



### Message de Tanya Wick, Tolko, V.-P., Personnel et services

La stratégie en matière de diversité de votre milieu de travail se résume-t-elle à des affiches à la cafétéria? J'espère que non.

Ne vous méprenez pas : je crois que la communication a un important rôle à jouer pour modifier la culture et accroître la diversité. Mais si nos stratégies commencent et se terminent par des campagnes de communication, nous ne susciterons pas le changement réel dont nous avons besoin.

Nous avons fait de bons progrès ces dernières années pour sensibiliser les gens à l'importance de la diversité pour les résultats financiers et pour l'avenir de l'industrie forestière. Si nous voulons continuer à nous développer, il est essentiel de pouvoir compter sur une main-d'œuvre diversifiée et mobilisée. Plus encore, nous savons que les entreprises où le personnel est diversifié sont plus rentables, plus innovatrices et plus durables.

Ce qu'il faut, c'est traduire cette connaissance en actions réelles. Il est temps d'aller au-delà de la sensibilisation et de poser des gestes.

Une série de petites mesures peut faire une énorme différence, positive ou négative. Comme une série de flocons de neige qui peuvent causer une avalanche, les petits gestes de nombreuses personnes qui travaillent ensemble peuvent changer le portrait global.

Pensez à votre propre influence sur votre organisation et votre collectivité. Qu'en ferez-vous? Quels petits gestes pouvez-vous poser pour contribuer au changement?

## Des stratégies en action pour la diversité

Écrit par Tanya Wick  
Mercredi, 13 mars 2019 00:00

---

Voici quelques pistes de réflexion :

- Quelle est votre opinion de la diversité au travail? Être davantage sensibilisé à cet enjeu peut améliorer vos interactions avec les autres.
- Comment votre organisation parle-t-elle de diversité? Si vous ne pouvez pas vous rappeler la dernière fois que vous en avez discuté, réservez du temps pour parler avec votre équipe de ce que vous pourriez faire de mieux à cet égard.
- Qui sont les femmes de votre équipe? Prenez un moment pour évaluer ce que vous faites pour appuyer leur perfectionnement professionnel.
- Quel pouvoir donnez-vous aux dirigeants masculins et féminins de votre équipe pour les aider à mettre en place des programmes en matière de diversité? Les gens qui peuvent vous aider à apporter le plus de changement sont ceux qui travaillent déjà dans votre entreprise.
  
- Examinez vos dernières embauches et voyez dans quelle mesure vous avez refusé des candidats et qui sont ceux que vous avez refusés pour une question de compatibilité culturelle, et définissez la compatibilité culturelle.
- Examinez vos plans de formation et les candidats à la succession. S'agit-il d'un groupe diversifié?
- Nous avons tous des préjugés. Les membres de votre équipe sont-ils conscients de leurs préjugés et avez-vous un plan pour les minimiser?
- Comment donnez-vous votre avis? Êtes-vous équitable pour les deux sexes?
- Vos avantages sociaux sont-ils positifs pour les familles ? Les hommes peuvent-ils prendre un congé parental? Avez-vous un solide programme de réinsertion pour les parents qui reviennent au travail après une longue absence?

En cette journée internationale des femmes, engageons-nous à faire de 2019 une année d'action en matière de diversité.

Je vous invite à vous joindre à notre discussion sur les femmes en foresterie. Suivez-moi sur LinkedIn : [@TanyaWick](#) .

Source : [APFC](#)