes et le lait.

Un peu plus du tiers des femmes (35 %) et des hommes (37 %) disent connaître une **situation économique difficile**. Les pourcentages sont encore plus importants dans les entreprises en démarrage (respectivement 46 % et 44 %) et dans les productions émergentes (respectivement 55 % et 53 %).

L'**épuisement professionnel** touche le quart des femmes et des hommes de notre échantillon, et surtout les moins de 60 ans. On note d'importantes différences selon les productions : les grandes cultures sont associées à un faible taux d'épuisement professionnel, à l'inverse des productions émergentes, associées

à un taux particulièrement élevé chez les hommes. Le quart des répondantes et répondants, hommes et femmes, identifient d'ailleurs le **coût physique du travail** comme une source de préoccupation.

Autre problème significatif, l'**isolement** touche 19 % des femmes et 18 % des hommes de notre échantillon, et tout particulièrement les jeunes de la relève, les femmes dans les entreprises en démarrage ainsi que les hommes dans le lait et les productions émergentes. À ce chapitre, les activités multifonctionnelles, en particulier la vente directe et l'accueil à la ferme, semblent avoir un effet protecteur pour les hommes. Sans surprise, le fait d'occuper un emploi à l'extérieur de l'entreprise a également un effet protecteur en matière d'isolement, et pour les femmes et pour les hommes.

La relève, hommes et femmes confondus, est touchée par le **manque d'équipements adaptés**.

Les hommes de 60 ans ou plus forment le groupe qui pointe le plus souvent des **problèmes de santé ou de handicaps**. La relève masculine identifie plus souvent que les femmes, les **relations difficiles avec le voisinage ou la communauté rurale** comme une préoccupation.

Enfin, en dépit de nos résultats d'enquête concernant l'organisation sexuée des temps de travail, des tâches et de la rémunération, nos personnes enquêtées n'identifient pas le **sexisme** comme un problème significatif dans le milieu agricole.

Chapitre 7

L'impact de la COVID-19 sur le travail

Durant la première année de la pandémie — du 18 mars 2020 au 17 mars 2021 —, nous avons colligé une centaine d'articles sur le thème de l'agriculture et de la COVID-19 dans les médias francophones de la province³²⁸. L'objectif était de tenir une veille de la couverture médiatique sur la façon dont la crise sanitaire affectait le travail agricole. Pour ce faire, nous avons cherché à identifier les principaux thèmes de ce traitement médiatique et à discerner les effets distincts de la crise sur les femmes et les hommes.

Grâce à cette veille médiatique, nous avons identifié différents thèmes, dont la plupart sont en lien avec la pénurie de main-d'œuvre, la santé et la sécurité dans les entreprises, les revenus agricoles ou l'autonomie alimentaire du Québec. La veille nous a surtout permis de constater que si la notion de travail est au cœur de la couverture réalisée par les médias recensés, elle est traitée au masculin neutre (*gender neutral*). Ce sont ces aspects que nous traitons ici.

Le travail, au cœur du traitement médiatique

Le thème du travail se situe au cœur de la couverture médiatique étudiée. Ce thème se déploie de différentes façons. D'abord et avant tout, la pénurie de travailleurs³²⁹ étrangers temporaires (TET) est provoquée par les mesures de confinement et les restrictions aux déplacements internationaux, les annulations et retards de vols, la décision de certains travailleurs de ne pas voyager de peur d'être contaminés, les arrêts de travail dus aux éclosions dans les entreprises, etc. L'ensemble des incertitudes concernant l'arrivée tant attendue des travailleurs étrangers temporaires a créé un véritable « casse-tête » pour les producteurs, à commencer par les maraîchers, dont le modèle d'affaires est largement basé sur l'embauche de cette main-d'œuvre. La dépendance de l'agriculture et des agriculteurs québécois aux travailleurs étrangers temporaires s'est ainsi révélée manifeste.

Le scepticisme exprimé par certains producteurs à l'occasion de la campagne de recrutement « J'y vais sur-le-champ! » du gouvernement Legault — campagne visant à jumeler les personnes sous le chômage, les étudiantes et étudiants et les personnes employées à temps partiel avec des fermes — témoigne du fait qu'il était inenvisageable, pour les producteurs concernés par l'embauche des travailleurs migrants, de les remplacer par des travailleurs québécois. Ces derniers, a-t-on pu lire, manquent d'expérience, de qualification et parfois même de « volonté ». À l'opposé, les TET ont été présentés comme s'ils agissaient sur les fermes à titre de gérants, de superviseurs; comme s'ils occupaient des postes qualifiés et comme si leurs années d'expérience cumulées dans les fermes québécoises étaient reconnues.

Face à la pénurie de main-d'œuvre réelle ou anticipée, les maraîchers ont développé différentes stratégies pour s'adapter : réduire les surfaces cultivées, changer ou diversifier les cultures, ou détruire des semis.

³²⁸ Nous avons utilisé la base de données Eureka, qui permet de réaliser des veilles stratégiques et de surveiller l'actualité sur le Web. Pour être inclus dans notre échantillon, les articles devaient être canadiens, et leurs titres devaient contenir les termes agriculture, agriculteur, agricultrice, agricole (agric*), ainsi que COVID-19, pandémie, pandémie ou coronavirus. Nous avons exclu les doublons (certains articles apparaissent fréquemment comme un contenu nouveau), de même que les contenus non francophones ou hors sujet.

³²⁹ À noter que nous utilisons ici le masculin neutre de la presse, où il n'est jamais question des femmes.

Cela est sans rappeler les pertes encourues par les éleveurs qui, avec le ralentissement ou l'arrêt des activités dans les abattoirs ou dans les usines de transformation de viande, ont eu à garder les animaux plus longtemps à la ferme, voire à en faire euthanasier. Semblable réalité du côté des producteurs de lait, qui, malgré la gestion de l'offre, ont dû jeter des millions de litres de lait, et du côté des producteurs d'œufs, qui ont fait abattre des poules pondeuses et détruit des millions d'œufs d'incubation.

Ces mesures de gestion de crise, conjuguées aux coûts économiques et humains des mesures sanitaires, ont fait baisser les revenus du travail, du moins dans certaines orientations productives. C'est pourquoi de l'aide financière a été demandée et octroyée par Ottawa et Québec. Cette aide a été traitée de long en large dans les articles recensés.

L'importance accordée à la question des mesures et des directives sanitaires dans les médias donne à penser que ces derniers ont pu servir de courroies de transmission entre les autorités et les agriculteurs : description détaillée des mesures et des directives, défis liés à leur application, distanciation physique, isolement, dépistage, nettoyage et désinfection, port du masque et de la visière, adaptation des logements, vérifications quotidiennes, limitation des sorties, circulation et protocole d'accueil. Malgré les directives, les éclosions, et dans les entreprises agricoles et dans les usines de transformation — rapportées par les médias — ont conduit différents organismes de défense des droits des travailleurs migrants à dénoncer les conditions de vie et de travail des TET dans les entreprises. Abus de toutes sortes, vols de salaires, factures injustifiées, surcharge de travail, promiscuité, logements insalubres et non conformes, manque de nourriture, d'eau chaude et d'équipement de protection individuelle (ÉPI), interdiction de déplacement, désinformation, menaces d'expulsion et racisme ne sont pas nouveaux ni liés à la crise sanitaire. Reste que dans ce contexte, certains médias n'ont pas hésité à relayer ces dénonciations et plaintes, en plus de mettre en lumière l'absence de protection sociale des travailleurs, d'indemnités et d'assurance-emploi au Québec et au Canada.

Malgré tout, et malgré le nombre important d'événements agricoles annulés ou ayant été adaptés sur le Web, il semblerait que la plupart des services essentiels autour de l'agriculture aient pu être maintenus et que les pertes de revenus anticipées par les producteurs aient été plus importantes que les pertes réellement encourues — du moins dans la majorité des productions.

Seules Agricultrices du Québec, qui constitue l'unique regroupement de femmes en agriculture au Québec, ont interrogé la situation des travailleuses agricoles, dont plus de la moitié ont été amenées à réduire leur temps de travail à la ferme pour pallier la fermeture des écoles et des garderies au printemps 2020, ainsi que le montrait le sondage qu'elles ont conduit auprès de leurs membres au début de la crise.

Dans un article écrit par Boris Chassagne dans le cadre d’une initiative de journalisme local et relayé plus tard par La Presse canadienne, on apprend que d’après le sondage mené par Agricultrices du Québec, la moitié des familles auraient modifié ou réduit leur temps de travail à la ferme ou hors ferme pendant la pandémie, mais l’article ne précise pas que cet ajustement est principalement le fait des agricultrices — ce que montre pourtant l’étude en question (51 % d’entre elles, contre 32 % des agriculteurs).

Catégorie résiduelle du printemps 2020, la conciliation travail-famille est présentée comme un problème de femmes, elles qui ne sont que rarement citées par les médias lorsqu’ils traitent d’autres thématiques agricoles.

Catégorie résiduelle à semblable titre que la conciliation travail-famille, la santé mentale des agriculteurs et agricultrices fait référence aux « nouveaux stress », aux « préoccupations supplémentaires » que représente la COVID-19 pour la profession. Les agriculteurs et agricultrices ressentiraient de façon disproportionnée les nouveaux stress causés par la pandémie : fatigue, colère, angoisse et incertitude. On comprend que c’est spécifiquement de la charge mentale des agriculteurs (et donc, du travail invisible) dont il s’agit — une question qui n’est pas neutre du point de vue du genre (*gender neutral*).

La plupart des articles concernés rappellent l’existence des ressources d’aide psychologique disponibles en milieu agricole.

Temps supplémentaire en fonction du sexe, de l’âge et des secteurs de production

Dans notre enquête par sondage, nous avons établi à 30 % l’adhésion (tout à fait d’accord et d’accord) des personnes enquêtées à l’affirmation « La COVID-19 a eu un impact sur ma charge de travail à la ferme ». Globalement, on ne constate aucune différence significative selon le sexe, le groupe d’âge ou les deux variables conjuguées. Lorsque l’on tient compte du secteur de production, des différences significatives apparaissent cependant (tableau 7.1).

Tableau 7.1. Adhésion des personnes enquêtées à l’affirmation « La COVID-19 a eu un impact sur ma charge de travail à la ferme », selon le sexe et le secteur de production

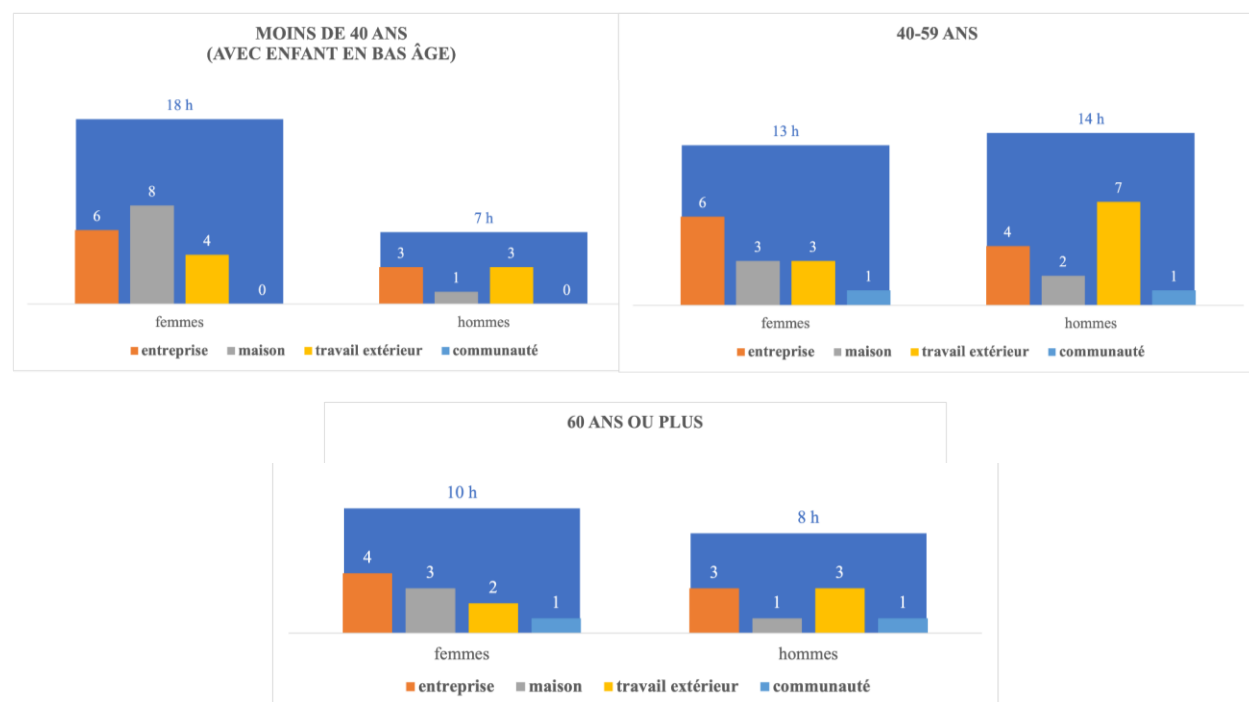
	femmes	hommes	total
lait	23%	23%	23%
grandes cultures	20%	26%	24%
fruits et légumes	39%	32%	37%
produits émergents	48%	52%	57%
activités multifonctionnelles	36%	35%	35%
tout secteur confondu	29%	31%	30%

Si l’on ajoute la variable « groupe d’âge » à cette dernière analyse, on obtient des réalités très contrastées (tableau 7.2).

Tableau 7.2. Adhésion des personnes enquêtées à l’affirmation « La COVID-19 a eu un impact sur ma charge de travail à la ferme », selon le sexe, le groupe d’âge et le secteur de production

		femmes	hommes	total
lait	moins de 40 ans	26%	9%	19%
	40-59 ans	15%	38%	24%
	60 ans ou plus	43%	17%	28%
grandes cultures	moins de 40 ans	17%	0%	11%
	40-59 ans	22%	43%	28%
	60 ans ou plus	17%	23%	21%
fruits et légumes	moins de 40 ans	56%	43%	52%
	40-59 ans	25%	30%	27%
	60 ans ou plus	38%	27%	32%
produits émergents	moins de 40 ans	50%	25%	38%
	40-59 ans	39%	67%	47%
	60 ans ou plus	100%	50%	83%
activités multifonctionnelles	moins de 40 ans	38%	32%	36%
	40-59 ans	30%	35%	31%
	60 ans ou plus	59%	38%	46%
tout secteur confondu	moins de 40 ans	34%	22%	30%
	40-59 ans	23%	36%	28%
	60 ans ou plus	40%	31%	25%

Figure 7.1. Nombre moyen d’heures de travail supplémentaires par semaine, selon le sexe et l’âge, pendant la première année de la COVID-19

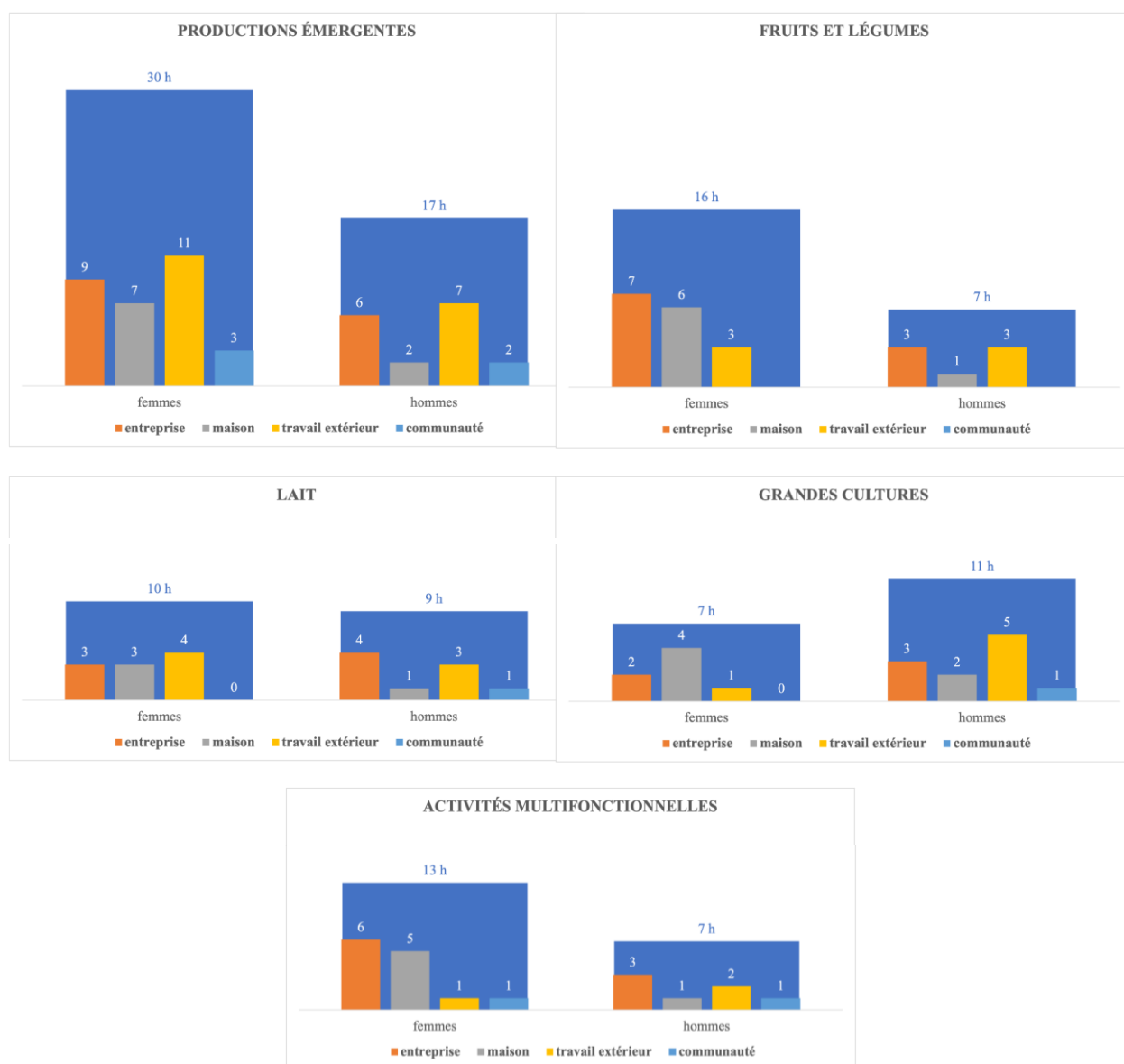


Les femmes de notre échantillon qui ont des enfants en bas âge (0-4 ans) déclarent avoir effectué 18 heures supplémentaires par semaine pendant la première année de la pandémie, contre 7 heures pour les hommes appartenant à la même catégorie. La différence tient à la fois au travail agricole proprement dit et au travail domestique, principalement.

Chez les 40-59 ans, les hommes et les femmes ont effectué à peu près le même nombre d'heures supplémentaires par semaine. Les femmes ont investi ce temps dans l'entreprise, et les hommes, dans leur travail salarié en dehors de l'entreprise.

Chez les 60 ans ou plus, la situation est moins contrastée. Les femmes ont investi un peu plus de temps dans les entreprises agricoles et à la maison, et les hommes à l'extérieur.

Figure 7.2. Nombre moyen d'heures de travail supplémentaires par semaine, selon le sexe et l'orientation productive, pendant la première année de la COVID-19



Dans les productions émergentes, on observe une importante charge de travail supplémentaire pour les deux sexes pendant la première année de la pandémie, soit 30 heures pour les femmes et 17 heures pour les hommes. La différence entre les sexes tient au travail agricole, au travail domestique, au travail à l'extérieur de l'entreprise et même à l'implication bénévole au sein de la communauté.

Dans les fruits et légumes, les femmes ont eu une charge de travail supplémentaire équivalente à celle des hommes dans les productions émergentes, soit 16 heures par semaine (contre 7 heures pour les hommes). Il s'agit principalement d'heures investies dans l'entreprise et à la maison.

Dans le lait, les hommes et les femmes ont effectué à peu près le même nombre d'heures supplémentaires par semaine. La répartition de ces heures varie cependant selon le sexe.

Dans les grandes cultures, ce sont les hommes qui ont effectué le plus d'heures supplémentaires, et cela, dans l'entreprise, à l'extérieur et dans la communauté. Les femmes ont toutefois investi davantage de temps à la maison.

Dans les activités multifonctionnelles, les femmes déclarent avoir effectué 13 heures supplémentaires par semaine pendant la première année de la pandémie, contre 7 heures pour les hommes. La différence tient non seulement au travail domestique, mais aussi au travail dans l'entreprise agricole.

Rémunération du temps supplémentaire

Les personnes constituant notre échantillon sont peu nombreuses à avoir été rémunérées pour les heures supplémentaires effectuées dans leurs entreprises pendant la première année de la pandémie (9 % des femmes contre 4 % des hommes), et ce, peu importe le groupe d'âge. Nos données ne nous permettent malheureusement pas d'établir la forme de cette rémunération.

Satisfaction vis-à-vis de l'aide gouvernementale

Dans l'ensemble, les femmes et les hommes se disent également satisfaits de l'aide accordée par le gouvernement pendant la première année de la pandémie (40 % des femmes et 44 % des hommes), pour un total de 42 %.

La mesure de satisfaction varie selon les secteurs de production :

Tableau 7.3. Satisfaction vis-à-vis de l'aide gouvernementale pendant la première année de la pandémie, selon le sexe et le secteur de production

	femmes	hommes	total
lait	55%	52%	54%
grandes cultures	30%	46%	39%
fruits et légumes	46%	43%	45%
produits émergents	19%	13%	17%
activités multifonctionnelles	34%	36%	35%
érable*	46%	45%	45%
tout secteur confondu	40%	44%	42%

Notre sondage nous a permis d'observer les effets distincts de la crise sur les femmes et les hommes au cours de la première année de la pandémie, du point de vue du temps supplémentaire qu'elles et ils ont investi à la ferme, à la maison, dans leur travail salarié (le cas échéant) et dans la communauté.

On observe des réalités très contrastées selon l'effet combiné du secteur de production et du groupe d'âge. Par exemple, toutes les femmes de 60 ans ou plus dans les produits émergents ont indiqué que la COVID-19 a eu un impact sur leur charge de travail **à la ferme** lors de la première année de la pandémie (100 %), ce qui n'est le cas d'aucun homme dans les grandes cultures (0 %).

Indépendamment de l'âge des répondantes et répondants, le secteur de production qui nous est apparu le plus durement touché du point de vue du travail supplémentaire est celui des produits émergents.

Si le sondage réalisé par Agricultrices du Québec au printemps 2020 a montré que plus de la moitié des femmes ont été amenées à réduire leur temps de travail à la ferme pour pallier la fermeture des écoles et des garderies au printemps 2020, nos données montrent qu'elles auraient plutôt augmenté leur nombre d'heures de travail dans les entreprises agricoles (entre 2 et 9 selon le secteur de production), en plus d'augmenter leur charge à la maison (entre 3 et 7), dans leur emploi salarié (entre 1 et 11) et dans la communauté (entre 0 et 3).

Indépendamment du secteur de production, les femmes de notre échantillon qui ont des enfants en bas âge (0-4 ans) ont déclaré avoir effectué 18 heures supplémentaires par semaine pendant la première année de la pandémie, contre 7 heures pour les hommes appartenant à la même catégorie. La différence par rapport aux temps de travail observés en pré-pandémie tient aux tâches domestiques (+8), au travail proprement agricole (+6) et au travail en dehors (+4).

Peu de femmes et peu d'hommes ont touché un salaire pour l'ensemble de ces heures supplémentaires.

42 % des répondantes et répondants se sont toutefois dits satisfaits de l'aide accordée par le gouvernement pendant la première année de la pandémie. Le niveau de satisfaction varie toutefois grandement selon les secteurs de production, celle-ci étant particulièrement basse dans les produits émergents (17 %).

Chapitre 8

Les entretiens

Dans ce chapitre, nous traitons des principales thématiques liées au travail d'agriculteur et d'agricultrice qui sont ressorties de nos entretiens auprès des travailleuses de rang³³⁰. Cette analyse vient complexifier la notion de travail invisible, telle qu'elle ressort de la littérature et de notre enquête, car elle permet de faire apparaître des dimensions difficilement observables de ce travail. Les travailleuses de rang nous sont en effet apparues comme des informatrices privilégiées pour rapporter de manière précise et détaillée ces dimensions qui, souvent, ne sont pas reconnues par les et agricultrices et agriculteurs eux-mêmes.

L'entreprise familiale d'abord : une culture du « travail acharné » pour les hommes et du travail de care pour les femmes

Les travailleuses de rang nous ont confié que les hommes attendent plus longtemps que les femmes avant de leur demander de l'aide, et que ceux âgés de 55 ans ou plus sont peu nombreux à les consulter. Selon elles, ces derniers ont particulièrement intégré le stigmat bien présent dans le monde agricole voulant que les personnes qui ont besoin d'aide ne soient pas travaillantes. Plus que les hommes des générations qui les suivent, ils valorisent une culture de la productivité et les longues heures de travail, ce qu'ils appellent le « travail acharné ». Ils ont appris à réprimer leurs émotions afin de maintenir la productivité de leurs entreprises³³¹. Cette éthique de travail les amène souvent à ne pas prendre soin d'eux, à négliger leur santé physique et mentale³³², et à se surmener.

Chez les femmes aussi, les besoins de l'entreprise passent avant les leurs, et cela peut impliquer de rester en couple malgré une relation malheureuse, voire violente, parce qu'une séparation compromettrait la survie de l'entreprise familiale³³³. Une travailleuse de rang explique :

« Il y a beaucoup de choses très techniques à une séparation sur la ferme qui, parfois, peut amener les gens à peut-être travailler davantage leur couple ou parfois endurer peut-être plus longtemps des choses. »

³³⁰ Voir la méthodologie en introduction du rapport.

³³¹ Rachel V. Herron et Mark W. Skinner, « Farmwomen's Emotional Geographies of Care », *op. cit.*

³³² Philippe Roy, Gilles Tremblay et Steven Robertson, « Vrais agriculteurs, vrais gars? », *op. cit.*

³³³ Linda Price et Nick Evans, « From 'As Good as Gold' to 'Gold Diggers' », *op. cit.*

L'engagement des femmes en faveur du maintien de l'entreprise familiale peut même se poursuivre après une séparation ou un divorce³³⁴, comme le montre cet exemple :

« Elle veut pas partir parce qu'elle veut que ses enfants puissent récupérer la ferme, pis elle a peur que, si elle part, le mari travaillera pas nécessairement dans ce sens-là. Fait qu'elle reste pour s'assurer qu'il travaille dans le sens de léguer la ferme à ses enfants... Pis, lui, il reste parce qu'il voit pas la possibilité de garder la ferme en vie s'il se sépare pis qu'il faut qu'il divise l'argent. Fait qu'ils vivent tous les deux dans la même maison, mais lui, il a une autre relation conjugale. Il a une relation de couple avec quelqu'un d'autre, ailleurs. Elle le sait. Elle est pas d'accord, mais elle vit avec, elle veut pas partir. »

Les travailleuses de rang ont rapporté qu'il est par ailleurs très fréquent que les agricultrices leur demandent de l'aide pour leurs conjoints, ce qui signale qu'elles sont responsables de leur bien-être et de leur santé pour les besoins mêmes de l'entreprise.

« La demande d'aide est pour monsieur, mais c'est elle qui appelle. Si elle n'appelle pas pour le conjoint, le conjoint prendra pas la peine de nous appeler souvent. C'est ce qu'elles nous mentionnent en tous cas. Fait qu'elles prennent un peu la charge du bien-être, de la santé mentale du conjoint. »

Elles mentionnent, par ailleurs, que les problèmes des conjoints ont souvent un impact direct sur le bien-être des agricultrices (« Souvent, c'est la personne qui subit tout ça au quotidien. »), ce que Rayens et Reed ont appelé « l'effet partenaire³³⁵ ».

« J'ai beaucoup de femmes qui m'appellent, là, pour leur *chum*. "Ah mon *chum* *feel* pas bien *nanana*." Pis là, tu creuses un peu là, pis tu fais "ouin, pis toi, ça va-tu bien? Parce que c'est difficile, clairement que ça doit t'impacter". "Ouin, moi non plus, ça va pas bien". Mais d'emblée, elle n'appelait pas pour elle. Elle appelait pour son *chum*. Fait que, t'sais, cette espèce de propension-là qu'ont les femmes en général de toujours donner pour les autres avant de penser à elles. Ça les suit là-dedans aussi. »

³³⁴ Marit S. Haugen, Berit Brandth et Gro Follo, « Farm, Family, and Myself », *op. cit.*

³³⁵ Mary Kay Rayens et Deborah B. Reed, « Predictors of Depressive Symptoms in Older Rural Couples: The Impact of Work, Stress and Health », *The Journal of Rural Health*, vol. 30, n° 1, 2014, p. 59-68.

Ce que nous disent les conflits des rapports au travail

Le principal motif de consultation, ce sont les conflits familiaux. Ils constituent la cause première de la détresse psychologique des agriculteurs et agricultrices³³⁶. Ces conflits entre membres de la famille sont *de facto* des conflits du travail : soit qu'ils proviennent de conceptions contradictoires du travail entre les générations (comme entre les hommes et les femmes), soit qu'ils s'étendent aux relations de travail.

« Ce qui distingue beaucoup le milieu agricole, c'est que tout est interrelié. On parle du côté personnel, professionnel, familial... Souvent, c'est la mère, le père, la belle-mère, la belle-sœur, l'associé, les grands-parents... Le côté "ferme familiale" fait que tout est interrelié au niveau autant professionnel que personnel et familial. Ça peut amener beaucoup de conflits, de difficultés relationnelles. »

« Ce qui est complexe là-dedans, c'est que, bien souvent, les associés, c'est pas seulement l'entreprise qui les lie. Au contraire, c'est un lien familial, des fois, c'est des frères, des sœurs, les parents des fils, les parents des filles. Ça vient complexe, parce qu'ils portent plusieurs chapeaux, pis les frontières entre leurs rôles sont pas tout à fait claires. Parce qu'ils travaillent ensemble pis, en même temps, ils se côtoient en tant que frères, sœurs, etc. Comme leurs rôles sont pas tout à fait définis, ça les amène à avoir des conflits familiaux au travail. »

Les conflits générationnels

Les conflits familiaux les plus souvent rapportés par les travailleuses de rang sont les conflits intergénérationnels, qui se manifestent notamment à l'occasion des processus de transferts de ferme. Selon les répondantes, la plupart de ces conflits révèlent des divergences de visions et d'attentes, et des rapports différenciés au travail. Ils renvoient à des questions d'organisation du travail, d'éthique du travail, mais aussi à des visions différentes de l'entreprise et de son devenir. La nouvelle génération n'envisage pas le travail de la même manière que la précédente. « Le travail n'a pas la même place dans leur vie. »

« Il y a vraiment une différence de mentalités. Avant, on avait "On fait 30 heures dans une journée de 24 heures", pis aujourd'hui on a une mentalité de "Ok, on peut faire 12 heures dans une journée de 24 heures". Et quand les deux générations travaillent ensemble, ça cause des conflits. »

« La nouvelle génération est pas comme celle de mon père ni celle de mon grand-père. Fait qu'il y a un *clash* là. »

³³⁶ « Les travailleuses de rang plus sollicitées que jamais », La Terre de chez nous, vol. 92, n° 46, 17 novembre 2021.

À l'analyse, il apparaît que ces conflits sont pour l'essentiel des conflits entre hommes, ou perçus comme tels par les travailleuses de rang. Elles expliquent que la nouvelle génération d'hommes cherche davantage que l'ancienne à concilier les différents aspects de leur vie, et qu'elle s'organise pour le faire (« Ils vont avoir une organisation du travail différente, mais ils vont se permettre ça. »). Contrairement à leurs pères, les plus jeunes ne sont pas prêts à tout sacrifier (leur santé, leur bien-être, leurs vacances, leur vie de famille) pour le travail.

« Les jeunes, aujourd'hui, veulent une conciliation travail-vie. Pas juste vie de famille : travail-vie. Tu as le goût d'aller le dimanche après-midi sur la *beach* avec tes amis, pis pas être toujours accoté dans l'ouvrage. Tu as pas juste le goût de travailler pour l'entreprise. Tu as le goût que l'entreprise travaille pour toi aussi. T'sais, que ça roule... Pis que tu sois pas obligé d'être un 24/7 accoté. Déjà que c'est 24/7, ça peut-tu être *là*, au lieu d'être *là*, accoté, dans l'ouvrage. »

« Aujourd'hui, on voit beaucoup les hommes qui s'impliquent davantage que ce soit pour les tâches de la maison, que ce soit pour les tâches avec les enfants, ils passent peut-être plus de temps aussi en famille, avec les enfants. Ce qu'on voyait peut-être moins dans la génération d'avant. Aujourd'hui, les gens veulent prendre plus de temps pour eux, des congés, des moments pour eux, des moments pour la famille. Tandis qu'avant, il n'y avait pas ça. Ces moments-là, c'était la femme qui les passait avec les enfants. C'était pas les deux parents qui les passaient ensemble. Tandis que là, je vois beaucoup d'agriculteurs qui prennent leur dimanche de congé pour les passer en famille. Parce que la femme fait la demande. »

« Il y a une nouvelle tendance en agriculture qui est de se donner des vacances pis d'avoir des fins de semaine. C'est comme un concept, mais les nouveaux agriculteurs qui sont un peu plus innovants, dans la robotisation, dans l'agriculture qui est plus écoresponsable, des choses comme ça, il y a beaucoup quelque chose de "Moi, mes employés, je leur donne un deux ou trois semaines par année", "Ils sont en rotation, ils ont une fin de semaine, parce que sinon je ne suis pas capable de les garder". Il y a ça. Les vieux rient de ça. Ils sont "tsss, moi dans mon temps, l'agriculture, c'était du sept jours sur sept". On s'enorgueillit d'en faire beaucoup. Il y a comme quelque chose au niveau de la socialisation gars-gars. De dire "Moi je suis le pourvoyeur", "Moi je suis l'homme qui s'occupe de tout", "Moi je prends les autres à ma charge". Il y a encore ça. »

Or, pour les agriculteurs plus âgés, « ce n'est pas normal d'arrêter cinq minutes ». Comme le mentionnent Roy, Tremblay et Roberston³³⁷, l'ancienne génération d'hommes valorise le « travail acharné » : « Ils sont encore dans le vieux modèle où il faut vraiment beaucoup travailler : travail, travail, travail. » Ne pas prendre de vacances fonctionne comme une norme et la preuve d'un sacrifice nécessaire pour la famille, inhérent au métier, là où la jeune génération d'hommes compte davantage sur l'innovation technologique et managériale pour réduire les heures de travail et mieux concilier travail-famille³³⁸ — ce thème de la conciliation s'étant progressivement imposé comme un nouvel idéal. Plus scolarisés, ils déploient une autre conception du métier.

« Les plus jeunes vont être plus à l'affût des nouvelles technologies, ils veulent amener des nouveautés, ils veulent changer des choses, tandis que la génération plus âgée va être vraiment plus conservatrice, “ça marche bien comme ça, on va continuer comme ça”. Souvent, vu que la génération plus âgée est actionnaire majoritaire, c'est elle qui va avoir le dernier mot. Les plus jeunes vont se sentir beaucoup moins écoutés, ou moins à leur place. »

« La notion d'entrepreneuriat est peut-être un peu plus forte chez eux [les jeunes]. Ils voient de l'avenir, ils voient des projets, pis, des fois, ils sont pas tout seuls, fait qu'ils reprennent la ferme avec quelqu'un d'autre. Ils peuvent être deux familles à reprendre ça, fait qu'il faut que la ferme passe de faire vivre une famille à faire vivre deux familles. Ils ont pas le choix d'avoir des projets. Souvent, ils sont allés à l'école aussi, pis ils ont appris, admettons, l'informatique, qui est beaucoup plus intégrée maintenant à la ferme. Ça fait plein de choses qu'ils ont envie de mettre de l'avant. Ils trouvent que leurs parents se sont cassés la tête souvent, pis ils ont pas nécessairement le goût que ça se passe de la même manière. Fait que, eux, ils sont plus dans du développement, pis leurs parents commencent à être conservateurs. C'est sûr que ça fait des flammèches. »

Comme Roy, Tremblay et Roberston, il est possible d'y voir un conflit sous-jacent sur les masculinités agraires « acceptables ou valorisées », les discours traditionnels sur l'importance du travail acharné étant bousculés par des discours contemporains sur une plus grande implication familiale. Les travailleuses de rang mentionnent que, dans ces conflits, les préoccupations des plus vieux (concernant la prise de risques associée au changement, incluant le changement technologique) sont aussi légitimes que celles des plus jeunes (concernant la conciliation travail-famille-vie).

« Ça fait peur aux parents, parce que les parents sont déjà dans une situation financière où ils ont travaillé toute leur vie pour rendre quelque chose de stable, pis là les jeunes rentrent pis ils veulent investir deux millions dans la robotisation, par exemple. Ça fait peur aux parents, chose qui est complètement normale parce que, eux, ils veulent transférer l'entreprise éventuellement, pis ils veulent se libérer de ça. Ils veulent pas être obligés d'être pris dans cette entreprise-là. »

³³⁷ Philippe Roy, Gilles Tremblay et Steven Robertson, « Vrais agriculteurs, vrais gars? », *op. cit.*

³³⁸ *Ibid.*

Dans le cadre des transferts d'entreprises d'une génération à l'autre, ces tensions peuvent devenir critiques au point de retarder ou d'entraver les processus de transfert. C'est là, notamment, que les travailleuses de rang interviennent.

« Si ta belle-famille t'aime pas, t'es dans la marde. »

Les conflits avec la belle-famille sont les seconds auxquels les travailleuses de rang font référence lorsqu'elles expliquent les motifs pour lesquels elles sont sollicitées. Or, au contraire des premiers, ceux-ci touchent tout particulièrement les femmes. Belles-filles, elles sont parfois vues comme de véritables menaces à la survie des entreprises familiales, surtout lorsqu'elles ne sont pas elles-mêmes issues de familles agricoles.

« La femme est pas nécessairement bien acceptée, surtout dans les débuts de relation. C'est sûr que si ça fait quelques années, ça va mieux. Mais, des fois, on constate quand même qu'il reste des irritants. Des fois, quand la femme rentre sur une ferme en tant que conjointe, ça peut être difficile. Des choses que j'ai entendues, c'est que, admettons, le fils, l'actionnaire, va travailler moins à cause d'elle. Ou, surtout au niveau des transferts de ferme, des fois, ils ont peur que l'actionnaire vende des parts à la conjointe. Ils veulent pas nécessairement la mettre dans l'entreprise. Il y a une certaine vigilance de ce côté-là. Ou que, t'sais, leur fils se fasse, en bon québécois, fourrer (*rires*). Parce que des fermes, des fois, c'est des millions. »

« Je pense que, dans le milieu agricole, souvent, il y a comme un intrus ou un imposteur dans la famille. Quand il y a une relève, pis cette relève-là a un conjoint ou une conjointe, souvent, cette personne est vue comme un peu une menace. C'est toute l'histoire du patrimoine familial, des parts dans l'entreprise, de la façon dont les parents ont éduqué leur enfant versus l'autre personne qui a peut-être pas les mêmes valeurs ou la même éducation. Ça, ce sont des choses qui reviennent beaucoup. »

Les conflits avec la belle-famille sont par ailleurs particulièrement envahissants compte tenu de la proximité des lieux de vie.

« Souvent, ils vivent à côté, dans la maison juste à côté. La belle-mère est toujours là, elle rentre dans sa maison comme si... On parle de frontières, d'enchevêtrement, de famille enchevêtrée. »

Ces situations peuvent en outre raviver des tensions dans le couple.

« J'ai déjà vu des gens qui vont s'acheter une maison plus loin, qui vont vraiment séparer la ferme, la famille... pour avoir vraiment la famille quelque part pis la ferme ailleurs, pour avoir vraiment un meilleur esprit de famille pis être en mesure de rester en couple. »

Enfin, plusieurs répondantes n'hésitent pas à parler de *clash* pour qualifier les conflits de valeurs qui peuvent exister entre les générations, et ceux-ci portent notamment sur le rôle attendu des femmes dans la famille — un conflit qui s'incarne parfois à travers la relation belle-mère belle-fille. « Il y a la *femme* de

l'ancienne génération pis la *femme* de la nouvelle génération qui causent conflit, parce qu'elle ne fait peut-être pas les mêmes choses que la femme [de l'ancienne génération] fait. »

En revanche, une travailleuse de rang indique que les relations avec la belle-famille sont primordiales dans les fermes familiales.

« L'entraide de la belle-famille, on va la retrouver beaucoup plus dans le travail à la ferme, le travail avec les enfants, la belle-mère qui apporte un plat à sa bru pour cuisiner dans l'*rush* de foin quand elle sait que les deux ont passé la journée... Garder les enfants, quand je parle d'entraide, c'est surtout ça. Il y en a qui vont avoir des super belles relations avec leur belle-mère, même que ça va être leur confidente. »

D'après nos entretiens, ces conflits intergénérationnels paraissent bel et bien sexués. Entre hommes, ce sont des conflits pères-fils qui portent sur les visions du métier et les rapports au travail. Quant aux conflits avec la belle-famille, ils interviennent entre femmes. Que les hommes n'y participent pas nous semble significatif. Ces conflits semblent se dérouler dans un espace ségrégué, une sorte d'entre soi féminin non choisi, tout en portant sur ce que l'on attend des femmes en tant que « femmes d'agriculteurs ».

Les conflits conjugaux

Deux formes de conflits de couple se dégagent des entretiens. D'abord, les femmes qui occupent un emploi en dehors de l'entreprise peuvent se plaindre du manque de disponibilité de leurs conjoints, qui sont surchargés de travail, pour le couple ou la famille (« les producteurs n'ont pas nécessairement de temps, ou ne prennent pas le temps, pour la famille. Pis là, ça suscite des conflits de couple. »). Elles peuvent aussi se plaindre d'un manque de reconnaissance de leur part.

« C'est souvent que la femme est à bout, pis là, elle veut se séparer ou qu'elle veut que son chum ou son mari change, elle aimerait passer plus de temps avec lui, elle aimerait ça arrêter de se sentir comme une moins que rien. On voit beaucoup de pression dans ce milieu-là, une pression non dite. L'homme met une pression, sans le vouloir peut-être, mais la femme reçoit cette pression-là. Mes références de femmes, c'est souvent ça. Elles me disent "Je serai jamais correcte pour lui", "J'en fais jamais assez", "Il ne me dit pas merci", "Il n'est pas reconnaissant", "Il ne voit pas ce que je fais". Ça, c'est des choses que les femmes peuvent nommer beaucoup quand je les rencontre. Puis l'homme, si je le rencontre en lien avec ça, lui, il va me dire "Ben voyons, je suis content quand elle me fait à souper, là, pourquoi je lui dirais merci à toutes les fois ?" ».

Les dynamiques et enjeux de conflit diffèrent lorsque les conjointes et conjoints sont tous deux à temps plein sur la ferme. Ici, les partenaires se voient « trop », ils et elles sont ensemble « 24 heures sur 24 » et arrivent difficilement à entretenir leur vie de couple.

Quoiqu'il en soit, ces conflits conjugaux comme ils sont rapportés tiennent aux différences de vue fondamentales quant à ce qui constitue réellement du travail. Pour les hommes plus âgés, en particulier, « le travail à l'extérieur [dans les champs], c'est un vrai travail, mais un travail de bureau [la comptabilité], ce n'est pas essoufflant ». Ils peuvent avoir l'impression qu'ils sont seuls à travailler à la ferme, et que leurs conjointes sont là pour les aider seulement.

Du point de vue des femmes, cependant, si certaines en sont effectivement venues à minimiser leur apport et à intégrer l'idée qu'elles ne font qu'aider leurs conjoints à la ferme, d'autres ressentent beaucoup de frustrations devant la propension de leurs conjoints à prendre des décisions qui les concernent sans même les consulter.

« Pourquoi j'ai pas le droit de décision quand je suis à temps plein à la ferme aussi, pis que je suis 50-50 dans les parts? Pourquoi j'ai pas le droit de regard? L'homme peut répondre "Parce que c'est pas toi qui fauches, pis c'est pas toi qui ré pares la mécanique". Ça peut être des conflits comme ça. »

« La femme qui travaille à l'extérieur, si elle a des parts aussi dans l'entreprise, parfois ça va la frustrer parce que l'homme va quand même tout décider. Parce que c'est lui qui est sur la ferme, c'est lui qui fait tout (*avec un ton sarcastique*). Mais, t'sais, on ne parle pas d'un petit cinq piastres quand on investit (*rires*). Des fois, c'est des *grosses* décisions qui engendrent beaucoup, et la femme sait que ça va peut-être rajouter du temps à mettre. »

La surcharge de travail et ses implications sexuelles

Un autre motif de consultation auprès des travailleuses de rang est la surcharge de travail, qui est source d'épuisement de nombreux agriculteurs et agricultrices. Si certaines productions comme le lait sont plus exigeantes que d'autres, et que la charge de travail est plus importante dans les petites entreprises (« Plus on grossit, plus on est capables de se donner des chances de se donner des congés, de concilier travail-vie. ») comme dans celles en démarrage (« Tu te rends compte que ça coûte f***g cher de démarrer, pis que ça prend à peu près huit ans avant d'être rentable »), le problème semble assez généralisé. La surcharge affecte l'ensemble du secteur, les hommes et les femmes.

« Ils font toute un 5 h du matin à 9 h le soir, peu importe ce qu'ils font au travers de ça. C'est autour de 9 h qu'ils commencent à avoir un *break* pis qu'ils peuvent soit que je les appelle, ou soit qu'ils se rejoignent eux comme couple, mais que là ils tombent endormis de fatigue (*rires*). Il y en a qui me disent "À 9-10 h, c'est là que je m'assois pour faire la paperasse de ferme, répondre aux courriels". Pis ça recommence le lendemain. »

« S'ils ont personne pour les aider, ils s'arrangent tout seuls. Malheureusement, c'est ça. C'est vraiment ça, il y a de la détresse. Tantôt je parlais de surcharge de travail. C'est vraiment ça, s'il y a une personne pour les aider, ils le font tout seuls, ils essayent du mieux qu'ils peuvent de le faire par eux-mêmes. »

Plusieurs agriculteurs ne seraient toutefois pas en mesure de reconnaître leur surcharge de travail, encore moins de la résoudre. « J’ai l’impression que, pour beaucoup de gens qui me consultent, ils s’en rendent pas nécessairement compte qu’ils sont en surcharge de travail, mais moi, avec un recul extérieur. »

« Je ne sais même pas s’ils se rappellent c’est quoi aller bien tellement la vie est folle pour les agriculteurs. Il faut vraiment que ce soit le feu partout, t’sais, pour qu’ils nomment que ça aille pas (*rires*). »

Avec l’arrivée des enfants, cette charge se redouble pour les femmes, qui doivent dès lors « jongler [pratiquement seules] avec les responsabilités de parents ».

« Je pense à une femme que j’avais en suivi. Elle était maman à la maison et était très fort probablement en post-partum, en dépression. Ils habitaient pas sur le site de la ferme, fait que c’était super compliqué parce que, admettons qu’elle voulait avoir un *break* de ses enfants, il fallait qu’elle les habille pis qu’elle aille les porter à dix minutes de char parce que l’étable était pas à l’arrière de la maison. Pis que là, elle revienne. Ça va vite quand même les journées, là. Fait que... tu reviens, tu fais un peu de ménage, un peu de cuisine, pis là tu retournes les chercher. Elle était comme “J’vois pas le boutte”. Les parents de son *chum* voulaient pas qu’elle reprenne l’entreprise avec lui, ce qui était leur plan initial. T’sais, des fois, tu as une surcharge de travail, mais c’est pas du travail physique, c’est du travail mental de gymnastique pour tout concilier. Cette femme-là, c’était beaucoup “Il faut que je jongle avec les responsabilités de parents en plus de gérer le fait que mon *chum* peut pas prendre les enfants souvent” parce que l’étable est pas adaptée et qu’elle n’a pas d’aide de la belle-famille, qui est en chicane avec elle. C’est une charge mentale de devoir tout faire. Une surcharge de tout faire. Fait que “c’est pas du travail”, t’sais, l’homme va pas le percevoir de la même façon. C’est la même problématique de surcharge, mais l’homme la perçoit pas du même point de vue que la femme, parce que leurs réalités sont différentes. »

« La femme disait “J’aimerais ça que mon *chum* s’implique plus avec les enfants, pis qu’il aille glisser le soir”. Mais le *chum* est comme “J’ai ma journée dans le corps, pis moi, quand je rentre à maison, je veux m’effoier”. Mais elle était comme “Ouais, mais on fait les mêmes journées à l’étable. T’sais, moi aussi j’taille à l’étable”. (*Rires*.) La conception [du travail] est différente, fait qu’il y a des ajustements à faire. »

La surcharge de leurs conjoints a par ailleurs un impact important, et direct, sur le travail des jeunes femmes qui osent rarement leur demander d'en faire plus auprès des enfants (« Je veux pas plus lui en demander parce que je vois que, lui aussi, il est épuisé. »). Elles vont avoir tendance à cumuler les responsabilités plutôt qu'à déléguer. Plusieurs travailleuses de rang parlent de « surcharge mentale » à ce sujet.

« Je trouve que ça place la femme dans une précarité financière, une précarité émotionnelle, une précarité mentale. Des fois, c'est difficile, tu peux pas tout concilier, pis tu te sens seule. »

« Il y a des femmes qui ont toute ça à la maison, leur carrière en parallèle, pis qui s'investissent à la ferme. Fait que ça fait ben des affaires à penser, là (*rires*). »

La « charge mentale » vue par les travailleuses de rang...

« Moi j'appelle ça des tiroirs, souvent. C'est avoir comme plein de tiroirs ouverts. J'imagine le cerveau. J'imagine plein, plein, plein de tiroirs ouverts. C'est un peu ça, la charge mentale. C'est la difficulté financière... C'est pas quelque chose dans une liste au quotidien, c'est un peu invisible justement, mais tu as à t'occuper de ça. Prendre les rendez-vous pour les enfants, rappeler le représentant de telle affaire, pas oublier la *switch* à l'étable... Toutes ces petites choses-là, ces petits tiroirs-là ouverts, si on veut, j'appelle ça la charge mentale. »

« La charge mentale, imagine un gros sac. Le sac englobe des responsabilités, des aspirations, des valeurs, des attentes personnelles, et des attentes de l'extérieur vers soi. Ça, c'est comme tout dans un gros sac. Plus le sac est rempli, plus le sac est lourd. Pis ce sac-là, il pèse sur la tête, c'est comme une maman africaine qui tient un gros sac. Ce sac-là, il pèse sur la tête, pis ça l'amène une certaine lourdeur, pis ça l'amène aussi une perte d'équilibre, parce que si ton sac est lourd, ça t'amène à garder de plus en plus la tête droite. Ça l'amène à avoir mal au cou, aussi (*rires*). Ça l'amène à avoir mal au cou, parce que c'est lourd, parce que tu dois toujours te tenir droite. Dès que tu flanches un peu le cou, ton sac va tomber. C'est toujours dans un désir de garder l'équilibre, pis la menace de perdre l'équilibre. C'est ça, la charge mentale, c'est de soutenir cette lourdeur-là, mais c'est aussi de s'assurer de garder l'équilibre, ça représente une double charge (*rires*). »

« Pour moi, la charge mentale, c'est vraiment, typiquement, le gars qui demande à la femme "Ah, qu'est-ce qu'on mange pour souper?" ou le gars qui dit "Ah, c'est quand le rendez-vous de dentiste?" ou la femme qui rappelle la date d'anniversaire de je-ne-sais-pas-qui (*rires*). L'ensemble de toute l'affaire que toutes les filles doivent se rappeler, qu'on prend d'emblée pour acquis que ça va être la femme qui va faire. T'sais, de gérer tous les rendez-vous de dentiste, de machin, les devoirs, les travaux scolaires, la journée de déguisement, la fête de ci, la fête de là, le cadeau d'hôte, toutes les patentes qui font que la vie familiale est bien huilée. »

Les formes prises par la division sexuelle du travail du point de vue des travailleuses de rang

Ainsi, malgré les transformations du secteur, la charge du travail domestique incombe encore majoritairement aux agricultrices. En effet, la plupart des travailleuses de rang estiment que les tâches domestiques et éducatives ne sont pas réparties de façon plus équitable dans la nouvelle génération. Certaines indiquent que les pères s'impliquent davantage qu'avant auprès des enfants, mais que l'essentiel revient encore aux femmes.

« C'est étonnant que ça bouge pas plus vite. Je dirais que le milieu agricole ressemble à d'autres milieux. C'est un milieu qui a beaucoup évolué, c'est un milieu qui a changé beaucoup aussi. On trouve dans les milieux agricoles, dans les familles agricoles, des gens cultivés, sans jeu de mots. On trouve des gens qui ont plein d'intérêts autres que l'agriculture pis qui ont des valeurs incroyables. Qui sont formés à l'université. Il y a ça, dans le milieu agricole, qu'on trouvait pas avant. Ça élargit beaucoup, beaucoup les possibilités. Mais on dirait qu'au niveau des tâches... Les tâches de la maison reviennent encore pas mal aux femmes. Même chez les plus jeunes. »

« Au niveau des tâches [domestiques], je vous dirais que, encore aujourd'hui, il y a quand même beaucoup des tâches, même quand les deux travaillent sur des fermes, qui reviennent à la femme. J'aimerais bien vous dire le contraire, mais c'est pas le cas. Quand les enfants sont en bas âge, ça va souvent être la femme qui va être en charge. Quand les enfants deviennent un peu plus grands, là, les papas vont souvent prendre les enfants avec eux, aller sur l'autre ferme toute la journée, libérer maman. Maman travaille aussi sur une ferme, là, t'sais! Mais souvent, avant l'âge de quatre ans, c'est plus difficile pour les papas d'apporter les enfants avec eux. [...] Il y a des exceptions, il y a des papas qui amènent des bébés dans les tracteurs avec leurs coquilles pis qui se débrouillent. »

« Aujourd'hui, on dirait que la femme, elle est tout autant sur la ferme [que l'homme], mais elle a tout gardé la charge de travail à la maison (*rires*). Elle travaille beaucoup sur la ferme aussi (*rires*), mais elle a aussi la maison. Les hommes, ils n'ont pas beaucoup cette charge-là. On en voit qui s'impliquent, mais c'est quand même pas la majorité. »

« Les producteurs, quand ils ont fini leur journée, ils s'attendent à ce que le souper soit prêt. Mais la conjointe qui travaille aussi à la ferme, quand elle va rentrer à la maison, elle, sa journée est pas finie, parce qu'elle a les devoirs, la bouffe à faire, par exemple. »

Plusieurs travailleuses de rang mentionnent que, si les tâches domestiques et éducatives ne sont pas mieux réparties dans la nouvelle génération, les jeunes hommes reconnaissent et valorisent davantage la contribution de leurs conjointes.

« J’entends beaucoup par mes clients, que mes clients nomment “Une chance que ma blonde est là”, “Une chance que ma femme est là”, ‘C’est elle qui s’occupe quand même des enfants, c’est elle qui fait quand même les repas, elle me demande souvent si je peux l’aider pour ci, fait que les soirs, quand je rentre, je plie le linge même si je suis fatigué, mais je le plie avec elle, fait que ça nous fait un petit moment”. Ce qu’on voyait peut-être moins avant. —OK, fait qu’il y a un partage des tâches qui tend plus vers une certaine égalité? — Oui, je pense que ce partage des tâches-là a été créé... ben, c’est ça, on a peut-être plus de facilité aujourd’hui à dire qu’une femme peut se séparer. »

Selon une autre, c’est notamment que les jeunes hommes ressentent une pression sociale à s’impliquer davantage auprès des enfants.

« On a la génération d’avant que la femme allait porter le dîner, par exemple, dans le champ, faisait le lavage, t’sais, je veux dire, les bains étaient donnés les soirs, les enfants étaient déjà couchés quand le mari arrive à la maison. Tandis que là, aujourd’hui, peut-être que l’homme aille le chercher à la garderie aussi l’enfant, parce que sa femme travaille à une heure de route, pis elle aura pas le temps pour la garderie, ou il va falloir qu’il lui donne son bain pour créer le lien, parce que la société et l’école demandent de créer un lien. C’est ça, la pression de la société est très différente. »

À l’inverse, selon l’une des travailleuses de rang que nous avons rencontrées, elle-même jeune agricultrice, le retour à la terre des néorurales et néoruraux observé au cours des dernières années (et, de façon peut-être plus accentuée avec la COVID-19) « rouvrir[ait] la porte aux rôles traditionnels qu’on pensait avoir chassés³³⁹ », selon l’expression de Catherine Beau-Ferron. La travailleuse de rang explique : « J’ai l’impression que, des fois, dans cette vague-là de retour à la terre, d’autosuffisance, j’ai l’impression que ça revient avec un peu cette mentalité-là qu’on cherchait donc ben à se défaire. »

« J’ai l’impression que les femmes rêvent d’être femmes au foyer, de rester à la maison, de s’occuper des enfants, de la famille, pis d’aller chercher le lait à l’étable en même temps le matin. Je dis pas que c’est ça pour tout le monde, mais... Des fois, j’ai l’impression qu’on retourne un petit peu vers ça, mais que les femmes veulent quand même garder une certaine indépendance, une certaine autonomie. J’espère. C’est un drôle de *feeling* à expliquer, mais j’ai l’impression que les gens veulent revenir à un mode de vie plus simple, moins stressé, moins prise à courir partout. Mais sans savoir nécessairement qu’une ferme, tu cours autant là. »

³³⁹ Catherine Beau-Ferron, « La vie simple et la volontaire », dans *Faire partie du monde : réflexions écoféministes*, Éditions du remue-ménage, 2017, p. 79.

Reste que c'est aux femmes que revient prioritairement le cumul des tâches morcelées.

« Souvent les femmes vont faire la traite le matin, soigner les animaux. Après ça, elles reviennent à la maison. Il y en a qui se lèvent à 3 [h]... Elles vont commencer la traite à 3-4 h du matin pour pouvoir être là quand les enfants se lèvent, parce que monsieur dort, parce qu'il a une grosse journée à faire dans les champs, lui (*rires*). Fait que les femmes vont s'occuper du départ, de lever les enfants, les faire déjeuner, les faire partir pour l'école, pis, après ça, elles retournent à l'étable souvent, parce que ça a pas été terminé, pis elles reviennent travailler dans la maison, faire la nourriture, le ménage,... Pis le mari va travailler aux champs ou va travailler dans la machinerie ou faire plus ces choses-là, ces temps-là de la ferme. Quand arrive le soir, c'est encore la madame qui retourne à la traite (*rires*). »

On parle non plus d'une double, mais d'une triple journée de travail pour celles qui occupent un emploi à l'extérieur et dont le revenu permet de soutenir la ferme.

« Bien souvent, les femmes sont sur le marché du travail également. Elles vont avoir une certaine charge mentale liée à leur travail. À la maison, elles vont supporter les responsabilités liées à la famille. Elles vont supporter aussi un petit peu l'entreprise agricole, parce que, bien souvent, les conjointes participent en quelque sorte, soit de la comptabilité... Bien souvent, elles participent un petit peu aux tâches agricoles. »

« Moi, dans mes familles, j'ai quand même souvent la conjointe qui travaille en plus, admettons, à l'épicerie, parce qu'ils ne sont pas capables de se payer les deux salaires à partir de la production seulement. Ce n'est pas payant l'agriculture. On pense qu'ils font des sous de fou, mais il y a un boulot temps plein ou temps partiel ailleurs. »

Double journée ou triple journée, la répartition du travail est source de conflits conjugaux, comme nous l'avons vu.

La division sexuelle du travail organise aussi les tâches agricoles proprement dites, celles qui sont réalisées dans et pour l'exploitation.

« Ce que la femme me dit, c'est un peu la même chose que le gars, c'est "À chaque année, les pressions sont plus grandes". Le gars va me parler des quotas pis des difficultés financières. La fille, ça va être plus "Il y a plus de papiers à remplir, il y a plus de formulaires, il y a plus de demandes de subvention, tout est plus compliqué". C'est vraiment plus le côté administratif. »

Si « chaque entreprise est différente », le « non-partage du travail » continue d’être justifié par le discours de la Nature³⁴⁰ (« le gars est plus capable que la fille », « la femme est moins forte », « la sensibilité, la patience, la douceur... Une femme, c’est pas pareil »), là où plusieurs travailleuses de rang voient plutôt les conséquences de la socialisation de genre. Suivant ces lignes de partage, l’homme s’occupe presque systématiquement des travaux aux champs et de la mécanique, la femme, de l’administration, de la comptabilité, des RH, voire des animaux s’il y en a. Dans le cas de l’embauche et de la prise en charge des TET, par exemple,

« le gars va s’occuper de prendre le logement pour les TET, les travailleurs étrangers, mais c’est la femme qui va les accompagner chez le médecin ou faire leur épicerie. Le “prendre en charge”, le *caring*, est beaucoup à la femme. »

Cependant, dans certains cas, comme chez les jeunes qui ont chacun et chacune leur ferme ou leur production, « la répartition du travail [agricole] est moins coupée au couteau ».

« J’ai quelques cas où l’homme a sa ferme, pis la femme a la sienne. Ou, en tous cas, sa production. Par exemple, il y en a un qui va être en grandes cultures, pis l’autre qui va avoir une ferme de veaux. Elle va se partir quelque chose à côté. »

« Souvent, il va y avoir la maison proche d’une des deux fermes, mais les fermes sont pas nécessairement proches, parce que, souvent, ça va être la ferme de la famille du monsieur versus celle de la famille de madame. Des fois, tu as 30 minutes de route entre les fermes. Un des deux va devoir faire une conciliation à être plus loin de sa ferme. Souvent la maison va être proche de la production animale. »

Dans l’ensemble cependant, lorsque les conjointes et conjoints travaillent tous deux à temps plein sur la ferme, ce sont les femmes qui aménagent leurs horaires en fonction des contraintes familiales. Concrètement,

« la femme va aller faire la besogne avec son conjoint, mais elle va peut-être rentrer un peu d’avance pour aller faire le diner. Pis l’homme va aller la rejoindre pour manger. Pis la femme va sortir peut-être un peu plus tard parce qu’elle va devoir laver la vaisselle, pis l’homme va avoir commencé les travaux aux champs, mais elle va aller aider aux travaux aux champs. Pis quand les enfants arrivent, c’est la femme qui va quitter pour la maison, avec les enfants. Souvent, dans les dossiers que j’ai, la femme va aller chercher les enfants, les habiller, et les amener à la ferme pour que tout le monde soit à la ferme pour la besogne du soir. On a cette dynamique commune, c’est tout le monde ensemble, sauf que, ce qui peut être difficile, c’est que les tâches sont pas toujours les mêmes sur la ferme. Les hommes ont des tâches plus manuelles que les femmes, ce qui peut amener des conflits parfois. »

³⁴⁰ Colette Guillaumin, « Pratique du pouvoir et idée de Nature (2). Le discours de la Nature », *Questions féministes*, 3, 1978, p. 5-28.

L'une des répondantes n'hésite pas à dire que, dans le monde agricole, les femmes sont « sur appel ».

« Le mari, le *chum*, c'est souvent lui qui décide quand on fait les foins, quand ci, quand ça, pis la femme, elle subit. Dans le sens que la femme qui finit le souper mais qu'il y a un voyage de foin qui vient d'arriver pour être déchargé, ben l'homme va rentrer dans la maison "OK, le voyage est prêt à décharger", elle, elle va sortir pis elle va le décharger même si elle a fait à souper pis qu'elle a travaillé dans la journée. [...] **La femme est sur appel pour les travaux de la ferme.** Par exemple, l'homme est en train de travailler à la ferme, il brise quelque chose, sa femme est au travail, par exemple, à l'extérieur, elle peut être secrétaire à l'extérieur, professeure, peu importe, ben l'homme va souvent appeler la femme "Après le travail, peux-tu aller me chercher telle pièce chez telle compagnie?". Moi, je vois ça énormément (*elle insiste sur le mot*), je l'ai vu dans ma famille, je l'ai vu chez mes clients, c'est la femme qui va s'occuper des commissions, fait que... [...] Quand je dis "sur appel", c'est qu'elle ne sait jamais. Elle va toujours être là, mais elle ne sait pas quand est-ce qu'il faut qu'elle soit là. »

« Les hommes, quand ils voient que leurs femmes travaillent à l'extérieur, ben c'est comme si elles faisaient rien. "Ben là, c'est normal qu'elles fassent les commissions, elle est là!". Oui, mais elle a sa journée dans le corps aussi. Pourquoi ce serait à elle de monter à telle place? Fait que c'est ça : c'est le travail méconnu des femmes qui est comme pas reconnu, qui est pas vu nécessairement de la bonne manière. »

La disponibilité constante caractérise le travail des femmes, comme nous l'avons vu, d'où la difficulté de le mesurer notamment en termes de temps. Mais ce que montrent aussi ces extraits d'entretien, c'est combien le travail des femmes est indéfini en termes de tâches.

La COVID-19 comme amplificateur de dynamiques existantes

Selon les travailleuses de rang que nous avons rencontrées, la crise de la COVID-19 est venue amplifier des problèmes préexistants.

« Je pense que la pandémie a un effet amplificateur, qui aggrave la situation par l'isolement, par l'anxiété qui s'ajoute avec la pandémie. Mais les raisons pour lesquelles ils m'appellent, c'est pas la pandémie. »

« Je pense pas que c'est "Je t'appelle à cause de la COVID-19". Souvent, le motif de la demande reste des raisons en lien avec le milieu agricole ou leur situation. C'est plus au niveau de l'amplification des choses... l'amplification de l'isolement, du manque d'humains autour, du manque de ressources. »

Au regard des résultats de notre sondage, la pandémie a bien eu un impact direct sur le travail agricole (cf. chapitre 7) — mise en marché, paperasse, chaînes d’approvisionnement, etc. —, mais elle a créé des difficultés pour lesquelles les travailleuses de rang n’ont pas été sollicitées, à l’exception de cette répondante qui explique :

« J’ai eu une demande, une seule, d’une personne qui avait besoin de soutien parce que sa situation était réellement créée par la pandémie. C’était quelqu’un qui a une ferme agrotouristique, fait qu’elle a été directement touchée par la pandémie. Ça devait être leur première année, d’après leur planification, où ils avaient la tête hors de l’eau. Et pis là : pandémie. Je te dis qu’il y a des nuits où elle dormait pas. Elle était très inquiète de comment ça allait tourner. Elle vivait beaucoup, beaucoup d’anxiété pis de frustration. Finalement, ils ont trouvé des moyens, pis il y a eu aussi des mécanismes de subvention, d’aide, et tout ça. Mais, au début, tu le sais pas ça, c’est stressant. **C’était la madame qui était la personne qui s’occupait déjà de la mise en marché, de la promotion, fait que c’était pas mal sur ses épaules de trouver des solutions.** C’était elle qui portait ce fardeau-là, de trouver des solutions. Sûrement que son mari en faisait un peu, mais je pense que c’était réellement elle qui le portait. »

Une augmentation de la charge mentale des femmes

Les travailleuses de rang que nous avons rencontrées nous ont par ailleurs confirmé qu’avec la fermeture des écoles et des garderies au printemps 2020, ce sont les femmes qui ont eu à réorganiser leurs activités professionnelles (à l’intérieur et à l’extérieur des entreprises) pour être disponibles pour les enfants.

« Je dirais que la charge mentale des femmes va avoir augmenté durant cette pandémie-là. Elles ont souvent la charge de la famille, les femmes. Peut-être pas dans tous les cas, mais, généralement, la femme va avoir la charge de la famille, ou la charge de l’organisation, qu’ils aient des enfants ou pas. Fait que c’est sûr qu’avec ça, ça a été une couche de plus à gérer, c’est certain. Quand je pense, admettons, aux garderies et écoles qui étaient fermées, ou qu’il y avait pas de camps de jour, souvent, c’est la femme qui se retrouvait à s’occuper des enfants, en plus de faire sa job. Fait que, clairement, ça a apporté une bonne grosse charge mentale pour les productrices, c’est sûr. »

« L’école à la maison, souvent, c’était un peu plus elles qui s’en occupaient de la gestion des enfants. Ça a pas été une période facile pour les productrices, ça c’est clair. Beaucoup de stress, beaucoup de choses à gérer en même temps, d’organisation, de fatigue. Déjà, juste la pandémie en tant que telle a amené tellement d’incertitude, d’anxiété, toutes sortes d’émotions. Encore plus chez les productrices qui avaient déjà un quotidien assez chargé. »

« Peut-être, au début [de la COVID-19], avec la fermeture des écoles, des services de garde, je pense que c'est quelque chose qui a peut-être été minimisé par rapport aux femmes dans le milieu agricole. Les garderies aussi, des services essentiels... Je suis pas certaine que les agricultrices étaient vraiment considérées dans les services essentiels. Fait qu'au début, je trouve que ça a peut-être été *rushant* pour les agricultrices, au niveau de la COVID-19. C'est sûr qu'après ça, ça s'est peut-être plus ajusté au niveau des écoles pis de la garderie. D'avoir les enfants à la maison, tout le temps. Surtout dans les premiers mois, je pense. »

Selon certaines travailleuses de rang, le passage au télétravail a augmenté les attentes en matière de disponibilité des agricultrices.

« Le télétravail amène une disponibilité qui est différente. Si, admettons, le petit est malade à garderie, je suis là. Moi, je vais lâcher mon travail pis je vais y aller. C'est de même, même pas en télétravail, dans le sens que les femmes, c'est souvent elles qui sacrifient un peu leur travail pour la famille. [...] Les femmes sont souvent celles qui vont pallier pour les enfants, s'il y en a un qui est malade... Pis, surtout dans des fermes, s'il y en a un qui est malade, c'est clairement pas mon *chum*, qui faut qu'il fasse le train, qui va rester à maison, là. Ça va être moi. »

Selon une répondante, cette période aurait permis à certains hommes de prendre conscience de la gymnastique quotidienne de leurs conjointes.

« J'ai eu beaucoup de producteurs qui ont eu à travailler avec les enfants. Je te dirais quand les enfants ont pas eu d'école pendant trois mois, j'ai eu des producteurs qui m'ont dit "Hey, chapeau, chapeau à ma femme, d'être capable de tout faire ça avec les enfants, moi, je suis pas capable". Et puis, y'a comme eu une certaine prise de conscience de certains hommes... J'ai eu des producteurs que leur conjointe est infirmière, elles travaillaient pendant ces moments-là, donc ils ont dû jongler avec trois, quatre enfants à la maison. Oui, la belle-mère, dans certaines situations, a pu aider, dans d'autres non. J'ai eu des producteurs maraîchers qui ont trouvé ça très difficile. Dans le moment le plus crucial de ta saison, c'est-à-dire tes semis, tu as tes enfants à gérer. Pis là, ils sont comme "Hey, ma femme, elle fait ça, elle, tout le temps, là ? ". Gérer des lunchs, gérer ci, gérer ça. Gérer des rendez-vous, gérer... (*rires*). C'était de prendre conscience du travail que les femmes font de manière invisible, souvent, pis que les hommes se rendent pas compte avant de le faire. En même temps, il y en a que ça pas changé grand-chose, mais il y en a d'autres que ça leur a permis de voir vraiment ce que leur femme faisait. »

Un sentiment d'isolement et de solitude décuplé

De façon assez unanime, les travailleuses de rang considèrent que les agriculteurs et agricultrices ont un mode de vie familial et relativement isolé qui explique que leur routine ait été peu chamboulée par le confinement et les mesures sanitaires.

« Il y a pas grand-chose qui a changé parce que les agriculteurs [et] agricultrices étaient habitués de vivre un peu une pandémie à l'année. Dans le sens où ils sont dans des moments de... (*quelques secondes passent*). Ils sont en confinement un peu. Ils sont en confinement à l'année. »

« C'est déjà des personnes qui ont un mode de vie ben isolé, dans le sens où c'est des personnes qui vont pas manger au restaurant à toutes les semaines. C'est pas des personnes qui sortent. La pandémie, c'était comme... (*rires*), c'était comme en ville que ça se passait, pis eux, dans leur village, à part porter leur masque pis faire attention et tout... Ça reste que les recommandations s'appliquent en contexte social, là. Mais, t'sais, eux, ils vont pas dans le contexte social. Pour eux, ça change pas grand-chose... Au début, c'était l'information que je recevais, fait que j'étais un peu 'c'est pas si pire finalement pour eux, ça pas changé grand-chose'.

Certaines ont cependant indiqué que la COVID-19 a exacerbé l'isolement des familles agricoles en les coupant de leur réseau déjà restreint de contacts sociaux : expositions agricoles, galas et remises de prix, marchés publics, assemblées, activités dans la communauté, visites (représentations, fournisseurs, vétérinaires, etc.), etc.

« À un moment donné, pendant la COVID-19, les vétérinaires venaient juste en cas d'urgence. Fait que supposons que ton seul contact, aux semaines ou aux mois, c'est ton vétérinaire. Pis là, il vient seulement pour les urgences, c'est sûr que tu es vraiment isolé. »

« Avec le temps, dans la COVID-19, j'ai senti l'essoufflement quand même par rapport à l'isolement. Même s'ils disaient au départ que c'était pas si grave que ça. Je pense qu'à un moment donné, il y a toujours une limite. Ce sont des gens qui ont des besoins, pis qui sont déjà isolés. Pis là, on vient ajouter une couche d'isolement sur ça. [...] Il y a toujours une limite, parce que ce sont des gens qui sont déjà fragilisés, isolés. »

Dans les productions animales, le souci de préserver la biosécurité aurait également accentué l'isolement des agriculteurs et agricultrices.

« Il y a déjà un enjeu sur les fermes où il faut te désinfecter les bottes, il ne faut pas que tu amènes de bactéries. Les animaux, c'est super fragile. Les porcs, entre autres, c'est super fragile, pis ça peut avoir des maladies. Normalement, les gens vont avoir des couvre-bottes en plastique qu'ils vont changer d'une personne à l'autre, ou ils vont désinfecter leurs bottes à l'entrée ou ils vont se mettre une chienne. Les inséminateurs ou les vets [vétérinaires] vont souvent avoir un manteau de travail, un truc que tu vas pouvoir désinfecter. Fait qu'avec la pandémie, il y avait ça, mais fois plus. Il ne fallait pas faire entrer la pandémie, t'sais. Fait qu'il y avait comme un isolement de plus, par rapport à toutes les visites. Moi, quand je leur disais que je pouvais venir les voir, c'était "non, non, biosécurité, fille. Tu ne viens pas, on va se jaser par téléphone" (*rires*). Ils ne peuvent pas jouer avec ça. »

Des travailleuses de rang nous ont mentionné que, sur les fermes, l'isolement a affecté certains groupes plus que d'autres : les jeunes (« les plus jeunes ont trouvé ça vraiment difficile de pas pouvoir voir leurs amis, leurs familles, de pas pouvoir se déplacer »), les aînés (« chez les plus âgés, j'en avais qui avaient peur de la COVID-19. Ils ne voulaient pas sortir, pis qu'il y aille le moins de gens possible sur la ferme ») et les femmes qui occupent un emploi à l'extérieur des entreprises, comme celles qui avaient quitté leur milieu d'origine pour s'établir sur la ferme de leurs conjoints.

« Souvent, les femmes qui travaillent à l'extérieur, c'était ça leur soupape [le travail au-dehors]. Là, elles se sont retrouvées confinées [avec le passage au télétravail ou la perte d'emploi]. Il y en a qui aiment pas la ferme. Il y en a qui sont écœurées des fermes. Quand tu te ramasses, plus de job ou en télétravail, pis que c'est un milieu qui te fait chier, c'est rien pour aider. Je pense que la pandémie a accentué, pour certaines, une certaine forme de désespoir. »

« Là où je sens l'isolement le plus important, c'est chez les femmes qui sont venues sur la ferme de leur mari, que la ferme était dans la famille du mari, pis qu'elles sont venues s'installer là parce que la ferme se déplace pas, elle. Ces femmes-là partent des fois d'une autre région, des fois de quelques villages plus loin. Déjà, avant la pandémie, elles vivaient de l'isolement, mais là, avec la pandémie, ça a juste exacerbé ça, pis ça les a amenées dans des zones réellement d'anxiété pis d'inconfort. Ça a pas été le seul facteur, la pandémie. Mais ça a été la goutte qui a fait déborder. »

Enfin, les travailleuses de rang elles-mêmes ont été moins disponibles : moins d'activités de prévention (en lien avec l'arrêt des activités), une difficulté encore plus grande à rejoindre les 55 ans ou plus (en lien avec le passage au télétravail des travailleuses de rang), moins de proximité, et moins de déplacements sur les fermes.

Une aggravation de la pénurie de main-d'œuvre et de la surcharge de travail

Des travailleuses de rang nous ont parlé des impacts particuliers de la COVID-19 sur les fermes qui emploient des travailleurs saisonniers via le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), notamment dans le secteur des grandes cultures au moment des récoltes. Le recours à cette main-d'œuvre s'est vu limité, et les travailleurs concernés ont dû être isolés à leur arrivée. Certains sont tombés malades de la COVID-19, et quelques-uns en sont morts.

« Ça a été difficile pour certains producteurs qui recevaient des travailleurs étrangers. C'était toute une incertitude, des protocoles aussi, de nouvelles choses à apprendre, l'isolement, la quarantaine des travailleurs étrangers, vaccin pas vaccin. Ça a été quelque chose. Au niveau de la main-d'œuvre sur les fermes, il y a eu un impact. J'ai certains producteurs et certaines productrices qui me disaient 'J'ai pris moins d'employés pour essayer de rester en bulle, qu'il y ait le moins de monde possible à la ferme'. Donc, évidemment, l'impact que ça a, c'est une surcharge de travail. »

La main-d'œuvre a été particulièrement difficile à trouver dans ce contexte. Les agriculteurs et agricultrices ont alors vu leur charge de travail et leur niveau d'épuisement augmenter. Selon plusieurs, les impacts de cette surcharge ont commencé à se faire sentir un an après le début de la pandémie.

« Quand tu fais 35 heures/semaine, pis qu'il te manque quelqu'un, tu peux faire 50 heures pour *coper*. Mais quand tu fais déjà 80 heures accotées, ça devient catastrophique. Il y en a plus d'équilibre. À date, ce qu'on voit, c'est vraiment des gens qui s'épuisent. Des gens qui vont se faire aider par leurs conjointes. Moi, je vis vraiment une appréhension du point de rupture. Pour l'instant, le *coping*, c'est d'endurer. »

Une seule travailleuse de rang nous a mentionné un aspect positif de la COVID-19 pour les agriculteurs et agricultrices, à savoir qu'elle a été associée à une plus forte entraide dans la communauté.

Recommandation

À l'issue de cette recherche — et compte tenu des difficultés rencontrées pour mesurer le travail agricole des hommes et des femmes d'abord, et pour évaluer la valeur de la contribution spécifique des agricultrices, ensuite —, nous recommandons au SCF de **solliciter Statistique Canada pour la réalisation d'une enquête « emploi du temps » ciblant la population des agriculteurs et des agricultrices du Québec**. Cette enquête s'appuierait sur la méthode déjà éprouvée de l'Enquête Sociale Générale (ESG) que l'agence réalise régulièrement depuis 1986 (1992, 1998, 2005, 2010 et 2015), en ciblant l'ensemble de la population des 15 ans ou plus.

Cette recommandation nous paraît essentielle, sachant que les enquêtes d'emploi du temps « sont conduites depuis plusieurs décennies dans de nombreux pays » et que leur « méthodologie est désormais largement commune³⁴¹ ». Une enquête de ce type s'impose comme un préalable pour toute recherche qui voudrait proposer une évaluation monétaire de la contribution des femmes à la production agricole. Nous l'avons vu, différentes méthodes peuvent être utilisées à cette fin (voir la section II du document « Outil de calcul du travail »), mais toutes supposent en amont de faire l'inventaire des tâches concrètes de travail et du temps qu'elles exigent.

Les enquêtes d'emploi du temps font d'ailleurs partie des méthodes de recherche privilégiées par les chercheurs et chercheuses qui travaillent sur le thème du « partage inégal du travail domestique³⁴² ». Elles consistent à décrire de façon précise « l'usage que les individus font de leur temps, renseignant non seulement sur les activités effectuées, mais aussi leur durée, le moment et le contexte de leur déroulement³⁴³ ». Elles procèdent par la tenue de carnets dans lesquels les répondantes et répondants détaillent leur emploi du temps sur une période de référence de 24 heures en informant le temps qu'ils et elles consacrent aux activités de travail rémunéré et non rémunéré, tels les travaux ménagers et les soins donnés aux enfants, aux activités personnelles et de temps libre (participation aux activités sportives et de loisirs, par exemple). Le journal permet aussi de recueillir des données sur les trajets et déplacements, la localisation des activités, les actions secondaires réalisées simultanément aux activités principales, leur enchaînement et les variations saisonnières (lorsque la collecte est effectuée sur une période de 12 mois).

À côté des carnets, un questionnaire en face-à-face permet de connaître la fréquence de certaines activités plus rares ou irrégulières, qui ont pu ne pas être effectuées le jour du carnet (activités sportives, culturelles, associatives), et la participation, au cours de la semaine précédant l'enquête, à diverses tâches domestiques ainsi que l'appréciation sur ces tâches; les personnes qui travaillent remplissent également un « semainier », introduit dans l'EDT 1998-99, qui décrit l'organisation des plages horaires de travail au long de 7 jours consécutifs, permettant ainsi d'appréhender, au-delà des heures, les rythmes du travail. L'enquête fournit également nombre d'informations sur les caractéristiques des personnes (incluant leur état de santé, leurs habitudes alimentaires, leur appréciation de divers aspects de leur vie) et de leur ménage³⁴⁴.

³⁴¹ Sophie Ponthieux, « Introduction. Les enquêtes Emploi du temps : une source majeure pour l'étude des inégalités sociales et de genre », *Économie et statistique*, vol. 478, n° 1, 2015, p. 59-77.

³⁴² *Ibid.*, p. 63.

³⁴³ *Ibid.*, p. 59.

³⁴⁴ *Ibid.*, p. 60.

Annexe

Données sociodémographiques

1. Quel était votre sexe à la naissance?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Homme
- Femme
- Autre
- Préfère ne pas répondre

2. Quelle est la catégorie de genre à laquelle vous vous identifiez? Ce genre peut différer du sexe assigné à la naissance ou de celui inscrit dans les documents légaux.

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Homme
- Femme
- Autre. Veuillez préciser :

3. Où êtes-vous né(e)?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Né(e) au Canada
- Né(e) à l'extérieur du Canada. Veuillez préciser le pays :

4. Quel âge avez-vous?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 18
- ...
- 99

5. Quel est votre statut civil?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Célibataire
- En couple avec un homme
- En couple avec une femme
- Marié(e) avec un homme
- Marié(e) avec une femme
- Divorcé(e)
- Veuf(ve)

6. Si vous avez des enfants, quel âge ont-ils, du plus jeune au plus vieux? Utilisez une virgule pour séparer les âges. Si non, passez directement à la question 8.

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Non
- Oui. Veuillez préciser :

7. Est-ce qu'ils vivent avec vous?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui, à temps plein
- Oui, en garde partagée
- Non

8. Avez-vous d'autres personnes à charge âgées ou dépendantes? Si non, passez directement à la question 10.

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Non
- Oui. Veuillez préciser (ex. : ma mère, etc.) :

9. Est-ce qu'elles vivent avec vous?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

Formation et parcours professionnel

10. Quel est le plus haut certificat, diplôme ou grade que vous avez obtenu (tous domaines confondus)?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Niveau inférieur à un diplôme d'études secondaires ou à son équivalent
- Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence d'études secondaires
- Certificat ou diplôme d'études professionnelles
- Certificat ou diplôme d'études collégiales
- Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat
- Baccalauréat
- Certificat, diplôme ou grade universitaire supérieur au baccalauréat
- Maîtrise
- Doctorat acquis

Cette formation est-elle spécialisée en agriculture?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non. Veuillez préciser le domaine de spécialisation :

11. Si vous avez exercé d'autres activités professionnelles avant de devenir producteur(-trice) agricole, veuillez remplir le tableau suivant. Si non, passez directement à la question 12.

	activités exercées	durée d'exercice (nb d'années)	temps partiel, temps plein
1			
2			
3			
4			
5			

12. Comment êtes-vous entré(e) dans le métier d'agriculteur(-trice)?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Seul(e)
- Avec mon (ma) conjoint(e)
- Avec un ou des membre(s) de ma famille (frères, sœurs, parents, enfants d'âge adulte)
- Avec un(e) ou des associé(e)(s)
- Autre. Veuillez préciser :

13. Êtes-vous issu(e) d'une famille agricole?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui, mon père est/était agriculteur
- Oui, ma mère est/était agricultrice
- Oui, mes deux parents sont/étaient agriculteurs
- Non

14. Quel est le titre le plus approprié pour désigner votre statut? Veuillez sélectionner un maximum de deux réponses.

Cochez la ou les réponses

Veuillez sélectionner d'une à deux réponses.

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Salarié(e) dans une entreprise agricole
- Actionnaire, sociétaire ou copropriétaire d'une entreprise agricole
- Conjoint(e) de producteur(-trice) agricole
- Propriétaire unique d'une entreprise agricole
- Fermier(-ière) de famille
- Femme ou mère au foyer
- Homme ou père au foyer
- Salarié(e) à l'extérieur d'une entreprise agricole
- Travailleur(-euse) autonome
- Aidant(e) naturel(le)
- Autre. Veuillez préciser :

15. Combien d'heures consacrez-vous au travail agricole par semaine en moyenne?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 0 à 15 heures
- 16 à 25 heures
- 26 à 40 heures
- 41 à 60 heures
- Plus de 60 heures

Renseignements sur votre conjoint(e) (s'il y a lieu)

Cette section porte sur votre conjoint(e). Elle s'adresse à vous si vous êtes en couple ou marié(e). **Si non, passez directement à la section suivante.**

16. Quel était le sexe de votre conjoint(e) à la naissance?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Homme
- Femme
- Autre
- Préfère ne pas répondre

17. Quel est l'âge de votre conjoint(e)?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 18
- ...
- 99

18. Quel est le plus haut certificat, diplôme ou grade qu'il (elle) a obtenu (tous domaines confondus)?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Niveau inférieur à un diplôme d'études secondaires ou à son équivalent
- Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence d'études secondaires
- Certificat ou diplôme d'études professionnelles
- Certificat ou diplôme d'études collégiales
- Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat
- Baccalauréat
- Certificat, diplôme ou grade universitaire supérieur au baccalauréat
- Maîtrise
- Doctorat acquis

Cette formation est-elle spécialisée en agriculture?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

19. Est-il (elle) issu(e) d'une famille agricole?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui, son père est/était agriculteur
- Oui, sa mère est/était agricultrice
- Oui, ses deux parents sont/étaient agriculteurs
- Non

20. Occupe-t-il (elle) actuellement un emploi rémunéré à l'extérieur de l'entreprise?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Non
- Oui. Veuillez préciser :

Exerce-t-il (elle) cette activité... :

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- À temps plein à l'année (30 heures ou plus, durant plus de 40 semaines)
- À temps plein à la saison
- À temps partiel (moins de 30 heures par semaine, indépendamment des saisons)

21. Combien d'heures consacre-t-il (elle) au travail agricole par semaine en moyenne?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 0 à 15 heures
- 16 à 25 heures
- 26 à 40 heures
- 41 à 60 heures
- plus de 60 heures

22. Est-ce qu'il (elle) est actuellement impliqué(e) au sein des structures syndicales agricoles?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

Activités de l'entreprise

23. Dans quelle région les activités de votre entreprise se déroulent-elles principalement?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- | | |
|---------------------------------|---------------------------|
| ▪ Abitibi-Témiscamingue | ▪ Laurentides |
| ▪ Bas-Saint-Laurent | ▪ Laval |
| ▪ Capitale-Nationale | ▪ Mauricie |
| ▪ Centre-du-Québec | ▪ Montérégie-Est |
| ▪ Chaudière-Appalaches | ▪ Montérégie-Ouest |
| ▪ Côte-Nord | ▪ Montréal |
| ▪ Estrie | ▪ Nord-du-Québec |
| ▪ Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine | ▪ Outaouais |
| ▪ Lanaudière | ▪ Saguenay—Lac-Saint-Jean |

24. Quel est le secteur d'activité principal de votre entreprise? Indiquez uniquement les produits qui rapportent des revenus à la ferme. N'indiquez pas les produits destinés à la consommation familiale ou à la ferme. Si les activités de l'entreprise concernent plusieurs productions, sélectionnez celle pour laquelle se réalise la majorité de vos activités. La question 25 vous permettra d'identifier un ou des secteurs d'activité secondaire, le cas échéant.

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- | | |
|--|---|
| ▪ Acériculture | ▪ Horticulture ornementale |
| ▪ Apiculture | ▪ Œufs |
| ▪ Aquaculture | ▪ Ovins |
| ▪ Bleuets nains | ▪ Pommes |
| ▪ Bois | ▪ Pommes de terre |
| ▪ Bovins de boucherie | ▪ Porcs |
| ▪ Bovins laitiers et production laitière | ▪ Poulets et dindons |
| ▪ Canneberges | ▪ Veaux lourds |
| ▪ Caprins | ▪ Autres fruits |
| ▪ Céréales, oléagineux, légumineuses et autres gains | ▪ Autres légumes de champs |
| ▪ Champignons | ▪ Autres légumes de transformation |
| ▪ Chevaux | ▪ Autres volailles (canards, émeus, etc.) |
| ▪ Cultures abritées | ▪ Autres productions animales ou végétales. Veuillez préciser : |
| ▪ Fourrages | |

25. Votre entreprise possède-t-elle un ou des secteurs d'activité secondaire? Si oui, le(s)quel(s)? Si non, passez directement à la question 26.

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- | | |
|---|---|
| ▪ Acériculture | ▪ Horticulture ornementale |
| ▪ Apiculture | ▪ Œufs |
| ▪ Aquaculture | ▪ Ovins |
| ▪ Bleuets nains | ▪ Pommes |
| ▪ Bois | ▪ Pommes de terre |
| ▪ Bovins de boucherie | ▪ Porcs |
| ▪ Bovins laitiers et production laitière | ▪ Poulets et dindons |
| ▪ Canneberges | ▪ Veaux lourds |
| ▪ Caprins | ▪ Autres fruits |
| ▪ Céréales, oléagineux, légumineuses et autres grains | ▪ Autres légumes de champs |
| ▪ Champignons | ▪ Autres légumes de transformation |
| ▪ Chevaux | ▪ Autres volailles (canards, émeus, etc.) |
| ▪ Cultures abritées | ▪ Autres productions animales ou végétales. Veuillez préciser : |
| ▪ Fourrages | |

26. Effectuez-vous à la ferme une transformation de vos produits agricoles (par exemple, une entreprise laitière qui utilise son lait pour fabriquer du fromage)?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

27. Offrez-vous des activités touristiques complémentaires qui ont lieu dans l'exploitation agricole (accueil, visite, animation)?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

28. Vendez-vous une partie de votre production directement aux consommateurs (marchés publics, vente à la ferme, agriculture soutenue par la communauté, etc.)?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

29. Au sein de l'entreprise, combien de personnes sont...

Veillez donner six réponses

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Salariées à temps plein?
- Salariées à temps partiel?
- Salariées saisonnières?
- Salariées occasionnelles?
- Actionnaires, sociétaires ou copropriétaires?
- Bénévoles (ex. : famille, enfants, amis, voisins, etc.)?

30. Parmi les personnes dirigeantes, combien sont...

Veillez donner deux réponses

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Des femmes?
- Des hommes?

31. Quel est le statut juridique de l'entreprise?

- Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :
- Entreprise individuelle
- Société par actions (compagnie)
- Société en nom collectif
- Société en commandite
- Organisation à but non lucratif
- Coopérative
- Autre. Veuillez préciser :

32. Si votre entreprise est une société, quel pourcentage du total possédez-vous?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 100
- Majoritaire
- Minoritaire
- Égalitaire
- 0

33. Au total, quelle est la superficie de votre entreprise en hectares? Veuillez inclure les superficies que vous possédez et celles que vous louez d'autres personnes.

Veillez écrire votre réponse ici :

34. Au dernier exercice financier complété, quelle était la valeur totale de votre exploitation agricole? Veuillez inclure la valeur du bétail, des bâtiments, des équipements, des terres et des autres actifs.

Veillez écrire votre réponse ici :

35. Au dernier exercice financier complété, de quel ordre a été le chiffre d'affaires de l'entreprise?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Moins de 10 000 \$
- De 10 000 \$ à 24 999 \$
- De 25 000 \$ à 49 999 \$
- De 50 000 \$ à 99 999 \$
- De 100 000 \$ à 249 999 \$
- De 250 000 \$ à 349 999 \$
- De 350 000 \$ à 499 999 \$
- De 500 000 \$ à 999 999 \$
- 1 000 000 \$ ou plus

36. Depuis combien d'années votre entreprise est-elle en activité?

Veillez écrire votre réponse ici :

Établissement et constitution du patrimoine

37. Comment avez-vous acquis votre entreprise? La notion de famille réfère ici aux parents, grands-parents, beaux-parents, oncles, tantes, cousins et cousines.

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Transfert familial d'une entreprise en activité
- Transfert non familial d'une entreprise en activité (transfert non apparenté)
- Démarrage d'une nouvelle entreprise

38. Si vous avez acquis votre entreprise par transfert familial, de quelle famille la ferme provient-elle?
- Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :
 - De ma propre famille
 - De la famille de mon (ma) conjoint(e)
39. Avez-vous déjà investi votre propre argent dans l'entreprise agricole? Cela inclut les salaires et l'héritage.
- Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :**
- Oui
 - Non

Travail hors ferme

40. Occupez-vous actuellement un emploi rémunéré à l'extérieur de l'entreprise? Si non, passez directement à la question 46.
- Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :**
- Non
 - Oui. Veuillez préciser la nature de cet emploi :
41. Exercez-vous cet emploi... :
- Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :**
- À temps plein à l'année (30 heures ou plus, durant plus de 40 semaines)
 - À temps plein à la saison
 - À temps partiel (moins de 30 heures par semaine, indépendamment des saisons)
- Veuillez estimer le nombre d'heures par semaine que vous consacrez à cet emploi (incluant les temps de déplacement).**
- Veuillez écrire votre réponse ici :**
42. Depuis combien de temps occupez-vous un emploi à l'extérieur de la ferme?
- Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :**
- Moins d'un an
 - De un à cinq ans
 - Plus de cinq ans
 - J'ai toujours eu un emploi à l'extérieur de la ferme
43. Pourquoi avez-vous un emploi en dehors de l'agriculture? Sélectionnez un maximum de deux réponses.
- Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :**
- Indépendance économique, autonomie financière personnelle
 - Épanouissement personnel, attachement à ma profession
 - Accès à une retraite, des avantages sociaux ou un congé parental
 - Réseautage, sociabilité, bris de l'isolement
 - Absence de besoin de main-d'œuvre familiale dans l'entreprise
 - Raisons financières liées à l'entreprise

44. Sur une échelle de 1 à 5 (5 étant très satisfait[e]), quel est votre niveau de satisfaction vis-à-vis de cet emploi?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

45. Comment vos revenus d'emploi sont-ils principalement utilisés?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Le salaire est versé dans un compte individuel ou à des fins de placements
- Le salaire sert au roulement de base de l'entreprise
- Le salaire sert aux dépenses courantes familiales
- Le salaire sert aux dépenses familiales autres que courantes (loisirs, activités)
- Une partie du salaire est versée sur un compte individuel ou à des fins de placements, l'autre partie sert au roulement de base de l'entreprise ou aux dépenses familiales (courantes ou non)
- Autre. Veuillez préciser :

46. Dans la dernière année, quel a été le POURCENTAGE de vos revenus que vous avez perçus en tant que... (le total doit faire 100). Si vous n'avez obtenu aucun revenu dans la dernière année, passez directement à la section suivante.

Veillez donner au maximum quatre réponses

Veillez écrire votre ou vos réponse(s) ici :

- Travailleur(-euse) salarié(e)
- Travailleur(-euse) salarié(e) dans mon entreprise ou dans l'entreprise familiale
- Travailleur(-euse) autonome
- Programmes de soutien gouvernementaux (assurance emploi, rente, CNESST, etc.)

Tâches et responsabilités

47. Qui dans votre entourage ou dans votre ménage effectue **principalement** les tâches suivantes?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	vous	conjoint(e)	enfant	employé(e)	autre professionnel(le) (comptable, CPE, etc.)	famille/ami(e)	non applicable
travaux aux champs							
soins aux animaux							
traites des vaches							
entretien et utilisation des équipements et de la machinerie agricole							
contrôle de la qualité des produits							
entretien et utilisation des systèmes de contrôle							
nettoyage et assainissement							
transformation des produits à la ferme							
activités liées à la vente directe							
livraison							
accueil, activités liées au tourisme à la ferme							
recherche et développement de nouveaux produits et débouchés							
recherche et demande de subventions							
secrétariat et réception							
développement d'activités agro-environnementales ou liées à la multifonctionnalité de l'agriculture							
tâches de nature administrative							
comptabilité de l'entreprise							
gestion courante et quotidienne de l'entreprise							
gestion ou supervision du personnel salarié							
activités commerciales auprès des intermédiaires							
relations avec les fournisseurs							
relations avec les institutions financières							
relations avec les médias							
travaux de pépinière ou de serre							
travaux de sylviculture							
marketing des produits de la ferme							
prise de décision sur les orientations de l'entreprise							

48. Qui dans votre entourage ou dans votre ménage effectue **principalement** les tâches suivantes?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	vous	conjoint(e)	enfant	employé(e)	autre professionnel(le) (comptable, CPE, etc.)	famille/ami(e)	non applicable
préparation de repas, goûters ou collations							
ménage, vaisselle et rangement							
sortie des poubelles, du recyclage, du compost							
lavage, repassage, pliage							
réparation, peinture et rénovation							
organisation, planification et paiement de comptes							
emplettes et dépaquetage de l'épicerie							
préparation de bagages pour un voyage							
réparation de véhicule							
entretien de la cour, pelletage de la neige et tonte de la pelouse							
plantation, récolte, entretien et nettoyage des plates-bandes ou du potager, entretien des plantes intérieures							
soins aux animaux domestiques							
soins aux enfants							
soins à un adulte du ménage							
soins à une personne hors ménage							
aide aux proches, amis, voisins et connaissance (excluant les soins)							

49. Est-ce qu'une personne est rémunérée pour réaliser les tâches suivantes (salaires, parts ou profits)?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	oui	non	non applicable
travaux aux champs			
soins aux animaux			
traites des vaches			
entretien et utilisation des équipements et de la machinerie agricole			
contrôle de la qualité des produits			
entretien et utilisation des systèmes de contrôle			
nettoyage et assainissement			
transformation des produits à la ferme			
activités liées à la vente directe			
livraison			
accueil, activités liées au tourisme à la ferme			
recherche et développement de nouveaux produits et débouchés			
recherche et demande de subventions			
secrétariat et réception			
développement d'activités agro-environnementales ou liées à la multifonctionnalité de l'agriculture			
tâches de nature administrative			
comptabilité de l'entreprise			
gestion courante et quotidienne de l'entreprise			
gestion ou supervision du personnel salarié			
activités commerciales auprès des intermédiaires			
relations avec les fournisseurs			
relations avec les institutions financières			
relations avec les médias			
travaux de pépinière ou de serre			
travaux de sylviculture			
marketing des produits de la ferme			
prise de décision sur les orientations de l'entreprise			

50. Est-ce qu'une personne est rémunérée pour réaliser les tâches suivantes (salaires, parts ou profits)?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	oui	non	non applicable
préparation de repas, goûters ou collations			
ménage, vaisselle et rangement			
sortie des poubelles, du recyclage, du compost			
lavage, repassage, pliage			
réparation, peinture et rénovation			
organisation, planification et paiement de comptes			
emplettes et dépaquetage de l'épicerie			
préparation de bagages pour un voyage			
réparation de véhicule			
entretien de la cour, pelletage de la neige et tonte de la pelouse			
plantation, récolte, entretien et nettoyage des plates-bandes ou du potager, entretien des plantes intérieures			
soins aux animaux domestiques			
soins aux enfants			
soins à un adulte du ménage			
soins à une personne hors ménage			
aide aux proches, amis, voisins et connaissance (excluant les soins)			

51. Comment l'organisation du travail se décide-t-elle à la ferme?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Réunion formelle, généralement planifiée
- De façon informelle, selon les priorités
- Chaque personne a ses propres tâches bien définies selon ses compétences et intérêts
- Autre. Veuillez préciser :

52. Participez-vous directement aux décisions relatives à l'entreprise?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Jamais
- Parfois
- Régulièrement
- Toujours

53. Veuillez estimer le nombre d'HEURES PAR SEMAINE que vous consacrez respectivement au travail à la ferme, aux travaux ménagers (inclure le soin et la garde d'enfants ou de personnes âgées ou dépendantes, le jardinage, les repas, etc.) et au bénévolat en dehors de l'entreprise, selon les saisons.

	entreprise	travaux ménagers	bénévolat hors entreprise
haute saison			
basse saison			

54. Adhésion, bénévolat et mandat. Sélectionnez toutes les associations, instances, partis ou clubs auxquels vous consacrez du temps bénévole.

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Associations communautaires
- Associations environnementales
- Associations de consommateurs
- Associations féminines
- Associations de parents d'élèves
- Associations religieuses
- Instances municipales et régionales
- Instances syndicales agricoles locales
- Instances syndicales agricoles régionales
- Partis politiques
- Clubs sportifs
- Autre. Veuillez préciser :

Revenus

55. Êtes-vous rémunéré(e) pour le travail que vous effectuez dans votre entreprise? Si non, passez directement à la question 58.

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

56. Comment êtes-vous rémunéré(e) pour le travail que vous effectuez dans votre entreprise?

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Salaire
- Parts ou profits
- Autre. Veuillez préciser :

57. Sur une échelle de 1 à 5 (5 étant très satisfait[e]), quel est votre niveau de satisfaction vis-à-vis de la valeur de votre rémunération pour le travail que vous effectuez à la ferme?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

58. Si aucune rémunération pour le travail dans l'entreprise. Pourquoi n'êtes-vous pas payé(e) pour votre travail à la ferme? Sélectionnez un maximum de trois réponses.

Veillez sélectionner trois réponses maximum

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Revenus trop bas
- Réinvestissement
- Je ne travaille pas assez dans l'entreprise pour recevoir une compensation financière
- Je touche déjà un salaire de l'emploi que j'occupe à l'extérieur de l'entreprise
- Cela ne changerait rien au revenu familial
- Autres raisons non financières
- Autre. Veuillez préciser :

Satisfaction générale

59. Sur une échelle de 1 à 5 (5 étant très satisfait[e]), quel est votre niveau de satisfaction vis-à-vis de votre implication actuelle en agriculture?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

60. Quels sont les principaux problèmes auxquels vous êtes personnellement confronté(e)? Sélectionnez l'ensemble des réponses qui correspondent à une source d'insatisfaction SIGNIFICATIVE pour vous.

Veillez sélectionner de 1 à 26 réponses.

- Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :
- Surcharge de travail
- Épuisement professionnel
- Difficultés de conciliation travail-famille, double tâche
- Problème(s) en lien avec la charge mentale (tâches simultanées, disponibilité permanente)
- Vacances et loisirs rares ou inexistants
- Coût physique du travail, pénibilité, station debout prolongée
- Problème de santé ou handicap
- Situation économique difficile, pressions financières
- Dépendance économique vis-à-vis du (de la) conjoint(e)
- Absence de reconnaissance professionnelle du travail de la part du (de la) conjoint(e)
- Absence de reconnaissance professionnelle de la part des autres producteur(-trice)s agricoles
- Absence de reconnaissance professionnelle de la part des autres membres de la famille
- Absence d'identité professionnelle valorisante et valorisée, travail peu gratifiant
- Emploi à l'extérieur de l'entreprise manquant d'intérêt ou de sens
- Fragmentation, morcellement du travail, changement fréquent d'activités, interruptions nombreuses
- Inappropriation ou inexistence des techniques (techniques inadaptées, dispositifs vétustes, matériel usagé, vieux bâtiments, etc.)
- Déficience et inadaptation temporelle des services de garde aux horaires de travail agricole
- Conflits conjugaux
- Conflits familiaux
- Critique de la belle-famille
- Isolement (manque de contacts humains, de soutien), cantonnement
- Relations difficiles avec la communauté rurale
- Violences ou sexisme au sein du collectif de travail
- Violences ou sexisme au sein de la profession (fournisseurs, etc.)
- Travail de nuit
- Autre. Veuillez préciser :

61. Globalement, comment diriez-vous que les choses vont pour vous en ce moment sur une échelle de 1 à 5 (5 étant très bien)?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

62. La crise sanitaire a-t-elle affecté vos heures de travail?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Tout à fait d'accord
- D'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Pas d'accord
- Pas du tout d'accord

63. Depuis le début de la crise sanitaire, combien d'heures supplémentaires en moyenne avez-vous travaillé par semaine? Lorsque non applicable, indiquez « 0 ».

Veillez donner quatre réponses

Veillez écrire votre ou vos réponse(s) ici :

- À la ferme?
- À la maison?
- À votre travail à l'extérieur de l'entreprise?
- Aux associations, instances, partis ou clubs auxquels vous consacrez du temps bénévole?

64. Avez-vous été rémunéré(e) pour les heures supplémentaires travaillées à la ferme depuis le début de la crise sanitaire?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non

65. Globalement, êtes-vous satisfait(e) des mesures gouvernementales d'aide au secteur agricole, en lien avec la COVID-19-19?

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Absolument satisfait(e)
- Plutôt satisfait(e)
- Ni satisfait(e) ni insatisfait(e)
- Plutôt insatisfait(e)
- Absolument insatisfait(e)

**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec

