

Les femmes dans l'industrie canadienne du tourisme

Entrevue Téoros avec Wendy Swedlove

Volume 16, Number 3, Fall 1997

Femmes et tourisme

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1073318ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1073318ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Université du Québec à Montréal

ISSN

0712-8657 (print)

1923-2705 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

(1997). Les femmes dans l'industrie canadienne du tourisme : entrevue Téoros avec Wendy Swedlove. *Téoros*, 16(3), 31–33. <https://doi.org/10.7202/1073318ar>

LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE CANADIENNE DU TOURISME

Entrevue Téoros avec **Wendy Swedlove**, directrice générale
Conseil canadien des ressources humaines en tourisme

Wendy Swedlove est la directrice générale du Conseil canadien des ressources en tourisme. Le Conseil est un regroupement national ayant pour mandat de favoriser la mise en œuvre d'activités de développement des ressources humaines qui permettront à l'industrie canadienne du tourisme d'être viable et concurrentielle à l'échelle internationale. Le Conseil est l'un des 20 conseils sectoriels nationaux s'intéressant aux enjeux du secteur des ressources humaines dans leurs industries respectives.

UNE MAIN-D'ŒUVRE MAJORITAIREMENT COMPOSÉE DE FEMMES

TÉOROS (T): Au Québec, les femmes sont majoritaires dans les secteurs de l'industrie touristique où les salaires sont les moins élevés (hôtellerie et restauration) et les emplois précaires. La situation est-elle la même dans toutes les provinces et territoires?

Wendy Swedlove (WS): Oui.

T: Pourquoi selon vous?

WS: Les données disponibles au niveau national reflètent également le fait que les femmes occupent une plus grande proportion de postes de direction dans l'industrie du tourisme que dans les autres industries, ce qui tend à démontrer que leur présence majoritaire se traduit par davantage de possibilités à des niveaux plus élevés.

T: Des occupations où les salaires sont moins élevés parce qu'elles nécessitent peu d'années de scolarité?

WS: Selon les statistiques, il apparaît que les emplois dans l'industrie touristique ont nécessité moins de scolarisation que les

emplois dans le reste de l'économie canadienne (voir figure 1). Quoi qu'il en soit, au cours des dix dernières années, l'industrie a établi des normes nationales de compétence pour environ une cinquantaine de fonctions en tourisme. Ces normes démontrent que même pour un emploi de premier niveau, un plus grand nombre d'habiletés et de connaissances sont requises que ce à quoi la majorité des gens s'attendrait.

T: Des métiers peu valorisés socialement?

WS: Nous n'avons aucune donnée pour supporter ce constat. Cependant, nous croyons que c'est le cas étant donné que la plupart des gens ne sont pas au fait de la vaste étendue des emplois qu'offre cette industrie. Les emplois de premier niveau à faible image sont ceux qu'on associe à l'industrie, tandis que ceux dotés d'une image plus marquante (chef exécutif, directeur général d'hôtel, pilote de ligne, etc.) et qui font partie intégrante d'un cheminement de carrière dans l'industrie ne sont pas pris en considération.

T: Des métiers pour lesquels les femmes ont davantage d'aptitudes?

WS: Cet énoncé est très sexiste et aucun fait, selon moi, ne peut appuyer ces dires.



Wendy Swedlove

Une vaste majorité de préposés à l'entretien ménager dans l'industrie touristique sont des femmes, alors qu'une vaste majorité de préposés au nettoyage dans les édifices commerciaux sont des hommes. De toute évidence, les deux groupes possèdent des aptitudes; la vraie question devrait porter sur pourquoi il n'y a pas autant d'hommes que de femmes, et vice-versa, dans ces deux secteurs d'emplois.

T: Des métiers offrant plus de possibilités de travail à temps partiel pour tenir compte des responsabilités familiales?

WS: Il existe davantage de possibilités de travail à temps partiel dans l'industrie du tourisme (voir figure 2). Nous ne savons pas la proportion de gens qui occupent ces emplois de façon volontaire ou involontaire. Nous croyons qu'ils fournissent aux jeunes de l'argent de poche ou des fonds pour des études post-secondaires. Nous croyons aussi que ces emplois à temps

partiel fournissent aux femmes une occasion de gonfler le revenu familial tout en continuant d'assumer des responsabilités à la maison. Par conséquent, le travail à temps partiel convient à ces travailleurs et constitue une particularité de cette industrie, qui connaît un achalandage fort inégal selon les différentes heures de la journée.

T: Comme dans beaucoup d'industries, les femmes sont victimes de discrimination salariale, ainsi que l'indiquent les statistiques. Y a-t-il à votre connaissance des mesures qui seront prises pour changer la situation?

WS: Il serait intéressant de ventiler ces statistiques selon la taille de l'entreprise ou le niveau de scolarisation atteint. Il peut arriver qu'on trouve beaucoup plus de femmes dans les petites entreprises, là où les niveaux de salaire sont plus bas pour tout le monde. Je crois que les injustices salariales constituent un problème auquel s'attaque par la société en général (les gouvernements, les syndicats, etc.) et que quelques-unes des inéquités qui apparaissent dans les statistiques peuvent refléter d'autres réalités.

T: De façon générale trouvez-vous que la situation a changé depuis les dernières années?

WS: Oui. Il y a eu quelques changements. Des pressions générées par la croissance de la concurrence internationale ont accentué l'importance de la formation et de l'éducation. Le secteur privé assume davantage de responsabilités en matière de développement des ressources humaines. Les femmes s'inscrivent en plus grand nombre dans les programmes post-secondaires en tourisme. L'industrie du tourisme bénéficie également du fait que plus de femmes démarrent de petites entreprises.

T: Est-ce que de nouvelles tendances se dessinent?

WS: Certainement. Les programmes de reconnaissance professionnelle nationale qui s'adressent aux employés de l'industrie touristique sont en train de polir l'image de l'emploi et des possibilités de carrière dans l'industrie touristique. La polyvalence des employés occupant des fonctions parentes est à l'ordre du jour dans l'industrie. Cette particularité fournira davantage d'emplois à temps plein et éliminera un certain nombre d'heures

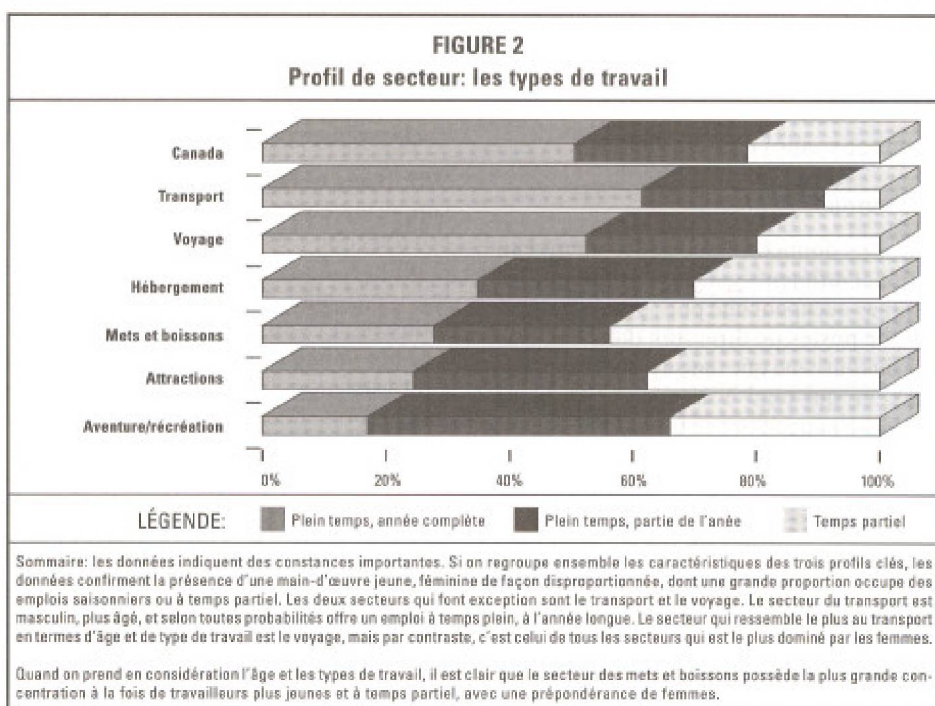
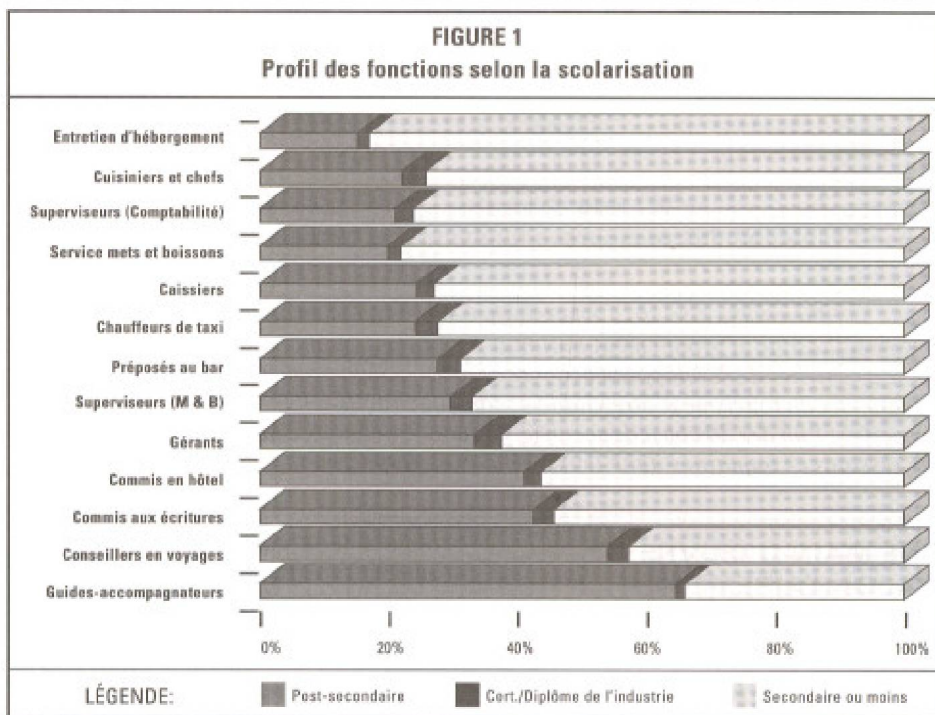
coupées et d'emplois à temps partiel. Nous pourrions peut-être en arriver à éliminer des emplois saisonniers en partageant la charge annuelle de travail d'un employé entre des activités d'hiver et d'été. Une meilleure intégration entre les programmes d'études post-secondaires en tourisme et l'industrie va pouvoir assurer le type d'expérience dont un étudiant a besoin pour entreprendre sa carrière et fournir à l'industrie une main-d'œuvre en

saison de pointe et ultimement un nouvel employé à temps plein mieux formé.

LES FEMMES CADRES

T: Dans quels secteurs de l'industrie les femmes sont-elles en majorité? Et en minorité?

WS: Majoritaires, elles le sont dans le voyage, l'hébergement, les mets et bois-



sons; elles sont minoritaires dans le transport, le tourisme d'aventure et de récréation ainsi que dans le secteur des attractions. (voir figure 3).

T: Plusieurs prétendent que les femmes sont moins nombreuses à être cadres à cause de leurs obligations familiales, et que celles qui le sont ont choisi de sacrifier leur vie personnelle. Qu'en pensez-vous?

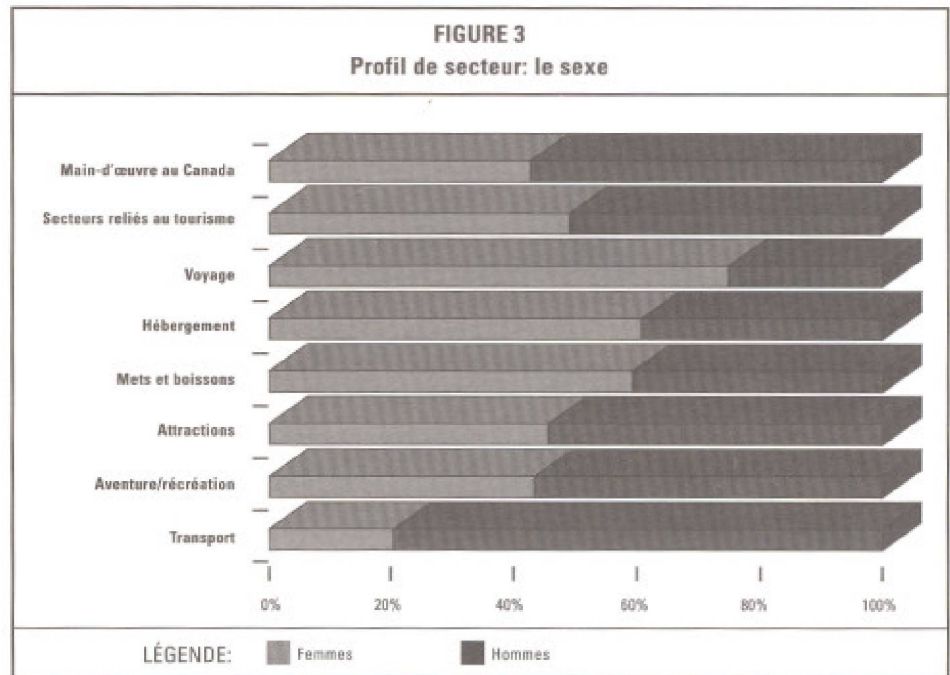
WS: Il y a aussi des hommes qui ont sacrifié leur vie personnelle. C'est également une question de choix. Il peut arriver que la société ait encore l'impression que ce n'est pas un choix approprié pour une femme. Je crois que les statistiques reflètent une combinaison de stéréotypes et de choix personnels. Le changement systémique prend du temps.

T: Êtes-vous d'accord avec l'affirmation selon laquelle les femmes cadres dans les grandes entreprises touristiques (et dans beaucoup d'autres secteurs industriels) sont souvent directrices des ressources humaines ou vice-présidentes? Et si oui, pourquoi?

WS: Je n'ai pas vu de données appuyant une telle affirmation. Si c'est vrai, c'est probablement parce que le changement systémique requis pour permettre aux femmes de progresser en grand nombre vers d'autres responsabilités n'a pas eu lieu.

T: Est-ce que vous prévoyez que davantage de femmes sont appelées à occuper des postes de commande parce que leur style de gestion (qui est différent de celui des hommes) correspond mieux aux nouvelles tendances de gestion des compagnies?

WS: Je n'ai rien vu qui puisse étayer cette théorie. J'ai vu ces nouvelles tendances dans les styles de gestion implantées par des hommes, et j'ai vu deux grandes compagnies hôtelières, dont les directeurs de ressources humaines siègent sur le conseil d'administration du Conseil canadien, introduire ces nouvelles tendances dans leurs hôtels. Par ailleurs, les femmes sont responsables du démarrage de plusieurs nouvelles entreprises. Je crois qu'il est dangereux de tirer des conclusions sans s'appuyer sur des données solides ou autres preuves.



Source: données obtenues de Statistique Canada, recensement 1986

LES FEMMES ET L'ENTREPRENEURSHIP

T: Avez-vous observé une tendance chez les femmes à démarrer de petites entreprises en tourisme?

WS: Nous n'avons pas de données ni d'autres informations pour indiquer une telle tendance.

T: Est-ce que le nombre de femmes qui démarrent une petite entreprise va aller en grandissant? Et si oui, dans quels secteurs.

WS: Nous n'avons pas d'information pour soutenir l'opinion selon laquelle plus de femmes vont lancer de nouvelles entreprises en tourisme. Cependant, nos rencontres avec les jeunes gens inscrits dans nos programmes et dans les programmes institutionnels post-secondaires nous portent à croire qu'il y aura plus de femmes qui vont démarrer de petites entreprises dans des entreprises offrant des services en marketing, en planification et en organisation de rencontres et de congrès, et dans les services reliés à l'écotourisme. Elles vont également ouvrir des entreprises en tant que voyageuses et d'autres dans des services de restauration, de traiteurs, d'hébergement et de voyages, qui correspondent aux nouvelles réalités du secteur.

T: Est-ce que les femmes sont présentes dans les associations de l'industrie touristique, là où les décisions concernant le futur de l'industrie sont prises? Dans quels secteurs? Quel est leur profil de carrière? Seront-elles présentes en plus grand nombre dans le futur? Quelles sont les tendances?

WS: D'abord, je crois que la majorité des décisions concernant le futur de l'industrie touristique sont prises par le secteur privé. Les décideurs du secteur privé font partie de conseils d'administration qui reflètent alors les décisions prises par le secteur privé. Ces décideurs et les associations entraînent alors à leur suite les autres éléments de l'industrie. Les femmes sont présentes aux conseils d'administration de ces associations. La tendance est à inclure plus de femmes qui ont des antécédents aussi variés que la gestion d'associations, le marketing, l'exploitation de petites entreprises et les ressources humaines. Davantage de femmes sont engagées dans des associations du secteur du voyage, de la petite entreprise (restaurant, hébergement). Par contre, moins de femmes sont représentées dans les grandes chaînes hôtelières et dans le transport.

