



# Durabilité et RH : Ça va bien ensemble...

**Présenté par :**

William Hogg – Gestionnaire, développement des affaires

24 septembre 2024



---

# Reconnaissance

J'aimerais souligner l'honneur que j'ai de présenter aujourd'hui dans la région d'Ottawa, qui est le territoire traditionnel et non cédé des Algonquins Anishinabeg, qui ont géré, voyagé et habité ces terres pendant des millénaires.



# Ordre du jour

---

- 01 | Introduction au tourisme durable
- 02 | Cadre de tourisme durable de GreenStep
- 03 | Durabilité et pratiques en RH
  - ODDs de l'ONU
  - Création d'une équipe de développement durable
  - Certification GreenStep et meilleures pratiques de RH
  - Mesurer votre base de référence
- 04 | Partager votre parcours

---

# Présentation

- Gestionnaire, développement des affaires chez GreenStep depuis janvier 2024
- De 2015 à 2023, responsable trade / tourisme durable chez Destination Sherbrooke :
  - Formation professionnelle GSTC - été 2021
  - Lancement de la politique de l'organisation - février 2022
  - Stratégie et plan d'action - février 2023
  - Membre du comité de pilotage régional TRD avec TCE
  - Certification GreenStep - Destination – 2023
  - Cohorte "En route vers la certification GreenStep" avec les SADC + CAE de l'Estrie, TCE, DS (18 entreprises) - automne 2023



---

# Changeons le monde...

## Qui sommes-nous?

- GreenStep a été fondée en **2008** afin d'aider les entreprises et organisations à mesurer et améliorer leurs performances en durabilité.
- GreenStep fournit des **évaluations**, des **certifications**, des **formations/outils** et des **conseils** spécifiques à l'industrie touristique (entreprises et destinations).
- GreenStep est la **seule compagnie canadienne** offrant des certifications d'**entreprise touristique** et de **destination touristique** avec des critères reconnus par le **Global Sustainable Tourism Council** (Conseil mondial du tourisme durable - GSTC).



# Nos clients et partenaires

GreenStep travail avec des milliers d'entreprises au Québec, au Canada et à l'étranger, en mettant l'accent sur l'industrie du tourisme et de l'hôtellerie...





---

# Construire un langage commun





## La durabilité aujourd'hui

*"Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs."*

**- Rapport Bruntland - 1987**

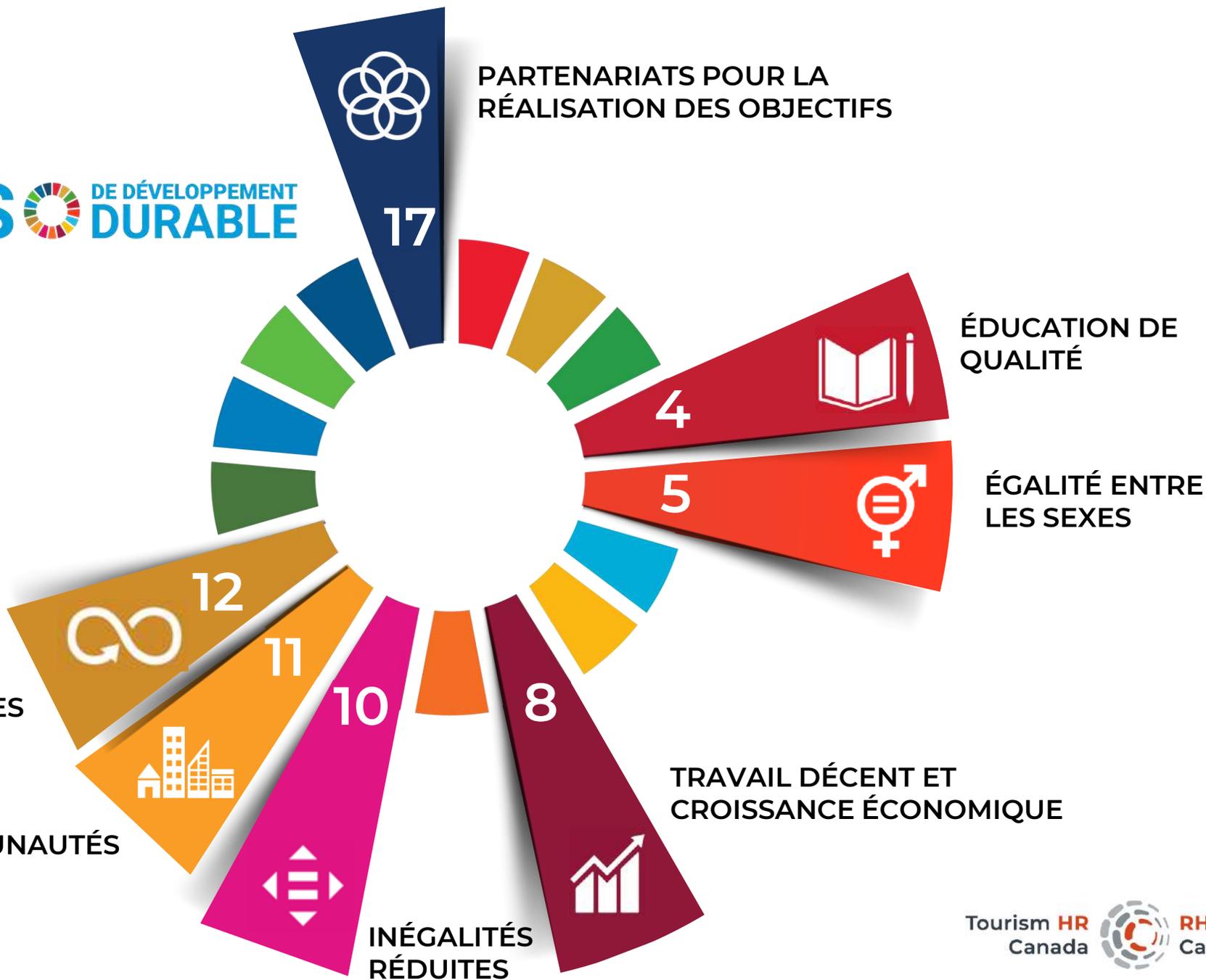


# OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

<p><b>1</b> PAS DE PAUVRETÉ</p> 	<p><b>2</b> FAIM «ZÉRO»</p> 	<p><b>3</b> BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE</p> 	<p><b>4</b> ÉDUCATION DE QUALITÉ</p> 	<p><b>5</b> ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES</p> 	<p><b>6</b> EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT</p> 
<p><b>7</b> ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE</p> 	<p><b>8</b> TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p> 	<p><b>9</b> INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</p> 	<p><b>10</b> INÉGALITÉS RÉDUITES</p> 	<p><b>11</b> VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES</p> 	<p><b>12</b> CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p> 
<p><b>13</b> MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p> 	<p><b>14</b> VIE AQUATIQUE</p> 	<p><b>15</b> VIE TERRESTRE</p> 	<p><b>16</b> PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES</p> 	<p><b>17</b> PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS</p> 	



# OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



---

## ODDs et les RH via [UN Tourisme](#)



Pour être florissant, le tourisme a un besoin crucial de main-d'œuvre compétente et bien formée. Le secteur peut représenter une incitation à investir dans l'éducation et la formation professionnelle et contribuer à la mobilité de la force de travail par des accords transfrontières en matière de qualifications, de normes et de certifications. Plus spécialement, les jeunes, les femmes, les personnes âgées, les populations autochtones et les personnes ayant des besoins particuliers devraient bénéficier de moyens d'éducation du fait que le tourisme détient le potentiel de promouvoir l'inclusivité, les valeurs d'une culture de la tolérance, de la paix et de la non-violence et tous les aspects liés à l'échange et à la citoyenneté à l'échelle mondiale.

---

## ODDs et les RH via [UN Tourisme](#)



Le tourisme peut donner aux femmes les moyens de se prendre en charge de multiples façons, en particulier grâce aux emplois et aux possibilités de génération de revenus qu'il offre dans les entreprises petites et plus grandes de tourisme et d'accueil de visiteurs. Le tourisme étant l'un des secteurs comptant la plus forte proportion de femmes salariées et de femmes chefs d'entreprise, il peut être un moyen pour elles d'exprimer tout leur potentiel, en les aidant à participer pleinement et à exercer des responsabilités dans tous les compartiments de la société.

---

## ODDs et les RH via [UN Tourisme](#)

### 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



Le tourisme est l'un des ressorts de la croissance économique mondiale et représente aujourd'hui 1 emploi sur 11 à travers le monde. Par l'accès qu'ils ouvrent à des possibilités de travail décent dans le secteur du tourisme, le renforcement des compétences et la progression professionnelle sont bons pour la société, et en particulier pour les jeunes et les femmes. La contribution du secteur à la création d'emplois est reconnue dans la cible 8.9 « D'ici à 2030, élaborer et mettre en oeuvre des politiques visant à développer un tourisme durable qui crée des emplois et mette en valeur la culture et les produits locaux ».



## ODDs et les RH via [UN Tourisme](#)



Le tourisme peut être un puissant levier du développement communautaire et réduire les inégalités s'il met à contribution les populations locales et toutes les principales parties prenantes pour son développement. Le tourisme peut être un facteur de régénération urbaine et de développement rural et réduire les déséquilibres régionaux en donnant aux communautés les moyens d'assurer leur prospérité localement. Le tourisme constitue également un moyen efficace pour faire participer les pays en développement à l'économie mondiale.

---

## ODDs et les RH via [UN Tourisme](#)



De par son caractère intersectoriel, le tourisme est capable de renforcer les partenariats public-privé et de mobiliser de multiples parties prenantes aux échelons international, national, régional et local afin d'œuvrer aux fins de la réalisation des objectifs de développement durable et d'autres objectifs communs. De fait, la coopération public-privé et les partenariats public-privé représentent la nécessaire clé de voûte du développement du tourisme, de même qu'une prise de conscience accrue du rôle du tourisme dans l'accomplissement du programme de développement pour l'après-2015.



---

# Le tourisme durable





---

# Qu'est-ce que le tourisme durable ?

“Un tourisme qui tient pleinement compte de ses impacts économiques, sociaux et environnementaux actuels et futurs, répondant aux besoins des visiteurs, de l'industrie, de l'environnement et des communautés d'accueil.”



# Le potentiel du tourisme durable

*« ... la question n'est plus de savoir si le tourisme durable est une solution viable, mais plutôt de savoir jusqu'où nous pouvons aller pour réaliser le plein potentiel du tourisme afin d'apporter des avantages aux communautés locales, de soutenir la croissance verte et les économies, de favoriser l'innovation, de sauvegarder le patrimoine culturel et naturel et de protéger l'environnement. »*

# Pourquoi un tourisme durable et responsable?

- Crise climatique causé par des GES
- Le tourisme est responsable de +/- 10% des GES
- Attentes des clients
- Attentes du personnel
- Coûts associés aux opérations
- Environnement réglementaire
- La volonté de faire mieux

## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE





---

# Commençons...



---

# Global Sustainable Tourism Council (GSTC)

- Élabore et gère les critères du GSTC, fournissant des normes de base mondiales pour les voyages et le tourisme durable
- Fournir des critères pour les destinations et les entreprises touristiques
- N'offre pas de certification - ils fournissent une reconnaissance formelle des normes et une accréditation aux organismes de certification, tels que GreenStep





---

 GreenStep | Sustainable  
Tourism

- 01 | Une plateforme en ligne et un cadre d'évaluation pour les entreprises touristiques
- 02 | Aligné sur les critères du GSTC, les indicateurs de l'OMT et les ODD des Nations Unies



# Gestion durable

*De la planification efficace en durabilité*

Système de gestion durable

Conformité

Bâtiments et infrastructures

Engagement des clients et le personnel

Marketing & communications





# Social & économique

*Assurer des opérations économiques viables et à long terme et des avantages socio-économiques pour tous les intervenants, y compris des possibilités d'emploi et de revenu stables et des services sociaux aux communautés d'accueil, contribuant ainsi à la réduction de la pauvreté.*

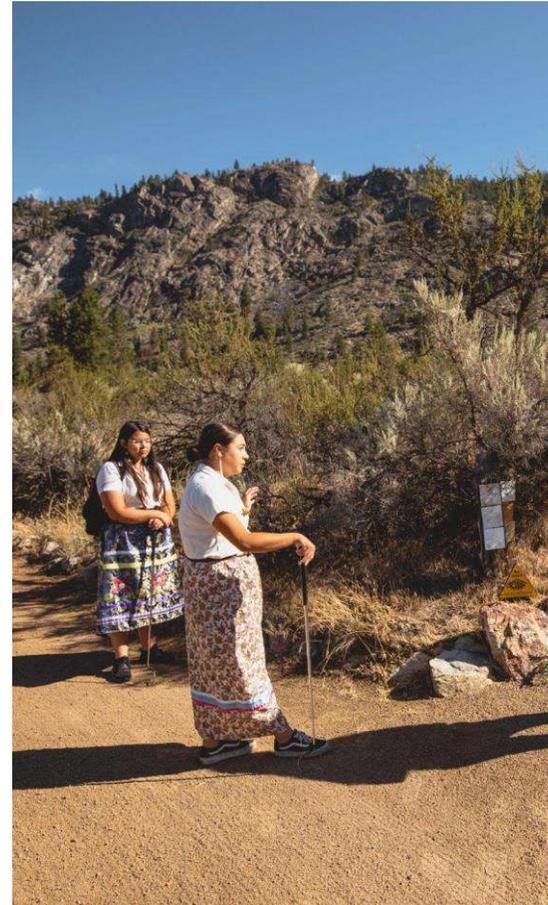
Gestion de la destination/collaboration

Emploi local et droits du travail

Suivi social et économique

Produits éthiques, équitables et locaux

Accessibilité



# Nature & culture

*Respecter l'authenticité socioculturelle des communautés d'accueil, conserver leur patrimoine culturel bâti et vivant et leurs valeurs traditionnelles. Réduire les impacts sur la biodiversité et les paysages.*

Patrimoine culturel

Biodiversité, écosystèmes, paysages



# Environnement

*Assurer des opérations éco-efficaces et transparents.*

Energie

Conservation de l'eau

GMR

Réductions de la pollution

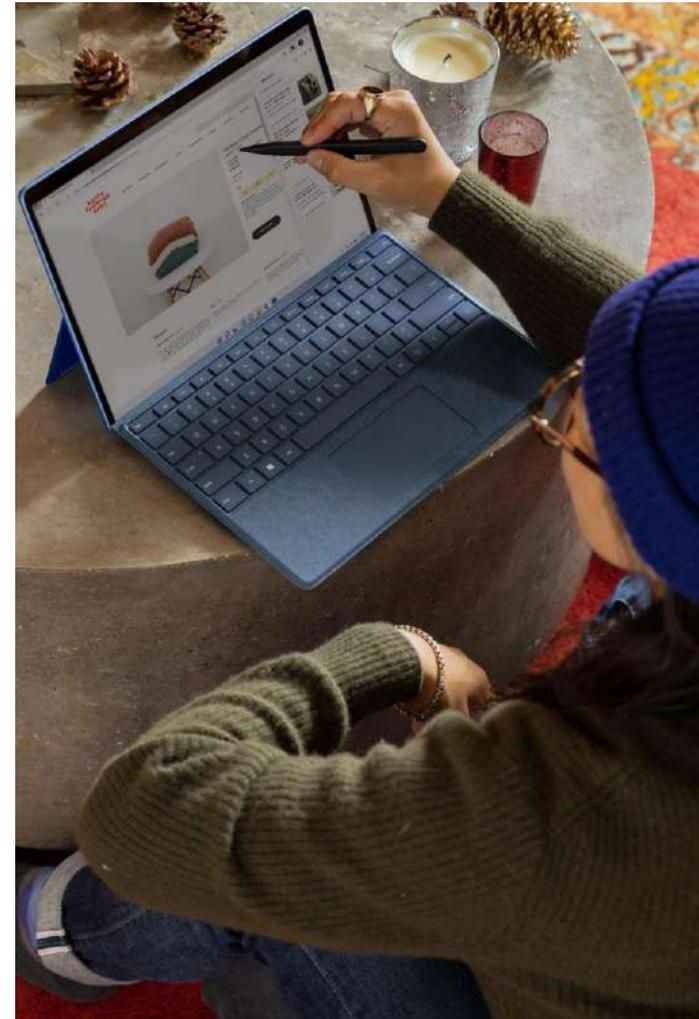
Suivi environnemental



---

# Vision RH durable 101

1. **Créer une équipe de développement durable**
2. **RH et critères GSTC de GreenStep**
3. **Établir d'une base de référence**



---

## Création d'une équipe de développement durable

Invitez des membres de chaque département ou secteur opérationnel à être membres de votre équipe de développement durable.

Engagement de temps prévu :

1 heure par semaine pour agir durablement

1 heure par mois pour se réunir en équipe

Conseil de pro : Assurez-vous que le directeur général ou au moins un cadre supérieur est membre de l'équipe de durabilité.

# Votre équipe de développement durable

Quels rôles choisiriez-vous pour participer à l'équipe de développement durable ?

<u>Personnel à temps plein</u>	<u>Personnel à temps partiel</u>	<u>Membres de la communauté</u>
<p>Propriétaire(s)</p> <p>Gestion</p> <p>Comptabilité/Finances</p> <p>Ressources humaines</p> <p>Entretien/nettoyage</p> <p>Administrateurs</p> <p>Commercialisation</p>	<p>Employés de première ligne</p> <p>Services backend (cuisine, nettoyage, etc.)</p> <p>Travailleurs contractuels</p>	<p>Dirigeants communautaires/élus</p> <p>Organismes communautaires</p> <p>Exploitants/fournisseurs de tourisme</p>

A globe made of blue and green plastic waste, held by many hands. The background is a blurred outdoor scene with mountains and a bright sky.

Comité de tourisme durable – RH Tourisme Canada

# Common Ground

DEPUIS MARS 2022

Tourism **HR**  
Canada



**RH** Tourisme  
Canada



# LES PRIORITÉS DE COMMON GROUND

1

## Alignement avec le mandat

- Alignement sur le mandat principal de l'organisation, qui consiste à **former durablement une main-d'œuvre touristique de premier plan à l'échelle mondiale.**
- Importance de l'intégration des principes de durabilité dans les **activités de développement de la main-d'œuvre.**

2

## Le développement durable en point de mire

Donner la priorité aux efforts visant à promouvoir la durabilité au sein du secteur touristique canadien, en mettant l'accent sur l'engagement de l'organisation à réduire son empreinte carbone, à accroître son implication sociale et à intégrer des pratiques durables dans les initiatives de développement de la main-d'œuvre.

3

## Communications externes

- Optimiser notre réseau diversifié pour rejoindre efficacement les parties prenantes.
- Mettre en évidence l'intégration et la promotion croisée des messages sur ces canaux afin de garantir un impact et un engagement maximums.

4

## Stratégies de communication interne

- Stratégies de communication pour favoriser la collaboration et la diffusion de l'information auprès de la main-d'œuvre.
- L'accent est mis sur le partage des meilleures pratiques, l'information du personnel sur le développement durable et la mise à disposition de sessions de formation et de ressources pour les projets de développement de la main-d'œuvre.

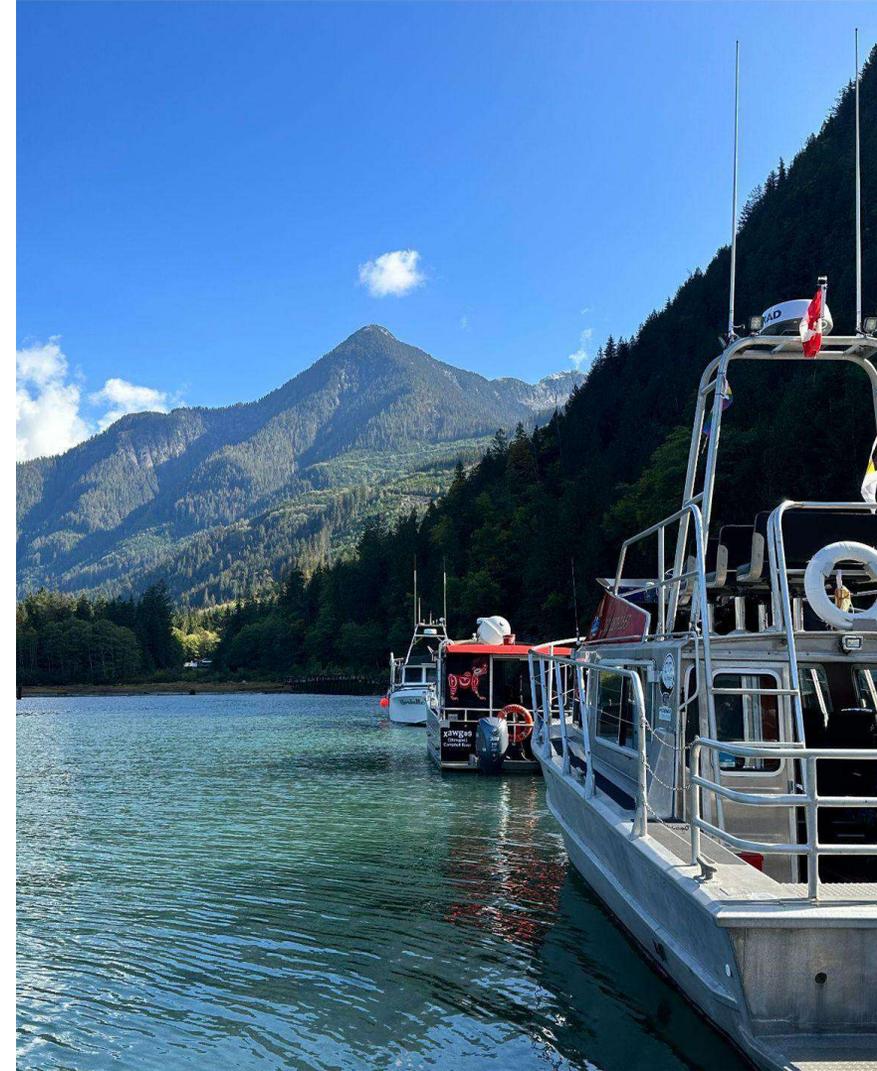
---

# Évaluation de GreenStep et les RH

**Aperçu rapide des questions qui s'appliquent aux pratiques des RH dans les entreprises touristiques et les organisations de gestion de destination (OGD)**

2 évaluations de certification:

- **Entreprises - 87 questions + sous-questions**
- **Destinations - 117 questions + sous-questions**





29. De quelle manière votre entité participe-t-elle à des projets communautaires?

Bénévolat
Dons en argent ou en nature
Don de biens usagés ou inutilisés
Partenariats avec des organisations communautaires
Autre
Nous ne participons à aucun projet communautaire

30. Quels types d'infrastructures et d'initiatives de développement social communautaire votre entité soutient-elle par le biais de contributions en espèces ou en nature aux niveaux local et international?

Sensibilisation et formation
Santé et assainissement
Projets environnementaux (c'est-à-dire la lutte contre les effets du changement climatique)
Autre
Aucune des réponses, nous ne soutenons aucune initiative en matière d'infrastructure ou de développement social

### Reformulation :

29. Comment vous impliquez-vous dans votre communauté ?

30. Quelles causes soutenez-vous ?

	TPE	PME
Exemples d'actions	Bénévolat, dons en argent, en nature ou de biens usagés, partenariats avec des organisations communautaire.	Critères de sélection formalisés pour le choix des causes ou des projets à soutenir, budget dédié au temps de bénévolat.
Exemples de preuves	Documents ou captures d'écran de communications officielles : échanges courriel avec les organismes ou partenaires, lettres d'ententes, reçus de dons, photos d'activités de bénévolat, publications sur les réseaux sociaux, articles de journal.	Politique d'implication communautaire avec les critères de sélection, nombre d'heures de bénévolat prévues au budget, inclusion des actions communautaires dans les rapports annuels : projets, partenariats, dons, bénévolat et résultats obtenus.



36. Votre entité offre-t-elle des opportunités de formation et de sensibilisation internes ou externes pour le personnel, au-delà de l'intégration, afin d'améliorer leurs compétences, leurs connaissances, leur capacité de promotion, etc.?

Oui
Non

### Reformulation :

36. Offrez-vous des opportunités de formations et de développement des compétences de votre personnel?

	TPE	PME
Exemples d'actions	Inscription à des plateformes de formations en ligne avec une variété de cours et de ressources, ateliers internes, participation à des événements liés à l'industrie (conférences, colloques, congrès, etc.).	Programmes de formation formels avec compétences spécifiques, budget dédié à la formation et au développement des compétences, plans de développement individuels, mentorat à l'interne, remboursement des frais de scolarité.
Exemples de preuves	Reçus ou confirmation de paiements pour les inscriptions aux formations ou événements, liste des sujets abordés dans les ateliers internes, capture d'écran des plateformes de formation en ligne et liste des formations suivies.	Document détaillant les programmes de formation en place (objectifs, contenus, etc.), montant du budget alloué à la formation, exemple d'un plan de développement des compétences d'un employé, une description du programme de mentorat à l'interne.



37. Quel pourcentage des employés de votre entité est issu de la communauté locale?

Aucune des réponses
1 – 20 %
21 – 40 %
41 – 60 %
61 – 80 %
81 – 100 %
Nous n'effectuons pas de suivi à ce sujet

38. Quel pourcentage de votre personnel de direction de votre entité est-il issu de la communauté locale?

Aucune des réponses
1 – 20 %
21 – 40 %
41 – 60 %
61 – 80 %
81 – 100 %
Nous n'effectuons pas de suivi à ce sujet

### Reformulation :

37 et 38. Quel pourcentage des employés et des membres de la direction est issu de la communauté locale ? Pour répondre à cette question, vous devez avoir un moyen de le quantifier.

	TPE	PME
Exemples de preuves	Tenir un registre des adresses permanentes du personnel pour connaître le pourcentage d'employés issus de la communauté locale ( <i>nombre d'employés locaux / nombre total d'employés</i> ).	

Un employé « issu de la communauté locale » fait référence à une personne dont le lieu de résidence habituel (permanent) se trouve dans la zone locale. Cela implique qu'il réside à une distance raisonnable (dans la même ville ou non) permettant un trajet quotidien jusqu'au lieu de travail, sans avoir de résidence permanente où cette personne retournera les fins de semaines ou après la saison touristique.



39. De quelles manières votre entité soutient-elle la diversité, l'équité et l'inclusion dans vos normes et pratiques d'emploi, pour prévenir la discrimination fondée sur le genre, l'origine ethnique, la religion, la diversité des capacités, etc.?

Création et application d'une politique sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'égalité des chances pour les résidents locaux, notamment en ce qui concerne les pratiques d'embauche et le lieu de travail

Politique/déclaration écrite affichée sur le site Web ou les offres d'emploi

Assurer l'égalité des chances pour les postes de direction et les promotions internes pour l'ensemble du personnel (y compris les résidents locaux) sans discrimination fondée sur le genre, la race, la religion, les capacités diverses, etc.

Proposer au personnel une formation sur les meilleures pratiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

### Reformulation :

39. Comment la diversité, l'équité et l'inclusion (DÉI) sont-elles intégrées à votre processus d'embauche et dans l'environnement de travail de votre entreprise ?

	TPE	PME
Exemples d'actions	Déclaration de non-discrimination dans les offres d'emploi (voir l'exemple à la diapositive suivante).	Politique officielle de DÉI, formation du personnel sur les préjugés inconscients, formation sur l'embauche inclusive, campagnes de sensibilisation.
Exemples de preuves	Offre d'emploi avec une déclaration de non-discrimination.	Politique de DÉI, liste de formations offertes, captures d'écran ou photos d'une campagne de sensibilisation.



40. Quels aspects de vos normes d'emploi ou de votre politique du travail sont activement mis en œuvre au sein de votre entité?

Prévention contre l'exploitation et le harcèlement commercial, sexuel ou de toute forme*
Égalité des chances
Prévention contre le travail des enfants et le tourisme sexuel
Identification des groupes exposés à la discrimination (c'est-à-dire les enfants, les adolescents, les femmes, les minorités et les autres groupes vulnérables).
Tous les employés reçoivent au minimum un <b>salaire décent</b> **
Soins de santé et sécurité sociale
Un environnement sûr et sécurisé pour les employés et les clients
Diversité/non-discrimination

### Reformulation :

40. Quelles conditions de travail sont activement mises en œuvre au sein de votre entreprise ?

	TPE	PME
Exemples d'actions	Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes (obligation de l'employeur), conformité aux droits et obligations en matière de travail de la CNESST, actions de DÉI mentionnées à la diapositive 20.	Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes (obligation de l'employeur), conformité aux droits et obligations en matière de travail de la CNESST, actions de DÉI mentionnées à la diapositive 20.
Exemples de preuves	Politiques, manuel de l'employé, contrat de travail, documents attestant du respect des normes de la CNESST.	

\* Politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes : obligation réglementaire pour les entreprises de toutes tailles (CNESST)

\*\* Le salaire décent (ou salaire viable) est calculé en fonction du coût de la vie en tenant compte des dépenses principales pour un résident d'une ville ou une région donnée [...]. Il se situe généralement au-dessus du salaire minimum. L'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) a développé un indice pour calculer ce qu'il en coûte réellement pour vivre dignement au Québec. Pour tenir compte des variations régionales, les montants nécessaires à une vie exempte de pauvreté ont été calculés à Montréal, Québec, Gatineau, Sherbrooke, Saguenay, Trois-Rivières et Sept-Îles. **En 2023, l'IRIS estime qu'une personne seule doit compter sur un revenu disponible se situant entre 27 047 \$ (Saguenay) et 37 822 \$ (Sept-Îles) pour vivre dignement.**



46. Quels aspects de la promotion commerciale et des communications de votre entité pour le personnel et les clients répondent aux exigences en matière d'accessibilité pour les personnes ayant diverses capacités (y compris physiques, sensorielles, cognitives et autres), c'est-à-dire que les documents sont disponibles en format audio, visuel ou autre? \*

Offre de sensibilisation/interprétation lors des visites ou sur place
Impression de documents (par exemple, brochure, cartes de visite)
Site Web (niveau A des directives en matière d'accessibilité au contenu Web au minimum) **
Manuels de formation et de sécurité des employés
Système de retour d'information des clients
Autre
Aucune de nos actions en commercialisation et en communication ne répond aux exigences en matière d'accessibilité

47. Votre entité propose-t-elle des activités ou des services destinés aux personnes aux capacités diverses, le cas échéant?

Oui
Non

48. Votre entité fournit-elle des informations sur le niveau d'accessibilité fourni (ou non) pour les clients et le personnel ayant des besoins divers?

Oui
Non

### Reformulation :

46. Vos outils de communication et de promotion respectent-ils les critères de l'accessibilité universelle ?

47. Vos installations et vos services sont-ils accessibles pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles ?

48. Faites-vous la promotion de l'accessibilité de vos installations et de vos services ?

	TPE	PME
Exemples d'actions	Places de stationnement réservées aux personnes handicapées, rampe d'accès et ascenseurs, chambres adaptées (hébergement), signalétique claire (gros caractères, contraste élevé, pictogrammes, etc.), site web minimalement conforme aux normes niveau A du WCAG ( <i>Web Content Accessibility Guidelines</i> ), brochures, cartes et documents dans différents formats.	
Exemples de preuves	Photos des installations accessibles, exemples d'outils de communication et de promotion respectant les critères d'accessibilité universelle, capture d'écran d'une section du site web traitant de l'accessibilité des installations.	

\* Consultez le [Guide d'Accessibilité universelle des outils de communication d'Altergo](#) pour plusieurs idées d'application.

\*\* [Règles pour l'accessibilité des contenus Web \(WCAG\) – vue d'ensemble](#) (utilisez la liste de contrôle de l'accessibilité des contenus internet pour savoir si votre site web respecte les critères du niveau A du standard WCGA)



49. Sur quels aspects de la performance en matière de durabilité sociale votre entité effectue-t-elle un suivi?

Impacts sur la communauté (par exemple, dons de charité, impact ou satisfaction de la communauté à l'égard de votre organisation, etc.)
Impacts à l'international (par exemple, dons de charité, impact, etc.)
Satisfaction des clients (par exemple, retours d'information, taux de retour, etc.)
Statistiques sur les employés (par exemple, salaire de subsistance, taux d'attrition, temps plein versus saisonnier)
Diversité des employés (par exemple, statut socio-économique, origine ou appartenance ethnique, genre, âge, capacités diverses, etc.)
Autre
Aucune des réponses, nous ne mesurons pas la performance en matière de durabilité sociale

Question 32

50. Sur quels aspects de la performance en matière de durabilité économique votre entité effectue-t-elle un suivi?

Pourcentage des achats effectués auprès de fournisseurs locaux (définis comme des fournisseurs privés dont le siège social se trouve à moins de 300 km de votre emplacement)
Pourcentage des achats effectués auprès de fournisseurs durables (c'est-à-dire les fournisseurs qui ont une certification ou un classement en matière de durabilité reconnus)
Pourcentage du personnel issu de la communauté locale
Autre
Aucune des réponses, nous ne mesurons pas la performance dans le domaine de la durabilité en matière d'économie

Question 43

Question 44

Questions 37 et 38

### Reformulation :

49 et 50. Effectuez-vous de manière régulière la collecte de données qualitatives ou quantitatives pour évaluer les impacts sociaux et économiques découlant de vos activités ?

	TPE	PME
Exemples d'actions	Les questions 49 et 50 sont accompagnées d'exemples d'actions.	
Exemples de preuves	Référez-vous aux exemples de preuves proposés aux questions 32, 37,38, 43, 44	

**B. Conformité**

6. Votre entité est-elle au courant de et en conformité avec toutes les lois et réglementations applicables, y compris, mais sans s'y limiter, celles ci-dessous?

Lois et réglementations locales, nationales et internationales, notamment en matière de santé, de sécurité, de travail, d'accessibilité et d'environnement	
Les exigences et les lois en matière de répartition en zones (c'est-à-dire la planification, l'implantation, la conception, la construction, la rénovation, l'exploitation et la démolition) pour les zones protégées et les zones sensibles sur le plan environnemental ou culturel	
Tourisme sur des sites ayant une importance culturelle et patrimoniale	
Lois relatives aux habitats locaux, aux écosystèmes et aux espèces menacées/protégées	
Lois et réglementations relatives à la faune et au bien-être des animaux, y compris les lois sur l'acquisition, la reproduction et la captivité et les normes relatives à l'hébergement, aux soins et à la manipulation des animaux sauvages et domestiques	
Lois et réglementations relatives à l'exploitation, la consommation, l'exposition, la vente et le commerce des espèces sauvages	
Salaire minimum, normes d'emploi et droits du travail	
Les droits des habitants en matière d'établissement, de terres et d'eau, qui n'entraînent pas leur réinstallation involontaire	
L'acquisition de terres, d'eau et de biens dans le respect des droits locaux, communaux et autochtones, y compris leur consentement libre, préalable et éclairé	

**LA SEULE QUESTION OÙ VOUS DEVEZ OBLIGATOIREMENT COCHER TOUTES LES SOUS-QUESTIONS POUR ÊTRE CERTIFIÉ.**

Nul n'est censé ignorer la loi.



**8. Comment les employés de votre entité sont-ils engagés dans le développement continu ou la mise en œuvre de vos efforts en matière de durabilité?**

Nous disposons d'une équipe de durabilité (ou d'un groupe similaire) qui se réunit régulièrement pour examiner et mettre à jour nos objectifs ou actions en matière de durabilité	
Nous examinons régulièrement et communiquons en interne nos objectifs/actions/progrès en matière de durabilité lors des réunions du personnel	
Nous disposons d'un système de retour d'information des employés sur nos efforts en matière de durabilité	
Nous incluons nos pratiques en matière de durabilité dans le programme d'intégration/d'orientation des nouveaux employés	
Nous proposons des programmes de récompense des employés ou des incitations à la rémunération	
Autre	
S.O., notre entité n'a pas d'employés	
Aucune des réponses, nos employés ne sont pas engagés dans nos efforts de durabilité	

**11. Quels aspects de la durabilité le programme d'engagement/de formation des employés de votre entité inclut-il?**

Environnemental	
Social ou communautaire	
Culture ou patrimoine	
Économique/financier	
Qualité du service ou expérience	
Diversité et droits humains	
Gestion de la santé et de la sécurité	
Gestion du risque et de crises	
S.O., notre entité n'a pas d'employés	
Aucune des réponses, les programmes d'engagement/formation de nos employés n'incluent pas la durabilité	



# Mesurez votre base de référence

L'une des mesures de durabilité les plus importantes que votre organisation peut prendre est de mesurer d'où vous partez.

## **Les lignes de base sont un aperçu du rendement actuel**

- Comprendre votre point de départ
- Quantifiez et suivez l'impact de vos actions
- Validez vos allégations marketing avec des données

---

# Engagement en tourisme durable 2030

Un mouvement mondial d'individus,  
d'entreprises et d'organisations au sein de  
l'industrie du tourisme et de l'hôtellerie



- Trois étapes faciles:
  1. Engagez-vous publiquement à mesurer et à améliorer votre performance en matière durabilité d'ici 2030
  2. Soyez reconnu comme signataire de l'Engagement
  3. Complétez une évaluation Tourisme durable pour commencer à mesurer votre performance
- Possibilité gratuite d'initier votre parcours de développement durable et de bénéficier potentiellement de :
  - Réduire des coûts
  - Répondre à la demande des consommateurs
  - Attirer et retenir des employés engagés
  - Agir pour le climat

# Engagement en tourisme durable 2030

Tourisme RH Canada a pris l'Engagement!

- Retour sur l'expérience
- Avancées sur le score préliminaire

Your Potential Grading:		Your Score: 61%		
SILVER		Platinum: 90 - 100 % Gold: 75 - 89 % Silver: 55 - 74 % Bronze: 35 - 54 %		
Section	Measure	Points Scored	Points Available	%
<b>Management</b>		<b>35</b>	<b>48</b>	<b>73%</b>
A.	Sustainability Management System	8	10	79%
B.	Compliance	5	5	100%
C.	Employee Engagement	7	7	98%
D.	Guest Engagement	2	8	25%
E.	Marketing and Communication	5	7	76%
F.	Building and Infrastructure	4	7	57%
G.	Destination Management	4	4	100%
<b>Social &amp; Economic Impacts</b>		<b>31</b>	<b>40</b>	<b>78%</b>
H.	Community Support and Infrastructure Projects	6	9	63%
I.	Local Employment and Labour Rights	7	7	95%
J.	Ethical, Fair Trade, and Local Products	10	14	71%
K.	Accessibility	6	6	97%
L.	Social and Economic Monitoring	3	4	80%
<b>Natural &amp; Cultural Interactions</b>		<b>9</b>	<b>22</b>	<b>41%</b>
M.	Cultural Heritage	6	14	44%
N.	Biodiversity, Ecosystems, and Landscapes	3	8	35%
<b>Environmental Impacts</b>		<b>27</b>	<b>58</b>	<b>47%</b>
O.	Energy Conservation	7	13	54%
P.	Water Conservation	2	10	23%
Q.	Solid Waste	9	12	77%
R.	Minimizing Pollution	8	21	38%
S.	Environmental Monitoring	0	2	20%
<b>TOTAL</b>		<b>102</b>	<b>168</b>	<b>61%</b>



---

# Partager et célébrer votre parcours en matière de durabilité des RH





# Communications internes

- Organisez un événement de célébration d'équipe.
- Organisez une journée de bénévolat.
- Fournir une formation sur les politiques de durabilité et les progrès à tout le personnel en place.
- Affichez les détails de votre plan d'action dans les zones de rassemblement du personnel.
- Ajoutez des mises à jour sur la durabilité aux ordres du jour des réunions de votre équipe et aux rapports annuels / trimestriels.
- Rédiger un paragraphe pour inclure la durabilité dans les offres d'emploi et les fonctions dans les descriptions de poste.
- Mettez à jour votre manuel de l'employé et votre processus d'intégration pour vous assurer que toutes les politiques ou pratiques liées à la durabilité sont incluses.
- Publier un rapport ou une mise à jour annuel ou trimestriel sur le développement durable.



# Communications externes

- ❑ Créez une page à propos de la durabilité sur votre site Web, détaillant vos objectifs, cibles, plans d'action, politiques et initiatives de durabilité.
- ❑ Publiez un rapport annuel ou trimestriel sur le développement durable qui comprend les progrès réalisés vers l'atteinte de vos objectifs d'intendance responsable et toute nouvelle initiative.
- ❑ Intégrer la durabilité dans les communications externes et les activités de marketing régulières telles que les sites Web, les bulletins d'information, les médias sociaux, la publicité, etc.
- ❑ Publiez les détails de votre parcours et les possibilités d'engagement, comme l'ajout d'un code QR dans un sondage auprès des clients, dans les zones réservées aux visiteurs (par exemple, les espaces communs, le site Web, les chambres, etc.).
- ❑ Poser sa candidature pour obtenir des prix ou une certification pour que vos réalisations en matière de développement durable soient officiellement reconnues.



# Conclusion





---

## Anecdote personnelle...

En créant notre organisation durable à Destination Sherbrooke, j'ai appris une leçon importante :

« Une organisation durable exige trois choses : une équipe de direction qui veut être durable, du personnel qui peut opérationnaliser la durabilité et des ressources adéquates pour être durable. »

Le plus grand défi en matière de RH et de durabilité au Canada aujourd'hui...

---

# Questions?

William Hogg : [william@greenstep.ca](mailto:william@greenstep.ca)

