



CONSEIL CANADIEN POUR LES
RESSOURCES HUMAINES EN AGRICULTURE

CANADIAN AGRICULTURAL
HUMAN RESOURCE COUNCIL

CCRHA-CAHRC



APPUYER L'AVANCEMENT DES FEMMES EN AGRICULTURE : ÉTUDE DE CAS – BRENDA LAMMENS

Présenté par :
Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture



Condition féminine
Canada

Status of Women
Canada



Table des matières

1.0	Contexte.....	3
2.0	Énoncé du problème.....	3
3.0	Objectif de l'étude de cas	3
4.0	Analyse situationnelle.....	3
5.0	Mesures prises	4
6.0	Résumé du cas	5

*Crédits de photos : Mary Robinson, Lydia Schouten, Amy Matheson, Alberta Milk, #womenofharvest15 via Twitter

Appuyer l'avancement des femmes en agriculture (AAFA)

Étude de cas – Une femme et son action

1.0 Contexte

Brenda Lammens a défendu ardemment les intérêts de l'agriculture, agissant comme bénévole auprès de plusieurs conseils d'administration et associations, en plus d'être copropriétaire et exploitante de Spearit Farms avec son mari. Son action comme administratrice et présidente du conseil d'administration des Asparagus Farmers of Ontario (de 2000 à 2013) témoigne de son amour pour le secteur des asperges. Brenda a présidé ce conseil de 2007 à 2010. Elle arborait fièrement son épinglette de productrice d'asperges dans ses déplacements dans le monde entier, montrant à tous sa fierté de les cultiver. Le rôle qu'elle a joué dans la culture des asperges lui a servi de tremplin pour accéder à d'autres fonctions importantes dans l'industrie agricole en général, comme aux postes d'administratrice de l'Agricultural Adaptation Council et de présidente et de présidente sortante de l'Institut de gestion agroalimentaire (IGA). Brenda a également siégé au conseil d'administration de l'Association des fruiticulteurs et des maraîchers de l'Ontario durant sept ans et est devenue en 2007 la deuxième femme à l'avoir présidé. Elle a été présidente et présidente sortante du Ontario Agricultural Commodity Council.

À travers ses diverses activités, Brenda a constaté que trop peu de femmes accédaient comme elle à des fonctions supérieures. Elle a souvent eu à gérer des situations où ses opinions étaient accueillies par des remarques douteuses par rapport à son sexe¹. Leader accomplie, Brenda savait qu'elle pourrait aider à mentorer d'autres femmes pour qu'elles puissent elles aussi accéder à des rôles de direction. Elle jouissait également du respect de ses collègues masculins.

2.0 Énoncé du problème

Les associations agricoles ontariennes et canadiennes souffraient d'un manque de représentation féminine aux postes de direction.

3.0 Objectif de l'étude de cas

L'objectif global de l'étude de cas est d'analyser l'incidence qu'a exercée Brenda Lammens sur le rôle des femmes en agriculture au Canada. Brenda a joué un rôle de pionnière pour les femmes de l'industrie agricole. Plus précisément, l'étude de cas examine l'incidence de son action sur la prise de conscience des femmes par rapport aux possibilités offertes en agriculture.

4.0 Analyse situationnelle

Le cas de Brenda n'avait rien d'unique. La recherche préliminaire menée dans le contexte du projet Appuyer l'avancement des femmes en agriculture (AAFA) a apporté un éclairage sur le nombre de femmes occupant des postes de direction en agriculture, tant à titre d'employées au sein d'entreprises ou d'associations de l'industrie que de bénévoles au sein des conseils d'administration.

¹<http://london.ctvnews.ca/more-women-getting-involved-in-farming-1.1531127> (site en anglais)

Des entrevues menées auprès de cadres supérieures et d'administratrices a révélé que souvent, elles demeurent les seules membres de leur sexe à occuper un poste au sein de l'équipe de la haute direction ou du conseil d'administration. Or, les résultats de l'étude menée dans le contexte du projet AAFA ont dépeint un portrait plus positif de la situation, 34,8 % des répondants ayant indiqué que le principal preneur de décision au sein de leur organisation était une femme. Toutefois, quand on leur a demandé d'indiquer le sexe de la personne occupant la présidence du conseil d'administration, 21 % des répondants ont indiqué qu'il s'agissait d'une femme. Il faut cependant noter que les chiffres plus élevés révélés par le sondage peuvent résulter du fait que 87 % des répondants à l'enquête étaient des femmes, dont 76,9 % se sont elles-mêmes identifiées comme étant superviseuses, gestionnaires ou propriétaires-exploitantes au sein d'une organisation ou plus.

Les résultats de L'Enquête auprès des ménages de 2011 de Statistique Canada appuient l'affirmation selon laquelle les hommes sont prédominants aux postes de direction au sein de l'industrie agricole. Les femmes n'y représentaient que 25 % des gestionnaires en agriculture. La recherche révèle également que cela ne s'explique pas par un manque d'aspiration des femmes aux postes de direction. Ainsi, 73 % des répondantes au sondage du projet AAFA ont indiqué aspirer à progresser dans leur carrière. En ce qui concerne les programmes de formation au leadership, 60 % des participants au programme de leadership des 4-H sont des filles, et la même moyenne s'avère dans les dernières données sur la participation des femmes au Advanced Agriculture Leadership Program (programme avancé de leadership agricole). Autre fait intéressant toutefois, seulement 18 % des répondantes au sondage ont donné comme réponse la recherche d'emplois répondant aux aspirations pour progresser dans leur carrière. De plus, 60 % ont indiqué avoir recours à des études ou à des formations supplémentaires ainsi qu'à un réseautage accru pour progresser.

5.0 Mesures prises

Dans ce genre de situation, bien des gens pourraient penser ne pas avoir d'emprise et ne pas pouvoir seuls modifier le cours des choses. En fait, beaucoup laisseraient tomber plutôt que de travailler à des changements positifs. Cependant, des femmes se sont attaquées au problème et se sont données comme mission de changer les choses. La présente étude de cas examine l'incidence qu'a exercée l'une d'elles sur le rôle des femmes aux postes de direction.

Même si Brenda Lammens était consciente que peu de femmes seraient là pour siéger avec elle au sein de conseils d'administration d'associations agricoles et rurales, elle ne s'est pas défilée. Non seulement a-t-elle poursuivi son mandat au sein de ces conseils, mais elle s'est donnée comme mission d'amener davantage de femmes à s'impliquer avec elle. Elle s'est mise à plaider en faveur d'une augmentation du nombre de femmes dans des rôles de direction en agriculture, servant de modèle à un grand nombre de femmes qui ne se voyaient pas comme pouvant exercer ce genre de rôle. Elle s'est également investie dans le mentorat de nombreuses autres femmes.

Il y a à peine une dizaine d'années, Brenda a été mise en contact avec la coalition American Agri Women (AAW) par son travail avec le consulat canadien au Minnesota. En s'impliquant dans la coalition, elle a vu la possibilité de travailler avec l'organisation au rapprochement des femmes en agriculture au Canada et aux États-Unis. Elle s'est notamment prononcée lors de l'assemblée générale annuelle de l'AAW sur les problèmes et les défis avec lesquels est aux prises l'agriculture ontarienne et canadienne. Brenda a aussi

organisé une journée du Canada dans le contexte du congrès annuel de l'AAW auquel participaient 250 femmes des deux pays et participé au programme Leadership at its Best de Syngenta en tant qu'invitée de l'AAW. Brenda a reçu le prix Vision de l'AAW en reconnaissance de son travail et de son engagement à renforcer les relations entre le Canada et les États-Unis. Son intervention a aussi fait en sorte que le consultat incite d'autres femmes canadiennes à participer aux activités susmentionnées.

Lorsque le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA) a pris contact avec elle pour lui demander de se joindre au groupe consultatif sur le projet AAFA, Brenda n'a pas hésité encore une fois à investir bénévolement son temps pour faire en sorte d'accroître le nombre de femmes occupant des fonctions supérieures en agriculture. Dans le contexte de la recherche menée pour le projet, plusieurs des femmes interrogées ont indiqué que le leadership de Brenda était l'une des raisons pour lesquelles elles s'étaient elles aussi investies dans l'agriculture, poursuivant le travail amorcé afin d'accroître la représentation des femmes dans des rôles de direction en agriculture.

Parallèlement à son bénévolat en agriculture, Brenda travaillait aussi aux côtés de son mari en tant que copropriétaire et exploitante de la ferme familiale. Elle n'a jamais cessé d'agir comme une leader de l'agriculture. Elle a siégé durant deux ans comme présidente puis comme présidente sortante du conseil d'administration de l'IGA. Elle a été administratrice au sein de l'Agricultural Adaptation Council, représentant le secteur de l'horticulture. En 2017, l'Association des fruiticulteurs et des maraîchers de l'Ontario, organisation qu'elle a présidée de 2007 à 2010, lui a décerné son prix Industry Award of Merit.

L'incidence exercée par Brenda ne s'est pas limitée aux seules femmes travaillant en agriculture. Elle a aussi servi de modèle à la relève féminine de l'agriculture et de la main-d'œuvre en général. Comme entraîneuse de l'équipe de ringuette dans laquelle a joué sa fille de 1996 à 2006, elle a non seulement montré le sport aux membres de l'équipe, mais elle leur a aussi transmis des habiletés fondamentales à utiliser au cours de leur propre carrière.

6.0 Résumé du cas

Il reste du travail à faire pour renforcer la représentation féminine aux postes de direction en agriculture, tant en Ontario qu'au Canada. Toutefois, les progrès réalisés à cet égard par une seule femme, Brenda Lammens, laisse un formidable héritage aux femmes qui souhaiteraient suivre sa trace. Elle a été le modèle et la mentore de nombreuses femmes et...d'hommes. Brenda a prouvé qu'une femme à elle seule pouvait induire de profonds changements.