

CQRHT

COMITÉ SECTORIEL
DE MAIN-D'ŒUVRE
EN **TOURISME**



Faits saillants
du rapport annuel
2023-2024

CONSEIL D'ADMINISTRATION 2023-2024

Membres du conseil d'administration

COPRÉSIDENTS

Jean-René Dumas

Représentant des travailleurs
Syndicat des Métallos

Samuel Grenier

Zoo de Granby

SECRÉTAIRE-TRÉSORIER

Martin Vézina

Association Restauration Québec (ARQ)

Administrateurs

ENTREPRISES

PALAIS DES CONGRÈS DE MONTRÉAL

Marie-Lou Faucher Bruyère

ZOO DE GRANBY

Samuel Grenier

HÔTEL LE DAUPHIN

Caroline Milot -
jusqu'en septembre 2023

SOCIÉTÉ DES ÉTABLISSEMENTS DE PLEIN AIR DU QUÉBEC

Geneviève Gagnon -
de septembre 2023 à février 2024

HÔTEL CHÂTEAU LAURIER

Elizabeth Hermant -
à partir de février 2024

ASSOCIATIONS DE TRAVAILLEURS

FÉDÉRATION DU COMMERCE (CSN)

Kim Boyer

SYNDICAT DES MÉTALLOS

Jean-René Dumas

MEMBRES NATIONAUX D'ASSOCIATIONS ET D'ENTREPRISES

ALLIANCE DE L'INDUSTRIE TOURISTIQUE DU QUÉBEC

Martin Soucy -
jusqu'en septembre 2023

ALLIANCE DE L'INDUSTRIE TOURISTIQUE DU QUÉBEC

Frédéric Dubé -
à partir de septembre 2023

ASSOCIATIONS SECTORIELLES

ASSOCIATION RESTAURATION QUÉBEC (ARQ)

Martin Vézina

ASSOCIATION DES STATIONS DE SKI DU QUÉBEC (ASSQ)

Yves Juneau

ASSOCIATIONS RÉGIONALES

TOURISME LANAUDIÈRE

Denis Brochu

ÉDUCATION

INSTITUT DE TOURISME ET D'HÔTELLERIE DU QUÉBEC (ITHQ)

France Dionne

TRAVAILLEURS DE LA RELÈVE

Laurie Lafrance

Observateurs ministériels siégeant au conseil d'administration

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

Oriana Maldonado Carriazo

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

Carl Grenier

MINISTÈRE DU TOURISME

Karine Lepage



MOT DES COPRÉSIDENTS

L'année 2023-2024 a été marquée par des initiatives stratégiques visant à soutenir les travailleurs et les employeurs de l'industrie touristique. Ces initiatives, qui seront détaillées à travers les grandes lignes de ce rapport annuel, constituent des réponses aux défis actuels et futurs de notre secteur dans un contexte où le rapport de force entre les acteurs du marché du travail se transforme. En effet, d'un marché de l'emploi postpandémique marqué par la rareté de main-d'œuvre, nous constatons dorénavant de plus en plus de travailleurs sur le marché du travail, résultat direct des différentes politiques publiques en matière d'emploi ou d'immigration.

Le conseil d'administration est ferme quant à sa volonté de travailler sur des initiatives qui positionnent le CQRHT en adéquation avec le marché du travail. Or, dans un climat d'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, il importe de se concentrer sur le développement des compétences afin de tendre vers une destination touristique offrant une excellence en matière de qualité de service. Ce développement des compétences, autant pour les travailleurs que pour les gestionnaires, abordera nécessairement les transitions vertes et numériques, des incontournables dans une situation de forte compétitivité internationale. Nous sommes d'ailleurs fiers de souligner que le CQRHT était à l'avant-garde de la nouvelle politique d'intervention sectorielle du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ce plan-cadre ministériel met désormais l'emphase sur le numérique et le développement durable, deux sujets bien intégrés au cœur de nos actions.

La dernière année marque également le lancement de projets d'envergure qui permettront au CQRHT d'accroître sa notoriété au cours des prochaines années. Nous évaluons cette notoriété, entre autres, par l'accroissement constant du nombre de membres depuis les dernières années et leur implication dans le cadre de nos projets. Notons ici, comme projet d'envergure, les deux premières éditions

des Portes Ouvertes sur le tourisme, qui ont permis à des milliers de personnes de découvrir les métiers de l'industrie touristique. Le projet d'intégration des demandeurs d'asile a, quant à lui, donné accès à un emploi en tourisme à des centaines de demandeurs d'asile. Enfin, la plateforme d'emplois partagés a reçu un important soutien financier provenant du ministère du Tourisme afin d'en assurer le développement et la diffusion pour les trois prochaines années.

Soucieux de s'afficher à l'avant-garde par le biais de nos projets innovants, il importe finalement de souligner à quel point le conseil d'administration est fier de l'adhésion du CQRHT à l'ONU-Tourisme, anciennement connue sous le nom d'Organisation Mondiale du Tourisme. Cette adhésion, certifiée lors d'une rencontre de l'exécutif de l'organisation le 11 juin dernier, permettra au CQRHT d'accéder à des données stratégiques d'importance et de travailler avec les plus hautes instances internationales sur des sujets tels que le développement durable.

C'est avec l'objectif de nous projeter dans le futur que les administrateurs participeront dans les prochains mois à un important exercice de planification stratégique afin de s'assurer de positionner les initiatives du CQRHT en adéquation avec le marché du travail. Nous sommes convaincus que c'est en partageant un itinéraire commun que nous pourrions continuer de développer la main-d'œuvre et accompagner les entreprises touristiques dans le monde de l'emploi de demain.

Samuel Grenier
Coprésident

Jean-René Dumas
Coprésident



MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

L'année qui se termine est fort probablement celle qui aura été la plus mouvementée depuis mon arrivée à la direction générale du CQRHT, en septembre 2021. Des projets d'envergure se sont ajoutés, et des initiatives que nous souhaitons pérennes ont connu leurs premières éditions.

L'arrivée de plusieurs nouveaux équipiers, afin de nous permettre de livrer ces projets, a nécessité de créer, puis de consolider notre première équipe de direction. Nous avons également entamé la réalisation de plans de développement des compétences pour l'ensemble des membres de l'équipe et formé cette nouvelle équipe de direction. L'objectif sera toujours d'arrimer les aspirations des équipiers aux besoins de l'organisation. En somme, je suis persuadé d'avoir les bonnes personnes en place pour nous permettre d'atteindre les résultats escomptés aujourd'hui et dans le futur, d'autant plus que nous avons avancé rapidement pour intégrer, avec succès, de nouveaux logiciels de travail. Après avoir intégré un système de gestion des RH (FolksRH) à l'été 2023, nous avons intégré un logiciel de gestion de projet (ClickUp) à l'automne 2023, puis un logiciel de gestion des bureaux hybrides (BeeMyFlex) et un système de gestion de la relation client (Zoho) à l'hiver 2024.

Ces applications nous permettent d'être collectivement plus efficaces dans nos rôles respectifs et de nous assurer de réaliser les actions prévues dans l'ensemble de nos projets. Je suis d'ailleurs très heureux des nombreuses réalisations de la dernière année. Du côté de la valorisation des métiers, nous avons maintenu la cadence avec la deuxième édition des Portes Ouvertes et deux imposantes campagnes de valorisation numérique sous le slogan « Réalisez-vous en tourisme ». En ce qui a trait au développement des compétences, l'année 2023-2024 s'est révélée être une année de transition. Nous avons terminé nos analyses de besoins de formation en matière de transition verte et de transformation numérique, développé les bases d'une nouvelle norme

professionnelle, et amélioré la plateforme d'emplois partagés en vue de son lancement grand public. En matière d'information sur le marché du travail, notre travail a été maintes fois souligné dans le cadre des activités du Pôle IMT, visant à former les autres comités sectoriels de main-d'œuvre, et un imposant exercice de sondage des entreprises a vu pas moins de 900 entreprises répondre quant à leurs enjeux de main-d'œuvre.

L'imposant projet d'intégration des demandeurs d'asile dans l'industrie touristique, sur lequel plus du tiers de notre équipe travaille, s'est également révélé être une montagne russe d'émotions. L'équipe est à l'écoute des plus belles et des plus tristes histoires. Au cours de la dernière année, ce sont plus de 3 000 demandeurs d'asile et 250 entreprises qui se sont inscrits afin d'en bénéficier. Le projet prend désormais son envol, comme en témoignent les 600 candidatures envoyées et près de 200 entrevues que nous avons pu concrétiser.

Nos efforts en 2024-2025 seront concentrés à maintenir et améliorer ces initiatives d'envergure et à nous assurer de rester en adéquation avec les besoins soulevés par les entreprises et partenaires touristiques. Pour ce faire, nous continuerons de travailler en collaboration avec le ministère du Tourisme afin de consolider notre rôle d'expert RH. Nous travaillerons d'ailleurs en 2024-2025 à l'élaboration d'une vaste stratégie de formation afin de consolider notre place en tant que destination de calibre mondial.

Xavier Gret
Directeur général

Équipe du CQRHT

Direction générale



**Xavier
Gret**

Directeur général



**Gabriel
Vaillancourt**

Directeur général
adjoint



**Caroline
Larose**

Adjointe exécutive



**Jo-Annie
Lemyre**

Adjointe administrative

Communications



**Mélody
Bellier**

Directrice des
communications



**Bruno
Cordellier**

Conseiller aux
communications



**Philippe
Lanoix-Meunier**

Conseiller aux
communications



**Judith
Dufour**

Coordonnatrice des
services à la clientèle



**Elsa
Dumont**

Agente
de projet

Développement organisationnel et formation



**Nathalie
Bolduc**

Directrice



**Bénédicte
Fouquet**

Directrice adjointe



**Amanda
Chambon**

Chargée de projets
Formation



**Moez
Kacem**

Chargé de projets
Formation



**Karine
Durand**

Chargée de projets
Plateforme d'emplois
partagé



**Marie-Noëlle
Cloutier**

Coordonnatrice
Promotion
des programmes



**Vérianna
Pampin**

Agente
à la formation

Équipe du CQRHT (suite)

Veille et connaissances stratégiques



Valérie Toupin

Gestionnaire



Mahmoud Mhersi

Coordonnateur



Clément Le Dily

Coordonnateur



Philippe Cassidy

Gestionnaire



Valérie Lacasse

Chargée de projets
Portes ouvertes
sur le tourisme

Valorisation des métiers en tourisme

Projet d'intégration des demandeurs d'asile



Marion Guignet

Directrice



Maude Lewis

Coordonnatrice



Rachel Bisaillon

Coordonnatrice



Caroline Limoges

Agente administrative



Norma De Marin

Agente administrative



Estefhanie Caroca Lagos

Agente administrative



Rubén Meza

Agent administratif



Anne-Sophie Vuzé

Conseillère
aux entreprises



Walquiria Hernandez

Conseillère
aux entreprises



Eloïse Coudé-Dumoulin

Conseillère
aux entreprises



Frédéric Ducas

Conseillère
aux entreprises

01 Information sur le marché du travail

Mise en place du Pôle en information sur le marché du travail (IMT)

Réalisé en collaboration avec PERFORM, le comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle, nous déployons présentement un imposant plan d'action concerté visant à rehausser les compétences des partenaires du marché du travail (comités sectoriels et comités consultatifs). Nous travaillons également à la création d'une plateforme numérique permettant d'extraire des données provenant de sources diverses.



Lancement du diagnostic sectoriel

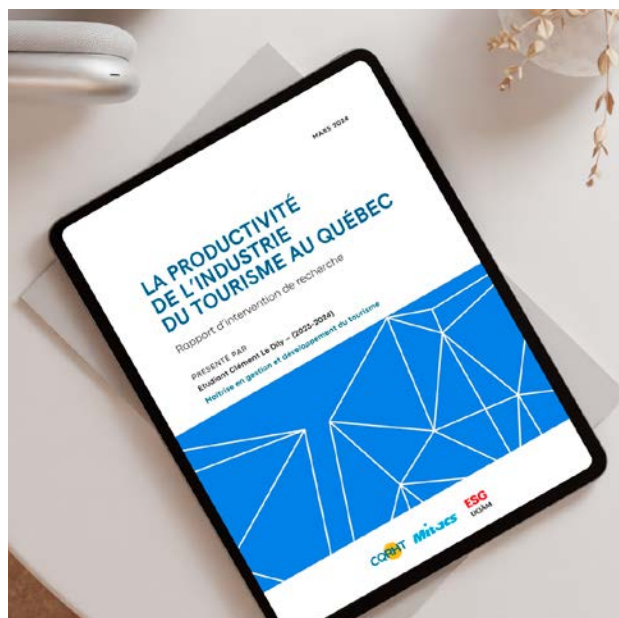
Réalisation d'un vaste diagnostic sectoriel visant à sonder les employeurs touristiques concernant leur situation en matière de ressources humaines. L'enquête a permis d'atteindre près de 1 000 entreprises distinctes provenant des quatre coins du Québec et de secteurs variés. Complétée par cinq groupes de discussion représentatifs de l'industrie, la démarche complète du diagnostic sectoriel permettra également d'approfondir les connaissances au niveau des entreprises qui composent le secteur du tourisme d'affaires.

[En savoir plus](#)

Réalisation d'une étude portant sur la productivité en tourisme

Ce rapport met de l'avant une revue de littérature sur la productivité, ainsi qu'une analyse de la productivité de quatre différents secteurs du tourisme au Québec, permettant d'établir les tendances de la productivité du travail de ces secteurs avec différents niveaux de comparaison. À l'issue de cette analyse, il peut être établi que le « problème » et les tendances de la productivité du tourisme sont généralisables aux provinces voisines. Ce rapport permet également d'établir que le Québec est véritablement concurrentiel avec les provinces de sa zone de compétition géographique au Canada, en atteignant des scores de productivité du travail supérieurs à ceux de l'Ontario dans trois des quatre secteurs analysés.

[Consulter le rapport](#)



Sondage auprès des travailleurs en tourisme

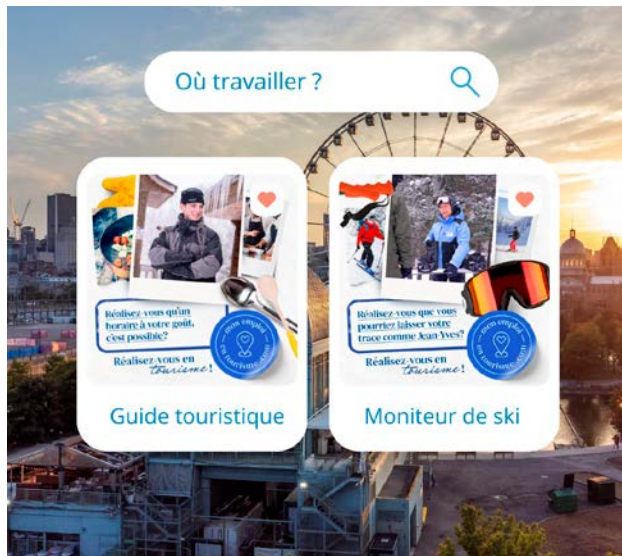
Environnement
Besoins de formations
Mobilisation
...

Sondage auprès des travailleurs inscrits à la Carte Avantage

Réalisation d'un sondage ayant permis de consulter près de 500 travailleurs sur leur utilisation de la Carte Avantage, ainsi que sur un large éventail de sujets importants pour le CQRHT, notamment : leur niveau d'engagement et de mobilisation, leurs besoins de formation, leurs principaux facteurs de motivation, ainsi que leurs intentions de rester en emploi.

02

Valorisation des métiers et professions en tourisme



Campagne de valorisation été 2023 et automne 2023

Réalisation de deux campagnes de marketing numérique complémentaires visant à faire découvrir les métiers et professions du tourisme sous l'accroche « Réalisez-vous en tourisme ». Composées principalement de placements sur les médias numériques (Facebook, Snapchat, Spotify), les campagnes invitent les utilisateurs à compléter un quiz qui leur proposera des métiers à explorer.

www.monemploientourisme.com



Présences dans les salons et foires d'emplois

L'équipe du CQRHT est fière d'avoir pu représenter l'industrie touristique en compagnie d'entreprises et de partenaires dans le cadre des Salons de l'Immigration, de la Foire Nationale de l'Emploi de Montréal, du salon Carrière et Formation de Québec, de l'évènement Quarriera et de nombreuses autres activités permettant de parler des métiers, professions et opportunités de carrières touristiques.

Première édition des Portes Ouvertes

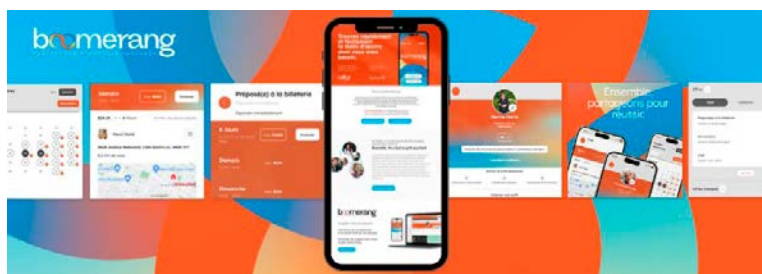
La dernière année a permis de réaliser la première édition des Portes Ouvertes sur le tourisme, en partenariat avec 17 associations touristiques. Réalisée aux quatre coins du Québec, cette activité réalisée du 3 au 6 mai 2023 a permis à plus de 700 participants de découvrir les métiers de l'industrie touristique et postuler sur des emplois.

www.emploisexplorer.com



03

Développement organisationnel et formation



Plateforme d'emplois partagés

Finalisation du projet pilote de plateforme de partage de main-d'œuvre et amélioration de la plateforme en vue de son lancement grand public au cours de l'année 2024-2025, sous l'appellation Boomerang.

www.boomerang-emplois.com



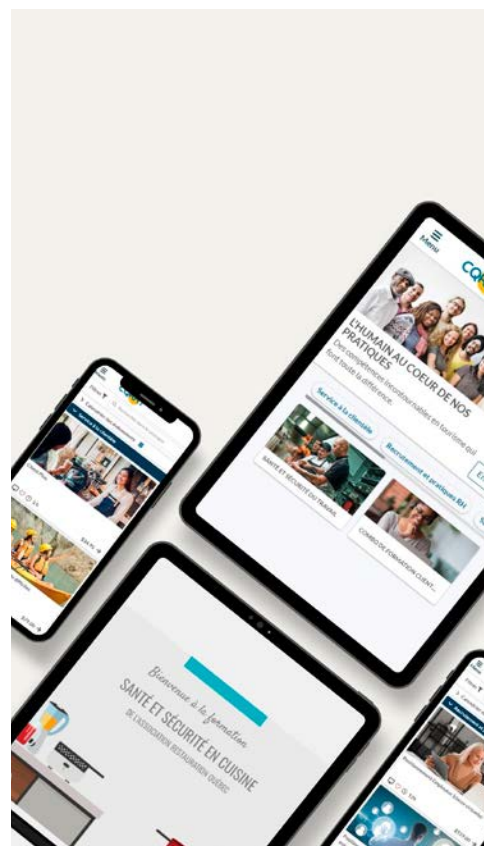
Mise à jour des fiches métiers

Adaptation et validation auprès des partenaires sectoriels des 185 fiches métiers disponibles sur le site WEB du CQRHT.

[Consulter les fiches](#)

Diffusion de formation sur la plateforme de formation en ligne

Formation	2022-2023	2023-2024
Client Plus	405	145
Composer avec un client difficile	0	168
Service Complice	279	385
Positionnement Employeur	32	26
Recruter efficacement sur le WEB et les médias sociaux	0	26
Formations hébergées pour les partenaires		
Santé et sécurité en cuisine	353	152
Santé et sécurité en salle à manger	216	125
Technique de conduite d'une motoneige en montagne	134	225
Technique de conduite d'un véhicule tout-terrain	0	108
Technique de conduite d'un véhicule côte à côte	0	58
Opérateurs(trices) et préposé(es) aux remontées mécaniques en stations de ski	0	135
Total	1 419	1 553



Modernisation de la norme professionnelle pour le métier de cuisinier(ière)

Suite aux conclusions de l'analyse de la profession, élaboration et validation du profil de compétences par un comité d'experts, puis rédaction d'un projet de norme professionnelle ayant fait l'objet d'un vaste exercice de consensus sectoriel, au cours duquel une centaine répondants se sont penchés sur le document afin de donner leur avis.



COUD cuisine en Montérégie

Lancement d'un projet de formation pour un DEP en cuisine dans un format alternant le travail et les études, en collaboration avec l'École Hôtelière de la Montérégie. Au lancement de la cohorte, en mars 2024, quinze (15) étudiants et autant d'entreprises étaient sur les blocs de départ.



Collaboration dans le cadre de la révision des programmes suivants :

- DEP en Cuisine;
- DEP Réception en hôtellerie;
- DEC Techniques de tourisme;
- Baccalauréat en gestion du tourisme et de l'hôtellerie de l'ESG-UQAM.

Promotion des programmes d'apprentissages en milieu de travail (PAMT) :

- Cuisiniers : 593 personnes
- Préposés à l'entretien ménager : 24 personnes
- Serveurs de mets et boissons : 252 personnes



Analyses de besoin de formation

La dernière année a permis de finaliser et diffuser les versions publiques de nos deux analyses de besoins de formation pour la transition verte et la transformation numérique. Ces documents sont les pierres angulaires des programmes de formation sur lesquels l'équipe travaillera en 2024-2025.

Consulter les rapports :

- [Transition Numérique](#)
- [Développement durable](#)



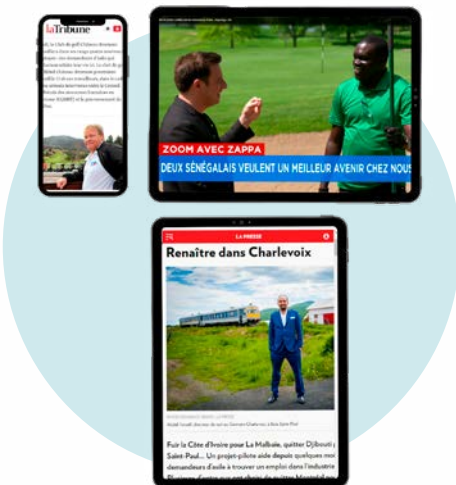
04 **Projet-pilote d'intégration des demandeurs d'asile dans l'industrie touristique**

L'année 2023-2024 a été fortement influencée par la mise en œuvre de notre imposant projet d'intégration des demandeurs d'asile dans l'industrie touristique. Suite à l'embauche des équipiers à l'été 2023, de nombreux processus et documents ont dû être développés afin de répondre aux besoins des participants.

Rappelons que le projet pilote vise à créer un micromarché du travail et un continuum de services intégrés afin de maximiser l'impact des services d'employabilité qui seront offerts aux demandeurs d'asile.

Comparaison mars 2024 - août 2024

	Fin mars 2024	Fin août 2024	Écart
Nombre de demandeurs inscrits au projet	3 237	4 050	+25 %
Nombre d'entreprises participantes	158	296	+87 %
Nombre de demandeurs en préparation (Organisme en employabilité)	572	1 095	+91 %
Nombre de DA en recherche d'emploi	266	611	+129 %
Nombre de candidatures envoyés	342	825	+141 %
Nombre d'entrevues tenues	114	291	+155 %
Nombre de demandeurs embauchés dans le cadre du projet	25	115	+360 %



05 Concertation

Création de trousse EDI en fonction des différents bassins de main-d'œuvre

- [Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion](#)
- [Travailleurs judiciaisés](#)
- [Travailleurs autochtones](#)
- [Travailleurs handicapés](#)
- [Travailleurs immigrants](#)
- [Travailleurs retraités](#)



Colloque emplois saisonniers

En collaboration avec les 4 autres comités sectoriels qui font partie du Chantier sur la saisonnalité, réalisation d'un premier colloque sur l'emploi saisonnier visant à partager les actions en cours dans les divers secteurs et à travailler ensemble à la recherche de solutions. Plus d'une centaine de participants ont pu sortir de l'événement avec des idées en tête pour répondre à cet enjeu de taille.

Accompagnement de l'Association québécoise de la formation en restauration, tourisme et hôtellerie

Signature d'une entente triennale visant à soutenir la mise en œuvre d'actions renforçant sa mission. Dans le cadre de cette entente, le CQRHT accompagne l'AQFORTH et travaille en synergie avec elle afin de réaliser de nombreuses actions.

AQFORTH
Association québécoise de la formation
en restauration, tourisme et hôtellerie

CQRHT Conseil québécois
des Ressources Humaines
EN TOURISME

Nombre de membres actifs

Catégorie de membre	2022-2023	2023-2024	Variation
Entreprise - Hébergement	39	40	+1
Entreprise - Restauration	3	4	+1
Entreprise - Transport de personnes	2	3	+1
Loisirs et divertissements	25	153	+128
Service de voyage	0	2	+2
Association de travailleurs syndiqués	2	2	-
Association régionale	24	10	+2
Association sectorielle		16	
Association nationale	1	1	-
Représentant du milieu de l'éducation	1	1	-
Membres associés	-	8	+8
Total	97	240	+143

06 CQRHT dans les médias

Balados

Saison 1 et 2 - Les RH : Le cœur du tourisme

Le CQRHT a produit 2 saisons de 6 épisodes chacun visant à vulgariser et partager de bonnes pratiques RH afin d'inspirer les gestionnaires à développer de nouvelles compétences, contribuant ainsi à la professionnalisation et à l'excellence de notre secteur.

→ **Saison 1** : La première saison a mis l'accent sur les fondamentaux de la gestion des ressources humaines, incluant des sujets tels que le recrutement, la rétention des talents, et la gestion des performances. Des experts renommés et des praticiens expérimentés ont partagé leurs connaissances et leurs meilleures pratiques.



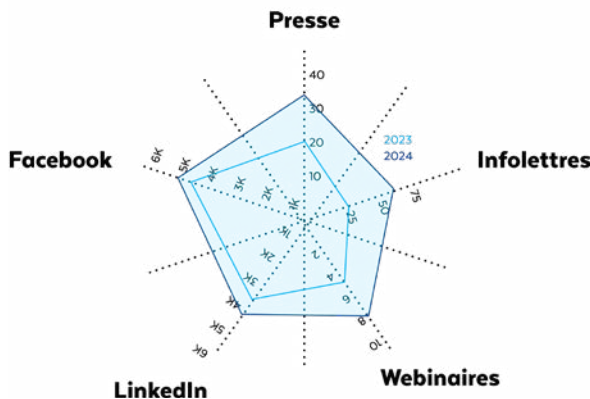
→ **Saison 2** : La seconde saison a approfondi des thèmes plus spécifiques et contemporains, tels que l'impact de l'intelligence artificielle sur les RH, la diversité et l'inclusion, et la gestion des nouvelles générations de travailleurs. Les épisodes ont été conçus pour être interactifs et engageants, avec des études de cas et des témoignages de gestionnaires du secteur.

[Écouter les épisodes](#)

2
SAISONS

12
ÉPISODES

1 734
ÉCOUTES

Communications

Présence réseaux sociaux	Notoriété	Engagement
Facebook : 5 054 Abonnés (+2%)	60 400 utilisateurs annuels (+170%)	4 775 abonnés (+3%)
LinkedIn : 4 116 Abonnés (+15%)	33 articles et entrevues parues	60 infolettres envoyées
Instagram : 244 Abonnés (+62%)	8 webinaires organisés + de 700 participants (L'IA en RH, L'utilité des descriptions de fonctions, S'appropriier les outils EDI en intégration, recruter des demandeurs d'asile)	45 % taux d'ouverture moyen

07 États des résultats

Conseil québécois des ressources humaines en tourisme

Résultats de l'exercice terminé le 31 mars 2024

	2024	2023
Produits		
Subventions	3 937 323 \$	2 545 428 \$
Revenus générés	242 129	58 173
Revenus autonomes	99 132	53 111
Intérêts et dividendes sur placements	119 310	100 868
Perte sur disposition de placements	—	(74 273)
	4 397 894	2 683 307
Charges		
Salaires et avantages sociaux	1 967 636	870 359
Honoraires de consultants	1 290 760	1 420 904
Conception et impression	27 056	10 975
Dépenses informatiques	75 584	51 381
Honoraires professionnels	65 895	51 045
Loyer et entretien	72 398	34 759
Frais de déplacements	49 293	35 240
Frais d'utilisation de plateforme	59 369	32 426
Contributions financières	160 000	(100 726)
Frais de bureau	54 646	17 813
Frais de représentation	52 740	29 573
Publicité et promotion	110 084	42 193
Recrutement de personnel	41 457	10 271
Frais de formation, colloque et congrès	58 082	34 626
Télécommunications	24 594	12 314
Assurances	6 929	2 705
Location de salles et d'équipement	25 209	9 808
Compensations salariales des participants	6 213	2 420
Taxes non remboursées	107 971	96 631
Frais bancaires	3 165	3 964
Amortissement des immobilisations	8 288	6 017
	4 267 369	2 674 698
Plus (moins) value non réalisée des placements	71 256	(50 729)
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges	201 781 \$	(42 120) \$



Perspectives 2024-2025

Nos intentions à l'égard du développement des compétences va se renforcer l'année prochaine. Nous serons à l'œuvre afin de développer une imposante stratégie de formation des travailleurs et gestionnaires touristiques. Sans grandes surprises, la transformation numérique et le développement durable resteront des priorités essentielles. Nous prévoyons de lancer plusieurs programmes de formation pour déployer le savoir-faire des professionnels du tourisme avec les compétences dont ils auront besoin. Cet imposant travail, qui sera réalisé de concert avec nos partenaires de l'industrie au cours des prochaines années, devrait nous permettre de relever les défis à venir et de positionner le Québec comme une destination touristique de premier plan.

L'intelligence artificielle occupera également une place importante dans nos projets. Les différents modèles et applications liés à l'IA évoluent à une vitesse grand V, et il importe de pouvoir offrir au secteur des réponses à ses nombreuses questions. C'est dans cette impulsion que nous continuerons d'assumer notre rôle de président du comité RH-IA. Parmi les mandats de ce comité, notons le développement de formations et la réalisation d'activités de veille sur le sujet.

Le lancement de notre plateforme d'emplois partagés, en septembre 2024, marquera le début d'un automne comportant de nombreuses présentations et rencontres auprès des partenaires et des gestionnaires de l'industrie. Nous sommes convaincus que ce nouvel outil contribuera activement à la stabilisation de l'emploi saisonnier au sein des entreprises saisonnières. En parallèle, nous lancerons, dans la même période, une vaste enquête de rémunération globale qui permettra d'obtenir des informations stratégiques sur une quinzaine de métiers et professions.

Nous continuerons également à mettre en place des actions de recrutement et de rétention des talents. Cela passera par la réalisation de notre événement Portes Ouvertes, à l'automne 2024 et au printemps 2025, la création de campagnes de promotion des carrières dans le secteur touristique, notre présence toujours plus active dans les salons et foires d'emplois, et l'amélioration continue de notre imposant projet d'intégration des demandeurs d'asile.

En nous tournant vers l'avenir, le CQRHT est déterminé à renforcer sa notoriété sur des sujets-clés comme le développement des compétences, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre. Grâce à des projets ambitieux et une collaboration étroite avec nos partenaires, nous continuerons de jouer un rôle de premier plan pour soutenir la croissance durable et la compétitivité du secteur touristique québécois.

LA COMPÉTENCE
fait **LA DIFFÉRENCE**

cqrht.qc.ca