

Écrit par Tanya Wick
Mardi, 02 octobre 2018 00:00



Chez Tolko, nous savons que c'est notre personnel qui nous distingue. Depuis quelques années, nous avons pris un solide engagement public envers la diversité, y compris envers les femmes et les femmes dans des postes de direction.

Cela peut sembler un noble objectif. Mais en vérité, ce ne l'est pas. C'est tout simplement une bonne pratique d'affaires. Créer une main-d'œuvre diversifiée est dans notre intérêt pour l'avenir. Avoir des employés mobilisés et dynamiques qui regroupent plus de femmes nous aide à dépasser nos objectifs d'entreprise et à tirer le meilleur de notre main-d'œuvre pour relever les défis démographiques. Cela favorise aussi les idées innovatrices qui font progresser l'industrie.

Les statistiques s'accumulent aussi à l'appui d'un plus grand nombre de femmes aux postes de direction. [Catalyst](#) Research montre que les entreprises qui ont un plus fort pourcentage de femmes parmi les rangs de leurs cadres donnent à leurs actionnaires un rendement 34 % supérieur à celui des entreprises qui en comptent moins. Une autre étude réalisée par Catalyst a permis de constater que les entreprises qui comptent le plus d'administratrices présentent un rendement du capital investi de 26 % supérieur à celui des entreprises qui en ont le moins.

Études après études, les chiffres appuient la présence de plus de femmes dans notre industrie comme saine pratique.

Comme le Canada souligne la première Semaine de l'égalité des sexes en septembre, plusieurs d'entre nous ont pris le temps de réfléchir au chemin parcouru. 90 ans ont passé seulement depuis que les femmes ont été reconnues comme des « personnes » selon la loi canadienne. Depuis, nous avons pris beaucoup de mesures pour traiter les femmes équitablement au travail, mais il a fallu 86 ans après cette déclaration historique pour que le Canada ait son premier cabinet ministériel paritaire.

Les progrès ne sont pas aussi rapides que plusieurs d'entre nous le souhaiteraient. Compte tenu de toutes les statistiques qui appuient ce changement, qu'est-ce qui retarde les choses?

Écrit par Tanya Wick
Mardi, 02 octobre 2018 00:00

Comme l'a affirmé Shelley Zalis, chef de la direction de Female Quotient, la parité ne sera une réalité que lorsque nous prendrons consciemment la décision d'y arriver. Ce n'est pas un enjeu féminin. Ce n'est pas un enjeu masculin. C'est un enjeu de leadership.

Je suis parfaitement d'accord.

Les dirigeants préparent le terrain pour le changement et la croissance. Par l'exemple et la promotion, ils peuvent envoyer un message clair d'appui à la diversité et à l'inclusion.

Lorsque les dirigeants feront de la diversité et de l'inclusion des priorités, nous progresserons dans la création d'un climat où tous se sentent valorisés et respectés et ont les mêmes possibilités.

Comme dirigeante, mon objectif est d'avoir une stratégie pour aider les femmes à bâtir leur confiance et les encourager à gérer leur carrière de façon proactive. Avec la confiance, nous trouvons notre voix, et avec nos voix, nous bâtissons notre avenir.

Je vous invite à vous joindre aux discussions sur les femmes en foresterie. Suivez-moi sur [LinkedIn](#)

ou

[Twitter](#)

.

Source : [Blogue Parlons Forêt](#) (FPAC)