

Ce portrait présente les principales données statistiques disponibles sur la profession de préposé à l'entretien ménager dans le secteur de l'hébergement touristique en lien avec la demande (les besoins en main-d'œuvre) et l'offre (la main-d'œuvre disponible). Les périodes couvertes varient en fonction de la disponibilité des données au moment de la rédaction des portraits. Par exemple, celles provenant de l'Enquête nationale sur les ménages sont de 2011 et celles issues du Module des ressources humaines provincial territorial du compte satellite en tourisme présentent les données jusqu'à 2015.

Y sont présentées les données sur la répartition sectorielle des préposés à l'entretien ménager (p. 3), leur profil démographique (p. 4), l'emploi (p. 5), la rémunération (p. 7), les départs, la rétention et le recrutement (p. 10), l'offre (p. 12) et les prévisions d'offre et de demande (p. 13). Le portrait conclut avec un bilan sur l'offre et la demande pour cette profession. Contrairement aux autres portraits statistiques sur la demande et l'offre des professions en tourisme, ce portrait ne fournit pas de données sur la répartition régionale des emplois, la scolarité des préposés ou leurs taux de chômage. Nous avons retiré ces données du portrait car elles ne sont disponibles que pour le code CNP dans son ensemble et que les préposés à l'entretien ménager en hébergement y sont trop faiblement représentés (16 % seulement du CNP), ce qui ne permet pas de dresser un portrait utile.

CONTEXTE D'EXERCICE DE LA PROFESSION DANS LE SECTEUR DE L'HÉBERGEMENT

COMPÉTENCES ET FONCTIONS : Les préposés à l'entretien ménager en tourisme sont affectés à l'entretien des chambres, des aires publiques ou les deux. Dans le secteur de l'hébergement, ils travaillent principalement dans les hôtels, motels, auberges et pourvoiries. Parmi leurs fonctions, on compte : préparer le matériel nécessaire à l'entretien des lieux, préparer l'unité pour le nettoyage, nettoyer la salle de bain et la chambre, rapporter les irrégularités relatives à l'état des chambres ainsi que nettoyer les pièces, les aires d'accueil et les toilettes publiques. Selon les établissements, un préposé à l'entretien ménager peut aussi être appelé à effectuer des tâches de buanderie, telles que trier, laver, détacher, repasser et plier le linge. La norme professionnelle détaillée est disponible sur : <http://cqrht.qc.ca/travailler-en-tourisme/hebergement/prepose-preposee-a-lentretien-menager/>. Notons que la profession de gouvernante n'est pas incluse dans cette profession.

FORMATION ET QUALIFICATIONS REQUISES : Aucune formation particulière n'est demandée bien que certains employeurs peuvent exiger un diplôme d'études secondaires. Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) d'Emploi-Québec pour le métier de préposé à l'entretien ménager dans les établissements d'hébergement touristique est un moyen d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de la profession.

¹ Le générique masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

² À moins d'avis contraire dans le texte, toutes les données proviennent de Statistique Canada. Voir à la fin pour les sources.

SAISONNALITÉ : La demande peut fluctuer sensiblement en fonction des saisons et de l'achalandage (personnel occasionnel ou sur appel). Les pourvoiries ainsi que certains établissements en région embauchent sur une base saisonnière.

NOUVELLES TECHNOLOGIES : Des nouvelles technologies en développement suggèrent que les préposés à l'entretien ménager pourraient éventuellement être remplacés par des robots. Il est cependant peu probable que la technologie soit au point à court ou moyen terme, encore moins que les établissements aient les ressources financières pour s'en prévaloir.

IMPARTITION : La profession de préposé à l'entretien ménager est fortement sujette à l'impartition (surtout dans les milieux syndiqués où le recours au personnel occasionnel est élevé). Des agences de placement de personnel recrutent des travailleurs qu'elles impartissent dans divers établissements hôteliers le plus souvent pour travailler de façon occasionnelle ou sur appel. Pour plusieurs de ces agences, le principal bassin de recrutement est celui des travailleurs d'origine étrangère. Soulignons que les préposés à l'entretien ménager qui travaillent en hôtellerie par le biais d'agences de placement ne sont pas comptabilisés aux fins statistiques comme étant des travailleurs du secteur de l'hébergement³.

Ajoutons finalement que, dans le cas des préposés affectés aux aires publiques des hôtels, un phénomène inverse à l'impartition a été observé. Par le passé, ces postes étaient souvent confiés en sous-traitance. Or, l'application des Décrets sur le personnel d'entretien d'édifices publics (Montréal et Québec) a probablement fait en sorte qu'il est devenu plus avantageux pour les hôtels de confier cette tâche à leur propre personnel.

CONDITIONS DE TRAVAIL : La fonction exige souvent de travailler les fins de semaine et les jours fériés et parfois les soirs. Les tâches nécessitent une bonne forme physique. Si les méthodes de travail ne sont pas bien maîtrisées et qu'il y a surmenage, les risques de blessures au travail sont élevés. En période d'achalandage, les quotas de chambres à nettoyer peuvent être plus élevés augmentant ainsi les risques de blessures.

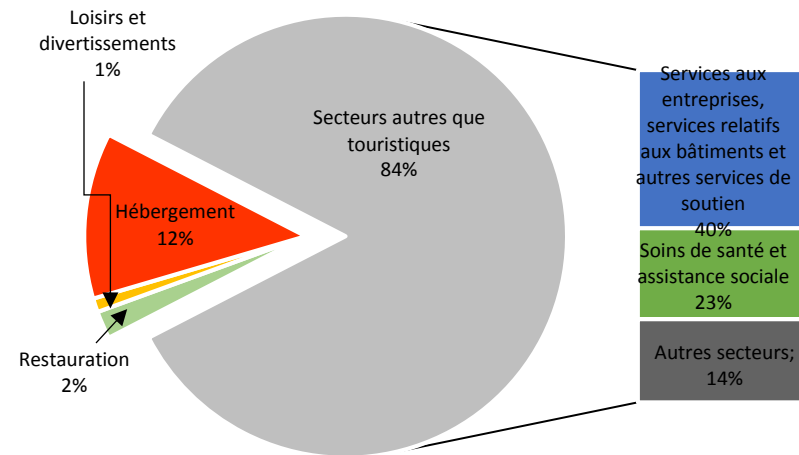
³ Ces travailleurs sont classés sous le code SCIAN 5617 Services relatifs aux bâtiments et aux logements.

1. RÉPARTITION SECTORIELLE DES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER ET AU NETTOYAGE – TRAVAUX LÉGERS

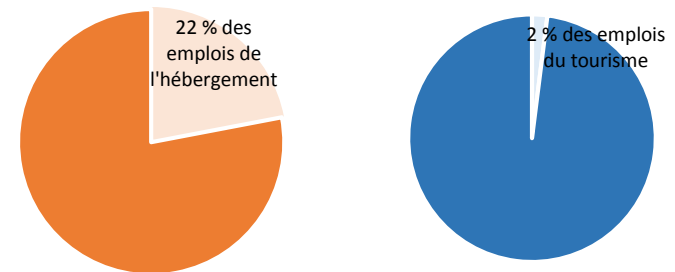
SEULEMENT 16 % DES EMPLOIS DES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER ET AU NETTOYAGE – TRAVAUX LÉGERS (CODE CNP 6731) TRAVAILLENT EN TOURISME. Le Québec compte en 2011 près de 57 800 préposés à l'entretien ménager dont seulement 16 % (9 350) travaillent dans le secteur du tourisme⁴. En 2011, 12 % (7 045) des préposés de ce groupement statistique travaillaient dans le secteur de l'hébergement, 2 % (1 435) dans celui de la restauration et 1 % (590) dans celui des loisirs et divertissements.

UNE TRÈS FORTE CONCURRENCE POUR CE TYPE D'EMPLOIS : La concurrence pour cette main-d'œuvre est très élevée, surtout de la part des services aux entreprises (40 %) et des soins de la santé (23 %). Les conditions salariales dans ces secteurs sont très concurrentielles, l'un faisant l'objet d'un décret sur l'entretien d'édifices publics⁵, l'autre étant aussi fortement syndiqué.

RÉPARTITION DES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER ET AU NETTOYAGE – TRAVAUX LÉGERS PAR SECTEUR, 2011



LA PROFESSION DE PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN MÉNAGER EST CELLE QUI COMPTE LE PLUS D'EMPLOYÉS EN HÉBERGEMENT : En 2015, les préposés à l'entretien ménager composaient 22 % des emplois de l'hébergement et 2 % de tous les emplois de l'industrie touristique.



⁴ Secteur du tourisme : La délimitation sectorielle utilisée par le CQRHT pour définir le secteur du tourisme est la même que celle utilisée par l'Organisation mondiale du tourisme (OMT). Elle comprend la restauration, l'hébergement (qui inclut les campings et pourvoiries), les loisirs et divertissements à teneur touristique (ex. musées, attractions touristiques, festivals et événements, parcs d'attraction, golf et ski), les services de voyages (ex. information touristique) et le transport des personnes.

⁵ En hôtellerie, seuls les préposés à l'entretien ménager affectés aux aires publiques sont assujettis aux Décrets sur le personnel d'entretien d'édifices publics (en vigueur à Montréal et Québec).

2. PROFIL DES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER EN HÉBERGEMENT

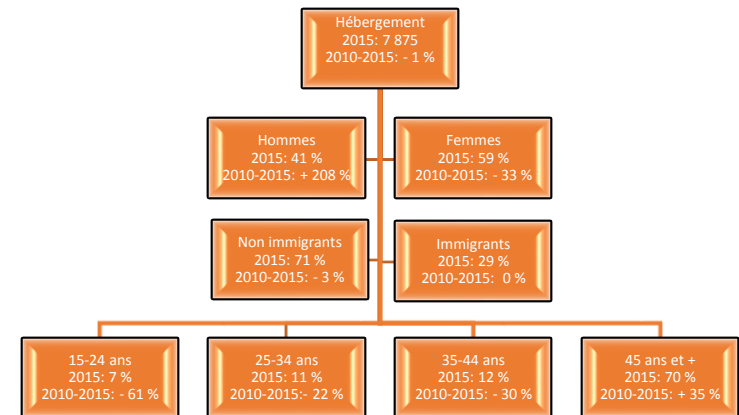
PRÈS DE 7 900 PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER EN HÉBERGEMENT EN 2015

UNE TRÈS FORTE AUGMENTATION DU NOMBRE D'HOMMES DANS UNE PROFESSION TRADITIONNELLEMENT FÉMININE : En 2015, 59 % des préposés à l'entretien ménager étaient des femmes et 41 % des hommes. En 2010, cette proportion était de 87 % de femmes pour seulement 13 % d'hommes. C'est dans l'espace d'une seule année, soit de 2013 à 2014 que le nombre d'hommes a bondi passant de 1 019 en 2013 à 3 253 en 2014, une augmentation de 219 %.⁶

UNE TRÈS FORTE PROPORTION D'IMMIGRANTS: En 2015, les immigrants composaient 29 % des préposés à l'entretien ménager et leur nombre est resté stable depuis 2010. Notez que la proportion d'immigrants en 2015 pour ce métier est de beaucoup supérieure à celle des serveurs au comptoir et aides de cuisine pour qui le niveau de compétence est équivalent et qui compte 16 % d'immigrants dans la profession.

UNE FORTE MAJORITÉ DE 45 ANS ET PLUS: Les 45 ans et plus sont les plus représentés en 2015 (70 %) et leur nombre a augmenté de 35 % de 2010 à 2015. La représentation des trois autres groupes d'âge se situent entre 7 % et 12 % et a diminué de beaucoup dans les trois groupes surtout chez les plus jeunes (- 61 %).

PROFIL DES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER SECTEUR DE L'HÉBERGEMENT 2015 (ET VARIATION 2010-2015)



⁶ Ceci peut s'expliquer en partie par l'obligation des hôtels de se conformer aux Décrets sur le personnel d'entretien d'édifices publics qui régit le personnel d'entretien affecté aux aires publics des hôtels à Montréal et Québec : des emplois confiés en sous-traitance par le passé ont probablement été convertis en poste d'employés.

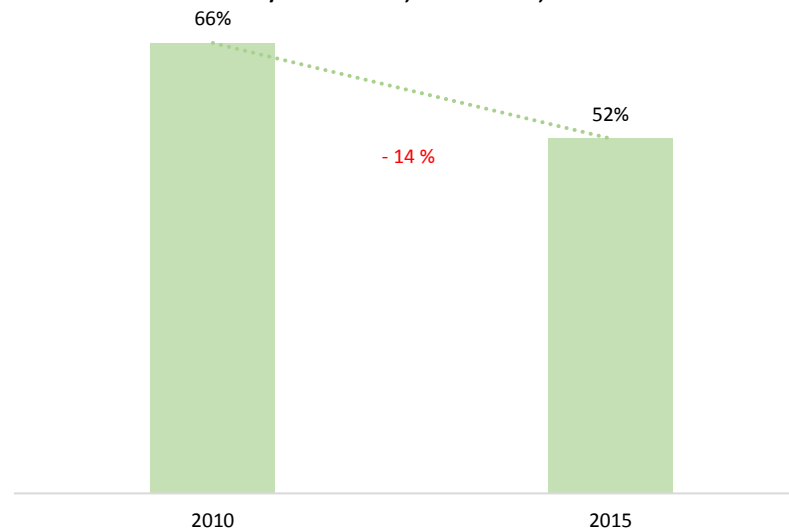
3. EMPLOI

STABILITÉ DU NOMBRE D'EMPLOIS MAIS UNE LÉGÈRE DIMINUTION DES HEURES ANNUELLES TOTALES TRAVAILLÉES: De 2010 à 2015, les emplois sont restés assez stables avec une diminution de 1 % seulement, un taux qui est bien inférieur à la diminution enregistrée dans le secteur (- 18 %). (Notons que cette diminution des emplois dans le secteur a été observée surtout pour les professions en restauration).

Finalement, au plan des heures annuelles totales travaillées, une diminution de 3 % a été enregistrée chez les préposés à l'entretien ménager.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI	2010	2015	VARIATION 2010-2015	TENDANCE
HÉBERGEMENT				
Préposés à l'entretien ménager	7 953	7 875	- 1 %	↔
Secteur de l'hébergement	39 702	32 383	- 18 %	↓↓↓
COMPARAISON				
Industrie touristique	338 159	349 726	+ 3%	↔
Québec	3 906 100	4 081 285	+ 4%	↔

ÉVOLUTION DE LA PROPORTION DES EMPLOIS TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL, HÉBERGEMENT, 2010 À 2015



UNE DIMINUTION SIGNIFICATIVE DES EMPLOIS À TEMPS PLEIN⁷: La proportion des emplois à temps plein a diminué de 14 % passant de 66 % en 2010 à seulement 52 % en 2015.

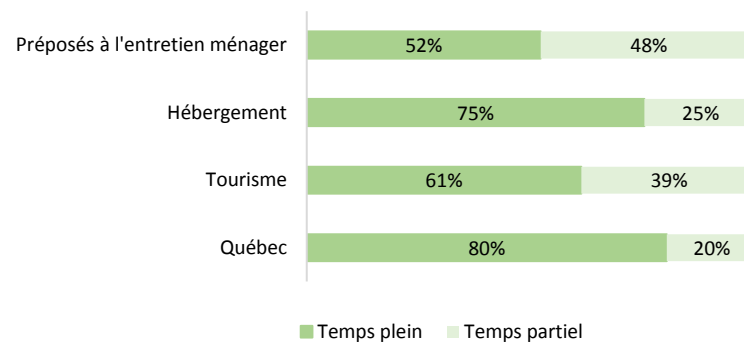
⁷ Selon Statistique Canada, la catégorie *temps plein* comprend les personnes occupées qui travaillaient habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Inversement, la catégorie *temps partiel* comprend les personnes occupées qui travaillaient habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi.

UNE FORTE AUGMENTATION DES HEURES TRAVAILLÉES PAR LES PRÉPOSÉS À TEMPS PARTIEL MAIS UNE DIMINUTION DU TEMPS PLEIN : Alors que les préposés à l'entretien ménager à temps plein travaillaient 14 % moins d'heures en 2015 qu'en 2010, les préposés à temps partiel en travaillaient 53 % de plus durant la même période.

ÉVOLUTION DES HEURES ANNUELLES TOTALES TRAVAILLÉES 2010-2015	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL
Préposés à l'entretien ménager	- 18 %	+ 53 %

BEAUCOUP MOINS D'EMPLOIS À TEMPS PLEIN QUE LA MOYENNE DU SECTEUR : Seulement 52 % des préposés à l'entretien ménager travaillaient à temps plein pour 48 % à temps partiel. C'est beaucoup moins que la moyenne du secteur de l'hébergement (75 %), de l'industrie touristiques (61 %) et du Québec (80 %).

PROPORTIONS SELON LE STATUT D'EMPLOI, 2015



4. RÉMUNÉRATION⁸

UN SALAIRE HORAIRE MOYEN⁹ EN TRÈS FORTE AUGMENTATION: Le salaire horaire moyen a augmenté de 29 % entre 2010 et 2015, augmentation supérieure à celle du secteur. (C'est entre 2013 et 2014 que le salaire horaire moyen a fait un bond important passant de 14,02 \$ à 17,27 \$.)

En 2015, les salaires horaires des préposés à l'entretien ménager du secteur de l'hébergement sont légèrement inférieurs aux moyennes du secteur et de l'industrie touristique (16,12 \$ contre 18,42 \$ et 17,99 \$ respectivement).

L'AUGMENTATION DE LA RÉMUNÉRATION HORAIRE A AUSSI ÉTÉ ACCOMPAGNÉE D'UNE LÉGÈRE BAISSÉ DES HEURES ANNUELLES MOYENNES TRAVAILLÉES : Une légère diminution des heures de 2 % a été remarquée entre 2010 et 2015.

Les préposés à l'entretien ménager du secteur de l'hébergement travaillent en moyenne moins d'heures que leurs collègues de leur secteur et que la moyenne du Québec, soit 1 455 contre 1 649 et 1 642 respectivement.

DES SALAIRES ANNUELS EN FORTE AUGMENTATION : De 2010 à 2015, les salaires des préposés à l'entretien ménager de l'hébergement ont augmenté de 26 %, une augmentation supérieure à celles enregistrées dans le secteur (+21%), l'industrie touristique (+12%) et l'ensemble du Québec (+11%).

En 2015, les préposés à l'entretien ménager du secteur de l'hébergement ont un salaire annuel de 23 461 \$ soit 23 % de moins que celui de la moyenne du secteur de l'hébergement, 12 % de moins que la moyenne de l'industrie touristique et 37 % de moins que la moyenne des salaires pour l'ensemble du Québec.

SALAIRE HORAIRE MOYEN	2010	2015	VARIATION 2010-2015	TENDANCE
HÉBERGEMENT				
Préposés à l'entretien ménager	12,52	16,12	+ 29 %	↗↗↗↗↗
Secteur de l'hébergement	15,34	18,42	+ 20 %	↗↗↗
COMPARAISON				
Industrie touristique	16,05	17,99	+ 12 %	↗↗
Québec	20,22	22,75	+ 13%	↗↗

HEURES ANNUELLES MOYENNES TRAVAILLÉES	2010	2015	VARIATION 2010-2015	TENDANCE
HÉBERGEMENT				
Préposés à l'entretien ménager	1 484	1 455	- 2 %	↔↔
Secteur de l'hébergement	1 636	1 649	+ 1 %	↔↔
COMPARAISON				
Industrie touristique	1 490	1 494	0 %	↔↔
Québec	1 658	1 642	- 1 %	↔↔

SALAIRES ET TRAITEMENTS ANNUELS	2010	2015	VARIATION 2010-2015	TENDANCE
HÉBERGEMENT				
Préposés à l'entretien ménager	18 582	23 461	+ 26 %	↗↗↗↗↗
Secteur de l'hébergement	25 089	30 378	+ 21 %	↗↗↗↗
COMPARAISON				
Industrie touristique	23 912	26 790	+ 12 %	↗↗
Québec	33 525	37 196	+ 11 %	↗↗

⁸ Les données sur la rémunération ne sont pas actualisées. De 2010 à 2015, l'indice des prix à la consommation a progressé de 8,6 %.

⁹ Le salaire horaire moyen est calculé en divisant les salaires et traitements annuels par le nombre d'heures travaillées. Il comprend les ajustements tels les congés payés (maladie et salaire).

DE TRÈS BAS SALAIRES CHEZ LES MOINS DE 35 ANS MAIS UNE AMÉLIORATION MARQUÉE DES SALAIRES À PARTIR DE 35 ANS : Le fait que le salaire horaire moyen augmente avec l'âge permet de supposer que la rétention du personnel est satisfaisante à partir de 35 ans. Le salaire des moins de 35 ans est cependant très faible.

SALAIRES HORAIRES MOYENS PAR GROUPE D'ÂGE (2015)	15-24 ANS	25-34 ANS	35-44 ANS	45 ANS ET +	MOYENNE PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER
Hébergement	11,69 \$	11,96 \$	14,98 \$	17,13 \$	16,12 \$

LES HOMMES NON-IMMIGRANTS ONT LES SALAIRES HORAIRES MOYENS LES PLUS ÉLEVÉS : À 22,96 \$ l'heure, ils gagnent 42 % de plus que la moyenne des salaires horaires des préposés à l'entretien ménager.

LES HOMMES IMMIGRANTS N'ONT PAS BÉNÉFICIÉ DES AUGMENTATIONS SALARIALES : L'évolution du salaire horaire moyen s'est faite au profit des hommes non-immigrants (64 % d'augmentation) et des femmes immigrantes et non-immigrantes (17 % et 19 % d'augmentation respectivement). Les hommes immigrants ont pour leur part accusé un recul de leur salaire horaire moyen de 2 % et affichent les conditions salariales les moins bonnes.

SALAIRES HORAIRES MOYENS 2015 ET ÉVOLUTION 2010-2015 SELON L'ORIGINE ET LE SEXE	FEMMES	HOMMES
Non-immigrants	14,05 (+19%)	22,96 (+64 %)
Immigrants	15,49 (+17 %)	12,66 (-2 %)

LES 35 ANS ET PLUS OCCUPENT LES EMPLOIS À TEMPS PLEIN¹⁰ : Le temps plein est exercé par les 35 ans et plus et le temps partiel est plus fréquent chez les plus jeunes. La faiblesse relative du nombre d'heures travaillées par les 45 ans et plus (30 heures en moyenne) pourrait s'expliquer par la rigueur des tâches à effectuer. Rappelons que les 35 à 44 ans (qui font le plus d'heures) sont faiblement représentés (ils constituent seulement 12 % des préposés).

MOYENNE D'HEURES HEBDOMADAIRES TRAVAILLÉES PAR GROUPE D'ÂGE, 2015 (ESTIMATION)	15-24 ANS	25-34 ANS	35-44 ANS	45 ANS ET +	MOYENNE DES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER
Hébergement	17	24	39	30	29

¹⁰ Basé sur une estimation de 50 semaines travaillées par année et combinant le temps plein et le temps partiel. À utiliser avec prudence.

LES IMMIGRANTS TRAVAILLENT LE PLUS D'HEURES EN PARTICULIER LES HOMMES.

LES HOMMES NON-IMMIGRANTS TRAVAILLENT LE MOINS D'HEURES

MOYENNE D'HEURES HEBDOMADAIRES TRAVAILLÉES SELON LE SEXE ET LE PAYS D'ORIGINE, 2015 (ESTIMATION)	FEMMES	HOMMES
Non-immigrants	30	19
Immigrants	37	45

5. DÉPARTS, RÉTENTION ET RECRUTEMENT

PLUSIEURS DÉPARTS ET D'IMPORTANTES EMBauchES SAISONNIÈRES: Selon les données de l'EREFQ¹¹, il y aurait eu 2 234 départs de préposés à l'entretien ménager en 2014 dans 548 établissements touristiques. Comme il y avait environ 10 400 préposés à l'entretien ménager en tourisme en 2014, la proportion de ceux qui auraient quitté leur emploi (départs volontaires et involontaires) en 2014 se situerait autour de 21 %¹². De ceux-ci, seulement 75 sont des départs à la retraite soit 3 % des départs. De plus, le pourcentage d'embauches saisonnières en 2014 est très élevé (39 %). Finalement, 79 % des départs de 2014 ont été remplacés dans la même année.

DÉPARTS ET EMBauchES EN 2014 TOURISME	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS	MOYENNE DE POSTES PAR ÉTABLISSEMENT	TOTAL DE POSTES (ESTIMÉ)
Départs des préposés à l'entretien ménager - 2014	548	4,08	2 234
Départs à la retraite des préposés à l'entretien ménager - 2014	55	1,37	75
Embauche de préposés à l'entretien ménager - 2014	412	4,28	1 767
% des départs 2014 remplacés en 2014			79 %
% d'embauches de personnel saisonniers			39 %

LES POSTES LES PLUS DIFFICILES À COMBLER EN HÔTELLERIE : L'étude sectorielle en hôtellerie a révélé que pour 26 % des hôteliers, c'est le poste de préposés à l'entretien ménager qui présente les plus grandes difficultés de recrutement¹³. (Viennent ensuite les cuisiniers pour 19 % des hôteliers, les auditeurs de nuit pour 13 % et préposés à la réception pour 10 %).

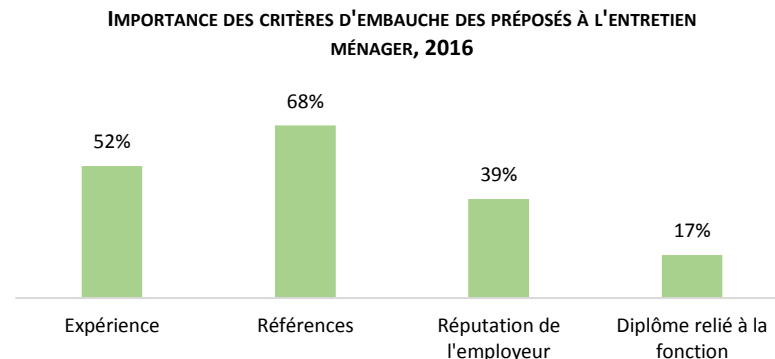
POURCENTAGE D'ÉTABLISSEMENTS HÔTELLIERS AYANT SOULIGNÉ LES PLUS IMPORTANTES DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT POUR LE POSTE DE PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER	
Hébergement (2016)	26 %

¹¹ Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation des entreprises de cinq employés et plus du Québec, EREFQ, 2015.

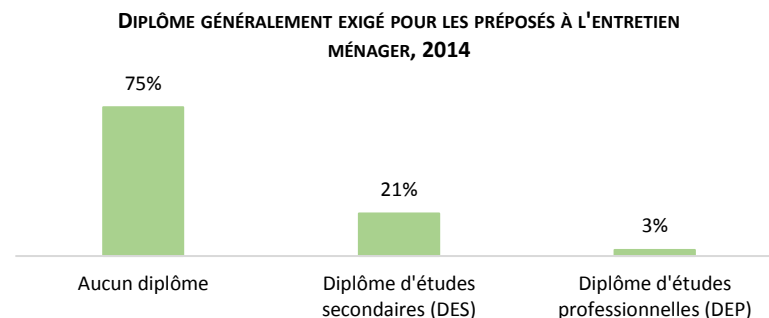
¹² Ratio à utiliser avec prudence (s'appuie sur deux bases de données distinctes)

¹³ Étude sectorielle en hôtellerie, Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT), Association hôtellerie Québec (AHQ) et Hôtellerie Champêtre, 2016.

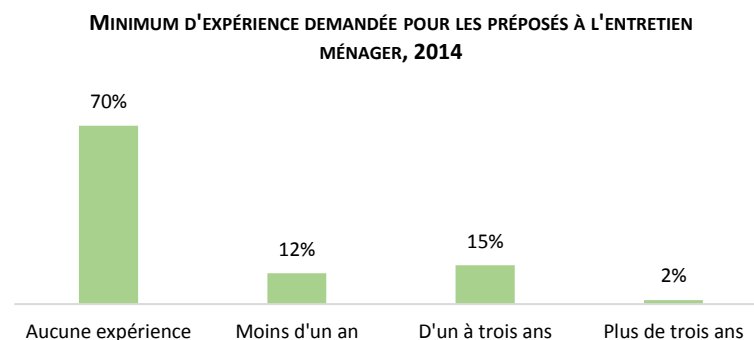
LES RÉFÉRENCES ET L'EXPÉRIENCE SONT D'IMPORTANTES CRITÈRES D'EMBAUCHE : Les hôteliers qui ont éprouvé des difficultés de recrutement de préposés à l'entretien ménager en 2016 accordaient beaucoup ou assez d'importance à l'expérience et aux références.



UN NOMBRE CONSIDÉRABLE D'EMPLOYEURS QUI ONT RECRUTÉ DES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER EN 2014 EXIGENT UN DIPLÔME : Les données de l'EREFQ montrent que dans 24 % des cas, les employeurs exigent un diplôme d'études secondaires ou un DEP. Une proportion tout de même très élevée compte tenu qu'il s'agit d'emplois non qualifiés.



L'EXPÉRIENCE N'EST PAS UN CRITÈRE D'EMBAUCHE : Selon l'EREFQ, 70 % des employeurs qui ont recruté en 2014 n'exigeaient aucune expérience.



6. MAIN-D'ŒUVRE (OFFRE)

UNE PROFESSION QUI SE SITUE AU RANG LE PLUS BAS DES PROFESSIONS EN TOURISME EN TERMES D'ATTRAIT : Une étude du Conference Board¹⁴ réalisée pour RH Tourisme Canada a révélé que plus de 50 % des québécois considèrent que la profession de préposés à l'entretien ménager est rebutante.

Notons toutefois que l'attrait de la profession est plus élevé chez les 18 à 24 ans et les minorités visibles.

ATTRAIT DES EMPLOIS DE PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER DANS LE SECTEUR DU TOURISME / QUÉBEC (2017)	%
Extrêmement attrayant	2,3%
Un peu attrayant	10,1%
Ni attrayant ni rebutant	31,5%
Un peu rebutant	29,8%
Extrêmement rebutant	22,0%
Ne sait pas	4,2%

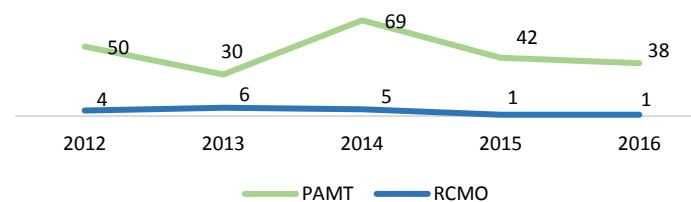
UNE INFIME MINORITÉ CONSIDÈRE QUE LA PROFESSION CONSTITUE UNE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE : Selon la même étude, seulement 8 % des canadiens considère la profession comme une carrière professionnelle.

Une telle perception semble différente de la réalité puisque 70 % des préposés à l'entretien ménager sont âgés de 45 ans et plus et ont un salaire indicatif d'ancienneté dans le poste. On peut donc présumer qu'ils ont fait carrière dans cette profession.

PERCEPTION DES CANADIENS À L'ÉGARD DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER EN TOURISME (2017)	%
Emploi temporaire seulement	56%
Tremplin vers d'autres emplois	29%
Carrière professionnelle	8%
Ne sait pas	7%

UNE TRÈS FAIBLE CONTRIBUTION DU PAMT ET DE LA RCMO À L'AMÉLIORATION DE L'OFFRE : De 2012 à 2016, une moyenne de seulement 46 préposés à l'entretien ménager par année ont été reconnus dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail et une moyenne de 3 par année ont obtenu la reconnaissance professionnelle RCMO.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER RECONNUS PAR LE PAMT ET AYANT OBTENU LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE, 2012 À 2016

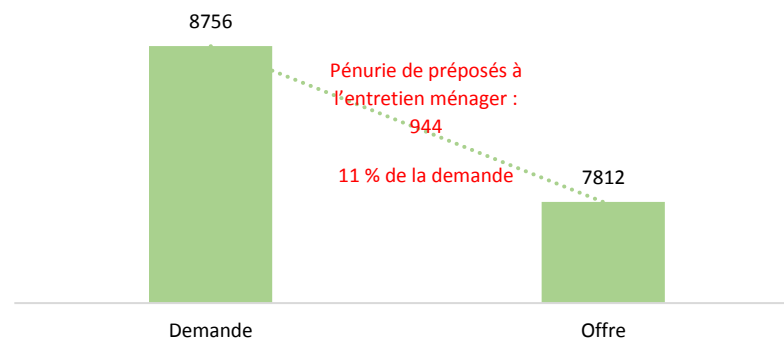


¹⁴ Résultat essentiel, Le tourisme, un secteur de choix pour l'emploi, Conference Board du Canada et RH Tourisme Canada, 2017

7. LES PRÉVISIONS D'OFFRE ET DE DEMANDE

UNE FORTE PÉNURIE DE PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER EN 2035 : Selon une étude du Conference Board réalisée pour RH Tourisme Canada, une pénurie de 944 préposés à l'entretien ménager est anticipée pour 2035, soit 11 % de la demande.

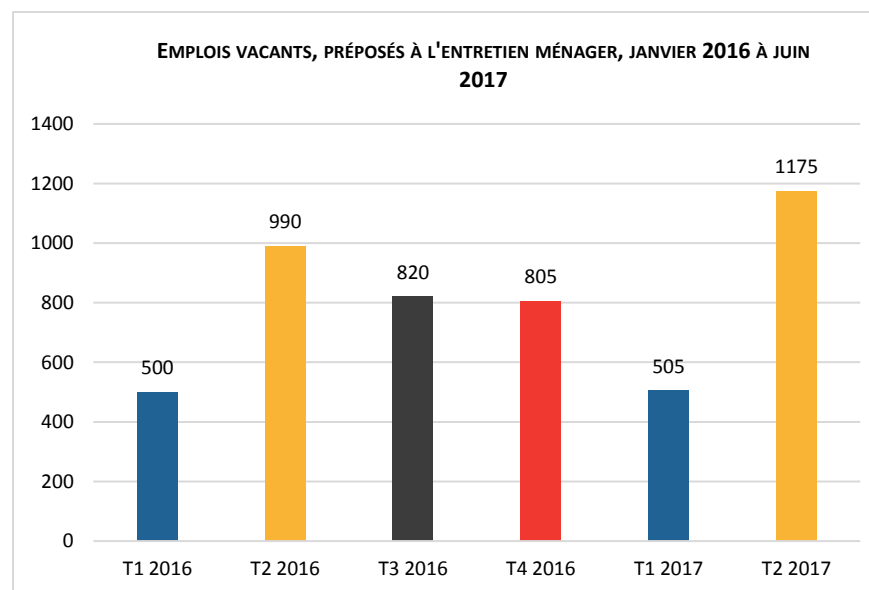
ESTIMATIONS DE LA PÉNURIE DE PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER, HÉBERGEMENT, QUÉBEC, 2035



DE NOMBREUX EMPLOIS VACANTS¹⁵ EN 2017 ET EN HAUSSE SUR 2016 : Au deuxième trimestre de 2017, 1 175 emplois de préposés à l'entretien ménager étaient vacants, une hausse de plus de 185 emplois sur le même trimestre de 2016, soit 19 % de plus.

Les postes vacants pour les premiers trimestres de 2016 et 2017 sont restés à peu près au même niveau.

EMPLOIS VACANTS, PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER, JANVIER 2016 À JUIN 2017



¹⁵ Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS), Statistique Canada, 2017

8. BILAN DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DES PRÉPOSÉS À L'ENTRETIEN MÉNAGER

UNE DEMANDE EN LÉGÈRE DIMINUTION QUI REPOSE DE PLUS EN PLUS SUR LE TEMPS PARTIEL

Légère diminution de la demande en termes d'emplois (-1%) mais un peu plus en termes d'heures annuelles travaillées (-3%).

Forte augmentation de la demande pour du temps partiel (ils sont plus nombreux et ils travaillent plus d'heures) et diminution des emplois à temps plein (ils sont moins nombreux et travaillent moins d'heures).

Divers indices d'une demande « à deux vitesses » : occasionnels et saisonniers à faible salaire d'une part et permanents à salaire plus élevés d'autre part, ces derniers ayant enregistré une très forte augmentation de leurs salaires.

Importance relativement élevée accordée à la détention d'un diplôme secondaire (une pratique plutôt étonnante considérant qu'il s'agit d'une profession qui ne demande aucune formation particulière).

Forte augmentation des salaires mais maintien des bas salaires chez les jeunes

UNE OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE À TRÈS HAUT RISQUE

Beaucoup de travailleurs d'expérience âgés de 45 ans et plus (70 %) qui partiront éventuellement à la retraite, ce qui crée des enjeux de relève à plus ou moins court terme.

Les jeunes qui comblent présentement les besoins de main-d'œuvre occasionnels et à temps partiel et dont les salaires sont très faibles sont nettement moins nombreux dans la profession et font partie d'un bassin de main-d'œuvre en forte diminution.

La profession est très peu attrayante pour 52 % des québécois. *Par contre, les 18-24 ans et les minorités visibles la perçoivent plus positivement.*

Une profession considérée comme un emploi temporaire ou de passage par 85 % des répondants, une perception qui ne correspond pas tout à fait à la réalité compte tenu des signes positifs de rétention observés.

Pénurie anticipée de 944 emplois en 2035, soit 11 % de la demande.

FORCES/ATOUTS

Des signes de rétention élevés chez les 35 ans et plus

La très forte proportion de 45 ans et plus laisse supposer que des avancées en ergonomie ont permis d'améliorer les conditions de travail et de diminuer l'usure au travail (*ceux-ci travaillent cependant moins d'heures*)

Plusieurs bassins de main-d'œuvre potentiels pour combler la demande (immigrants, personnes éloignées du marché du travail).

Profession ne nécessitant pas de scolarité spécifique ce qui élargit les possibilités de recrutement.

ENJEUX

Le recours accru au temps partiel pour répondre à la demande est un phénomène inverse à celui observé dans les autres professions aux prises avec des pénuries. Dans l'ensemble, l'industrie touristique s'est ajustée à la rareté de main-d'œuvre en offrant plus d'heures de travail pour embaucher moins de personnes compensant ainsi la diminution des bassins de main-d'œuvre.

Des écarts importants au plan des salaires et du nombre d'heures annuelles moyen travaillées entre les hommes, les femmes, les immigrants et les non-immigrants.

Très faible participation au PAMT.

Conditions de travail difficiles: horaires variables, travail sous-pression (quotas de chambre), temps partiel, fluctuations saisonnières et des tâches hautement physiques.

La concurrence des secteurs autres que touristiques pour des postes nécessitant peu d'expérience et de scolarité est une menace potentielle au recrutement et à la rétention.

La rareté se fait particulièrement sentir dans les établissements saisonniers en région.

9. SOURCES ET CRÉDITS

- Étude sectorielle de main-d'oeuvre en hôtellerie, Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT), Association Hôtellerie Québec (AHQ) et Hôtellerie Champêtre, 2016 : http://cqrht.qc.ca/wp-content/uploads/2015/07/Etude_sectorielle_hotellerie_Avril2016.pdf : Étude dont l'objectif était de circonscrire les principales problématiques en ressources humaines vécues par les hôteliers du Québec. L'étude s'appuie sur deux sources : analyse documentaire et sondage en ligne. Le sondage a été mené auprès de 840 gestionnaires d'établissements hôteliers québécois, à partir d'une liste fournie par l'Association Hôtellerie Québec et Hôtellerie Champêtre, du 24 février au 14 mars 2016. Il a permis de recueillir les réponses de 223 hôteliers, ce qui représente un taux de réponse de 27%.
- Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation des entreprises de cinq employés et plus du Québec (EREFQ), Emploi-Québec, 2015 : Enquête réalisée pour le Ministère de l'emploi et de la Solidarité sociale pour Emploi-Québec et effectuée par le biais d'entrevues téléphoniques entre le 18 février et 24 septembre 2015 auprès d'entreprises de tous les secteurs du Québec. Le nombre d'entrevues total complétées a été de 31 467 avec un taux de réponse de 57 %. Cette enquête avait pour but de dresser un portrait des besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre, de formation et de gestion des ressources humaines.
- Service d'information sur la main-d'œuvre des CSMO (CISMO) à partir de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM), Statistique Canada, 2011.
- Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS), Statistique Canada, 2017.
- Le tourisme, un secteur de choix pour l'emploi, le Conference Board of Canada et RH Tourisme Canada, 2017 : <http://emerit.ca/product/LMIPER1.0-OL-F/en> : Ce rapport présente les résultats d'une enquête menée auprès de la population canadienne au printemps 2016 à titre de suivi à la mise à jour de l'étude sur l'offre et la demande de main-d'œuvre en tourisme de 2015. L'enquête s'est penchée sur les perceptions des Canadiens à l'égard de l'emploi dans le secteur du tourisme et analyse les expériences et compétences acquises par ceux qui ont travaillé dans le secteur. Le rapport examine aussi les perceptions des Canadiens à l'égard des stratégies possibles pour atténuer les pénuries de main-d'œuvre auxquelles le tourisme est confronté.
- Résultat essentiel, Le tourisme, un secteur de choix pour l'emploi, le Conference Board du Canada et RH Tourisme Canada, 2017
- Service commun CSMO à partir de L'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS), Statistique Canada, 2017 : Il s'agit d'une enquête trimestrielle qui fournit des données exhaustives sur les postes vacants selon le secteur d'activité, les professions détaillées et le niveau de compétence recherché pour le Canada, les provinces, les territoires et les régions économiques. Les données sur les postes vacants et les salaires offerts sont diffusées trimestriellement, tandis que les données sur les salaires horaires moyens versés sont diffusées annuellement. Les données de l'EPVS ne sont pas désaisonnalisées. Une certaine prudence est donc de mise dans l'interprétation des comparaisons d'un trimestre à l'autre, puisque celles-ci pourraient refléter des mouvements saisonniers. Cette analyse porte sur les différences entre les estimations qui sont statistiquement significatives à un niveau de confiance de 68 %.
- Module des ressources humaines provincial-territorial du compte satellite en tourisme (MRHPTST), Statistique Canada pour RH Tourisme Canada, 2015
- Description de tâches sur le site Internet du Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT), <http://cqrht.qc.ca>, Site consulté en août 2017.