



**Célébrant 30 ans**  
Bâtir une main-d'œuvre résiliente,  
compétitive et inclusive

**labour**  
market  
**forum**



**forum** sur le  
marché du  
**travail**

2023



Government  
of Canada

Gouvernement  
du Canada



## AUJOURD'HUI

**TENDANCES EN MAIN-D'ŒUVRE**

**TRANSFORMATION DE LA  
CULTURE DE RÉMUNÉRATION**

**NOUVELLE MAIN-D'ŒUVRE**

**STRATÉGIE FÉDÉRALE**

**STRATÉGIE SUR L'IMMIGRATION**

## DEMAIN

**MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHONE**

**PRATIQUES DES EMPLOYEURS**

**L'ÉCOSYSTÈME DE  
LA MAIN-D'ŒUVRE**

**RENFORCER LA LICENCE SOCIALE**

**DES PERSONNES ET DES  
COMMUNAUTÉS**

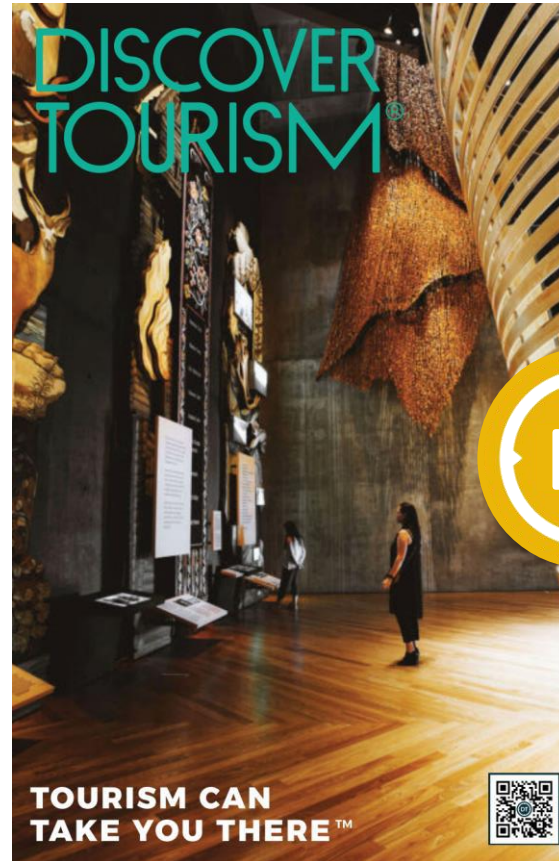


# EXPLOREZ LE TOURISME<sup>MC</sup>




DISCOVER TOURISM<sup>®</sup>

**Employer Compass Series**  
Trusted tips on leading strong, successful, motivated teams.



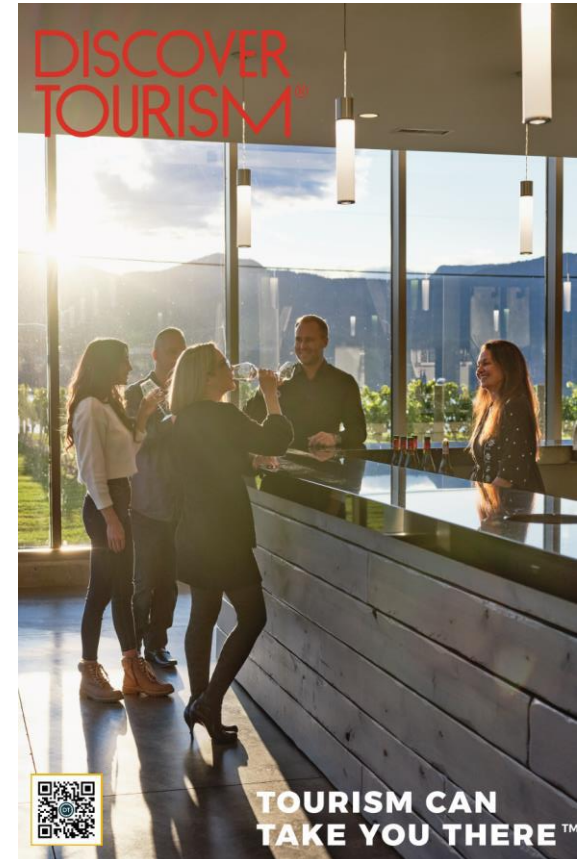

DISCOVER TOURISM<sup>®</sup>

**TOURISM CAN TAKE YOU THERE<sup>™</sup>**




DISCOVER TOURISM<sup>®</sup>

**TOURISM CAN TAKE YOU THERE<sup>™</sup>**



DISCOVER TOURISM<sup>®</sup>

**TOURISM CAN TAKE YOU THERE<sup>™</sup>**




**LE TOURISME VOUS EMMÈNERA LOIN<sup>MC</sup>**



**Labour Market Information**

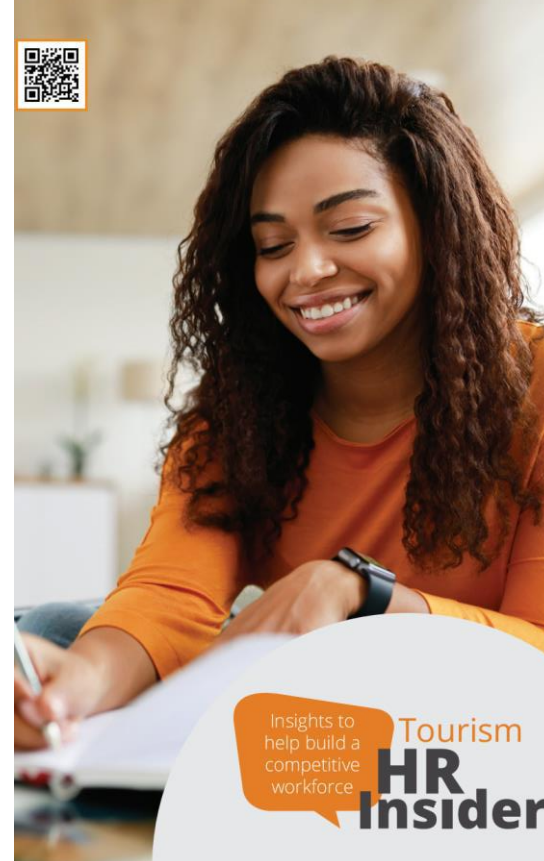
Access the latest insights on the tourism workforce across Canada.

Tourism HR Canada RH Tourisme Canada



**emerit**  
by Tourism HR Canada

Canada's best online tourism and hospitality training.



Insights to help build a competitive workforce

**Tourism HR Insider**



**propel**  
Launching Careers in Tourism  
POWERED BY TOURISM HR CANADA



**#LMF2023**  
**@TourismHRCanada**

**#FMT2023**  
**@TourismHRCanada**



# L'AVENIR, C'EST MAINTENANT :

TENDANCES EN MAIN-D'ŒUVRE



# TENDANCES

## MAIN-D'OEUVRE ET EMPLOI



**Les  
employés,  
c'est fini?**

**Transition  
rapide des  
compé-  
tences**

**Le capital  
humain et  
l'effort  
commu-  
nautaire**

**L'essor de  
l'égalité  
sociale et  
de l'équité**

**Priorité à la  
santé  
mentale et  
au bien-  
être**



# Notre défi



1 **Enjeux structurels et systémiques touchant la main-d'œuvre**

**Faible nombre de travailleurs**

**Inadéquation des compétences**

**Mobilité, obstacles à l'emploi**



2 **Politiques et pratiques institutionnelles**

Gouvernements **provinciaux et fédéral**

Systemes d'éducation **publics et privés**

Pratiques des employeurs **en matière de RH**



3 **Responsabilité à l'égard de l'image**

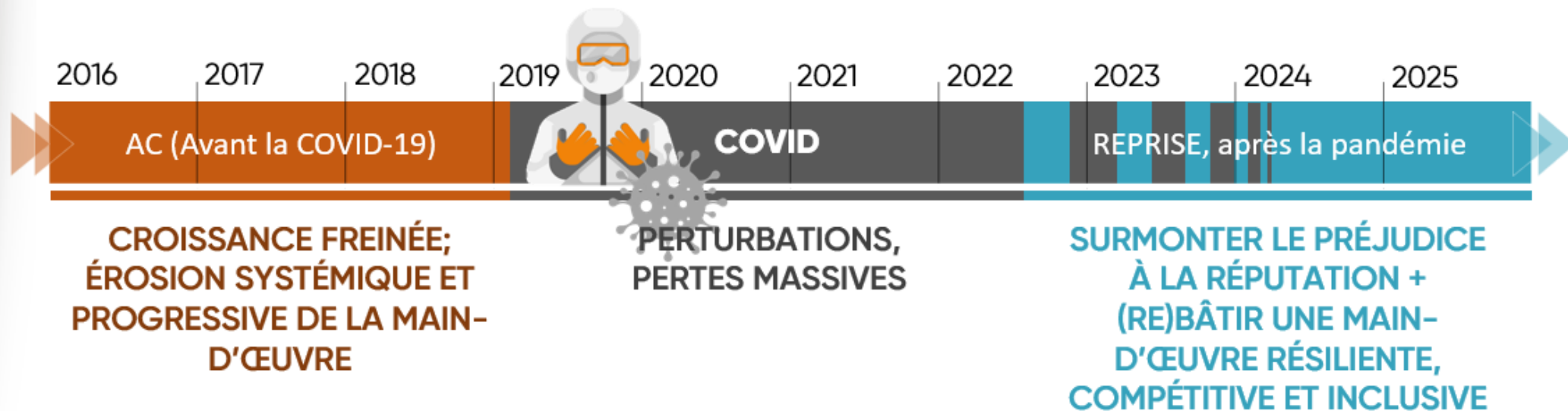
**Emplois dévalués et sentiment public à l'égard**

**du secteur de plus en plus préjudiciable**

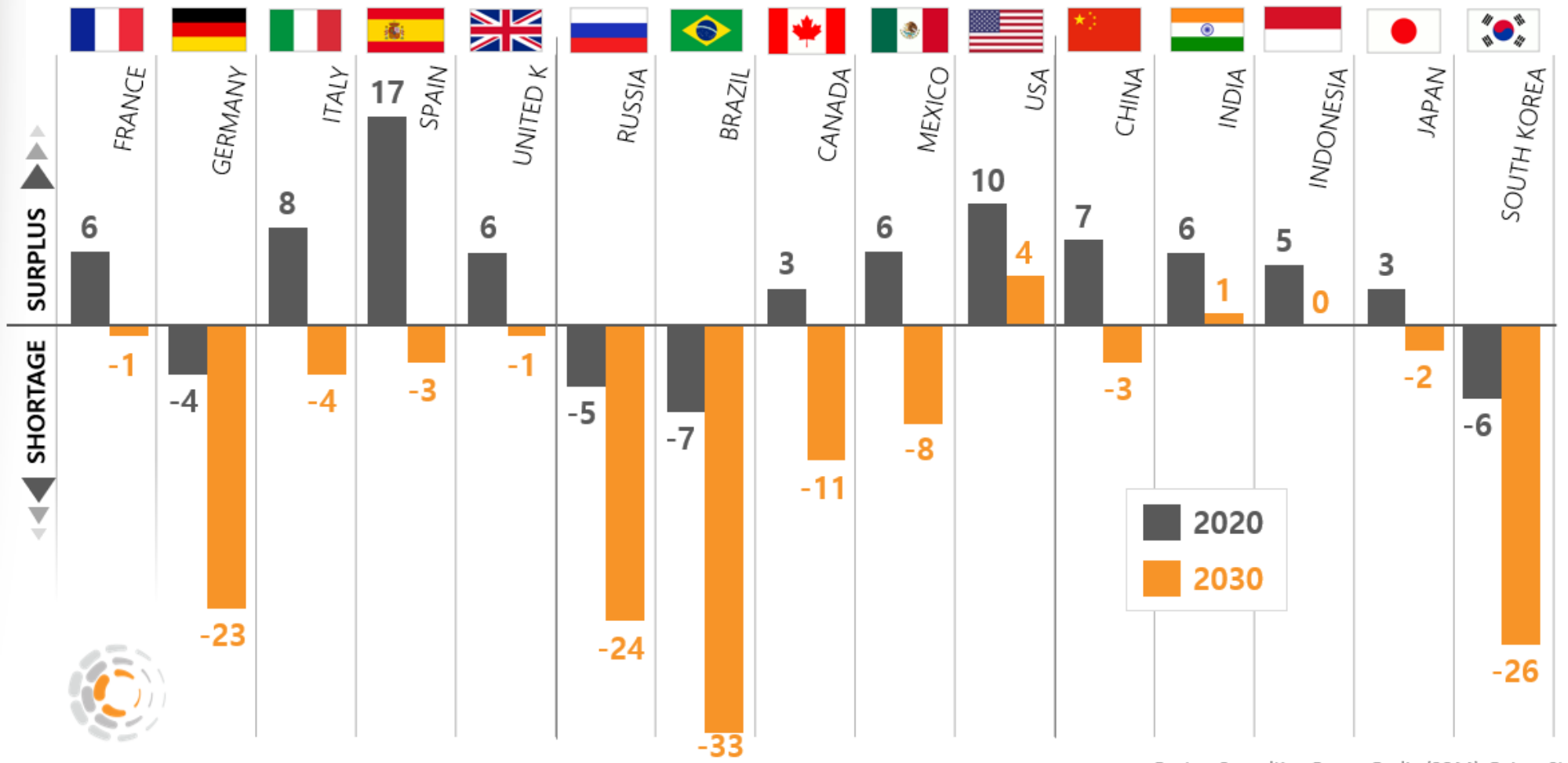
**Préjudice à la réputation maintenu et amplifié**



# Le problème n'est pas nouveau, mais il s'est aggravé



# Global Workforce Crisis > Labour Shortage/Surplus



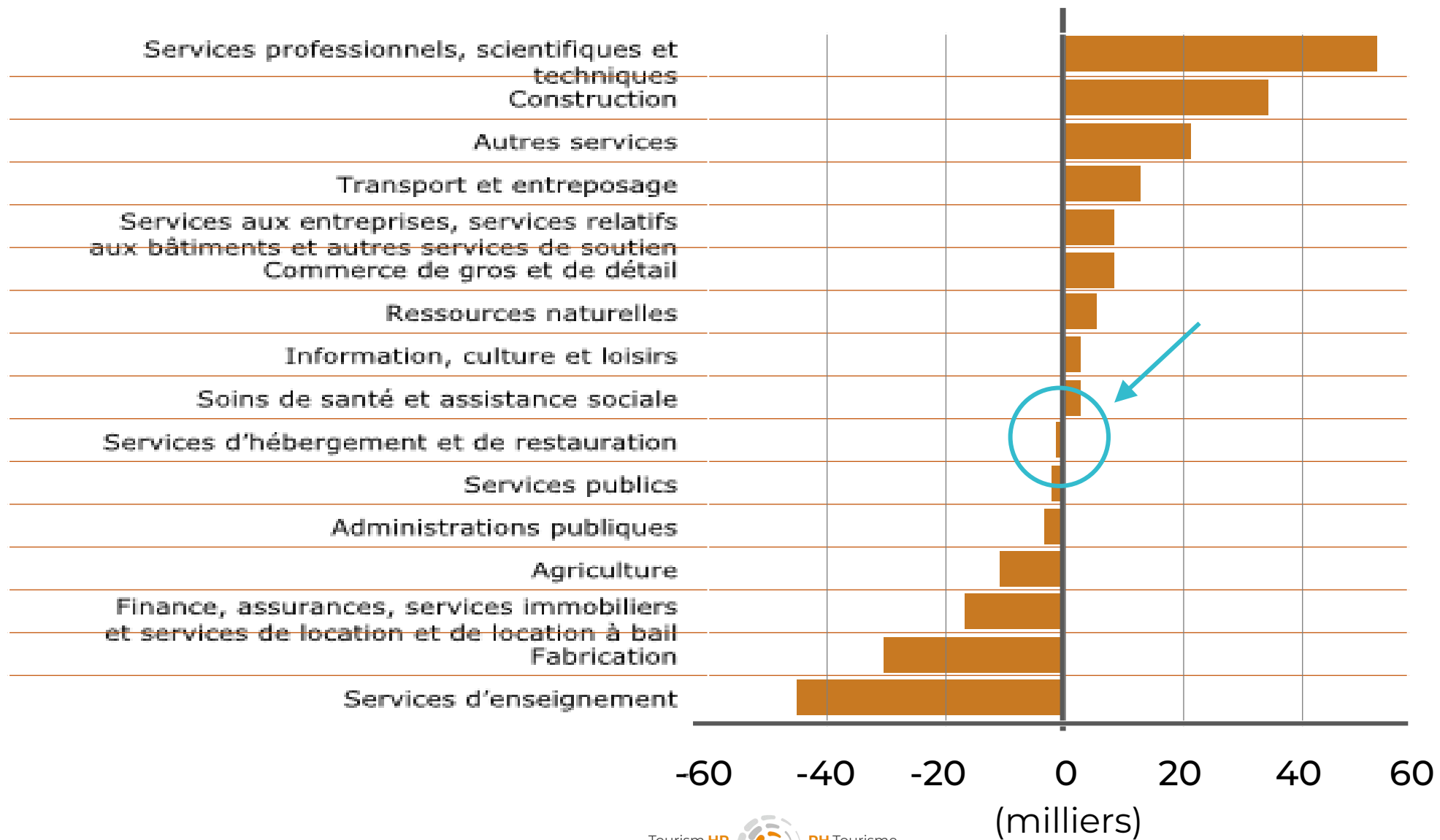
SEPTEMBER  
OTTAWA  
2022



Boston Consulting Group, Berlin (2014): Rainer Strack

# Enquête de main-d'œuvre du mois d'août

## VARIATION DE L'EMPLOI (CANADA)





# LA TRANSFORMATION DE LA CULTURE DE RÉMUNÉRATION :

TRANSFORMER LES COÛTS EN INVESTISSEMENTS

# LE CAPITAL HUMAIN EN TANT QU'ACTIF

## **Valoriser et reconnaître les talents**



Profit → Objectif

Politique d'entreprise → Responsabilité sociale

Autonomie → Écosystème

Employés and emplois → Les personnes, le travail et les compétences

La main-d'œuvre comme une dépense → La main-d'œuvre comme actif

Indicateurs financiers rétrospectifs → Indicateurs de valeur prospectifs

Trimestrielle → Générationnel



# BÂTIR LA NOUVELLE MAIN-D'ŒUVRE

1

Archétypes  
d'emplois

EVAN HAZENBERG

2

Main-d'œuvre  
mixte

ISABELLE DE BRUYN

3

Compétences au  
lieu d'emplois

PHILIP MONDOR



# Discussion: Archétypes d'emplois

## FEUILLE DE TRAVAIL

JOUR 1 – 11h00

JOUR  
1

11 h | DISCUSSION DE GROUPE No 1

## Archétypes d'emplois

1 Quels sont certains des avantages et des inconvénients de cette approche de réflexion à propos de la main-d'œuvre?

AVANTAGES

INCONVÉNIENTS

2 Selon vous, qui a été exclu de cet ensemble d'archétypes? Comment qualifieriez-vous leurs motivations et leurs priorités?

3 Comment peut-on tirer parti de ce point de vue sur les travailleurs pour attirer les employés provenant de bassins de talents inexploités?

- 1 **Quels sont certains des avantages et des inconvénients** de cette approche de réflexion à propos de la main-d'œuvre?
- 2 **Selon vous, qui a été exclu** de cet ensemble d'archétypes? Comment qualifieriez-vous leurs motivations et leurs priorités?
- 3 Comment peut-on tirer parti de ce point de vue sur les travailleurs pour attirer les employés provenant de bassins de talents inexploités?
- 4 **Quelles recherches supplémentaires** RH Tourism Canada devrait-elle accomplir?

labour  
market  
forum



forum sur le  
marché du  
travail

# Discussion: Main-d'œuvre mixte

## FEUILLE DE TRAVAIL

JOUR 1 – 11h00

JOUR

1

11 h | DISCUSSION DE GROUPE No 2

### Main-d'œuvre mixte

1 Quels sont quelques-uns des défis auxquels les exploitants sont confrontés dans la gestion d'une main-d'œuvre mixte? Quelles sont les mesures de soutien nécessaires?

2 Comment la technologie peut-elle aider avec le recrutement et la gestion des travailleurs de l'extérieur du secteur du tourisme?

3 De quelles façons une main-d'œuvre mixte peut-elle rendre le tourisme plus accessible pour les travailleurs provenant de bassins de talents inexploités?

- 1 Quels sont quelques-uns des **défis auxquels** les exploitants sont confrontés dans la gestion d'une main-d'œuvre mixte?
- 2 **Comment la technologie peut-elle aider** avec le recrutement et la gestion des travailleurs de l'extérieur du secteur du tourisme?
- 3 **De quelles façons une main-d'œuvres mixte peut-elle rendre le tourisme plus accessible** pour les travailleurs provenant de bassins de talents inexploités?

# Discussion: Compétences au lieu d'emplois

## FEUILLE DE TRAVAIL

JOUR 1 – 11h00

JOUR  
1

11 h | DISCUSSION DE GROUPE No 3

### Compétences au lieu d'emplois

1 Quelles sont quelques-unes des conséquences opérationnelles que présente le fait de s'écarter des « emplois » et de se rapprocher des « compétences » dans le secteur du tourisme? (p. ex., pour les pratiques liées aux RH, la formation et l'éducation, la planification des activités...)

2 Comment la technologie peut-elle aider les exploitants à s'adapter au fait de disposer d'équipes plus petites? Quelles sont les implications relatives aux compétences de cette mesure?

3 Comment cette transformation peut-elle rendre le tourisme plus accessible pour les travailleurs provenant de bassins de talents inexploités?

- 1 **Quelles sont quelques-unes des conséquences opérationnelles** que présente le fait de s'écarter des « emplois » et de se rapprocher des « compétences » dans le secteur de tourisme?
- 2 **Comment la technologie peut-elle aider** les exploitants à s'adapter au fait de disposer d'équipes plus petites? Quelles sont les implications relatives aux compétences de cette mesure?
- 3 **Comment cette transformation peut-elle rendre le tourisme plus accessible** pour les travailleurs de bassins de talents inexploités?

# DES COMPÉTENCES PLUTÔT QUE DES EMPLOIS

Répondre à l'évolution rapide de la dynamique de la main-d'œuvre



## Marché du travail dynamique et fluide

- Influence de la numérisation
- Modèles de travail hybrides
- Travailleurs indépendants/travailleurs occasionnels/travailleurs temporaires

## Les compétences, *nouvelle* monnaie d'échange sur le marché du travail

- S'adapter en permanence aux réalités nouvelles et émergentes
- Recrutement/embauche axés sur les compétences
- Accent mis sur la diversité, l'inclusion, l'équité et l'accès

## Réforme de l'éducation et de la formation

- Le rôle croissant des entreprises dans l'éducation formelle et les diplômes
- Prolifération de nouvelles formes de diplômes

# DES COMPÉTENCES PLUTÔT QUE DES EMPLOIS

## MOTEUR DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE



V.1  
Lancement  
OCT

- Communiquer les attentes en matière d'emploi
- Évaluer les candidats
- Créer des offres d'emploi et des guides d'entrevue
- Élaborer des plans de développement de carrière
- Mesurer la performance des employés
- Comblers les lacunes en matière de performances
- Élaborer des programmes de formation

emerit<sup>®</sup>.ca



# DÎNER

**Célébrant 30 ans**

Ensemble, bâtir une main-d'œuvre  
résiliente, compétitive et inclusive

Tourism **HR**  
Canada



**RH** Tourisme  
Canada



# Belong

Building **IDEAL** Workplaces

POWERED BY TOURISM HR CANADA



# Ensemble

Créer votre espace de travail **IDÉAL**

ACTIVÉ PAR RH TOURISME CANADA

L'initiative Ensemble renforcera la capacité du secteur touristique à offrir des lieux de travail inclusifs, diversifiés, équitables, accessibles et reconnus.

The Belong initiative will strengthen tourism's capacity to offer inclusive, diverse, equitable, accessible, leading workplaces.



Government  
of Canada

Gouvernement  
du Canada

Tourism  
Canada



RH  
Canada

Tourisme  
Canada



# STRATÉGIE FÉDÉRALE POUR LA CROISSANCE DE TOURISME :

PERSPECTIVES DES LEADERS NATIONAUX DE L'INDUSTRIE





**BETH POTTER**

ASSOCIATION DE  
L'INDUSTRIE TOURISTIQUE  
DU CANADA



**SUSIE GRYNOL**

ASSOCIATION DES  
HÔTELS DU CANADA



**KEITH HENRY**

ASSOCIATION TOURISTIQUE  
AUTOCHTONE DU CANADA



**RICHARD  
ALEXANDER**

RESTAURANTS  
CANADA

**T1**

Réflexion générale sur la nouvelle Stratégie fédérale pour la croissance du tourisme et la façon dont la stratégie aidera à répondre aux questions liées à la main-d'œuvre

**T2**

Réflexions sur le travail que votre organisation accomplit sur les questions relatives à la main-d'œuvre



# STRATÉGIE SUR L'IMMIGRATION LIÉE AU TOURISME :

PLAIDOYER ET ACTION

# LIÉE À LA MAIN-D'ŒUVRE

## Objectif stratégique

Bâtir un approvisionnement fiable de travailleurs immigrants pour répondre à une demande soutenue



**Optimisation des volets existants :**  
fédéral, provincial,  
territorial

**Mise en œuvre d'un nouveau volet d'immigration liée au tourisme spécialisé**

### MAIN-D'ŒUVRE DU TOURISME **CARREFOUR DE L'IMMIGRATION**

- Éclairer la politique et la représentation
- Bâtir des partenariats et la capacité
- Contribuer aux efforts de recherche ciblés et prodiguer des conseils relativement à ceux-ci

- Coordination
- Collaboration
- Cohérence
- Responsabilité

POLITIQUE SUR L'IMMIGRATION  
**LIÉE À LA MAIN-D'ŒUVRE**

CONCENTRATION ET CAPACITÉ ACCRUES



Document de  
politique



**TALENT BEYOND  
—BOUNDARIES—**

Protocole d'entente



**The Conference  
Board of Canada**

Centre for Business  
Insights on  
Immigration

Sommet de  
l'immigration



**Government  
of Canada**

**Gouvernement  
du Canada**

Immigration, Réfugiés et  
Citoyenneté Canada

Emploi et Développement  
social Canada

Industrie, Science et  
Développement économique

PROPOSITIONS DE  
FINANCEMENT

CONSULTATIONS

COMITÉ CONSULTATIF DU  
SOUS-MINISTRE

# RECOMMANDATIONS POLITIQUES

LES CIBLES

LES PROCESSUS ET LES  
OPÉRATIONS

LES MESURES VISANT DES PAYS  
SPÉCIFIQUES

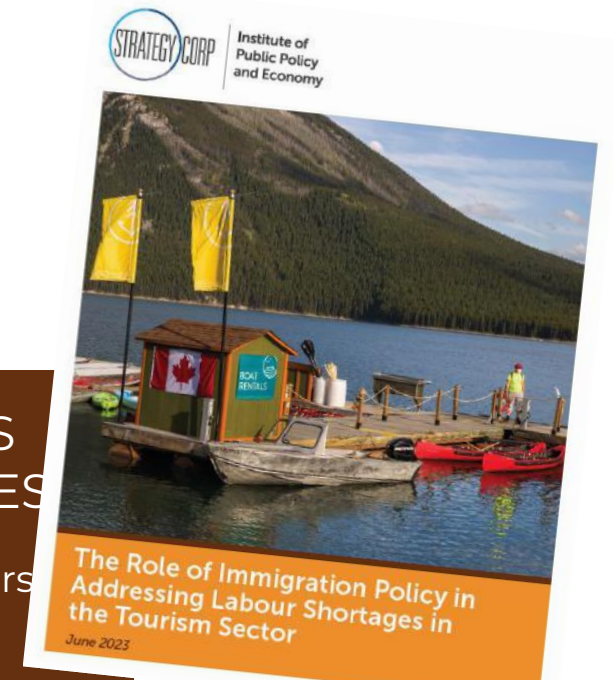
PROGRAMMES POUR CERTAINES  
RÉGIONS DU CANADA

Mesures collectives *non*  
*contraignantes*

PROGRAMMES ET FILIÈRES  
D'IMMIGRATION SPÉCIFIQUES

- Programme des travailleurs étrangers temporaires
- Mesures et programmes visant les jeunes
- Programme des candidats des provinces ou des territoires
- Relancer le programme Destination Emploi

Mesures ciblées spécifiques  
au secteur du tourisme



**Filière dédiée  
au tourisme**  
(Voie  
permanente)

# POLITIQUES DE MAIN-D'OEUVRE IMMIGRATION

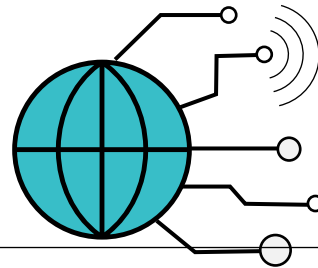
## DÉFIS EN MATIÈRE DE PROGRAMMES ET DE POLITIQUES



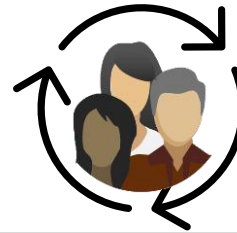
PRIORITÉS  
FÉDÉRALES,  
PROVINCIALES/  
TERRITORIALES



IMMIGRATION VS  
DIRECTIVES SUR  
LA POLITIQUE DE  
L'EMPLOI



LACUNES  
ADMINISTRATIVES  
ET TECHNOLO-  
GIQUES POUR  
RÉPONDRE AUX  
NOUVELLES  
DEMANDES



PROJETS  
NÉCESSITANT DES  
PARTENARIATS  
MULTIPLES, UNE  
COORDINATION



LE MANQUE DE  
RESSOURCES  
DÉDIÉES ET  
SOUTENUES



MANQUE DE  
PRIORITÉ POUR  
LES EMPLOIS  
DANS LE  
SECTEUR DU  
TOURISME

# POLITIQUES DE MAIN-D'OEUVRE IMMIGRATION

## **DÉFIS** EN MATIÈRE DE PROGRAMMES ET DE POLITIQUES

1

Voies  
coordonnées  
régionales et  
sectorielles  
améliorées

2

Attraction et  
maintien en  
poste dans les  
communautés  
rurales, rôles des  
partenaires dans  
la société

3

Nouvelles  
normes de  
service,  
numérisation;  
simplifier les  
voies

4

Cadre de  
gestion des  
crises

5

Examen des  
politiques;  
modèle des  
« partenaires de  
confiance »

# STRATÉGIE SUR L'IMMIGRATION LIÉE AU TOURISME :

PLAIDOYER ET ACTION

## CHANGEMENTS DANS LA POLITIQUE FÉDÉRALE EN MATIÈRE D'IMMIGRATION

MINISTRE MARCO MENDICINO

20 novembre 2019 – 26 octobre 2021

MINISTRE SEAN FRASER

26 octobre 2021 – 26 juillet 2023

| 2020 |   |   |   |   | 2021 |   |   |   |   | 2022 |   |   |   |   | 2023 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| A    | S | O | N | D | J    | F | M | A | M | J    | J | A | S | O | N    | D | J | F | M | A | M | J | J | A |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 1    |   |   |   |   |      |   | 2 |   |   |      |   |   |   |   |      |   |   |   | 4 | 6 |   |   |   | 8 | 9 | 10 | 11 | 15 | 16 | 18 | 21 | 26 | 27 | 36 | 41 | 45 |    |    |
|      |   |   |   |   |      |   | 3 |   |   |      |   |   |   |   |      |   |   |   | 5 | 7 |   |   |   |   |   |    |    |    | 12 |    | 17 | 19 | 22 |    | 28 | 37 | 42 | 46 |
|      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    | 13 |    |    |    | 20 | 23 |    | 29 | 38 | 43 |    |    |
|      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    | 14 |    |    |    |    | 24 |    | 30 | 39 | 44 |    |    |
|      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    | 25 |    | 31 | 40 |    |    |    |
|      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    | 32 |    |    |    |    |
|      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    | 33 |    |    |    |    |
|      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    | 34 |    |    |    |    |
|      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    | 35 |    |    |    |    |

**5** ■ **Bénéficiaire directement** au tourisme

**9** ■ **Pourrait avoir des avantages directs**, avec des modifications qui s'appliquent au tourisme

**31** ■ **Bénéfices indirects** pour le tourisme

**1** ■ **Préjudiciable** au tourisme

**46**



# EMBAUCHER DES TALENTS INTERNATIONAUX

## INFOGRAPHIE



1. Programme de mobilité internationale (PMI)
2. Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)
3. Expérience internationale Canada (EIC)
4. Bassin de travailleurs canadiens formés à l'étranger
5. Le tirer parti des programmes d'immigration



# PAROLES DE SAGE :

SOLUTIONS ET ACTIONS COLLECTIVES RECOMMANDÉES

# Discussion: Solutions et actions collectives recommandées

JOUR 1, 3:30 PM

JOUR

1

3h30 | PAROLES DE SAGES

## Solutions et actions collectives recommandées

1 Quelles sont les priorités de votre sous-secteur que Tourisme RH Canada devrait aborder (travailleurs saisonniers, logement, etc.) ?

2 Quelles approches collaboratives pourraient favoriser l'innovation pour répondre à ces besoins ?

- 1 **Quelles sont les priorités** de votre sous-secteur que Tourisme RH Canada devrait aborder (travailleurs saisonniers, logement, etc.) ?
- 2 **Quelles approches collaboratives** pourraient favoriser l'innovation pour répondre à ces besoins ?
- 3 **Quelles recherches supplémentaires RH Tourisme Canada devrait-elle accomplir** pour mieux comprendre cette dimension de la main-d'œuvre en tourisme ?

Tourism **HR**  
Canada



**RH** Tourisme  
Canada

**labour**  
market  
**forum**



**forum** sur le  
marché du  
**travail**



## HIER

- TENDANCES EN MAIN-D'ŒUVRE
- TRANSFORMATION DE LA CULTURE DE RÉMUNÉRATION
- NOUVELLE MAIN-D'ŒUVRE
- STRATÉGIE FÉDÉRALE
- STRATÉGIE SUR L'IMMIGRATION

## AUJOURD'HUI

**MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHONE**

**PRATIQUES DES EMPLOYEURS**

**L'ÉCOSYSTÈME DE  
LA MAIN-D'ŒUVRE**

**RENFORCER LA LICENCE SOCIALE**

**DES PERSONNES ET DES  
COMMUNAUTÉS**





# CADRE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE :

ORGANISER LES DIFFÉRENCES PIÈCES DU PUZZLE

**INDIGENOUS**  
TOURISM ASSOCIATION OF CANADA



ASSOCIATION TOURISTIQUE  
**AUTOCHTONE**  
DU CANADA



**KEITH HENRY**  
Président et  
Directeur-général



**SAMANTHA BRADLEY**  
Gestionnaire de la  
mobilisation provinciale  
et territoriale



**TERI LEE ISAAC**  
Tutchone Tours  
Yukon



**WYATT DALEY**  
Wapusk  
Adventures  
Manitoba



**KRISTEN HICKEY**  
Gros Morne  
Adventures  
Newfoundland and  
Labrador



# Discussion: Cadre de développement de la main-d'œuvre autochtone

JOUR 2 – 9h

JOUR

2

9h | ORGANISER LES DIFFÉRENTES PIÈCES DU PUZZLE

## Cadre de développement de la main-d'œuvre autochtone

- 1 Quel type de recherche devrait-on faire pour soutenir le développement de la main-d'œuvre autochtone?
- 2 Quelles approches et ressources ont été utiles pour intégrer les Autochtones dans les opérations touristiques non-autochtones? Quelles sont les lacunes?

- 1 **Quel type de recherche** devrait-on faire pour soutenir le développement de la main-d'œuvre Autochtone?
- 2 **Quelles approches et ressources ont été utiles** pour intégrer les Autochtones dans les opérations touristiques non-Autochtones?
- 3 **Comment les organisations Autochtones et non-Autochtones peuvent-elles collaborer** pour répondre aux besoins de main-d'œuvres dans le développement de nouveaux produits touristiques?



# EMPLOYEURS ET PRATIQUES « IDÉALES »



# Belong

Building **IDEAL** Workplaces

POWERED BY TOURISM HR CANADA



# Ensemble

Créer votre espace de travail **IDÉAL**

ACTIVÉ PAR RH TOURISME CANADA

L'initiative Ensemble renforcera la capacité du secteur touristique à offrir des lieux de travail inclusifs, diversifiés, équitables, accessibles et reconnus.

The Belong initiative will strengthen tourism's capacity to offer inclusive, diverse, equitable, accessible, leading workplaces.



Government  
of Canada

Gouvernement  
du Canada

Tourism **HR**  
Canada



**RH** Tourisme  
Canada

# EMPLOYEURS ET PRACTIQUES « IDÉALES »

1

Santé mentale en milieu du travail

2

Dépenser \$ pour économiser \$

3

Milieu de travail « IDÉAL »

9 ← 5  
**NOT 9 TO 5**

HASSEL AVILES

**BETTER WAY ALLIANCE**

CANADA'S ETHICAL EMPLOYER NETWORK

AARON BINDER



JASMINE QI

# Discussion: Santé mentale en milieu de travail

## FEUILLE DE TRAVAIL

JOUR 2 – 10h15

JOUR  
**2**

10h15 | DISCUSSION DE GROUPE No 1

### Santé mentale en milieu de travail



- 1 Quels sont les 5 plus grands défis liés à la santé mentale au travail dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme ? (Soyez spécifique)

Que fait-on actuellement pour y remédier ? (Rôle des employeurs, des communautés, etc.)

- 1 **Quels sont les 5 plus grands défis liés à la santé mentale** au travail dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme? Que fait-on actuellement pour y remédier?
- 2 **Quels impacts ce défis** ont-ils sur la culture d'entreprise/du lieu de travail?
- 3 **Que pourrait-on faire de plus** pour faire face et gérer ces problèmes de santé mentale au travail lorsqu'ils se manifestant?
- 4 **Quelles mesures preventives** pourraient être prises pour prévenir les crises de santé mentale au travail?

# Discussion: Dépenser \$ pour économiser \$

## FEUILLE DE TRAVAIL

JOUR 2 – 10h15

JOUR  
2

10h15 | DISCUSSION DE GROUPE No 2

### Dépenser \$ pour économiser \$



1 Selon vous, à quelle affirmation vos membres croient-ils le plus, et pourquoi?  
LA MAIN D'ŒUVRE COÛTE CHER ou LA MAIN D'ŒUVRE EST UN INVESTISSEMENT

2 Quels sont les obstacles concrets qui empêchent les exploitants d'investir davantage dans leurs employés?

- 1 Selon vous, à quelle affirmation vos membres croient-ils le plus, et pourquoi?
  - > la main d'œuvre coûte cher
  - > la main d'œuvre est un investissement
- 2 Quels sont les obstacles concrets qui empêchent les exploitants d'investir davantage dans leurs employés?
- 3 Compte tenu de certaines des informations que vous avez entendues lors de ce forum, **quels messages pourraient aider vos membres** à surmonter ces obstacles?

# Discussion: Milieux de travail « IDÉAL »

## FEUILLE DE TRAVAIL

JOUR 2 – 10h15

JOUR 2 10h15 | DISCUSSION DE GROUPE no 3  
**Milieux de travail « IDÉAL »**  
**BINGO!**

Votre nom  
Faites le to  
termes ou  
demande  
o Une m  
o Vous p

|       |
|-------|
| Incl  |
| Intég |
| diffé |
| Aut   |
| Ha    |

JOUR 2 10h15 | DISCUSSION DE GROUPE no 3  
**Milieux de travail « IDÉAL »**

Feuille de travail  
**No 1**

**Contexte :** Nous définissons les milieux de travail inclusifs, diversifiés, équitables, accessibles et sûrs pour que tous puissent s'épanouir. Nous comprenons que la diversité est une manière considérable d'une personne de contribuer à la réussite. Un milieu de travail idéal est avantageux pour le bien-être et de durabilité pour les organisations. Les milieux de travail idéaux sont plus inclusifs, diversifiés, équitables, accessibles et sûrs.

1 Selon vous, quelles devraient être les caractéristiques d'un milieu de travail « IDÉAL »?

JOUR 2 10h15 am | DISCUSSION DE GROUPE no 3  
**Milieux de travail « IDÉAL »**

Feuille de travail  
**No 3**

**Contexte :** RH Tourisme Canada mettra sur pied un programme d'accréditation dans le but de reconnaître les politiques et les pratiques relatives aux milieux de travail du secteur du tourisme qui visent à créer des milieux de travail inclusifs, diversifiés, équitables, accessibles et reconnus pour les membres des groupes en quête d'équité, particulièrement les personnes handicapées. Le programme d'accréditation est un outil ambitieux d'éducation et de reconnaissance qui vise à aider les employeurs à cerner les possibilités d'amélioration continue et à contribuer à bâtir la réputation d'employeur de choix d'une entreprise.

1 Quels critères d'évaluation devraient être pris en considération pour élaborer un programme d'accréditation?

am | DISCUSSION DE GROUPE no 3  
**Milieux de travail « IDÉAL »**

Feuille de travail  
**No 2**

**Droits des personnes handicapées des Nations Unies**  
La notion de handicap comme suit : « (...) la notion de handicap résulte de l'interaction entre des personnes handicapées et des facteurs comportementaux et environnementaux qui empêchent la participation à la société sur la base de l'égalité des droits. On entend des personnes qui présentent des déficiences physiques, mentales, sensorielles. Cette approche de la

du  
tre  
ou  
ou  
ées;  
bles



# L'ÉCOSYSTÈME DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU SECTEUR TOURISME

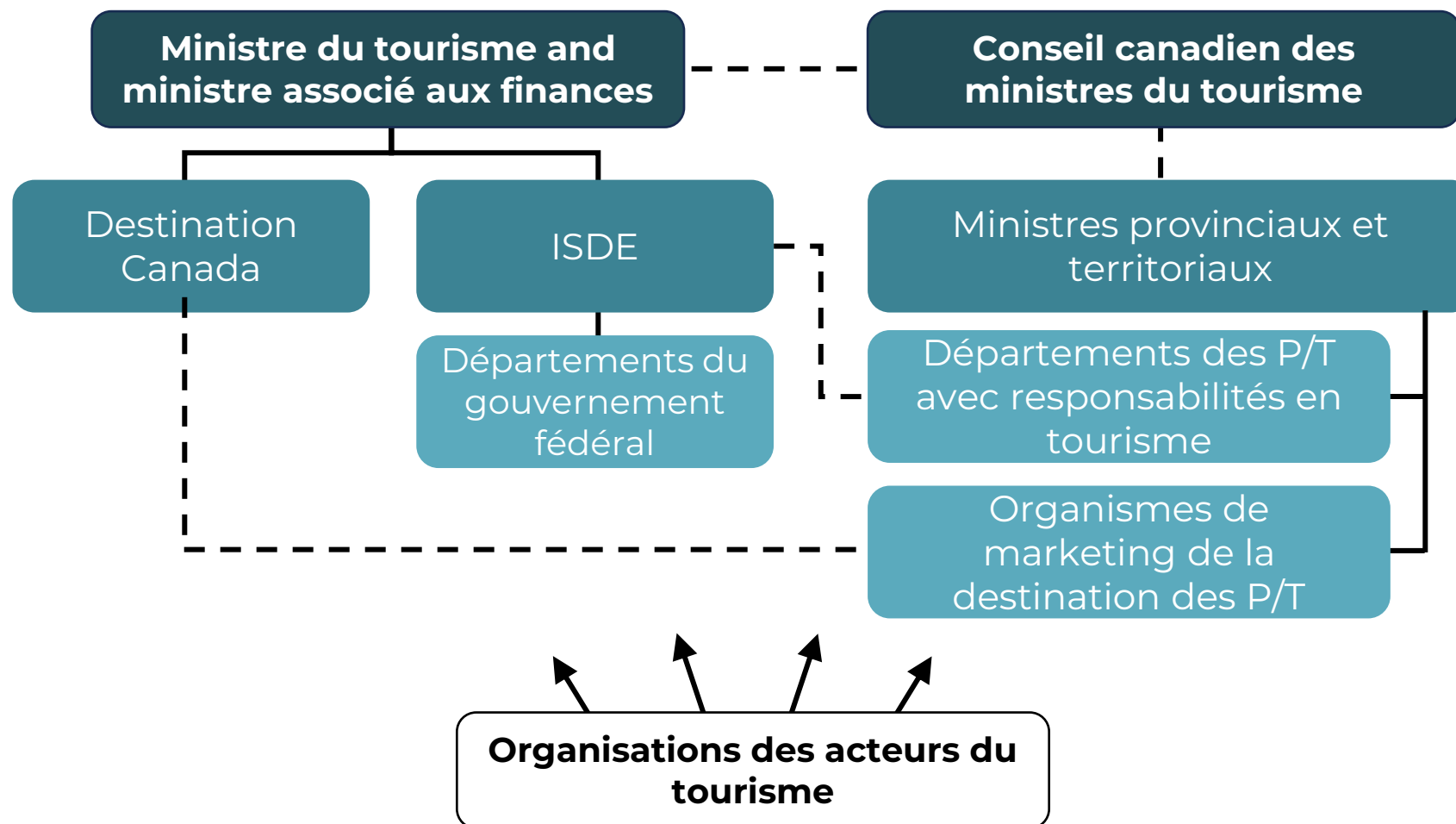
AMÉLIORER LA COORDINATION, LA COHÉRENCE  
ET LA COLLABORATION



# L'écosystème touristique canadien

## Organigramme des organismes de tourisme

OCDE, Adapté du département de l'innovation, des sciences et du développement économique (2022)



# SECTEUR CANADIEN DU TOURISME (ET DE L'HOTELERIE)

## ÉCOSYSTÈME DE LA MAIN-D'OEUVRE

UN ENSEMBLE DYNAMIQUE ET COMPLEXE COMPOSÉ DE NOMBREUX ÉLÉMENTS

### GOVERNEMENTS

- Fédéral
- Provincial/territorial
- Municipal

### ASSOCIATIONS

[Industrie, Secteur]

- Nationales
- Provinciales /territoriales

### ACTEURS COMMUNAUTAIRES

- Entreprises
- Groupements d'entreprises
- Groupes d'intérêt

### PRESTATAIRES DE SERVICES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- Éducation et formation
- Agences pour l'emploi

**Coordination, Collaboration, Cohérence**

Meilleure visibilité, identité, réputation

Plaidoyer efficace, Développement des politiques

Meilleure utilisation / rationalisation des ressources

# Diner

Tourism **HR**  
Canada



**RH** Tourisme  
Canada



## L'honorable Soraya Martinez Ferrada

Ministre du Tourisme et ministre responsable  
de l'Agence de développement économique  
du Canada pour les régions du Québec

Canada 



# STRATÉGIES DE MAIN-D'ŒUVRE

RENFORCER LA LICENCE SOCIALE ET ORIENTER LES RÉFORMES  
DES POLITIQUES ET DES PROGRAMMES

# Discussion: Stratégies de main-d'œuvre

## FEUILLE DE TRAVAIL

JOUR 2 – 13h00

JOUR  
**2** 13h | RENFORCER LA LICENCE SOCIALE  
**Stratégies de main-d'œuvre  
du secteur touristique**

**1** Que peut faire le tourisme pour renforcer sa licence sociale ?

**2** Quelles mesures devrions-nous utiliser pour évaluer les progrès accomplis dans la résolution des problèmes structurels et systémiques auxquels est confrontée la main-d'œuvre du secteur du tourisme ?

- 1** Que peut faire le tourisme pour renforcer sa licence sociale ?
- 2** Quelles mesures devrions-nous utiliser pour évaluer les progrès accomplis dans la résolution des problèmes structurels et systémiques auxquels est confrontée la main-d'œuvre du secteur du tourisme ?



# DES PERSONNES ET DES COMMUNAUTÉS :

PLANIFIER LA VOIE À SUIVRE

# LA COMMUNAUTÉ EST AU CŒUR DE L'ACTION

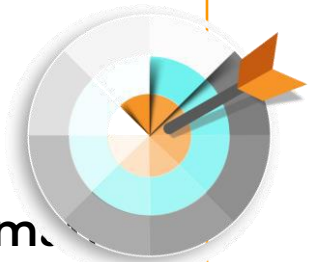
## ÉLÉMENTS ESSENTIELS D'UNE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

### DES PERSONNES ET DES COMMUNAUTÉS

- Initiatives de **diversification économique** pour accroître la résilience sociale
- **Créer des équipements collectifs** pour améliorer la qualité de vie = attirer et retenir les travailleurs
- **Donner la priorité à la numérisation** et aux travailleurs à distance
- Se concentrer sur l'utilisation d'une **main-d'œuvre mixte**
- **Collaboration entre les secteurs public, non public et privé**
- **Mieux aligner l'offre d'éducation** et de formation

### SE CONCENTRER SUR UNE POLITIQUE APPROPRIÉE

- Offre
- Mobilité
- Installation/intégration
- Compétences / éducation, form.
- Pratiques des employeurs



### RATIONALISER ET OPTIMISER LES RESSOURCES

- Coordination/renforcement des capacités
- Coopération, collaboration



## FAITS SAILLANTS STRATÉGIQUES DE 2023-2024 LIÉS AU MANDAT

# Bâtir une main-d'œuvre résiliente, concurrentielle et inclusive



PROMOUVOIR LA STRATÉGIE D'IMMIGRATION LIÉE À LA MAIN-D'ŒUVRE

Accroître l'approvisionnement fiable et soutenu de travailleurs dans le secteur du tourisme



INITIER LE **PLAN D'ACTION SUR** LES MILIEUX DE TRAVAIL ACCESSIBLES

Introduire de nouveaux outils et partenariats pour attirer et maintenir en poste les personnes handicapées +



LANCER LE **MOTEUR DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

Éclairer les pratiques nouvelles et émergentes liées à la main-d'œuvre; améliorer les programmes d'éducation et de formation



ÉLARGIR **LA RECHERCHE, LES DONNÉES ET L'ANALYSE**

Éclairer les affectations et les investissements en matière de promotion et de financement; mesurer l'efficacité des investissements actuels



ACCROÎTRE LA PROMOTION ET L'EXPANSION D'**EXPLOREZ LE TOURISME**

Amplifier les efforts de campagne; lancement ACVT 2.0 (programme destiné aux écoles secondaires)

# Sustainable Tourism2030



# Sustainable Tourism 2030

## PROMESSE

RH Tourisme Canada a signé la Promesse Tourisme durable 2030, pour démontrer son engagement à améliorer la performance de son organisation en matière de développement durable d'ici à 2030.

L'Organisation mondiale du tourisme des Nations unies définit le tourisme durable comme "un tourisme qui tient pleinement compte de ses impacts économiques, sociaux et environnementaux actuels et futurs, en répondant aux besoins des visiteurs, de l'industrie, de l'environnement et des communautés d'accueil".

Chaque année, nous nous engageons à mesurer et à améliorer notre performance en matière de développement durable de la manière suivante :

- ✓ **Améliorer en permanence nos pratiques de GSE** afin de réduire notre empreinte carbone et d'accroître notre impact social.
- ✓ **Développer et promouvoir des pratiques RH pour créer des lieux de travail idéaux** qui soutiennent une industrie durable et compétitive à l'échelle mondiale.
- ✓ **Proposer des normes professionnelles nationales durables et une formation de qualité afin de constituer une main-d'œuvre qualifiée, diversifiée, inclusive et résiliente.**
- ✓ Réaliser **chaque année** l'auto-évaluation et le tableau de bord du développement durable afin de **mesurer nos progrès.**



## Dernières réflexions

Nous cherchons à obtenir votre rétroaction en ligne

*Les questions suivantes seront présentées dans un sondage en ligne disponible après le forum.  
Utilisez ce formulaire pour consigner vos réflexions pendant la durée de l'événement.*

**Pour chaque énoncé, veuillez choisir parmi les options suivantes :**

|   | Totale-<br>ment en<br>accord | Quelque<br>peu en<br>accord | Quelque<br>peu en<br>désaccord | En<br>désaccord |
|---|------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------|
| 1 En général, la réunion s'est concentrée sur les questions importantes |                              |                             |                                |                 |
| 2 J'ai appris des choses que je mettrai en pratique                     |                              |                             |                                |                 |
| 3 Les renseignements présentés étaient pertinents aux discussions       |                              |                             |                                |                 |
| 4 Les sujets de discussion représentaient des enjeux actuels            |                              |                             |                                |                 |
| 5 Les animateurs connaissaient leur sujet et étaient bien préparés      |                              |                             |                                |                 |
| 6 J'ai eu l'occasion de contribuer de façon significative               |                              |                             |                                |                 |

**Ce que j'ai trouvé le plus utile a été :**

**Je crois que les résultats de cette réunion serviront à :**

**Merci!**