



Rapport préliminaire :

# ENTRETIENS AVEC DES FEMMES DU SECTEUR FORESTIER

Préparé par : Tracey L. Adams  
Préparé pour : Foresterie en croissance libre



# Rapport préliminaire : Entretien avec des femmes du secteur forestier

Tracey L. Adams

## **TABLE DES MATIÈRES**

Vue d'ensemble	3
Résumé	4
Bref profil des répondantes et méthodologie	7
Défis et obstacles	8
Soutien et autres facteurs aidant les femmes	13
Conseils aux jeunes femmes entrant dans le secteur	14
Attirer les femmes dans le secteur forestier	15
Conseils pour le Plan d'action national	16
Réflexions finales	17

## **Vue d'ensemble**

En janvier et février 2020, des entretiens ont été menés avec 25 femmes travaillant dans le secteur forestier, occupant divers postes dans différents endroits. En sélectionnant les personnes interrogées parmi les quelque 150 volontaires, j'ai cherché à obtenir un échantillon représentatif de femmes : de celles qui débutent à celles qui approchent de la retraite, de celles qui travaillent dans des régions éloignées à celles qui travaillent dans des centres urbains. Les entrevues ont été réalisées avec des femmes travaillant dans de nombreux sous-secteurs différents, du gouvernement à la lutte contre les incendies de forêt et aux scieries, de la sylviculture à la foresterie urbaine et à la conservation, en passant par les propriétaires de boisés. J'ai également parlé à des gestionnaires, des employées, des consultantes indépendantes et des propriétaires, situées d'un océan à l'autre. La plupart d'entre elles étaient des femmes blanches, mais d'autres faisaient partie de minorités visibles.

Les femmes étaient, en moyenne, positives quant à leurs expériences dans le secteur ; cependant, à la lumière du « tuyau percé », il faut se rappeler qu'il s'agit de femmes qui sont restées dans le secteur. Celles qui ont eu des expériences *très* négatives sont susceptibles d'être parties. Certaines des femmes que j'ai interrogées ont mentionné d'anciennes collègues qui ont connu des difficultés considérables. Même celles qui ont eu des carrières satisfaisantes et enrichissantes dans le secteur ont recensé des obstacles, des défis et des domaines restant à améliorer. De plus, grâce à leur enthousiasme pour leur travail, elles ont révélé des stratégies pour encourager l'entrée des femmes dans ces domaines, ce qui pourrait faciliter leur rétention dans la foresterie une fois qu'elles ont commencé à travailler dans le secteur.

Leurs observations devraient être utiles à l'élaboration d'un Plan d'action national pour l'équité entre les genres.

### *Ce rapport*

Ce rapport résume les résultats préliminaires des entretiens, en se concentrant sur cinq domaines : (1) la détermination des défis et des obstacles que les femmes rencontrent sur le terrain ; (2) les facteurs et les forces qui aident les femmes à surmonter ces obstacles ; (3) les conseils aux jeunes femmes qui cherchent à entrer dans ces domaines ; (4) ce qu'elles aiment dans leur travail ; et (5) leurs conseils pour le Plan d'action sur l'équité entre les genres.



## **Rapport préliminaire : Entretiens avec des femmes dans le secteur forestier**

Le résumé met en évidence les principales conclusions qui sont développées dans les sections suivantes.

# Résumé

## **I/ DÉFIS ET OBSTACLES**

Plusieurs défis et obstacles entravant la capacité des femmes à faire une carrière réussie dans le secteur forestier ont été cernés. Certaines femmes ont rencontré peu de ces obstacles alors que d'autres en ont rencontré beaucoup.

a) ***Manque de possibilités de mentorat et de formation (de type informel).***

De nombreuses femmes ont dit avoir dû se battre pour avoir la possibilité d'apprendre et d'acquérir une formation plus avancée. Dans certains cas, les hommes qui ont été embauchés après elles, ou à peu près en même temps qu'elles, se sont vu offrir des possibilités que les femmes avaient demandées mais qui leur avaient été refusées.

b) ***Les stéréotypes qui présentent les femmes comme n'étant pas assez fortes et compétentes. Le sexisme.***

Les femmes ont dit avoir dû prouver à maintes reprises qu'elles étaient fortes et capables d'effectuer le travail. Parfois, même après des années dans le secteur, elles voyaient leurs compétences dévalorisées et leurs capacités remises en question.

c) ***Le besoin de se battre pour chaque opportunité et pour être entendues et respectées devient fatiguant.***

La plupart des femmes interrogées se sont battues pour obtenir des opportunités, ont réussi à s'épanouir dans un contexte d'examen intense et ont réussi à faire leurs preuves.

Néanmoins, au bout d'un moment, elles ont trouvé cela fatigant. Certaines ont dit qu'elles étaient fatiguées de mener constamment une bataille difficile.

## **Rapport préliminaire : Entretiens avec des femmes dans le secteur forestier**

d) *Certains collègues et patrons masculins ne sont pas d'un grand soutien, et sont parfois carrément hostiles.*

La plupart des personnes interrogées n'ont pas hésité à faire l'éloge de leurs collègues de travail, mais beaucoup ont parlé d'une minorité de collègues qui étaient négatifs, hostiles ou sexistes. Quelques-unes d'entre elles ont été victimes de harcèlement sexuel. L'attitude négative des collègues peut empoisonner l'atmosphère de travail, poussant les femmes à partir et à trouver un autre endroit où travailler (que ce soit en foresterie ou dans un autre domaine). Plusieurs de ces femmes ont dit avoir fait l'expérience d'une culture de travail négative.

e) *La difficulté de combiner le travail dans des endroits éloignés et la vie de famille.*

De nombreux emplois dans le secteur forestier sont situés dans des régions éloignées et des petites villes. Ces villes n'offrent pas nécessairement de nombreuses possibilités d'emploi pour les partenaires de vie. Certaines femmes vivaient des relations à distance ponctuées d'allers-retours, tandis que d'autres femmes avaient des partenaires qui avaient sacrifié leurs propres objectifs professionnels pour donner la priorité aux leurs. D'autres avaient des partenaires dans la même industrie. Ces derniers facilitaient dans une certaine mesure l'équilibre entre le travail et la vie privée.

f) *Avoir des enfants*

Les femmes travaillant dans le secteur public ont fait état d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais il n'était pas rare que les femmes travaillant dans le secteur privé fassent état de difficultés à combiner le travail dans le secteur forestier avec la maternité et l'éducation des enfants.

Certaines ont signalé que les patrons étaient réticents à promouvoir les femmes ayant des enfants.

## **II/ SOUTIEN ET AUTRES FACTEURS AIDANT LES FEMMES**

a) *Des mentors (hommes et femmes) offrant des possibilités de travail, d'apprentissage et de croissance.*

## **Rapport préliminaire : Entretien avec des femmes dans le secteur forestier**

De nombreuses femmes ayant réussi leur carrière dans le secteur ont bénéficié du soutien de mentors qui leur ont donné des opportunités d'apprentissage et d'épanouissement. Pour beaucoup de femmes, ces mentors étaient des hommes, mais les femmes mentors étaient particulièrement appréciées.

### **b) *Autres femmes***

Dans certains secteurs de l'industrie, les femmes travaillent principalement avec des hommes, et cela ne leur pose pas de problème. Cependant, la présence d'autres femmes autour d'elles est très appréciée ; les collègues féminines peuvent apporter un soutien et améliorer la qualité de la vie professionnelle.

### **c) *Ateliers et réseaux réunissant des femmes***

Plusieurs participantes ont parlé de la valeur des ateliers et des conférences périodiques qui offrent aux femmes l'occasion de rencontrer d'autres femmes du secteur et de discuter, de partager des expériences, d'échanger des connaissances et de nouer des contacts.

### **d) *Une volonté de se déplacer pour acquérir de l'expérience***

Les opportunités dans le secteur peuvent être inégales, et semblent (du moins parfois) être plus rares pour les femmes. Les femmes indiquent qu'elles ont pu trouver des opportunités d'emploi et de développement des compétences en étant prêtes à se déplacer dans des endroits éloignés et à accepter des postes moins attrayants pour les autres. Certaines femmes ne sont peut-être pas en mesure de se déplacer à travers le pays et loin de leur foyer, de leurs amis et du soutien de leur famille ; cependant, certaines de celles qui l'on fait disent en avoir récolté les fruits.

## **III/ CONSEILS AUX JEUNES FEMMES**

Les conseils des femmes à d'autres femmes qui pourraient entrer dans ces domaines étaient enrichissants. Certains conseils préconisaient la persévérance face aux obstacles et à l'hostilité. De nombreuses participantes ont conseillé aux femmes de nouer des relations, de trouver des mentors et de demander conseil. D'autres conseils courants concernaient la recherche de compétences, d'opportunités et d'expériences pour l'avancement de la carrière.

## **IV/ CE QUI ATTIRE LES FEMMES DANS LA FORESTERIE ET CE QUI LES Y MAINTIENT**

Les femmes ont énuméré de nombreux aspects de leur travail qu'elles aiment. Les aspects les plus souvent mentionnés sont la possibilité de faire une différence et d'aider les gens, les communautés et la société, les possibilités d'apprentissage et le travail à l'extérieur et en forêt.

## **V/ CONSEILS POUR LE PLAN D'ACTION NATIONAL**

Les participantes ont formulé de nombreuses recommandations pour le Plan d'action national sur l'équité entre les genres. Celles qui ont été le plus souvent mentionnées sont les suivantes :

- \* Examiner de près le conflit travail-famille et l'équilibre travail-vie personnelle.
- \* Trouver des moyens de corriger les idées fausses, accroître la sensibilisation, et réfléchir à la manière d'attirer les jeunes pour encourager la participation dans ces domaines.
- \* Il y a un besoin de femmes dans les postes de direction et de plus de mentors pour les femmes.
- \* Tenir compte des différences au sein du secteur.
- \* Il est nécessaire de prendre en compte non seulement les femmes, mais aussi les membres des minorités et les hommes lors de l'élaboration du Plan.

## **Bref profil des répondantes et méthodologie**

Comme nous l'avons mentionné dans la section « Vue d'ensemble » du présent rapport, les femmes interrogées varient en termes d'expérience, de rôle et de situation. La majorité des participantes venaient de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et de l'Ontario (six dans chaque province) ; quatre d'entre elles étaient situées dans les provinces maritimes et les autres participantes venaient du Québec et de la Saskatchewan.

## Rapport préliminaire : Entretiens avec des femmes dans le secteur forestier

Les entretiens étaient semi-structurés, la plupart des questions étant posées à la majeure partie des répondantes, mais l'ordre des questions variait en fonction du déroulement de la conversation. Les entretiens étaient axés sur l'éducation et la carrière des femmes, leurs expériences de travail dans le secteur, ainsi que les obstacles et les défis auxquels les femmes sont confrontées dans la foresterie. Sur une note plus positive, on a demandé aux femmes si elles pensaient que les femmes travaillaient différemment des hommes et si leurs contributions étaient différentes, et ce qu'elles trouvaient agréable et épanouissant dans leur travail. Les femmes ont eu l'occasion de prodiguer des conseils pour le Plan d'action pour l'équité entre les genres, et de parler d'expériences sur lesquelles elles n'avaient pas été directement interrogées. Les entretiens ont duré de 30 à 50 minutes et ont été menés par téléphone ou via zoom (un logiciel de réunion en ligne).

## Défis et obstacles

On a posé aux femmes des questions générales sur leur carrière et leurs expériences de travail dans le secteur forestier, et on leur a demandé spécifiquement si elles rencontraient des obstacles à l'embauche et à la promotion. On leur a également demandé si l'équilibre entre le travail et la vie personnelle était un défi pour les travailleuses du secteur. Comme nous l'avons mentionné dans le résumé, de nombreuses femmes étaient plutôt positives à l'égard de leur emploi et de leur carrière et ont parlé de bonnes expériences. En général, les participantes ont dit que les expériences négatives étaient moins nombreuses que les expériences positives. Néanmoins, la plupart des femmes ont fait état de difficultés personnelles et/ou d'obstacles et de défis rencontrés par d'autres femmes dans le domaine. La plupart ont estimé que leur genre avait affecté leur carrière d'une manière ou d'une autre.

Une question demandait spécifiquement si les femmes rencontraient des obstacles à l'embauche et à la promotion. Bien que certaines femmes aient signalé des obstacles à l'embauche, la réponse la plus fréquente était qu'il y avait de nombreuses possibilités pour les femmes dans le secteur forestier et que les obstacles à l'embauche étaient peu nombreux. Les principaux obstacles identifiés concernent les possibilités de formation et d'acquisition de compétences, les possibilités de mentorat et les possibilités de promotion (ou d'avancement de carrière). Plusieurs ont fait état de traitements injustes au travail et quelques-unes ont même raconté des histoires horribles (la



## **Rapport préliminaire : Entretiens avec des femmes dans le secteur forestier**

plupart liées à des collègues et à des connaissances) où la sécurité des femmes était compromise et où elles ont été victimes de harcèlement. Aucune des femmes que j'ai interviewées ne m'a parlé directement d'expériences d'agression sexuelle, mais pendant la période d'entrevue, des reportages révélant des agressions sexuelles dans des camps de plantation d'arbres en Colombie-Britannique ont été publiés, ce qui prouve qu'il s'agit d'un problème important pour les femmes du secteur également<sup>1</sup>.

Les questions les plus souvent soulevées sont celles identifiées dans le résumé. Des précisions sont apportées ci-dessous.

### ***Manque de possibilités de mentorat et de formation (de type informel)***

Un certain nombre de femmes ont mentionné qu'elles devaient se battre pour obtenir des opportunités et des promotions, faisant dans plusieurs cas des comparaisons explicites avec des collègues masculins qui ont été embauchés à peu près en même temps qu'elles, ou après elles. Ces collègues masculins ont été pris sous l'aile des dirigeants et se sont vus offrir des possibilités de croissance et d'apprentissage - des possibilités que, dans certains cas, les femmes avaient demandées explicitement, mais qui leur ont été refusées. Certaines femmes ont dit avoir dû se battre pour chaque opportunité. Certaines ont évoqué une mentalité de « club de vieux garçons », où les hommes encadrent d'autres hommes, tout en excluant ou en ignorant les femmes.

Face à une mobilité bloquée, les femmes ont cherché des opportunités ailleurs ; plusieurs ont déménagé dans différentes provinces, dans différents secteurs de l'industrie et dans des régions éloignées. Quelques-unes ont cherché des possibilités de consultation et de travail contractuel, lorsque les emplois conventionnels se sont taris ou n'ont pas offert les possibilités qu'elles recherchaient. Les femmes considèrent généralement que ces déménagements sont satisfaisants - ils leur offrent des possibilités d'avancement professionnel - même s'ils s'accompagnent de sacrifices et de coûts personnels (perte de relations, éloignement de la famille, décision de renoncer à avoir sa propre famille, etc.)

---

<sup>1</sup><https://www.msn.com/en-ca/news/canada/accounts-of-sex-assaults-in-bc-tree-planter-camps-deeply-disturbing/ar-BBZwCag?li=AAggFp5&ocid=mailsignout>

## **Rapport préliminaire : Entretiens avec des femmes dans le secteur forestier**

Il faut noter que certaines femmes ont eu des mentors qui leur ont offert de précieuses opportunités de carrière ou qui ont contribué à faciliter leur réussite professionnelle (voir ci-dessous).

### ***Stéréotypes selon lesquels les femmes ne sont pas assez fortes et pas assez compétentes. Le sexisme.***

Dans le contexte de l'embauche et de la promotion, les femmes étaient rarement considérées comme le candidat idéal. La plupart des femmes disent devoir faire leurs preuves. On présumait qu'elles n'étaient pas compétentes, jusqu'à ce qu'elles prouvent le contraire. Les personnes interrogées n'ont pas toujours considéré cela comme un obstacle, mais simplement comme une caractéristique de leur carrière. Cependant, elles ont exprimé leur frustration d'être stéréotypées comme étant incompetentes, et de voir leurs collègues supérieurs et inférieurs mettre en doute leurs connaissances, ou croire qu'elles avaient besoin de l'aide des hommes. Certaines ont été testées pour voir si elles pouvaient faire face aux exigences du travail, parfois d'une manière qui mettait leur sécurité en danger.

Par exemple, être envoyée effectuer un travail sans le soutien et la formation nécessaires. La plupart des femmes auxquelles j'ai parlé n'avaient aucun problème à faire leurs preuves. Néanmoins, le fait de supposer qu'elles étaient incapables pouvait conduire à des relations hostiles avec certains collègues (pas tous), pouvait entraîner une diminution des opportunités et pouvait devenir fatigant au bout d'un certain temps.

### ***Le nécessité de se battre pour chaque opportunité, d'être entendue et respectée finit par devenir fatigant.***

À un certain moment de leur carrière, les femmes qui ont dû se battre pour chaque opportunité se lassent de le faire. En particulier, celles qui travaillent dans des équipes qui changent d'une année sur l'autre, trouvent qu'elles doivent continuellement faire leurs preuves. Il peut être épuisant de contester, année après année, l'hypothèse des collègues selon laquelle les femmes ont besoin de l'aide et des conseils des hommes. Lorsque les femmes occupent des postes à responsabilités et sont mises au défi par des collègues masculins plus jeunes, cela provoque leur mécontentement. C'est à ce moment-là que de nombreuses femmes semblent envisager de quitter le secteur ou de s'orienter vers des secteurs où elles sont plus à l'aise et peuvent accomplir leur travail, sans avoir la charge supplémentaire de naviguer dans des environnements de travail sexistes.

## **Rapport préliminaire : Entretiens avec des femmes dans le secteur forestier**

### ***Collègues hostiles***

De nombreuses personnes interrogées ont fait tout leur possible pour souligner que leurs collègues étaient adorables et d'un grand soutien. Néanmoins, elles ont clairement indiqué que certains collègues ne l'étaient pas. Les collègues hostiles représentent une minorité. La plupart des participantes n'ont pas voulu parler des interactions négatives dans une large mesure. Elles ont pris note de ces personnes négatives, et ont parfois mentionné qu'elles rendaient l'environnement de travail désagréable, et/ou qu'elles bloquaient la mobilité des participantes. Surtout lorsque ces collègues négatifs sont en position d'influence, ils peuvent freiner la progression de la carrière des femmes. Au pire, ils peuvent mettre en danger la sécurité physique ou le bien-être mental des femmes. Le harcèlement sexuel a été mentionné à l'occasion.

Comme les femmes ne voulaient pas s'attarder sur les collègues négatifs, elles n'ont pas donné beaucoup de détails sur la façon dont elles ont géré ces situations. Il semble que parfois l'impact de ces hommes négatifs (les interactions négatives avec les collègues féminines n'ont pas été relatées) ait été réduit par le soutien d'un bon mentor ou d'autres collègues solidaires. D'autres fois, les femmes ont quitté une entreprise ou un emploi pour trouver un lieu de travail plus favorable et plus agréable. Bien que les personnes avec lesquelles j'ai parlé aient trouvé un autre emploi dans le secteur forestier, on peut supposer que certaines femmes connaissant des conditions de travail négatives décident de quitter le secteur.

### ***Travailler dans des endroits éloignés***

Le travail dans des endroits éloignés est nécessaire dans de nombreux domaines du secteur forestier, et il a parfois été mentionné comme quelque chose que les femmes apprécient particulièrement dans leur travail. Cependant, le travail dans de tels endroits éloigne les femmes de leur famille élargie. Il peut être difficile pour les femmes ayant un partenaire de trouver un endroit où elles et leur partenaire peuvent poursuivre une carrière intéressante et élever une famille. La nécessité de travailler dans des endroits éloignés rend l'équilibre travail-famille difficile pour les femmes et peut constituer un obstacle à la promotion et à l'engagement continu dans le secteur.

En outre, les femmes qui vivent dans des régions reculées et qui rencontrent des difficultés - comme des collègues hostiles, des problèmes de sécurité, des agressions et

## **Rapport préliminaire : Entretien avec des femmes dans le secteur forestier**

du harcèlement physique ou sexuel - sont particulièrement vulnérables, car elles disposent de peu de soutien.

La nature éloignée du travail peut constituer un défi particulier pour les femmes issues de minorités. Elles peuvent se sentir particulièrement isolées, et particulièrement vulnérables à la discrimination et au harcèlement, tout en étant simultanément éloignées de leurs communautés culturelles et familiales qui pourraient leur procurer le soutien nécessaire pour faire face à ces défis. L'accroissement de la diversité dans le secteur en général devrait réduire l'isolement et la vulnérabilité des femmes et des membres des minorités visibles dans les régions éloignées.

### *Avoir des enfants*

Bien que l'échantillon de femmes avec lesquelles j'ai discuté soit loin d'être aléatoire, de nombreuses personnes interrogées n'avaient pas d'enfants et n'avaient pas l'intention d'en avoir. Beaucoup d'entre elles (qu'elles aient ou non des enfants) m'ont donné l'impression que leur carrière n'était pas considérée comme adaptée aux enfants. Celles qui avaient des enfants - surtout celles qui ne travaillaient pas pour le gouvernement - ont parlé des difficultés à combiner le travail en foresterie et l'éducation des enfants. Certaines ont indiqué que leurs patrons étaient réticents à promouvoir les femmes ayant des enfants. Les expériences étaient toutefois variables, certaines trouvant que leur emploi permettait de concilier vie professionnelle et vie privée et de s'adapter, et d'autres rencontrant des difficultés au point de changer leur lieu et/ou leur mode de travail.

La nature masculine du domaine signifie que certaines entreprises ne sont pas particulièrement favorables aux femmes qui ont des enfants, et les femmes peuvent se sentir coupables - ou avoir l'impression de saboter leur carrière, ou de prendre du retard - lorsqu'elles ont des enfants. Les défis que représente le maintien d'une famille à deux carrières, l'éloignement du lieu de travail (et les limites associées aux garderies) ont exacerbé les problèmes. Certaines femmes ont eu des directeurs et des supérieurs très compréhensifs, ce qui a fait toute la différence. Les femmes du secteur public n'ont pratiquement aucune difficulté à concilier travail et famille.

Dans l'ensemble, bien que les expériences soient variables, pour de nombreuses participantes, l'éducation des enfants est un défi, et le conflit travail-famille un obstacle à leur carrière.

# Soutiens et autres facteurs aidant les femmes

## *Mentors (hommes et femmes) offrant des possibilités de travail, d'apprentissage et de croissance*

La plupart des femmes ont mentionné le rôle ou l'importance des mentors durant leur entretien. Les mentors aident les femmes à naviguer dans des cultures professionnelles souvent hostiles. Ils leur offrent des possibilités de formation et de promotion. Ils facilitent les congés de maternité et parentaux, et apportent un soutien général. De nombreuses femmes ayant réussi leur carrière ont expliqué comment elles avaient bénéficié de mentors. Celles qui n'en avaient pas ont dit combien cela leur manquait d'en avoir un. Dans leurs conseils aux jeunes femmes, de nombreuses personnes interrogées ont mentionné l'importance de trouver des mentors. Cette démarche est considérée comme cruciale.

De nombreuses femmes ont eu des mentors qui étaient des hommes. Cela est logique étant donné la nature masculine du secteur. Il est important d'encourager les hommes à assumer ce rôle et à servir de mentor aux femmes du secteur. Plusieurs femmes espèrent que le Plan d'action pour l'équité entre les genres pourra faire comprendre aux hommes l'importance et la valeur du mentorat des femmes dans le secteur. En même temps, les femmes ont parlé de la nécessité d'avoir plus de mentors féminins, en particulier aux échelons supérieurs. Les travailleuses expérimentées, surtout celles qui occupent des postes d'autorité, avaient peu de femmes seniors pour les guider. Il est important d'avoir plus de femmes en position d'influence - et de pouvoir bénéficier de leurs services de mentors.

### **b) *Autres femmes***

Beaucoup de femmes avaient travaillé presque exclusivement avec des hommes. Certaines des jeunes femmes, ainsi que les femmes travaillant dans le secteur public, avaient un lieu de travail qui présentait une répartition plus équilibrée entre hommes et femmes. Bien que les femmes aient parlé de l'excellence de certaines de leurs collègues, beaucoup ont trouvé dans les autres femmes une merveilleuse source d'inspiration, de mentorat et de soutien. Des recherches ont montré que dans certains domaines dominés par les hommes, les femmes ne se soutiennent pas entre elles. Ce



## Rapport préliminaire : Entretien avec des femmes dans le secteur forestier

problème n'a pas été mentionné en foresterie. Les femmes recherchent les occasions de nouer des liens avec d'autres femmes et aiment travailler avec d'autres femmes lorsque l'occasion se présente. Même lorsqu'elles sont heureuses de travailler aux côtés d'hommes, il est important pour elles d'avoir la possibilité de nouer des liens avec des femmes. De tels liens semblent améliorer la qualité de leur vie professionnelle.

### c) *Ateliers et réseaux rassemblant les femmes*

Beaucoup ont parlé de la valeur des ateliers et des conférences périodiques qui donnent aux femmes l'occasion de rencontrer et de discuter avec d'autres femmes du secteur, de partager des expériences, d'échanger des connaissances et de nouer des contacts.

### d) *Une volonté de se déplacer pour acquérir de l'expérience*

Les opportunités dans le secteur peuvent être inégales, et semblent (du moins parfois) être plus rares pour les femmes. Les femmes indiquent qu'elles ont pu trouver des opportunités d'emploi et de développement des compétences en étant prêtes à se déplacer dans des endroits éloignés et à accepter des postes moins attrayants pour les autres. Certaines femmes ne sont peut-être pas en mesure de déménager à l'autre bout du pays, loin de leur foyer, de leurs amis et du soutien de leur famille ; cependant, certaines de celles qui le font disent en avoir récolté les fruits.

Il s'agit d'une voie de réussite pour les femmes, mais elle s'accompagne de difficultés, comme le montre le fait que le travail dans des lieux éloignés a également été identifié comme un obstacle.

## Conseils aux jeunes femmes

La question suivante a été posée aux participantes : « Quels conseils donneriez-vous à une jeune femme intéressée par une carrière dans le secteur forestier ? ». Leurs conseils sont non seulement utiles à celles et ceux qui cherchent des moyens d'améliorer les expériences des femmes dans le secteur forestier, mais ils révèlent aussi beaucoup de choses sur les défis que ces femmes ont rencontrés dans leur carrière. Les conseils suivants sont parmi ceux qui ont été mentionnés lors des entretiens.

« Il faut se battre pour se faire respecter. »

## Rapport préliminaire : Entretien avec des femmes dans le secteur forestier

« Ne vous laissez pas malmener par les travailleurs plus âgés, ayant des commentaires négatifs. »

« Faites votre travail, et ne vous souciez pas de ce que les autres pensent. »

« Continuez à persévérer. »

Nouez des relations, créez un réseau et demandez conseil. Trouvez un mentor.

Développez vos compétences, notamment en matière de technologie. Faites progresser votre éducation ; recherchez de nouvelles opportunités (même si vous devez voyager, déménager) ; acquérez de l'expérience.

Soyez authentique ; restez fidèle à vous-même.

Informez-vous sur tout ce que le secteur forestier peut vous offrir ; renseignez-vous sur les possibilités.

## Ce qui attire les femmes dans la foresterie et ce qui les retient dans le secteur

Pour équilibrer l'accent mis sur les défis des femmes dans le secteur, et pour comprendre ce qui attire les femmes dans la foresterie - et ce qui les incite à continuer à travailler dans le secteur - les participantes aux entretiens ont été invitées à décrire ce qu'elles apprécient particulièrement dans leur travail. Voici une liste des réponses les plus courantes (classées par ordre de fréquence de mention) :

\* Faire la différence, avoir un impact, contribuer à la société et aux communautés, aider les gens.

\* Travailler dehors, être en forêt

\* Opportunités d'apprentissage

\* Travail varié, stimulant et parfois imprévisible

## Rapport préliminaire : Entretiens avec des femmes dans le secteur forestier

\* Conservation, durabilité, aide à la lutte contre le changement climatique, protection de l'environnement

\* Collègues formidables

\* Équilibre entre le travail sur le terrain et le travail de bureau.

## Conseils pour le Plan d'action national

On a demandé aux participantes si elles avaient des conseils à donner à celles et ceux qui élaborent le Plan d'action national pour l'équité entre les genres dans le secteur forestier. Leurs suggestions ont été très utiles. Voici un résumé de leurs conseils.

\* Il est nécessaire de corriger les idées fausses sur le secteur et de sensibiliser les jeunes.

\* L'équilibre travail-vie personnelle et le conflit travail-famille sont des problèmes majeurs pour beaucoup de personnes et doivent être abordés.

\* Il faut que davantage de femmes occupent des postes de direction, et il faut plus de mentors pour les femmes.

\* Tenez compte des différences et des variations au sein du secteur, ainsi que des différences interprovinciales.

\* Une approche intersectionnelle est nécessaire (considérer le genre en tandem avec la race / l'ethnicité, l'appartenance autochtone, l'âge et d'autres facteurs).

\* Soyez attentif aux problèmes de discrimination et de sécurité.

\* Tenez compte des problèmes de santé mentale.

\* Considérez l'importance de l'inclusion (ne vous concentrez pas uniquement sur les chiffres).

\* Montrez aux entreprises que la diversité apporte de nombreux avantages.

\* Besoin de femmes aux postes de direction.

\* Nécessité de faire participer les hommes (en tant qu'alliés et pour les sensibiliser à ces questions).

\* Soyez conscient des différences entre les secteurs de l'industrie.

## Réflexions finales

Les femmes auxquelles j'ai parlé aimaient leur travail, et le trouvaient généralement important et significatif. Elles ont tendance à se concentrer sur les aspects positifs, en soulignant ce qui fonctionne bien pour elles et pour les autres femmes du secteur. Néanmoins, lors des entretiens, elles ont révélé plusieurs obstacles et défis, dont la plupart ont été détaillés dans ce rapport. Il semble que certains changements, petits mais importants, dans l'embauche, le mentorat, la promotion et l'inclusion dans le secteur forestier, pourraient avoir un impact considérable sur l'augmentation de la participation des femmes. Ces changements méritent d'être mis en œuvre.





EN  
**CROISSANCE**  
LIBRE