

LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DANS LE MILIEU FORESTIER : EN PARLER POUR Y ARRIVER

Christine Leduc

Même si les femmes représentent la moitié de notre population, des données de Statistique Canada de 2017 révèlent que la forêt canadienne compte que 17 % de femmes dans ses rangs. Le secteur forestier a réalisé du progrès dans la diversification de sa main-d'œuvre depuis quelques années et continue d'évoluer.

Il y a eu beaucoup de progrès dans les dernières années : en 2015, l'initiative *Women In Wood* est lancée pour offrir une plateforme pour les femmes dans le domaine; en novembre 2018, le gouvernement fédéral a annoncé presque un demi-million de dollars pour appuyer le plan d'action national de l'Institut forestier du Canada pour accroître le nombre de femmes en forêt; et en février 2019, l'Association des produits forestiers du Canada (APFC) a lancé sa campagne *#UnePlacePourToi* pour partager les histoires des femmes du secteur qui font un travail remarquable. Ensemble, l'industrie forestière canadienne travaille pour améliorer le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes. Cela s'inscrit dans un objectif canadien plus large de promouvoir l'égalité des sexes.

DES FEMMES DE TÊTE

Ce qui est encore plus encourageant, c'est que les obstacles semblent s'effondrer au niveau des postes de direction dans le secteur forestier. Pensons à Geneviève Labrecque, directrice foresterie pour le Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ), et à Kate Lindsay, vice-présidente durabilité avec l'APFC. En novembre 2019, un rapport produit par la firme Olser souligne le progrès réalisé par l'industrie forestière en termes de représentation des femmes aux postes de direction : en juillet 2019, les femmes occupaient 20 % des postes de direction dans les sociétés inscrites à la Bourse de Toronto, comparé à seulement 6 % en 2015. Selon le rapport, l'industrie forestière se démarque aussi parce que les femmes pionnières en postes de direction sont à mi-parcours de leur carrière.



Photo : CIFQ

Geneviève Labrecque a été récemment promue à la direction du secteur forestier (CIFQ)

J'ai eu le plaisir d'observer des femmes assumer des postes où on avait que connu des hommes; chez EACOM, on a une forestière en chef pour la première fois depuis 2017, Jennifer Tallman, et tout récemment, on vient de voir la première directrice des opérations forestières annoncée en 2020, Monique Koski, à Timmins. C'est particulièrement pertinent de voir des femmes impliquées dans des rôles en gestion de ressources publiques, ce qui nécessite des compétences interpersonnelles et en relations de confiance avec les différentes parties prenantes et les communautés pour trouver les meilleures solutions.

UN ÉLAN À PRENDRE AU QUÉBEC

En mars 2020, les principaux médias de l'industrie canadienne ont collaboré pour dévoiler une page Web consacrée à la promotion des femmes travaillant dans les industries des pâtes et papiers, des produits de bois, de la biomasse et dans la gestion forestière : www.womeninforesstry.ca/. Malgré un élan au Canada anglais, il est quand même surprenant de voir qu'il existe moins de plateformes équivalentes en français pour les Québécoises. C'est justement quelque chose que nous allons travailler avec l'Association forestière de l'Abitibi-Témiscamingue. En janvier 2019, Marie-Ève Sigouin, coordonnatrice certification forestière pour Rayonier, fut la première blogueuse québécoise sur le site *Women In Wood*. Tout en reconnaissant les défis avec les notions préconçues, Marie-Ève conclut que les femmes sont les bienvenues dans le secteur forestier. Notre 5 à 7 des forestiers présentant la causerie *Women In Wood*, prévu en



Jennifer Tallman est la première forestière en chef chez Eacom



Monique Koski est la première femme à atteindre un poste de direction des opérations forestières chez Eacom, usine de Timmins

Photo : MP pour Sylviculture La Vérendrye



Photo : MP pour Sylviculture La Vérendrye



Photo : MP pour Sylviculture La Vérendrye



mars, a dû être reporté en raison du COVID-19. Nous aurons hâte de reproduire cet événement à un moment plus sécuritaire.

C'EST LE MOMENT DE RENOUELER LE SECTEUR FORESTIER

Même avec le progrès des dernières années, il existe encore des préjugés qui créent des obstacles qui, pour plusieurs, les empêchent de progresser sur le marché du travail. Ce ne sont pas juste les femmes! Alors que 24 % des travailleurs canadiens sont des nouveaux immigrants, ils ne représentent que 12 % de la main-d'œuvre forestière. Selon Ressources naturelles Canada, seulement 9 % de la main-d'œuvre forestière sont des minorités visibles et 7 % sont des travailleurs autochtones.

Avec près de 40 % des travailleurs forestiers au Canada qui prendront leur retraite dans les vingt prochaines années, c'est notre chance de renouveler et de transformer notre main-d'œuvre. Et j'ose affirmer qu'un changement de culture est en train de se produire. Au-delà d'adresser nos défis de main-d'œuvre, il est important de créer un lieu de travail plus respectueux et plus sain pour tous. Par exemple, une entreprise qui propose des horaires de travail flexibles offre un avantage à tous ses travailleurs. Voilà un avantage qui est grandement considéré par les employés qui assument aussi le rôle de père et/ou de mère. De plus, les milléniaux (regroupant les personnes nées entre 1981 et 1996) vont aussi faire évoluer le milieu du travail, car ils priorisent une meilleure qualité de vie en conciliant leur travail avec leurs intérêts personnels. Cette génération de travailleurs exige une progression rapide, des horaires plus flexibles, une formation continue et de l'autonomie.

On veut voir plus de femmes, plus de jeunes, plus d'Autochtones, plus de nouveaux Canadiens se joindre à nous. La diversité et l'inclusion consistent à saisir le caractère unique des individus et à créer un environnement qui valorise et respecte les contributions, compétences et capacités de tous. La diversité et l'inclusion, dans toutes formes, sont des catalyseurs pour une main-d'œuvre saine, productive et durable – une vraie solution à notre enjeu de pénurie de main-d'œuvre. Pour appuyer ouvertement la diversité et l'inclusion dans le milieu forestier, nous devons continuer d'en parler.

Il y a une compétition intense dans le marché du travail pour les meilleurs talents, donc il faut que les employeurs célèbrent la diversité dans leurs équipes et veillent à développer une culture d'entreprise qui attire et retient les meilleurs employés. Plus que jamais, les organisations canadiennes se concentrent sur la diversité et l'inclusion – et pour bonne cause. De nombreuses études, par exemple celles du McKinsey Global Institute et de la Banque canadienne impériale de commerce, démontrent que les équipes diversifiées attirent plus de talents, ont un meilleur taux de satisfaction des employés, font preuve de plus de créativité et d'innovation, peuvent mieux répondre aux besoins et aux défis variés et ont des résultats financiers supérieurs.

Donc, le secteur forestier embauche! Les femmes, les hommes, les jeunes, les Autochtones, les nouveaux Canadiens sont tous les bienvenus! À nous de les attirer, de les accueillir et de les soutenir pour qu'ils puissent à leur tour apporter leur contribution à un secteur plus fort. ■