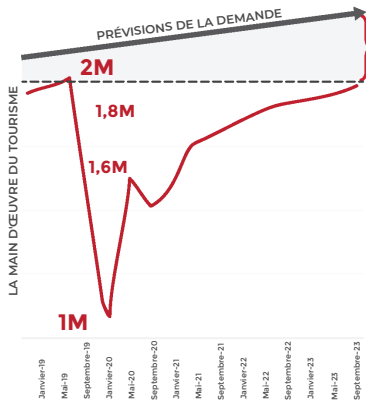


PÉNURIE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

LA PROBLÉMATIQUE : La demande en voyages à l'échelle mondiale est forte, mais les hôtels canadiens ne disposent pas de la main-d'œuvre nécessaire pour saisir cette opportunité.

DÉPASSÉE PAR LA DEMANDE À L'ÉCHELLE MONDIALE



280 000-380 000
INSUFFISANT POUR RÉPONDRE
À LA DEMANDE DE 2024



Les efforts de recrutement post-Covid ont permis de ramener plus d'un million de travailleurs, **MAIS** l'augmentation des voyages continue de creuser le fossé de la main-d'œuvre.

LE COÛT POUR LE SECTEUR HÔTELIER

SONDAGE DE L'AHC SUR LA MAIN D'ŒUVRE 2023



40 % ont retiré les chambres du marché

25 % heures d'ouverture des restaurants, espaces de réunion et événements limités

33 % expansion ou rénovation retardée

ÉTUDE DE CAS :

UN HÔTEL DE 100 CHAMBRES
MANQUE DE 15 % DE PERSONNEL



725 000 \$
Perte de
revenu par
hôtel

3,3 MILLIARD \$
Perte de
revenu pour
l'industrie

LA RÉPONSE DE L'INDUSTRIE

LES EMPLOYEURS



86 % +
de membres ont
augmenté les
salaires

Flexibilité des horaires de travail

Formation accrue

Soutiens en matière de logement

Sensibilisation accrue des groupes sous-représentés

LA MAIN D'ŒUVRE DE L'AHC LA DE CROISSANCE

- ✓ Le tout premier sommet sur la main-d'œuvre dans l'hôtellerie pour une action collective
- ✓ Recherche critique sur l'après-COVID
- ✓ Campagne de marketing de carrière destinée aux jeunes Canadiens
- ✓ Plan d'action de l'industrie lancé



PÉNURIE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

LA MAIN D'ŒUVRE DOMESTIQUE N'EST PAS EN MESURE DE REMPLIR TOUS LES POSTES VACANTS DANS LES HÔTELS

L'accès aux travailleurs internationaux est bloqué par les politiques d'immigration actuelles

OBSTACLE UN

Le système d'immigration privilégie l'éducation au détriment de besoin de la main-d'œuvre.

2/3+ POURTANT **TOP 5**


des immigrants en âge de travailler ont une formation post-secondaire

des postes vacants dans le tourisme **NE** requièrent PAS d'études post-secondaires.

OBSTACLE DEUX

Le programme TET ne répond pas aux besoins croissants des hôtels.

72 % a connu des retards au programme des TET cet été



4 % des hôtels atteignent leur plafond de 30 % pour les TET.

Sur les quelque 500 000 postes « peu qualifiés » vacants au Canada, il n'y avait que 300 000 chômeurs canadiens peu qualifiés disponibles. StatsCan : « Chômage et postes vacants par niveau d'études, 2016 à 2022 » 24 mai 2023

RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE CROISSANCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

INTERNATIONAL : Élaborer des politiques d'immigration ciblées

VOIE PERMANENTE

1. Réforme du système d'immigration permanente

- Prioriser les professions touristiques en demande (FEERS 4 et 5)
- Augmenter les niveaux des programmes de candidats des provinces qui donnent la priorité aux professions en demande

2. Optimiser les talents des réfugiés

- Reprise du programme d'emploi à destination pour améliorer l'aide à l'installation et mettre les réfugiés en contact avec des emplois dans les hôtels



SOUTIEN PENDANT LES PÉRIODES DE POINTE

1. Créer un programme TET pour les périodes de pointe spécifiques au tourisme

- exempté de l'EIMT
- Accorder des visas à entrées multiples et des permis de travail de 3 ans
- Mettre à jour le programme des employeurs reconnus pour tenir compte du gel des embauches de causé par la COVID

2. Augmenter les possibilités d'emploi pour les étudiants internationaux

- Rendre permanents les plafonds de 40 heures/semaine pour les étudiants internationaux
- Accorder le permis de travail aux étudiants internationaux inscrits aux programmes de langue.

Expire le 31 décembre

NATIONAL : Soutenir le développement des compétences

1. Investir dans le développement des compétences et l'engagement des travailleurs grâce à un financement durable de Tourisme RH Canada.

