

LEADERSHIP DES FEMMES AUTOCHTONES DANS LE SECTEUR FORESTIER

RAPPORT FINAL

Préparé par la Dre M.A. (Peggy) Smith et Erin Knight pour le
Comité directeur national sur l'équité entre les genres au sein du secteur forestier du Canada

Mars 2021

Introduction

Les femmes autochtones sont souvent considérées comme des victimes, au bas de l'échelle, les plus démunies, confrontées à une violence et une discrimination extrêmes. En fait, les femmes autochtones sont aussi des leaders, qui s'occupent de leurs enfants et de leur communauté, et qui cherchent à s'instruire pour améliorer leur situation et celle de leur famille. Leur formation en matière de gestion des terres forestières est le fruit d'une combinaison de connaissances traditionnelles, de formation universitaire et collégiale, et d'expérience sur le terrain. Ces leaders sont une source d'inspiration pour la jeunesse autochtone. En dressant le profil des réalisations des femmes autochtones dans le secteur forestier, ce projet vise à mettre en lumière leurs contributions au secteur, ce qui permettra de mieux apprécier le rôle des femmes autochtones dans ce domaine.

Cette étude, financée par l'Institut forestier du Canada/Canadian Institute of Forestry, a été menée afin d'explorer le leadership des femmes autochtones dans le secteur forestier par le biais d'entrevues, les résultats devant servir de fondement au Plan d'action national pour l'équité entre les genres dans le secteur forestier du Canada.

Méthodes

Un groupe de personnes susceptibles d'être interviewées a été constitué en consultant la base de données de l'Association nationale de foresterie autochtone (ANFA), un organisme sans but lucratif dirigé par des Autochtones, et en puisant dans le réseau personnel de la chercheuse Mme Peggy Smith, qui travaille dans le secteur forestier depuis 30 ans, notamment à titre de conseillère principale à l'ANFA, portant une attention particulière à l'engagement des Autochtones. Avec l'aide de l'adjointe à la recherche Erin Knight, d'autres personnes ont été contactées par l'entremise du Comité directeur sur l'équité entre les genres dans le secteur forestier du Canada. À partir de ce groupe, l'adjointe à la recherche a contacté des personnes en leur expliquant le projet et en leur demandant d'y participer. Quinze entretiens semi-structurés suivant un guide d'entrevue (annexe I) ont été menés par téléphone ou par vidéoconférence entre septembre et décembre 2020. Certaines questions d'entrevue étaient

semblables à celles posées par la Dre Tracey Adams lors de ses entrevues avec des femmes du secteur forestier, réalisées dans le cadre du projet du Plan d'action national pour l'équité entre les genres dans le secteur forestier du Canada.

Les entrevues ont été transcrites par l'adjointe à la recherche et vérifiées par les personnes interviewées. Les résultats ont été analysés en utilisant un codage afin de développer des thèmes communs parmi les entrevues.

Résultats

Les femmes autochtones interviewées étaient âgées de 22 à 58 ans, deux (2) n'ayant pas donné cette information. Deux (2) d'entre elles avaient moins de 30 ans, et pouvaient donc être considérées comme des jeunes. Leur formation et leur expérience professionnelle sont décrites de manière générale ci-dessous, dans la section *Expérience et travail dans le secteur*. Leur travail actuel varie : cinq (5) d'entre elles travaillent comme gestionnaires des Services des terres et des ressources dans des communautés des Premières nations, deux comme directrices et une en tant que jeune stagiaire pour des organisations non gouvernementales, une dans le domaine de l'éducation comme recruteuse d'étudiants autochtones, une comme forestière urbaine, une comme chercheuse axée sur la foresterie autochtone, une comme conseillère en politiques au gouvernement fédéral, une comme forestière spécialiste de projets, une comme technicienne forestière chargée du développement de la sylviculture, et une comme conseillère en relations autochtones dans le secteur de l'énergie.

Étant donné que l'objectif de l'Association nationale de foresterie autochtone en matière d'éducation est d'encourager un plus grand nombre d'Autochtones à devenir forestiers professionnels inscrits - une campagne menée entre 1995 et 2010 environ -, l'étude s'est appuyée principalement sur la liste de contacts de l'ANFA et s'est concentrée sur les femmes ayant poursuivi des études postsecondaires dans le secteur forestier. Par conséquent, les femmes autochtones travaillant dans les métiers spécialisés n'ont pas participé à cette étude, un domaine de recherche qui doit être approfondi.

Les réponses aux questions de l'étude ont été divisées en sept thèmes :

- 1) Expérience et travail dans le secteur
- 2) Inspirations
- 3) Opportunités / contributions
- 4) L'intégration des savoirs traditionnels
- 5) Famille et relations
- 6) Défis à relever
- 7) Conseils et recommandations



Expérience et travail dans le secteur

Toutes les femmes étaient très instruites. Excepté deux (2) participantes, elles avaient toutes une formation sur le terrain en foresterie ou une expérience scolaire. Toutes les participantes, excepté deux (2) d'entre elles, avaient terminé leurs études postsecondaires dans le secteur, dont une (1) était actuellement inscrite dans un programme. Cinq (5) des participantes avaient des diplômes d'études supérieures, soit une maîtrise ou un doctorat. Cinq (5) d'entre elles ont fourni des réponses confirmant qu'elles détenaient le titre de forestière professionnelle inscrite (FPI) (dont 2 non-pratiquantes), tandis que les autres ont déclaré avoir exercé des fonctions de forestière professionnelle ou technique (sylviculture, ingénierie ou planification de la récolte) à un moment donné dans leur carrière. Toutes les participantes sauf une (1) ont reconnu que leur emploi actuel, que ce soit dans le secteur forestier ou en dehors de celui-ci, se déroule désormais derrière un bureau et comprend peu, voire pas du tout, de travail actif / régulier sur le terrain.

Inspirations

Toutes les participantes ont déclaré que leur affinité pour la nature était à l'origine de leur désir de travailler dans le secteur forestier. Plusieurs participantes ont noté que ce lien à la Terre était nourri par les relations avec la famille, les membres de la communauté ou d'autres proches qui partageaient le même sentiment. Toutes les participantes sauf une (1) ont répondu que la possibilité de travailler à l'extérieur était un facteur clé dans le choix d'une carrière en foresterie ou dans un domaine connexe. Plusieurs participantes ont évoqué le besoin de protéger ou de défendre la Terre. Une (1) participante a reconnu que bien qu'elle ait été élevée dans le milieu forestier, elle n'était pas intéressée à travailler dans ce secteur jusqu'à ce qu'elle y soit contrainte par des cours postsecondaires. Deux (2) participantes ont admis que l'industrie forestière n'était pas leur « premier choix » de carrière, mais qu'une expérience de travail d'été en foresterie les a fait changer d'avis.

Je n'ai pas grandi dans une famille qui œuvrait dans l'exploitation forestière, alors je ne savais pas vraiment ce qu'était l'industrie quand j'ai commencé, mais je voulais faire une différence. J'ai donc rejoint l'industrie forestière pour faire une différence sur le territoire avec ma Première nation et d'autres Premières nations.

Chaque participante avait une histoire différente à raconter sur les personnes qui l'ont inspirée à entrer ou à continuer dans le secteur forestier. Parmi ces influences figuraient la famille, les collègues, les enseignants ou les partenaires. Les participantes ont décrit une partie de cette inspiration comme étant du temps passé ensemble sur le territoire, du mentorat reçu à l'école ou au travail, et des rencontres avec des employeurs ou d'autres membres du secteur.

Opportunités / contributions

Les répondantes ont discuté de leur manque de connaissances sur l'éventail des opportunités dans le secteur forestier et sur la façon dont la participation à des événements, la mise à profit des programmes et le réseautage ont élargi leurs possibilités. En ce qui concerne les contributions, toutes les participantes placent leurs contributions à la communauté en tête de liste.

Plusieurs participantes ont répondu que la mobilité professionnelle (verticale et horizontale) au sein du secteur forestier offrait des possibilités d'explorer des cheminements de carrière dans l'industrie forestière qu'elles ne connaissaient pas auparavant. Les exemples comprenaient des occasions de voyager pour le travail ou de retourner dans leur communauté d'origine, après avoir acquis de l'expérience ou une formation ailleurs. Le travail dans le domaine de la recherche forestière a été souligné par cinq (5) participantes, dont trois (3) ont mentionné le fait de travailler avec l'Association Nationale de Foresterie Autochtone comme une opportunité importante.

Je pense que cette expérience sur le terrain m'a vraiment aidée à me lancer dans la foresterie, même si je n'avais pas vraiment de formation dans ce domaine. Cela m'a vraiment donné cette crédibilité qui est toujours utile.

Plusieurs participantes ont parlé d'opportunités qui se présentaient comme un élément de chance, ou comme le fait de se trouver « au bon endroit, au bon moment ». Comme nous l'avons mentionné, la plupart des participantes n'étaient pas au courant de certaines facettes du travail de forestière et elles ont mentionné que certaines opportunités se sont présentées en participant à des événements, comme des conférences, en faisant du réseautage, ou en profitant des programmes offerts par leur employeur ou leur communauté. Quatre (4) participantes ont fait remarquer que la foresterie en tant qu'industrie, n'annonce pas adéquatement l'éventail des possibilités d'emplois aux jeunes, en particulier aux femmes, et aux jeunes femmes autochtones. La plus jeune de ce groupe a déclaré qu'elle n'aurait pas été au courant des possibilités du secteur forestier sans l'introduction d'un programme de formation professionnelle pour les jeunes. Les participantes qui travaillaient pour ou avec l'industrie du secteur privé ont fait remarquer que les possibilités d'avancement étaient réservées aux personnes de la direction. Deux (2) participantes ont déclaré que les déplacements pour le travail sur le terrain procuraient une expérience qui ne pourrait être acquise autrement. Les participantes qui ne travaillaient plus pour l'industrie, ou celles qui avaient choisi de ne pas le faire, ont exprimé un plus grand sentiment de satisfaction au travail, surtout s'il était axé ou basé sur la communauté. Les participantes travaillant dans le domaine de la recherche ont également exprimé le sentiment de préférer l'enseignement et le travail éducatif liés à la forêt au travail de l'industrie forestière.



C'est la vraie motivation derrière tout cela, car nous savons que bon nombre de nos jeunes dans notre communauté n'ont pas de direction ou d'identité à laquelle adhérer et aspirer. Et donc je pense qu'en créant nos programmes, nous avons sûrement affecté la vie des individus et, espérons-le, nous les avons changés, nous les avons en quelque sorte écartés d'un chemin destructeur... Et qui sait, peut-être que dans ce groupe, nous avons créé notre prochain chef national... qui sait quel pourrait être le potentiel de ces individus. Ce sont là quelques-uns des moments les plus fiers de notre travail, sachant que nous sommes peut-être en train de transformer des vies pour de bon.

Toutes les participantes ont décrit leurs principales contributions au secteur comme étant le mieux reflétées dans le travail qui soutient leur communauté, qu'il s'agisse de leur territoire traditionnel ou autre. Cela comprenait le temps passé à défendre et / ou à concevoir des programmes de participation aux activités forestières, ou à renforcer les capacités locales grâce à la formation ou au mentorat des jeunes. Les participantes qui ont travaillé dans le domaine de la recherche ou des politiques ont déclaré qu'elles estimaient que leur travail apportait une contribution au niveau communautaire, même si leur activité n'était pas directement utilisée par leur communauté d'origine. La foresterie urbaine est représentée dans cette étude par une (1) participante ayant confirmé que le travail forestier pour une municipalité donne un sentiment de contribution tant au niveau communautaire que régional.

Plus de la moitié des participantes ont reconnu avoir le sentiment que leur travail passé ou actuel en tant que femme autochtone dans le secteur était en soi une contribution et que la reconnaissance par le biais d'un prix ou d'une opportunité d'emploi procurait un sentiment d'accomplissement. Les deux (2) plus jeunes participantes de cette étude attribuent la réception d'un prix ou d'un acte de reconnaissance comme une occasion de se présenter à des employeurs potentiels.

Fait intéressant, cinq (5) participantes ayant une expérience de terrain en foresterie professionnelle ont noté que l'opportunité de voler en hélicoptère était un de leurs moments mémorables préférés.

Intégration des savoirs traditionnels

À l'exception de deux (2) participantes, l'intégration des savoirs traditionnels dans leur travail a été décrite comme étant présente, mais pas au cœur de leurs activités. Les deux (2) participantes pour lesquelles les savoirs traditionnels n'étaient pas présents ont indiqué que le manque de liens personnels avec leur patrimoine autochtone en était la cause. Parmi les participantes qui ont reconnu avoir intégré les enseignements traditionnels dans leur travail, plusieurs ont indiqué qu'elles le faisaient dans le cadre de cérémonies personnelles ou pour



informer les autres des pratiques et protocoles culturels. Deux (2) participantes ont confirmé qu'elles comptaient sur leurs aînés pour les éclairer sur certains aspects de leur travail. Parmi les participantes qui ont reconnu intégrer les savoirs traditionnels dans leur travail, trois (3) ont trouvé que ce n'était qu'une simple mesure symbolique lorsqu'elles ont été appelées à partager des enseignements et des connaissances dans des espaces où la représentation autochtone était minoritaire. Cinq (5) participantes ont noté que les connaissances écologiques traditionnelles étaient davantage une expérience vécue qu'une suite d'actions de démonstration. Deux (2) de ces participantes ont déclaré qu'une compréhension plus large du respect des nuances de la culture autochtone conviendrait mieux au milieu de travail que l'inclusion de pratiques ou d'enseignements spécifiques. Toutes les participantes ont convenu que le partage des connaissances traditionnelles entre les jeunes forestiers et forestières était précieux et devrait être encouragé. Deux (2) participantes ont précisé la nécessité d'avoir un meilleur accès aux gardiens des savoirs traditionnels pour ceux qui n'ont pas cette chance, que ce soit par le biais d'un réseau de ressources ou de mentorat.

Il s'agit de vérifier la validité des connaissances traditionnelles de manière scientifique, et nous pouvons ensuite les utiliser pour instaurer la confiance, pour instaurer un confort dans la communauté élargie et utiliser des connaissances écologiques traditionnelles dans des domaines comme la gestion des ressources. Il y a beaucoup d'opportunités de les intégrer dans ma pratique et dans l'industrie forestière.

De plus, toutes ont convenu que la reconnaissance et l'inclusion des principes autochtones du savoir ne sont pas assez courantes dans l'industrie forestière.

Les personnes interrogées ont donné une orientation générale sur le rôle des savoirs traditionnels dans le secteur, un autre domaine qui nécessite une exploration plus approfondie. Pour résumer, ces recommandations comprenaient :

- Amener les aînés, les membres de la communauté et la famille à agir en tant qu'informateurs clés, par ex. prendre la parole lors de conférences / discussions relatives aux activités sur le territoire ;
- Mettre les jeunes au premier plan pour assurer la transmission des connaissances traditionnelles ;
- Respecter les cérémonies (p. ex., purification avant une récolte / réunion, offrande de tabac sur le territoire) ;
- Prendre en compte les philosophies de vie autochtones dans les documents de travail et de planification, et partager ces visions du monde avec des collègues dans le cadre d'ateliers et d'autres événements ; et



- Reconnaître les protocoles d'engagement avec les peuples et les communautés autochtones dans les documents de travail et de planification.

Famille et relations

Hormis les participantes partageant des histoires sur la famille ou la communauté, il a été difficile de déterminer s'il y avait un consensus sur la façon dont le fait d'élever des enfants ou de maintenir des relations intimes affectait leur travail. C'était peut-être une lacune de l'intervieweur qui pouvait ne pas se sentir suffisamment à l'aise pour poser des questions poussées sur les relations intimes et la maternité, ou bien les expériences étaient trop personnelles pour être catégorisées compte tenu du nombre de participantes.

Trois (3) participantes ne faisaient actuellement pas partie d'un « partenariat domestique ». Parmi ces participantes, une (1) n'avait pas d'enfant. Sept (7) participantes avaient des enfants, dont deux (2) avaient des enfants de six (6) ans ou moins. Le soutien à l'éducation des enfants variait parmi ces participantes, allant du soutien d'un conjoint, de la famille ou d'un programme de garderie. Une (1) participante a décidé de rester à la maison en tant que « principale éducatrice » de ses enfants jusqu'à ce qu'ils soient en âge d'aller à l'école.

Pour œuvrer au niveau que j'aurais souhaité dans l'entreprise pour laquelle je travaillais à l'époque — des périodes de travail de 10 ou 15 jours à la fois —, cela ne fonctionne pas bien lorsque vous avez de jeunes enfants. J'ai l'impression qu'il y aurait eu des accommodements si j'en avais fait la demande, mais je n'aurais pas eu la même expérience.

Quatre (4) participantes ont indiqué qu'elles trouvent que l'industrie est un environnement propice à la famille ; l'une d'entre elles a précisé qu'elle trouvait que le secteur offrait un espace adéquat pour concilier travail et éducation des enfants. Quatre (4) participantes ont reconnu que les postes contractuels et le travail nécessitant des déplacements constituaient souvent un obstacle au mariage ou à la maternité ; l'une d'entre elles a noté que le travail contractuel avait déjà rendu difficile de subvenir à ses besoins et à ceux de ses enfants. Une autre a déclaré qu'il aurait été impossible de trouver des services de garde adéquats sans un système de soutien familial. Une (1) participante a admis qu'elle avait évité de faire des demandes d'accommodement liées à l'éducation de ses enfants de peur de ne pas pouvoir avancer au même rythme que ses homologues masculins. À l'inverse, une (1) participante a déclaré qu'elle avait été en mesure d'amener ses enfants sur le terrain et qu'elle n'avait rencontré aucun obstacle au maintien à la fois de sa carrière et de son rôle de mère. Une (1) participante a refusé de répondre à cette section de l'entrevue.



Défis à relever

Les participantes ont parlé de défis précis, variant selon leurs expériences et leur travail dans le secteur forestier. De manière générale, toutes ont répondu que certains de ces défis étaient peut-être vécus par toutes les femmes; plus précisément lorsqu'elles parlaient de cas de misogynie au travail et du sentiment de « devoir faire ses preuves » auprès de collègues ou d'employeurs masculins. Plusieurs ont mentionné que l'industrie forestière était un « club de vieux garçons ». Ce genre de commentaires étaient plus fréquents chez les participantes ayant travaillé dans le secteur privé. Parmi les dénonciations de micro-agressions, les participantes ont nommé : les commentaires désobligeants, le fait de se sentir mise à part et le fait d'être invitée à effectuer des tâches administratives ne faisant pas partie de leur description de tâches, tel que de devoir prendre des notes lors d'une réunion ou de préparer et servir des rafraîchissements. Deux (2) participantes ont mentionné qu'elles avaient vécu une expérience de micro-agression en milieu de travail au cours des 2-3 dernières années. Une (1) participante a dit que grâce à son poste actuel, avec des collègues uniquement de sexe féminin, dans une communauté non autochtone accueillante, elle se sent à l'abri de mauvaises expériences comme celles que vivent d'autres femmes autochtones du secteur.

La plupart des hommes étaient dans la cinquantaine ou la soixantaine et ils trouvaient drôle d'avoir une femme dans le secteur. C'était au sein de la communauté. Je ne pouvais pas me maquiller parce que je me souviens qu'une fois je suis allée sur le terrain et je m'étais maquillée, ils m'ont dit : « Tu cherches un mari ? ». Ce genre de commentaires.

Deux (2) participantes estiment que l'industrie forestière, particulièrement, ne fait pas assez pour remédier aux disparités entre les sexes, tels que les écarts salariaux ou le fait qu'on n'encourage pas ou peu les femmes à travailler dans les métiers spécialisés. Une (1) de ces participantes a ajouté que la pression générale exercée sur les femmes dans leur milieu de travail pour qu'elles « restent gentilles et polies » peut expliquer la réticence à demander une augmentation de salaire ou l'équité salariale à des homologues masculins. Une (1) autre participante a fait remarquer que les contraintes financières dans les milieux communautaires ont entraîné des rémunérations qui ne reflètent pas le niveau scolaire ou professionnel. Cela fait que les ouvriers, les techniciens et les FPI reçoivent la même rémunération.

Je dirais que c'est plutôt le fait d'être une personne autochtone travaillant dans le secteur forestier où donner notre point de vue n'est pas courant. Nous devons donc toujours expliquer les choses. Nous avons toujours l'impression que nos valeurs sont attaquées parce que nous savons que nous ne nous contentons pas d'apporter du bois à l'usine. Nous voyons les choses différemment. C'est une plante et notre famille parle de médicaments et de choses comme ça. Nous sommes conscientes de ce contexte-là, lié à la forêt, et nous savons que cela représente bien plus que tout simplement du bois à la scierie pour les gens.



Parmi les participantes qui ont reconnu avoir fait des études postsecondaires, quatre (4) d'entre elles ont indiqué que les expériences les plus troublantes de racisme, de misogynie ou de micro-agression ont eu lieu à école et non au travail. Parmi ces participantes, deux (2) ont partagé une expérience de micro-agression de la part de leur superviseur académique.

Un de mes collègues m'a décrite comme « ethniquement ambiguë », une façon de dire « nous savons que vous n'êtes pas seulement blanche ». C'est comme dire « vous n'êtes pas Anglaise, Irlandaise, Écossaise, mais vous êtes quelque chose, et nous ne savons pas vraiment ce que c'est. »

Plusieurs participantes ont déclaré avoir été victimes de racisme sur leur lieu de travail. Deux (2) participantes ont noté que l'incident le plus récent s'est produit au cours des 18 derniers mois. Quatre (4) participantes sont convaincues que parce qu'elles s'identifient comme « femme autochtone » ou à cause de leur « ambiguïté ethnique », elles n'ont pas le droit aux mêmes normes que leurs collègues masculins ou non autochtones. Parmi les exemples donnés, on retrouve le manque de possibilités d'avancement dans les secteurs industriels de la foresterie et le sentiment d'être « une tête d'affiche » pour les femmes autochtones et même les femmes en général dans les secteurs industriels ou non de l'industrie. Plusieurs participantes ont également fait remarquer que la nature du travail à contrat, le travail dépendant de la capacité de se déplacer, le sentiment de devoir « gravir les échelons » étaient des obstacles qui persistaient tout au long de leur carrière. Deux (2) participantes ont également indiqué qu'elles se sentaient obligées de « s'affirmer » et de « tenir bon » afin de gagner ou de conserver le respect dans leur milieu de travail. Cependant, à l'unanimité, les participantes ont soutenu que leur poste actuel dans le domaine de la foresterie ou dans un domaine lié à la foresterie est stable et enrichissant. Quatre (4) participantes ont fait remarquer qu'un retour à la foresterie industrielle ou professionnelle ne les intéressait plus. Une (1) participante a reconnu que son travail actuel et futur l'éloignera totalement du secteur.

Conseils et recommandations

Toutes les participantes s'entendaient pour dire que les jeunes femmes autochtones devraient être encouragées à chercher du travail dans l'industrie dans un secteur autre que le privé. Plusieurs participantes estiment que l'industrie n'offre pas suffisamment de mentorat aux jeunes femmes autochtones, ce qui se traduit par un accès limité aux possibilités qui ne sont pas axées sur l'industrie. Certaines participantes ont indiqué que les postes de travail et les postes sur le terrain pour soutenir l'industrie étaient des avenues qu'elles n'encourageraient ni ne décourageraient les femmes indigènes à emprunter. Cependant, toutes les participantes s'accordent à dire que le travail sur le terrain est précieux, et qu'il est nécessaire, à un certain niveau, pour se faire une idée du secteur et de la place que l'on y occupe.

Plusieurs participantes ont souligné que l'éducation postsecondaire avait été importante, qu'elle avait permis d'acquérir des compétences interpersonnelles et de développer sa confiance

personnelle. Certaines participantes préconisent la formation professionnelle en foresterie dans le but d'obtenir le titre de FPI, tandis que d'autres pensent qu'une éducation sur les ressources naturelles de façon plus générale offrirait plus de possibilités. Deux (2) participantes ont suggéré qu'il serait intéressant et bénéfique qu'il existe des initiatives de formation professionnelle qui exposent les jeunes à une variété d'emplois dans le secteur.

Plusieurs participantes ont également fait remarquer qu'il serait bénéfique que les jeunes femmes autochtones aient du soutien qui les encouragerait à s'exprimer. Une (1) participante a fait remarquer que le manque d'emploi permanent à temps plein dans leurs communautés d'origine peut limiter la participation des femmes autochtones au secteur, car elles ont peur de devoir quitter la maison pour trouver du travail. D'autres participantes ont remarqué un changement dans la présence des femmes indigènes et non indigènes dans le secteur, mais elles n'avaient pas l'impression qu'il existait un réseau cohésif dans lequel puiser ou avec lequel se connecter. Deux (2) participantes ont souligné la nécessité de mettre en place des programmes au niveau national pour soutenir et encourager les jeunes Autochtones à entrer dans le secteur forestier.

Deux (2) participantes ont fait remarquer que le travail visant à promouvoir la présence des femmes dans le secteur forestier doit être mené de façon réfléchi : en effet, les espaces que les femmes cherchent à occuper dans le secteur sont intrinsèquement compétitifs et peuvent mener à des déséquilibres de pouvoir entre les femmes autochtones et non autochtones. Une autre participante a fait remarquer que les efforts visant à résoudre les problèmes liés à l'égalité des genres dans le secteur devraient chercher à identifier et à résoudre les problèmes systématiques plutôt que de confier aux jeunes forestières la tâche d'ouvrir la voie. À l'inverse, une (1) participante a déclaré que les questions de genre semblaient justement être reconnues et mieux comprises par les jeunes forestiers. En outre, les participantes ont souligné la nécessité d'améliorer la communication et la diffusion des données sur les réussites des femmes autochtones dans le secteur, ainsi que les types de réussites, la manière dont elles ont été accomplies et les informations sur la méthodologie utilisée pour collecter et évaluer les données.

Lorsqu'on leur a demandé ce qu'elles recommanderaient pour soutenir les femmes autochtones dans le secteur forestier, les répondantes ont souligné la nécessité de mettre en place un réseau de mentorat et d'améliorer les ressources pour le travail communautaire. Deux (2) participantes ont précisé la nécessité de redoubler d'efforts afin d'encourager les jeunes forestiers et forestières à poursuivre leurs études secondaires et postsecondaires par le biais d'écoles forestières et autres canaux d'enseignement. Enfin, des participantes ayant une expérience dans l'industrie ont souligné la nécessité de s'attaquer aux obstacles systémiques auxquels se heurtent toutes les femmes, en particulier dans l'exploitation forestière, et de mieux promouvoir les domaines de travail existant en dehors de la sylviculture industrielle.

[C'est intéressant, cette question de genre. Si vous appelez l'administration de la Bande de la Première Nation et que vous appelez leur service des](#)



ressources naturelles, il y a 90% de chances que vous parliez à une femme. La grande majorité de son personnel sera probablement de sexe féminin. C'est très drôle parce que quand vous voyez un chef, disons dans une organisation nationale, ou quelqu'un qui reçoit un appel téléphonique pour aller représenter la communauté à l'Assemblée des Premières Nations ou aux Nations Unies, c'est un homme. Mais nous savons tous que dans le contexte autochtone, les gens qui font réellement le travail, qui le connaissent vraiment, ce sont surtout des femmes.

Conclusion

Attirées par le secteur forestier grâce à leur amour pour la nature et le lien qui les lie à la Terre, les femmes autochtones semblent plus satisfaites lorsqu'elles contribuent à la communauté. La communauté et la Terre passent avant tout, mais il y a souvent peu de ressources au niveau communautaire pour embaucher du personnel forestier ou lui verser un salaire qui reflète ses réalisations.

Il s'est dégagé des entrevues une insatisfaction à l'égard du secteur privé, de nombreuses participantes ne recommandent pas le travail dans le secteur privé, en particulier dans l'exploitation forestière. Il semble que ce mécontentement découle de l'idée que le secteur privé ne fait pas assez pour combler les écarts salariaux, proposer des opportunités dans les métiers spécialisés, contrer le racisme et la misogynie sur le lieu de travail ou offrir davantage de possibilités d'avancement. Mais ce n'est pas seulement le secteur privé qui a été cité comme n'offrant pas un environnement sûr et enrichissant, même les professeurs des écoles forestières et les hommes de leur propre communauté ont été identifiés comme ayant un comportement misogyne. L'accès au mentorat d'autres femmes autochtones dans le secteur et la possibilité de se connecter à d'autres ressources ou soutiens par le biais d'un réseau établi ont été présentés comme des moyens de combler ces lacunes.

Malgré les défis et les obstacles, ces femmes autochtones sont désireuses de développer et d'explorer de nouvelles opportunités qui leur permettent de maintenir le lien avec la Terre et leur communauté. La place que l'on crée et le mentorat que l'on offre aux nouveaux forestiers et forestières ont donné à ces femmes autochtones le sentiment que leur travail a pris de l'importance. Le travail sur le terrain est considéré comme essentiel pour comprendre l'industrie ; il est d'ailleurs vu comme l'une des sources qui inspirent à travailler dans le domaine de la foresterie. Les femmes autochtones veulent également promouvoir une meilleure compréhension des subtilités de la culture et des savoirs autochtones sur leur lieu de travail, en particulier auprès des jeunes forestiers. Cependant, elles veulent éviter le symbolisme stéréotypé que beaucoup d'entre elles ressentent lorsqu'elles sont appelées à partager des connaissances et des pratiques qui sont profondément ancrées dans la vision du monde et les lois naturelles autochtones.



Ce rapport soulève des questions qui méritent une attention particulière. Un atelier créatif de résolution de problèmes, avec des suivis réguliers, qui réunit des femmes autochtones du secteur forestier avec d'autres femmes et hommes du secteur, des universitaires, des membres du Comité directeur sur l'Équité entre les sexes et d'autres pourrait se concentrer sur certaines des questions cruciales en suspens concernant la diversité et l'inclusion. Comment favoriser le leadership des femmes autochtones dans le secteur ? Comment les connaissances traditionnelles peuvent-elles être appliquées avec respect et succès pour promouvoir les communautés autochtones et améliorer les pratiques forestières ? Quelles actions sont nécessaires pour éliminer les obstacles systémiques ? Quelles recommandations peuvent être formulées à l'intention des différents acteurs du secteur, que ce soit les universitaires des programmes forestiers ou les décideurs du gouvernement, de l'industrie et des organisations non gouvernementales ? Quelles sont les meilleures pratiques pour le mentorat et les modèles de rôle existants ? Comment pouvons-nous poursuivre et approfondir ce que nous avons appris au cours de cette première phase d'élaboration d'un plan d'action national pour l'équité entre les genres au sein du secteur forestier du Canada ?



Annexe I

Guide d'entrevue

1. Décrivez votre travail dans le secteur forestier.
2. Qu'est-ce qui vous a inspiré à travailler dans le secteur forestier ?
3. Y a-t-il eu des gens qui vous ont encouragée / inspirée à travailler dans le secteur forestier ?
4. Quelles opportunités avez-vous rencontrées dans le secteur forestier ?
5. Quels sont les défis auxquels vous avez été confrontée en tant que femme autochtone dans le secteur forestier ?
6. Selon vous, quelles ont été vos plus grandes contributions à votre communauté en tant que femme autochtone dans le secteur forestier ?
7. Selon vous, quelle a été votre plus grande contribution au secteur forestier ?
8. Avez-vous intégré les connaissances / enseignements / sciences traditionnelles dans votre travail ? Si oui, expliquez comment vous l'avez fait.
9. Comment votre situation familiale affecte-t-elle votre travail ?
10. Quels conseils donneriez-vous aux jeunes femmes autochtones qui envisagent de faire carrière dans le secteur forestier ?
11. Selon vous, quelles questions doivent être abordées dans le Plan d'action national pour l'équité entre les genres dans le secteur forestier ?
12. Y a-t-il quelque chose que vous voudriez ajouter ?