

## UNE VOIE À SUIVRE POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION EN AGRICULTURE

### CONTEXTE

Les femmes qui travaillent dans le secteur agricole occupent des postes dans toutes les industries, de l'industrie bovine à l'apiculture, qu'elles soient propriétaires d'exploitation agricole ou travailleuses en entreprise agricole, en recherche, en éducation ou de l'État. Elles devraient cependant jouer un rôle plus important. De nombreuses études révèlent que l'accroissement de la diversité au sein des effectifs y améliore la productivité, la rentabilité et le maintien en poste. Il est donc crucial pour la réussite du secteur agricole, dont les graves problèmes de main-d'œuvre ne feront qu'augmenter dans les prochaines années, d'accroître la proportion de femmes parmi ses effectifs, et ce, à tous les niveaux.

Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) a entrepris une recherche fondamentale afin d'examiner les principaux obstacles à l'avancement des femmes en agriculture et élaborer des solutions en vue d'améliorer leur accès aux postes de direction et de favoriser leur réussite en affaires. Le projet *Appuyer l'avancement des femmes en agriculture* a permis l'examen des obstacles que les femmes doivent surmonter pour occuper des postes de direction et fourni des outils pour contribuer à les éliminer. La recherche a toutefois indiqué qu'il faut en faire plus pour assurer une pleine participation des femmes à l'industrie agricole.

En décembre 2017, Syngenta Canada a tenu une discussion dirigée sur les défis qui influent sur l'avancement des femmes en agriculture. Le groupe a convenu de ce qui suit :

*« Il existe des barrières structurelles qui continuent de limiter l'avancement des femmes dans le secteur agricole canadien. Cela restreint notre recherche de talents et notre capacité d'innovation. Nous voulons établir dans l'industrie une norme qui valorise l'inclusion et la diversité, pour assurer que le secteur réalise son plein potentiel. »*



Le CCRHA a poursuivi la discussion en tenant une réunion en octobre 2018 avec des représentants de groupes de femmes en agriculture et d'entreprises agricoles à Niagara Falls afin d'échanger sur le soutien à apporter en réponse aux besoins des femmes en agriculture en travaillant à la création d'un environnement inclusif dans les milieux de travail et l'industrie. Le présent rapport présente un résumé de cette discussion.

## **INTRODUCTION**

Au cours de la discussion, le groupe a proposé le déploiement d'un projet à l'échelle de l'industrie afin d'accroître la diversité et l'inclusion au sein du secteur agricole, notamment en attirant non seulement les femmes mais aussi les membres des groupes sous-représentés au sein du secteur et en développant leurs capacités. Le groupe propose les mesures suivantes comme guides pour faire progresser les actions visant à soutenir un environnement qui soit inclusif pour tous en vue d'accroître la diversité au sein du secteur. L'industrie agricole pourra ainsi profiter de solides occasions de croissance et atteindre son plein potentiel.

## **UNE VOIE À SUIVRE**

### **1. ÉLABORER UNE ANALYSE DE RENTABILITÉ DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION EN AGRICULTURE**

Même si de nombreuses études révèlent que l'accroissement de la diversité de genre au sein des effectifs améliore la productivité, la profitabilité et le maintien en poste des employés, un tel constat est méconnu au sein du secteur agricole. Il faut donc élaborer une analyse de rentabilité afin de décrire les avantages économiques que la diversité représente pour les entreprises agricoles et d'établir les liens entre l'importance d'accroître la diversité et les objectifs établis par le Conseil consultatif en matière de croissance économique (rapport Barton) et les recommandations de la Table de stratégies économiques sur le secteur agroalimentaire du Canada. Une fois que les preuves des avantages de l'accroissement de la diversité dans le secteur agricole auront été établies, l'analyse de rentabilité devrait être distribuée à grande échelle afin d'appuyer l'industrie dans ses efforts pour accroître la diversité et l'inclusion.



## 2. CONVENIR D'UNE DÉCLARATION D'INTENTION

La déclaration d'intention suivante est proposée à l'industrie agricole comme principe directeur dans ses efforts visant à assurer une main-d'œuvre agricole diversifiée et inclusive :

*En travaillant ensemble, nous créerons une main-d'œuvre compétente, diversifiée et inclusive possédant l'expérience et les capacités nécessaires pour répondre aux besoins futurs d'effectifs. Nous nous engageons à travailler ensemble à la constitution d'une main-d'œuvre moderne, dotée des capacités nécessaires pour répondre aux besoins d'un monde en croissance. Nous établirons dans l'industrie une norme qui valorise l'inclusion et la diversité, pour faire en sorte que le secteur réalise son plein potentiel. (Connect to Catalyze, 2017)*

Les organisations agricoles, y compris les exploitations agricoles, les associations et les entreprises agricoles, devraient discuter des concepts de diversité et d'inclusion de la main-d'œuvre et convenir d'une déclaration d'intention en visant d'accroître la diversité et l'inclusion au sein du secteur agricole.

## 3. SCÉLER UN ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION EN AGRICULTURE

Les exploitations agricoles, les associations de l'industrie et les entreprises agricoles devraient « sceller » un engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion en souscrivant à la déclaration d'intention et en engageant leur organisation dans la création d'un environnement de travail inclusif. Les organisations qui souscrivent à l'engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion devraient obtenir une vaste reconnaissance, et les premiers partenaires devraient tenir une réunion de lancement afin de promouvoir le projet.

Les partenaires devraient produire annuellement des rapports sur leurs initiatives visant à créer et à appuyer un environnement de travail inclusif et leurs progrès dans l'accroissement de la diversité, et l'industrie agricole devrait diffuser largement des pratiques exemplaires et des exemples de réussite en matière de création d'environnements de travail inclusif et de soutien.



#### 4. DÉSIGNER DES DÉFENSEURS ET SUSCITER LEUR ENGAGEMENT

Il importe de susciter l'engagement de tous les participants à l'industrie agricole afin d'y accroître la diversité. Les femmes en agriculture ont discuté des facteurs qui limitent leur participation à l'agriculture. Elles suggèrent maintenant qu'il est temps que les hommes prennent part à la conversation sur l'accroissement de la diversité. De nombreux hommes, et de nombreuses femmes, agissent à titre de parrains et de mentors au sein de leur milieu de travail et industrie respectifs. Ces défenseurs devraient être reconnus pour leur participation au parrainage et au mentorat des femmes et être invités à s'exprimer et à se faire entendre sur l'importance de la diversité et de l'inclusion.

#### 5. TIRER PARTI DES RESSOURCES EXISTANTES

Selon les résultats du sondage du projet *Appuyer l'avancement des femmes en agriculture*, des ressources et outils nombreux sont mis à la disposition des organisations agricoles pour leur permettre d'accroître la diversité et l'inclusion, mais il en faut davantage pour aider les travailleurs, les employeurs et les conseils d'administration des associations à appuyer un environnement de travail qui soit inclusif.

Des outils et instruments de formation, nouveaux et existants, y compris ceux offerts par le CCRHA, devraient être disséminés à grande échelle aux employeurs et aux associations de l'industrie intéressés par la création d'un seul centre qui hébergerait l'information sur la diversité et l'inclusion au sein du secteur agricole. Le centre devrait être mis sur pied de manière à veiller à ce que les groupes sous-représentés et l'industrie agricole aient accès aux ressources. Il faudrait élaborer, mettre à l'essai et valider des outils et instruments de formation avant leur mise au point définitive. On devrait aussi établir un mécanisme de rétroaction afin d'assurer l'utilité des ressources, non seulement pour les groupes sous-représentés, mais aussi pour l'industrie.

Tirer parti des ressources existantes implique également d'utiliser les connaissances d'expert existantes au sein de l'industrie agricole. Les femmes, aussi bien que les hommes, devraient agir comme conférencières et membres de groupes d'experts et s'exprimer sur une variété de sujets lors des activités de l'industrie agricole. En outre, les sujets liés à la

diversité et à l'inclusion devraient être intégrés au programme des activités de l'industrie agricole à l'échelon national et provincial. De cette manière, tous les participants de l'industrie prendraient part au soutien d'un environnement diversifié et inclusif favorisant la croissance de l'industrie.

## PROCHAINES ÉTAPES

Le groupe propose ces mesures comme guides pour aller de l'avant dans le soutien à un environnement qui soit inclusif pour tous en vue d'accroître la diversité au sein du secteur, tout en étant conscient qu'il n'existe encore aucune précision quant à la manière dont le projet sera dirigé ou financé.

- **Élaborer une analyse de rentabilité de la diversité et de l'inclusion en agriculture**
  - Élaborer une analyse de rentabilité afin de quantifier ce qui rend la diversité et l'inclusion nécessaires à l'atteinte par l'industrie agricole de son plein potentiel, ainsi que les conséquences d'une progression insuffisante. Le CCRHA élaborera l'analyse de rentabilité au cours du premier trimestre de 2019.
  - Faire connaître l'analyse de rentabilité à grande échelle au sein de l'industrie agricole.
  
- **Mettre sur pied un groupe de travail**
  - Établir un groupe de travail afin d'assurer une dynamique continue. Le CCRHA mettra sur pied un groupe de travail au cours du premier trimestre de 2019.
  - Le groupe de travail s'occupera des tâches suivantes :
    - Désigner des défenseurs de l'industrie et susciter leur participation;
    - Élaborer des messages clés;
    - Élaborer une stratégie et un plan d'action;
    - Élargir la discussion en y intégrant d'autres intervenants, notamment les hommes;



- Étudier les sources possibles de financement selon les besoins.
- **Convenir d'une déclaration d'intention à l'égard de la diversité et de l'inclusion en agriculture**
  - Élaborer une déclaration d'intention à l'égard de la diversité et de l'inclusion en agriculture;
  - Obtenir un accord général des collaborateurs de l'industrie à propos de la déclaration d'intention.
- **Sceller un engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion en agriculture à l'échelle de l'industrie**
  - Obtenir des collaborateurs de l'industrie qu'ils s'engagent à accroître la diversité et l'inclusion au sein de leurs entreprises et organisations;
  - Faire rapport annuellement sur les progrès accomplis lors d'un sommet sur la diversité et l'inclusion organisé pour toute l'industrie;
  - Mesurer les progrès accomplis et consigner les histoires de réussite.

## CONCLUSION

Des représentants des groupes de femmes en agriculture et d'entreprises agricoles se sont rencontrés en octobre 2018 afin de passer à une action concrète dans la création d'un environnement inclusif au sein des milieux de travail et de l'industrie. Le groupe a proposé le déploiement d'un projet à l'échelle de l'industrie afin d'accroître la diversité et l'inclusion au sein du secteur agricole, notamment en attirant non seulement les femmes, mais aussi les membres des groupes sous-représentés au sein du secteur, et en développant leurs capacités. L'industrie agricole pourra ainsi profiter de solides occasions de croissance et atteindre son plein potentiel.



## FEMMES EN AGRICULTURE : CULTIVONS ENSEMBLE

NIAGARA FALLS, LE 15 OCTOBRE 2018

Pam Bailey	Ag Women Manitoba
Peggy Brekveld	Fédération de l'agriculture de l'Ontario
Jen Christie	Ag Women's Network
Claire Cowan	Ag Women's Network
Heather Earle	Agriculture et Agroalimentaire Canada
Erin Gowriluk	Syngenta
Debra Hauer	Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture
Candace Hill	Financement agricole Canada
Trish Jordan	Bayer Crop Science
Katie Keddy	Atlantic Women in Agriculture
Laura Lazo	Manitoba Women in Agriculture and Food
Portia MacDonald-Dewhirst	Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture
Croci Mandracchia	Archer Daniels Midland / Together We Grow
Jeannine Messier	Fédération des agricultrices du Québec
Jody Proctor	Agriculture et Agroalimentaire Canada
Mary Robinson	Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture / PEI Federation of Agriculture
Carmela Wall	Financement agricole Canada
Dan Wright	Association canadienne du commerce des semences

