



RH Tourisme Canada

Immigration, mobilité
et saisonnalité de la main-d'œuvre

23 septembre 2024



Conseil québécois
des Ressources Humaines
EN **TOURISME**

SAISONNALITÉ

Documentation sur le maillage d'emplois saisonniers
Projet-pilote d'emplois jumelés
Colloque sur l'emploi saisonnier

Documentation maillage d'emplois



90%

maillages informels
(sans ententes ou
verbalement)



80%

emplois peu qualifiés
(transfert rapide de
compétences)



70%

périodes exploitation
complémentaire

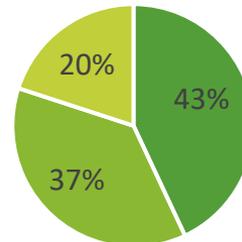


50%

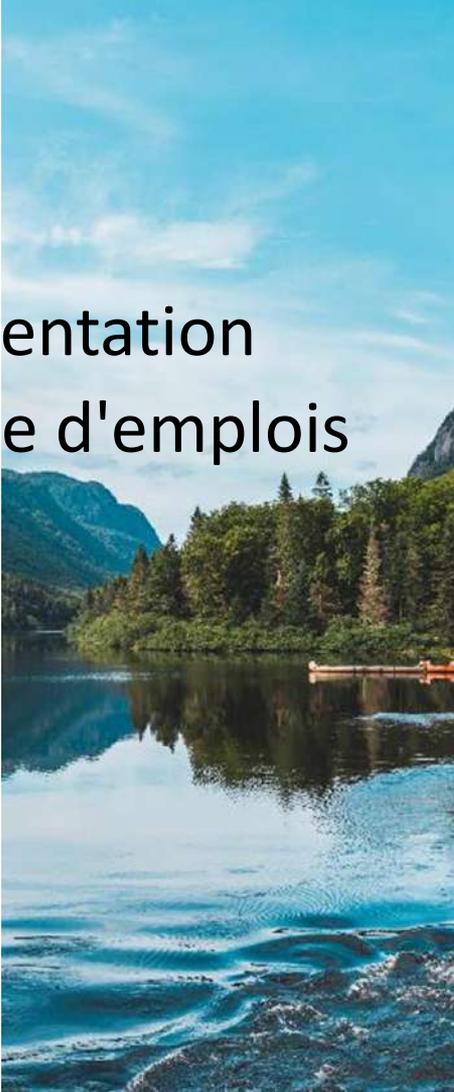
Des tâches nécessitent
une bonne condition
physique (intensité
ou répétitivité des
tâches)

Initiation du maillage

- Employés
- Employeurs
- Tiers



Documentation maillage d'emplois



Faits saillants

- Les corps de métiers **plus spécialisés** ou régis par un ordre professionnel **sont moins propices** au partage
- Les compétences liées au **savoir-être** sont plus importantes que les compétences techniques.
- Le maillage **favorise l'attraction et la fidélisation** des employés saisonniers + vitalisation des régions.

Projet-pilote emploi jumelés (Charlevoix)



Objectifs

- Allonger les périodes d'emploi, dans un contexte saisonnier (Offrir des emplois dans deux entreprises aux périodes complémentaires)
- Favoriser une meilleure rétention
- Créer des facteurs d'attraction pour notre secteur
- Développement de nouveaux produits 4 saisons

Projet-pilote emploi jumelés (Charlevoix)



Contexte

- Région de Charlevoix
- 10 entreprises
- Secteurs montagne, restauration, tourisme d'aventure

Résultats

- 80 postes à combler
- 26 initiatives de jumelages identifiées

Enjeux

- Transport
- Logement

Colloque *sur* l'emploi saisonnier



Objectifs

- Partager les connaissances sur la saisonnalité
- Favoriser la concertation, la réflexion et dégager des consensus sur les pistes de solutions à développer
- Obtenir une adhésion plus importante d'acteurs clés de chacun des secteurs impliqués et des instances gouvernementales
- Valoriser le travail saisonnier et ses retombées économiques, sociales, environnementales, etc.

Colloque sur l'emploi saisonnier



Résultats

- 130 participants de 5 secteurs différents
- Programmation diversifiée
 - Conférence sur l'emploi et l'engagement
 - Atelier design thinking
- 2^e édition en 2026

INTELLIGENCE DU MARCHE DU TRAVAIL

Diagnostic sectoriel

Carte Avantages pour les professionnels en tourisme

Diagnostic sectoriel

Échantillonnage et méthodologie :

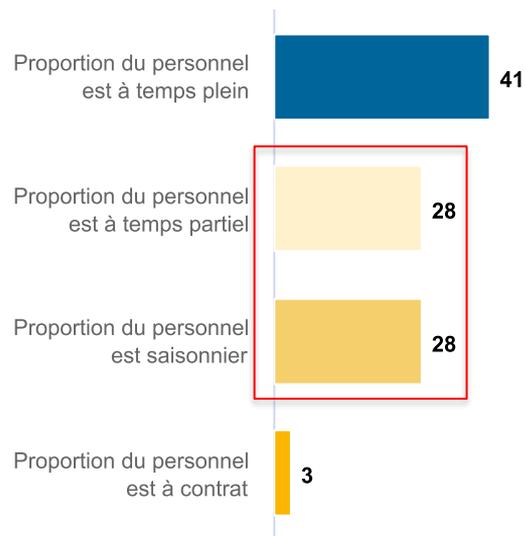
- Sondage WEB réalisé du 1er au 24 mai 2024
- 922 répondants : hébergement (n : 392), loisirs et divertissements (n : 327), restauration (n : 96), services de voyages (n : 92), ainsi que le transport de personnes (n : 7)
- Cinq groupes de discussion - 24 entrepreneurs

Diagnostic sectoriel

Répartition des travailleurs selon le statut d'emploi

La moitié des emplois à temps partiel ou temporaire

Au sein des entreprises touristiques, en moyenne, deux emplois sur cinq sont à temps plein, une proportion significativement inférieure à ce qui est observé pour l'ensemble des emplois au Québec (82 %).



| |  n : 320 |  n : 92 |  n : 88 |  n : 310 |
|---|---|--|--|---|
| Proportion du personnel est à temps plein | 35 % | 43 % | 63 % + | 34 % |
| Proportion du personnel est à temps partiel | 18 % - | 32 % | 10 % - | 28 % |
| Proportion du personnel est saisonnier | 42 % + | 25 % | 23 % | 29 % |
| Proportion du personnel est à contrat | 5 % | 0 % - | 3 % | 9 % + |

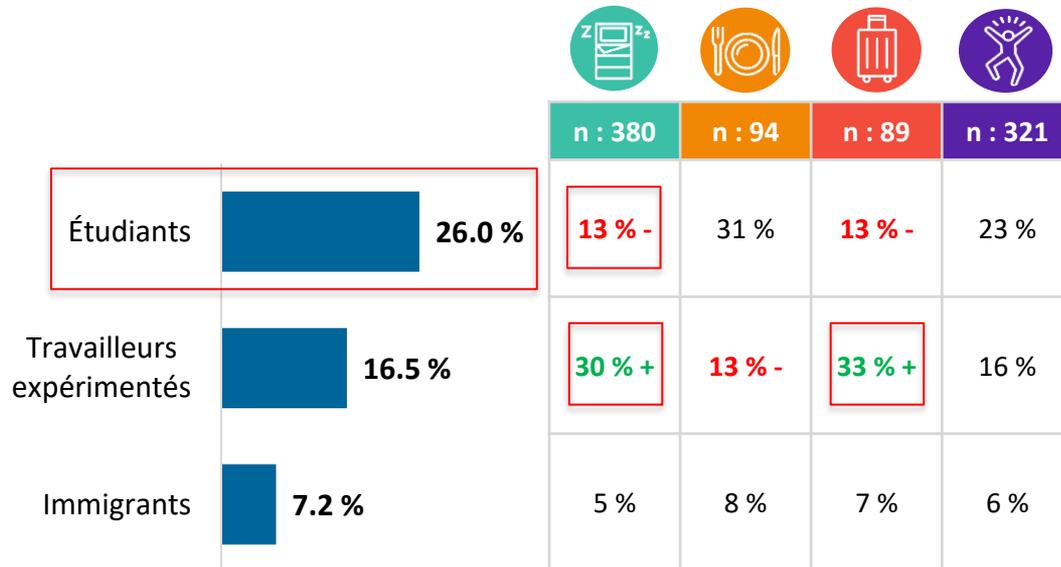
Diagnostic sectoriel

De nombreux étudiants parmi la main d'œuvre

Les employeurs sondés affirment qu'en moyenne, le quart de leur personnel sont des étudiants, un résultat cohérent avec la proportion d'emplois à temps partiel ou saisonnier.

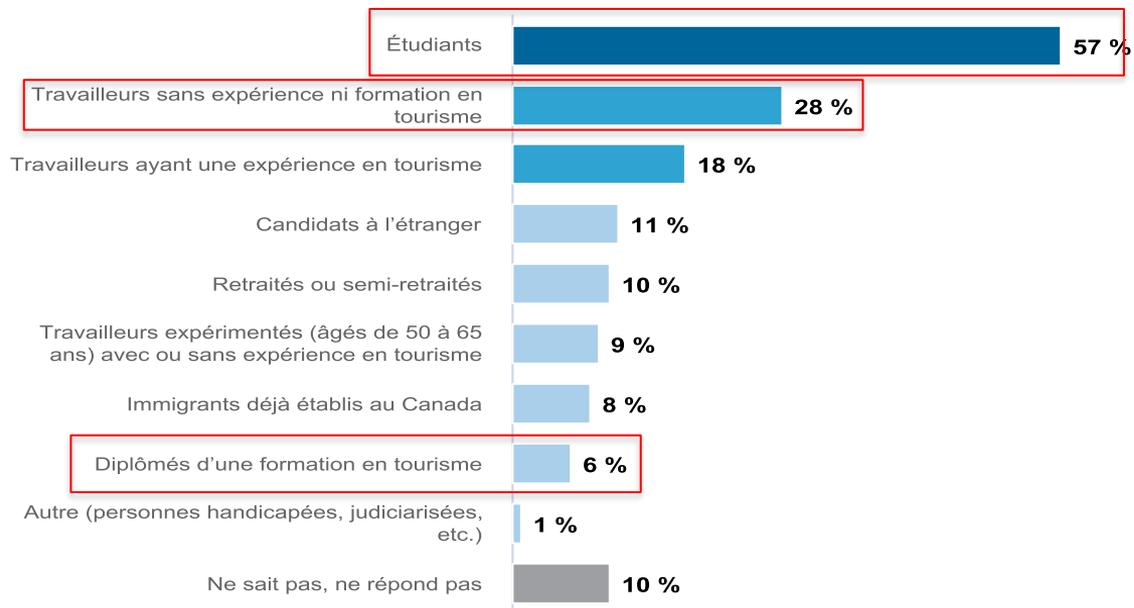
Puis, une mince proportion de la main d'œuvre touristique est immigrante comparativement à ce qui est observé dans l'ensemble des industries au Québec (17 %).

Répartition des travailleurs selon le bassin de main d'œuvre



Diagnostic sectoriel

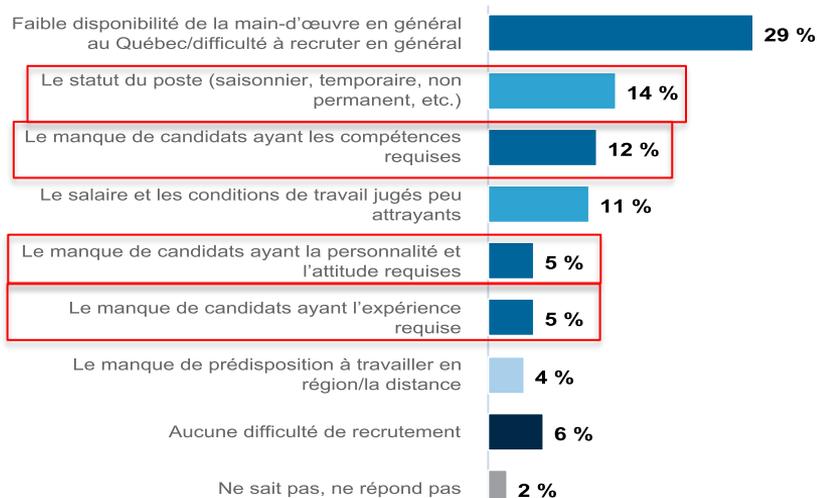
Principaux bassins utilisés pour le recrutement



| | n : 392 | n : 96 | n : 92 | n : 327 |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | 38 % - | 58 % | 32 % - | 70 % |
| | 25 % | 28 % | 11 % - | 33 % |
| | 14 % | 18 % | 41 % + | 18 % |
| | 8 % | 15 % | 3 % | 6 % |
| | 21 % + | 8 % | 14 % | 11 % |
| | 22 % + | 5 % - | 15 % | 13 % |
| | 5 % | 11 % | 2 % | 4 % |
| | 4 % | 5 % | 20 % + | 5 % |
| | 2 % | 0 % | 2 % | 4 % + |
| | 18 % + | 9 % | 16 % | 8 % |

Diagnostic sectoriel

Difficultés de recrutement



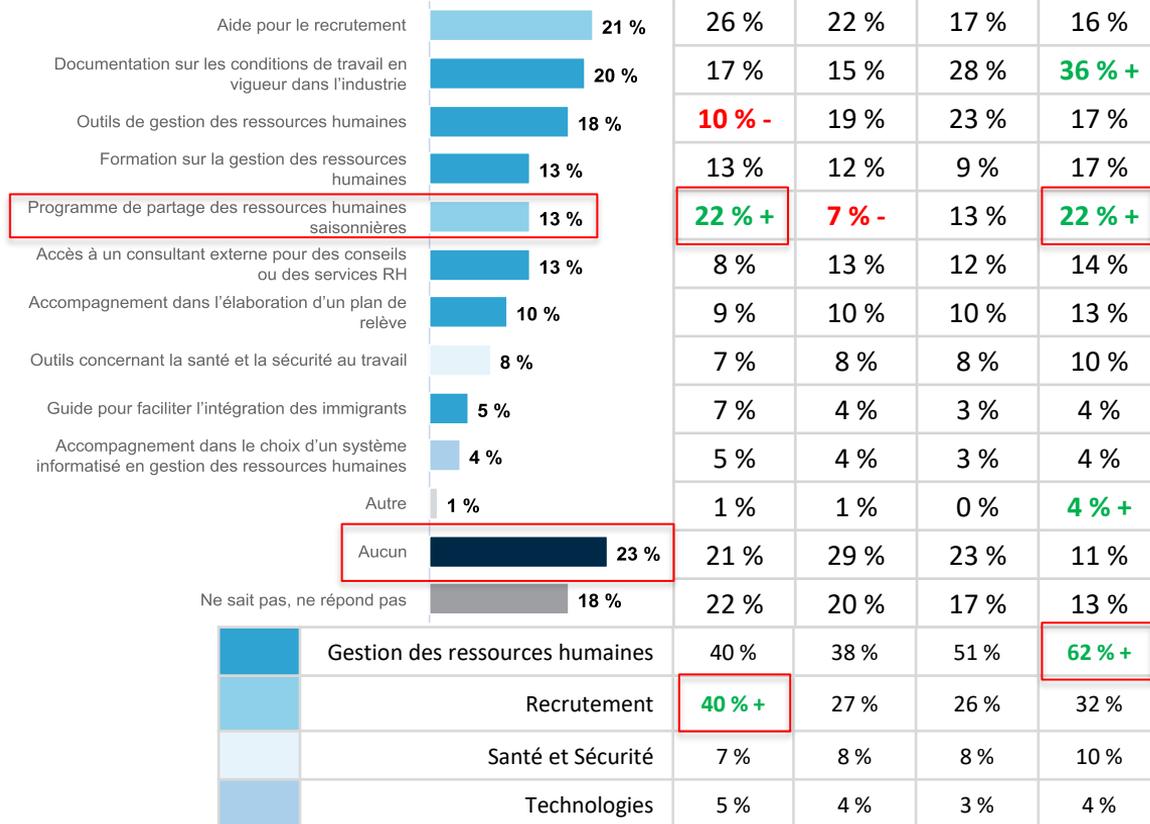
| |  n : 392 |  n : 96 |  n : 92 |  n : 327 |
|--|---|--|--|---|
| | 12 % - | 36 % | 13 % | 22 % |
| | 22 % | 8 % - | 17 % | 23 % + |
| | 8 % | 14 % | 7 % | 7 % |
| | 10 % | 8 % | 16 % | 18 % |
| | 10 % | 5 % | 10 % | 4 % |
| | 8 % | 5 % | 9 % | 2 % |
| | 5 % | 5 % | 0 % | 4 % |
| | 3 % | 6 % | 6 % | 8 % |
| | 3 % | 2 % | 0 % | 0 % |
| Le manque de candidats | 38 % - | 61 % + | 41 % | 35 % |
| Les conditions de travail liées au poste | 33 % | 17 % - | 33 % | 41 % + |
| Lieu de l'emploi | 5 % | 7 % | - | 4 % |
| Autre | 1 % | 1 % | 1 % | 3 % |

Diagnostic sectoriel

La gestion du personnel et le recrutement en tête de liste

Si le quart des entreprises sondées affirment ne pas avoir besoin de soutien dans la gestion des ressources humaines, plus de la moitié (59 %) des répondants ont émis au moins une suggestion.

Soutien souhaité par les entreprises



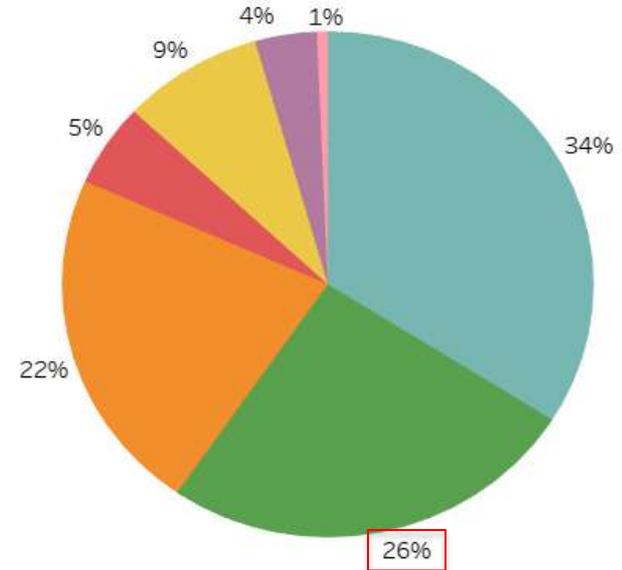
Sondage – Carte Avantage

Échantillonnage et méthodologie :

- Sondage WEB - Printemps 2024
- 457 répondants

Sondage auprès
des travailleurs
en tourisme

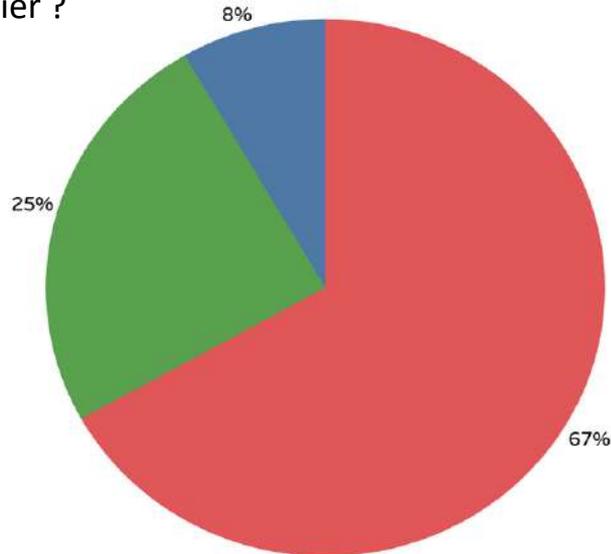
Environnement
Besoins de formations
Mobilisation
...



- Loisirs et divertissements
- Partenaires de l'écosystème touristique
- Hébergement
- Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
- Restauration
- Services de voyages
- Transport de personnes

Carte Avantages

Un travailleur saisonnier est à l'emploi d'une entreprise pendant 40 semaines et moins, à temps plein ou à temps partiel. Selon cette définition, êtes-vous considéré comme un travailleur saisonnier ?



■ Non
■ Oui
■ Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre

Un nombre équivalent de travailleurs saisonniers

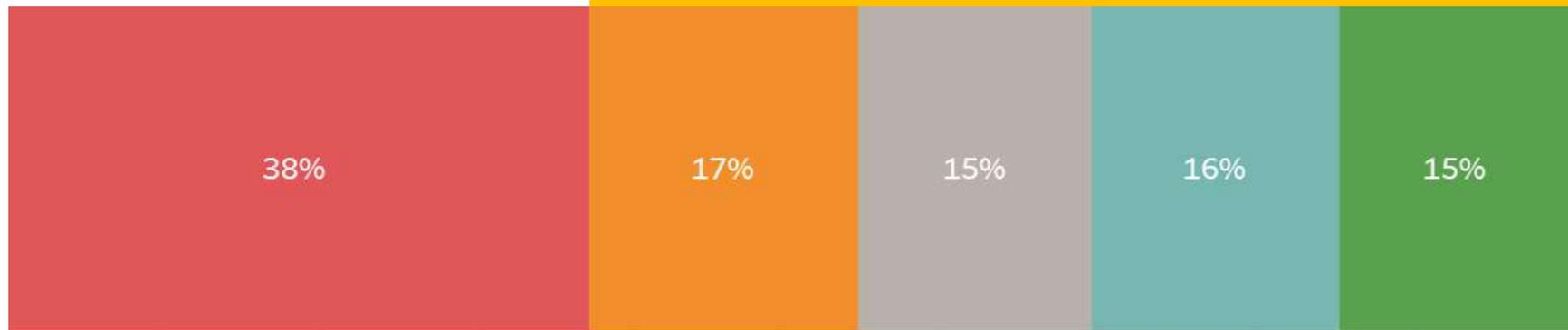
Seuls 25% s'identifient comme travailleurs saisonniers et 8% ne savent pas ou préfèrent ne pas répondre, suggérant une opportunité pour les entreprises de mieux définir les régimes d'emploi auprès de leurs employés.



Carte Avantages

Seriez-vous intéressés à adhérer à une plateforme de partage de main-d'œuvre vous permettant de travailler à l'année dans deux entreprises saisonnières distinctes ?

(Base: participants ayant répondu, n: 368)



- Très intéressé
- Moyennement intéressé
- Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre
- Peu intéressé
- Pas du tout intéressé

INITIATIVE NUMERIQUE

Boomerang, plateforme d'emplois partagés

Définition

Le partage de ressources

Le partage des ressources est une approche **collaborative** qui sort des sentiers battus.

C'est une nouvelle pratique de gestion des effectifs humains qui permet de composer plus facilement avec les **fluctuations saisonnières** et de préserver les talents et les compétences au sein de notre industrie.

Cibles



Patrick

Propriétaire / Gestionnaire
Hôtel de moins de 20 employés



Judith

Responsable RH
Hôtel de plus de 20 employés



Frédéric

Propriétaire / Gestionnaire
Camping de moins de 20 employés



Alice

Propriétaire / Gestionnaire
Restaurant de moins de 20 employés



Isabelle

Propriétaire d'une franchise
Restaurant de plus de 20 employés



Olivier

Propriétaire / Gestionnaire
Loisirs et divertissement - extérieur



Jimmy

Propriétaire d'une franchise
Loisirs et divertissement - intérieur

Postes vacants typiques

- Préposés à l'entretien ménager
- Cuisiniers
- Aides de cuisine
- Préposé à l'accueil
- Serveurs

- Préposés à l'entretien des sites et blocs sanitaires
- Sauveteurs
- Moniteurs d'excursions
- animateurs
- Gestionnaire de marketing

Avantages

EMPLOYEURS

- Stabiliser une partie des équipes de travail
- Accès à un bassin d'employés préqualifiés, formés, et qui répondent au profil de la profession
- Réduit les besoins en formation
- Assure la fiabilité des employés

EMPLOYÉS

- Comble et optimise son emploi du temps
- Prévisibilité des emplois, peu importe les saisons
- Complément de revenus
- Diversifie ses compétences

La solution : Boomerang

Ce nom puise son inspiration du mouvement et de l'effet de retour du boomerang.



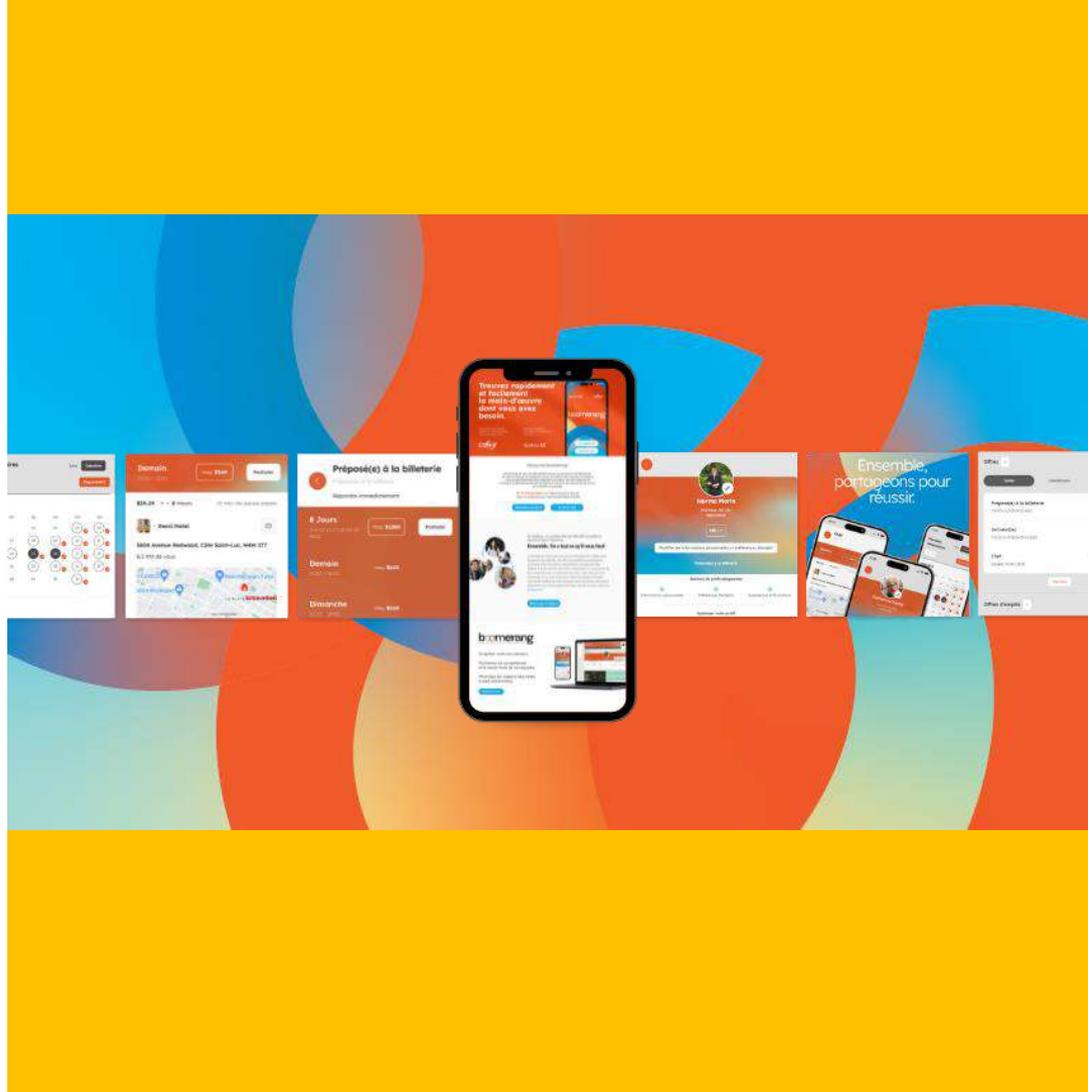
Le nom adresse directement la crainte ressentie par les entreprises de perdre leurs employés et symbolise à contrario le retour au point initial.

Ce nom évoque également le dynamisme et la vitesse **d'un écosystème numérique « gagnant-gagnant »**.



Fonctionnement

- 1 - Création de compte gratuit pour les employés et affichage des disponibilités
- 2 - Publication de mandats de courte ou de longue durée
- 3 - Accès à une banque d'employés selon des critères de recherche
- 4 - Création d'une liste de candidats préapprouvés





ARTISAN
FESTIVAL
DE MUSIQUE
EN PÉRIODE
ESTIVALE

RESPONSABLE
DES SOIRÉES
APRÈS-SKI
EN PÉRIODE
HIVERNALE

HUGO D.
TRAVAILLEUR SAISONNIER
DISPONIBLE SUR BOOMERANG

boomerang[™]
PLATEFORME D'EMPLOIS PARTAGÉS

Exemple de montage

boomerang

PLATEFORME D'EMPLOIS PARTAGÉS

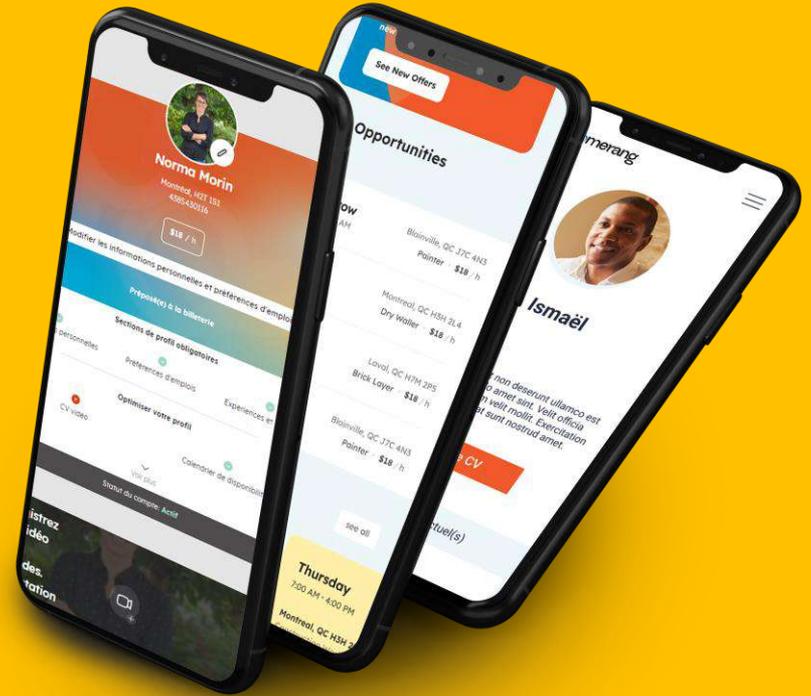
Une nouvelle plateforme pour faciliter le partage
des ressources humaines en tourisme.

Une initiative du Conseil québécois des ressources humaines en tourisme
et du Ministère du Tourisme | Gouvernement du Québec



Déploiement

- 1 - Plateforme en marque blanche, exclusive au tourisme au Québec
- 2 - Fonctionnalités personnalisées
- 3 - Outils et accompagnement des utilisateurs
- 4 - Disponible en version web et application mobile depuis le 9 septembre 2024



Diffusion

- Associations et partenaires de l'industrie
 - Communication un@un - Présentation CQRHT
- Entreprises de l'industrie touristique
 - Communication un@un – Télémarketing géolocalisé
- Campagne numérique

boomerang
PLATEFORME D'EMPLOIS PARTAGÉS

La plateforme qui facilite
le partage des ressources
humaines en tourisme.



PRODUCTIVITÉ

Productivité en tourisme

Productivité en tourisme

Rapport 2023 – Contexte d'analyse

- Programme provincial des comptes canadien de la productivité (Statistique Canada)
- Définitions et comparaison des différent concept liés à la productivité
- Québec vs provinces voisines
- Ajout des données de l'année 2023
- **Comment améliorer la productivité ?**



Productivité en tourisme



Productivité =

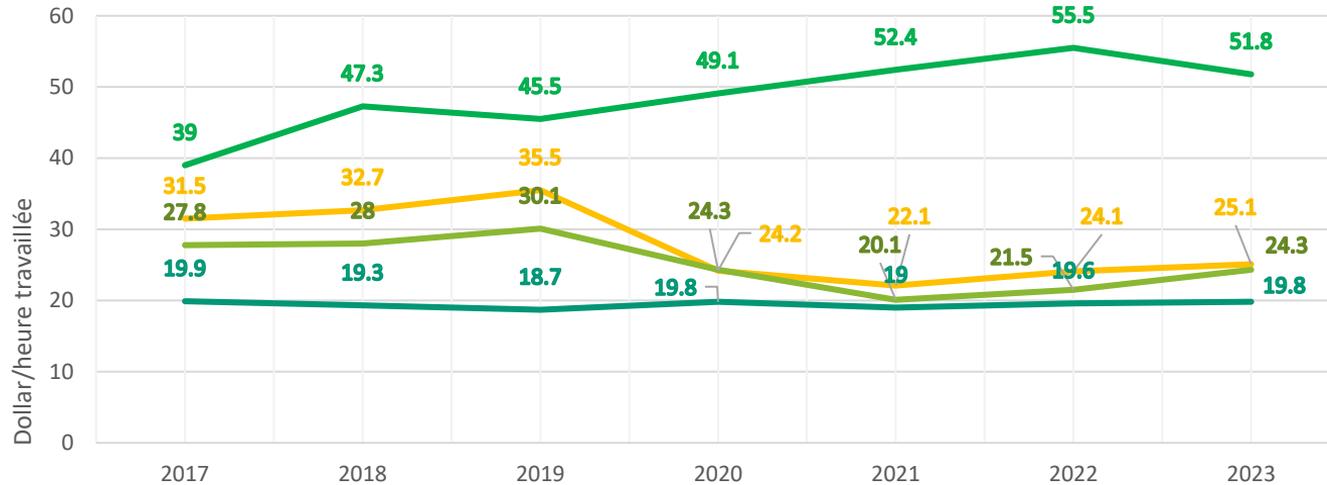
Bénéfice avant intérêts,
Impôts et Amortissement (BAIIA) + Salaire et avantages sociaux

Heures travaillées

- Changement de pondération du dollar enchainé sur Statistique Canada.
- Passage du dollar enchainé (2012) à (2017).
- Modifications des tendances observées dans le rapport original avec le changement de pondération

Productivité en tourisme

Evolution de la productivité du travail dans le tourisme au Québec (\$)



— Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes et établissements du patrimoine

— Services de divertissement et de loisirs

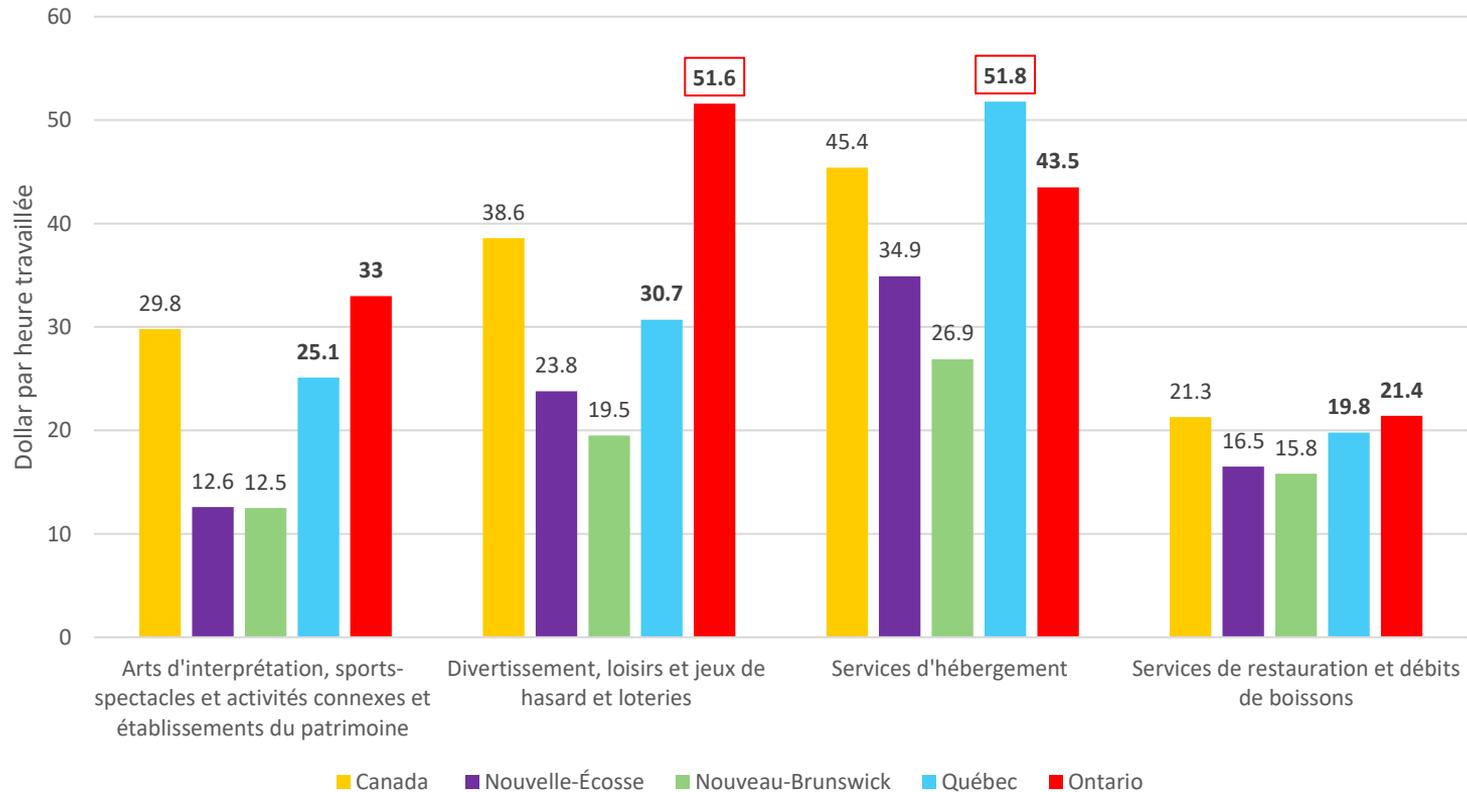
— Services d'hébergement

— Services de restauration et débits de boissons

Exclusion : Pourboire

Productivité en tourisme

Comparaison interprovinciale de la productivité du tourisme en 2023 (\$/H)



Source : Programme provincial des comptes canadiens de la productivité – Compilation spéciale du CQRHT

Productivité en tourisme

Facteurs d'amélioration de productivité du tourisme

Transformation numérique : La transformation numérique est une étape cruciale pour faciliter l'amélioration de la valeur ajoutée des tâches prises en charge par les employés de nos secteurs touristiques.

Formations : Avec la transformation numérique vient un besoin d'adaptation et de formation, qui est d'ailleurs une autre dynamique porteuse de l'amélioration de la productivité.

Mitiger les effets de la saisonnalité : Le renouvellement annuel répété des travailleurs saisonniers pourvoit au tourisme une main-d'œuvre certes peu onéreuse, mais ne permet pas de construire un bassin de compétences suffisant pour améliorer la productivité.



Le recrutement international

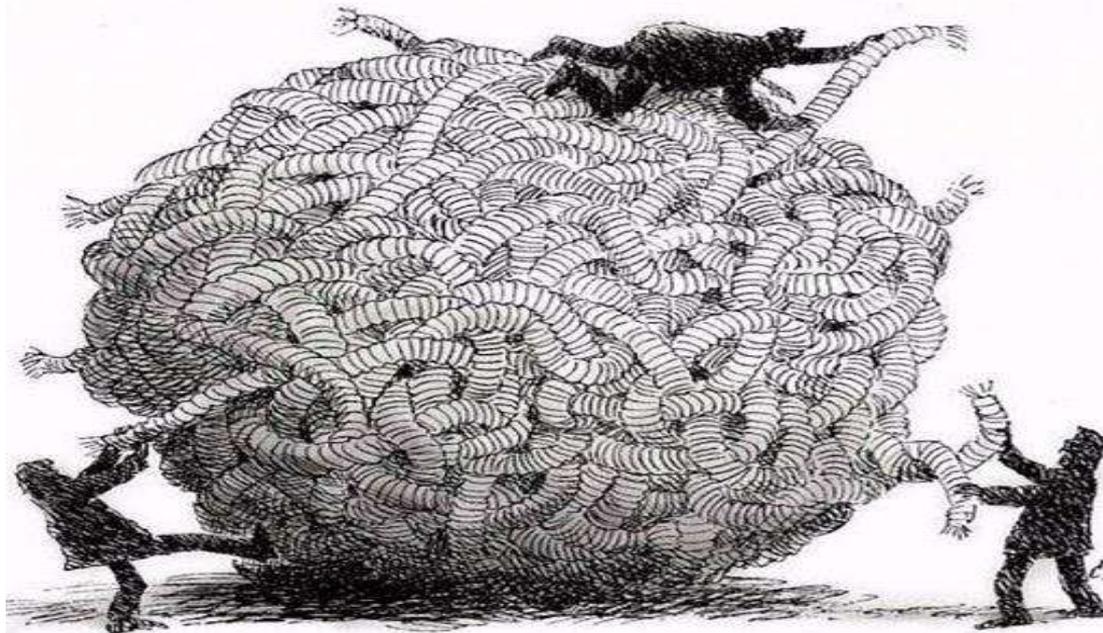
labour market forum  forum sur le marché du travail

23 septembre 2024

RDÉE Canada = UN RÉSEAU



EST-CE VOTRE CAS?



OU ENCORE...



Comment ?

- Plusieurs voies et solutions:

IMMIGRATION EST UNE DES VOIES

- Programmes d'immigration qui répondent aux besoins du secteur:
existants ou nouveau ?
- Services d'appui et d'accompagnement

Comment ?

➤ **C'EST UN PROCESSUS...**



Ressources

Guides :

- [Guide de recrutement international](#)
- [Bassins de talents mondiaux par secteur d'activité économique](#)

Capsules vidéo :

- Capsule # 1 : [L'importance de la planification dans vos processus de recrutement](#)
- Capsule #2: [Mobilité francophone](#)
- Capsule #3: [Recrutement international: une foule de services à votre disposition](#)
- Capsule # 4: [Recrutement de la main-d'œuvre immigrante](#)
- Capsule # 5 : [Meilleures pratiques d'intégration de la main-d'œuvre immigrante](#)
- Capsule #6: [Rétention de la main-d'œuvre immigrante](#)

Merci !

Roukya Abdi Aden

*Directrice de la concertation
et de la recherche*



@RDEECanada



@RDEECanada



www.rdee.ca



613 244 - 7308 poste 206



roukya@rdee.ca



1 rue Nicholas, suite 606
Ottawa (Ontario) K1N 7B7



Choisir  le Canada.
Travailler, s'installer, s'épanouir.

Immigration Francophone

Septembre 2024

*This presentation is available upon request in English or French. / Cette présentation est disponible en français ou en anglais sur demande.



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada



Agenda

1. Équipe de promotion
2. Programmes d'immigration
3. Immigration francophone
4. Activités à venir
5. Ressources

L'équipe de promotion d'IRCC

Les agents de promotion sont stratégiquement localisés à travers le Canada pour apporter un appui aux employeurs et aux intervenants afin de mieux comprendre les programmes d'immigration.



Organiser des séances d'information pour employeurs



Rencontres individuelles avec les employeurs pour discuter des parcours potentiels



Répondre aux questions concernant les procédures et les programmes d'immigration



Recueillir des informations pour éclairer les programmes et politiques d'immigration

promotion@cic.gc.ca



Programmes d'immigration économique

Trouver la
bonne voie

Résidence temporaire

- Programme des travailleurs étrangers temporaires
- Programme de mobilité internationale
- Expérience international Canada
- Étudiants internationaux



Résidence Permanente

- Entrée express
- Programme des candidats des provinces
- Programmes et pilotes régionaux
- Programmes spécifiques au secteur

Permis de travail



Programme des travailleurs étrangers temporaires

- EIMT - requise
- Divers volets



Programme de mobilité internationale

- Dispense de l'EIMT
- Programmes d'échanges jeunesse
- Accords fédéraux-provinciaux ou territoriaux
- Accords internationaux
- Avantage important



Expérience internationale Canada

- Vacances - travail
- Jeunes professionnels
- Stage coop international

Voies vers la résidence permanente

Entrée express

Créez votre profil
Entrée express

Bassin d'entrée express

Invitation à présenter
une demande

Présentez une
demande de résidence
permanente en ligne



- Voie d'accès la plus rapide à la résidence permanente
- Maîtrise du français
- Système de points destiné aux personnes hautement qualifiés (catégories FÉER 0 à 3)
- Les offres d'emploi profitent aux candidats à l'Entrée express
- Les nominations provinciales offrent un avantage significatif
- Nouveauté: invitations relatives à la sélection axées sur les catégories

Immigration Francophone

Embauchez et
maintenir en poste des
talents d'expression
française et bilingues

Mobilité Francophone

- Toutes catégories de poste (FÉER 0 à 5*)
- Niveau intermédiaire de français NCLC niveau 5 ou supérieur
- La langue de travail n'a pas à être le français
- Permis de travail renouvelable et dispensé de l'EIMT

Sélection axée sur les catégories: Entrée express

- Sélection axée sur la maîtrise du français (NCLC 7)
- Voie d'accès rapide vers la résidence permanente

Ressources & programmes

- Destination Canada Forum Mobilité
- Tournée de liaison
- Communautés francophones accueillantes
- Service d'affichage de postes à l'étranger via les services publics de l'emploi

Étude de cas

Recrutement

Amanda, Gestionnaire d'un hôtel à Prince Albert, Sk.

- Est à la recherche de 6 cuisiniers (CNP 63200) and 1 chef (CNP 62200) pour travailler dans le nouveau restaurant de l'hôtel
- Contacte son agent de promotion de sa région afin de discuter des divers programmes qui s'offrent à elle

Amine, Cuisinier, Rabat, Maroc

- Amine a 5 ans d'expérience en tant que cuisinier au Maroc et toutes les compétences nécessaires indiquées dans la description de poste
- Amine a un niveau intermédiaire à avancé d'expression et d'écoute du français

Entrée express

Rétention

- Amanda a trouvé qu'Amine s'intégrait parfaitement à son équipe et souhaite prolonger son séjour au Canada
- Amine apprécie le style de vie canadien et aimerait rester au Canada de façon permanente
- Amine a accumulé 1 an d'expérience de travail canadienne à temps plein

Volet de la Mobilité francophone

Destination Canada

Tourisme – Hôtellerie - Restauration

En ligne: les 13, 14 et 15 novembre 2024

Inscription: [destination canada tourisme 2024 \(vfairs.com\)](https://vfairs.com/destination-canada-tourisme-2024)

DESTINATION
Canada
FORUM MOBILITÉ



Besoin de travailleurs? Need workers?

Recrutement INTERNATIONAL 2024-2025 Recruitment



*Appui au recrutement de
travailleurs qualifiés à l'international*
*Support for international recruitment
of skilled workers*

Financé par :



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Funded by:

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Tournée de liaison

Tourisme – Hôtellerie –
Restauration

Webinaire présentant les
bassins de talents mondiaux
pour ces secteurs

[Cliquez ici](#) pour vous inscrire

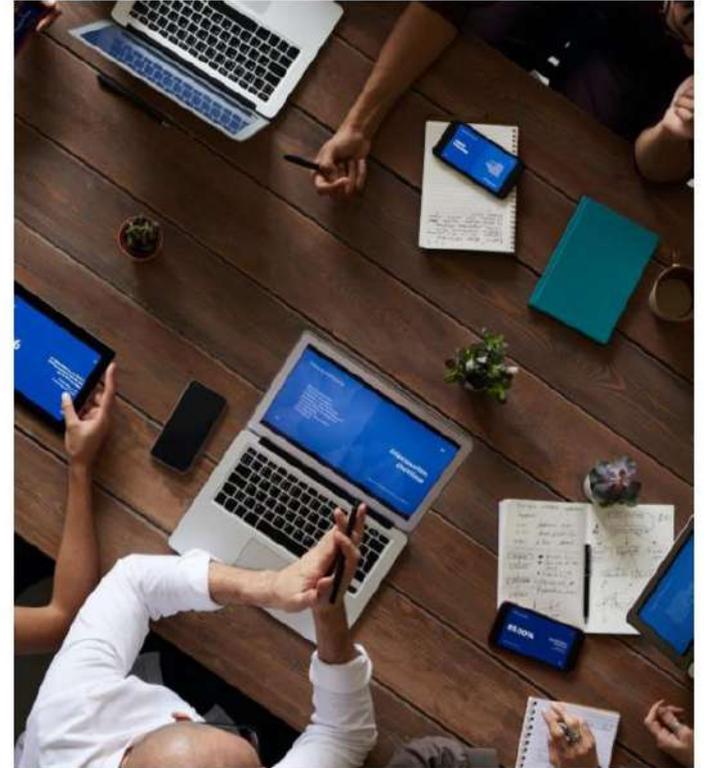
Ressources

Promotion@cic.gc.ca

[Unité pour la mobilité international
des travailleurs](#)

[Embaucher des travailleurs étrangers
francophones ou bilingues](#)

[Outil pour les employeurs](#)



Questions?
Commentaires?



Sondage de satisfaction



PROJET-PILOTE

Intégration de travailleurs demandeurs d'asile



Contexte

- Projet-pilote de recherche et d'innovation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
- Durée de 3 ans (2023-2026)
- Appellation **Objectif Tourisme** depuis Janvier 2024



PISTE DE SOLUTION EN CONTEXTE
DE RARETÉ DE MAIN-D'OEUVRE



VALORISATION DE NOTRE INDUSTRIE



MISE EN AVANT DE CANDIDATS AU GRAND
POTENTIEL ET DISPONIBLES

Objectifs du projet-pilote

EMPLOYABILITÉ

Offrir des **services en employabilité** à 1000 demandeurs d'asile par année pour une période de trois ans (2023 à 2026)

PRATIQUES RH

Élaborer les meilleures pratiques en matière de **soutien et d'accompagnement** aux entreprises afin de faciliter l'intégration en emploi

OPTIMISATION

Définir un ou plusieurs continuums de **services intégrés et multidisciplinaires** qui pourraient être utilisés comme modèles afin de favoriser l'intégration en emploi de clientèles atypiques avec des besoins spécifiques



Portrait actuel du projet

+ de 4000

Candidats inscrits

550

Candidats en parcours
(préparation à l'emploi)

+ de 600

Candidats disponibles
et en recherche d'emploi

+ de 300

Entreprises inscrites



Profils des candidats

- **Statut des travailleurs**
 - Permis de travail ouvert temporaire
 - Présence sur le territoire du Québec
 - Disponibilité immédiate; 76% sans emploi
- **Diversité de profils en tourisme**
 - Expérience en tourisme (81%)
 - Scolarité: 54% ayant un diplôme collégial ou universitaire
- **Langue de communication**
 - 68% des candidats - Français 1ère ou 2e langue
 - 26 % hispanophone
 - 6% allophones
- **Mobilité en région**
 - 68% (dont 18% conditionnel)
 - Plus de 95% - Grande région de Montréal

Critères d'admissibilité

ENTREPRISES

- Opérer dans le secteur d'activité économique du tourisme (NEQ)
- Offrir des emplois faisant partie de la liste des métiers et professions du projet-pilote
- Être disposé à communiquer et informer les conseillers du CQRHT

DEMANDEURS D'ASILE

- Être reconnu comme un demandeur d'asile
- Détenir un permis de travail valide délivré par le Gouvernement du Canada
- Être disposé à travailler
- Être intéressé par un emploi/métier dans l'industrie touristique

Les étapes du processus

INSCRIPTION



Inscription sur la
plateforme du CQRHT

ADMISSION



Création du dossier et
définitions des besoins

MAILLAGE



Proposition de
candidatures ciblées

EMBAUCHES ET
INTÉGRATION



Conseils professionnels et
soutien RH personnalisé

ACCOMPAGNEMENT



Suivi en emploi et
développement
des compétences

Faits saillants



- Plus de 4 000 demandeurs d'asile inscrits ;
- Plus de 600 candidats mis en relation avec des entreprises (processus de sélection et entrevues) ;
- Plus de 300 entreprises participantes ;
- Plus de 300 entrevues tenues ;
- Plus de 120 candidats ont trouvé un poste en tourisme ;
- 63% des maillages en région ;

Focus sur quelques maillages



Mamadou, portier chasseur



Abdek, auditeur de nuit



Youssou, préposé à l'entretien
des terrains de golf

Entrevues disponibles sur



Défis



- Les besoins sont surtout **en région** alors que les demandeurs d’asile sont à **Montréal** ;
- Les demandeurs d’asile ont un **statut précaire**. Ils sont **nombreux à abandonner** en cours de parcours.
- Les entreprises cherchent des **candidats formés**.
 - Le CQRHT utilise les formations produites par RH Tourisme Canada dans ce contexte
- Les emplois **saisonniers, occasionnels** ou à **temps partiel** sont plus **difficile à combler**.

Période de questions ?

LA COMPÉTENCE *fait* LA DIFFÉRENCE

Xavier Gret – Directeur général

- Xavier.gret@cqrht.qc.ca
- 450-651-1099 (poste 256)

Gabriel Vaillancourt – Directeur général adjoint

- Gabriel.vaillancourt@cqrht.qc.ca
- 450-651-1099 (poste 223)

cqrht.qc.ca