

Faits saillants
du rapport annuel
2024-2025



Conseil d'administration 2024-2025

Membres du conseil d'administration

COPRÉSIDENTS

Jean-René Dumas
Syndicat des Métallos
jusqu'en septembre 2024

Kim Boyer
Fédération du Commerce (CSN)
depuis octobre 2024

Samuel Grenier
Zoo de Granby

SECRÉTAIRE-TRÉSORIER

Martin Vézina
Association Restauration Québec

Administrateurs

ENTREPRISES (3 SIÈGES)

**PALAIS DES CONGRÈS
DE MONTRÉAL**
Marie-Lou Faucher Bruyère

ZOO DE GRANBY
Samuel Grenier

HÔTEL CHÂTEAU LAURIER
Elizabeth Hermant
jusqu'en avril 2025

ASSOCIATIONS DE TRAVAILLEURS (2 SIÈGES)

FÉDÉRATION DU COMMERCE (CSN)
Kim Boyer
depuis octobre 2024

SYNDICAT DES MÉTALLOS
Jean-René Dumas
jusqu'en septembre 2024

SYNDICAT DES MÉTALLOS
Janick-Yan Perreault
de septembre 2025 à juin 2025

MEMBRES NATIONAUX D'ASSOCIATIONS ET D'ENTREPRISES (1 SIÈGE)

**ALLIANCE DE L'INDUSTRIE
TOURISTIQUE DU QUÉBEC**
Frédéric Dubé

ASSOCIATIONS SECTORIELLES (2 SIÈGES)

**ASSOCIATION RESTAURATION
QUÉBEC**
Martin Vézina

**ASSOCIATION DES STATIONS DE SKI
DU QUÉBEC**
Yves Juneau

ASSOCIATIONS RÉGIONALES (1 SIÈGE)

TOURISME LANAUDIÈRE
Denis Brochu

ÉDUCATION

**INSTITUT DE TOURISME ET
D'HÔTELLERIE DU QUÉBEC**
France Dionne

TRAVAILLEURS DE LA RELÈVE (1 SIÈGE)

Laurie Lafrance

Observateurs 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
jusqu'en novembre 2024

MINISTÈRE DU TOURISME
Sophie-Émilie Morrissette
depuis décembre 2024

Images : @CQRHT

Note à l'attention du lecteur : une partie du contenu de ce document a été générée ou optimisée grâce à un outil d'intelligence artificielle.



MOT DES COPRÉSIDENTS

À titre de coprésidents du CQRHT, nous sommes fiers de présenter ce rapport annuel qui témoigne du travail remarquable de la permanence afin de répondre aux défis en constante évolution du marché du travail.

L'aboutissement d'un cycle stratégique et la préparation de l'avenir

L'exercice 2024-2025 constitue l'aboutissement de notre planification stratégique 2022-2025, un cycle de trois ans qui aura permis d'ouvrir les horizons du CQRHT dans le contexte post-COVID. Les objectifs ambitieux que nous nous étions fixés ont non seulement été atteints, mais dépassés dans plusieurs domaines clés. Cette réussite collective nous place aujourd'hui dans une position privilégiée pour entamer la réflexion sur notre prochain cycle stratégique.

Les démarches préparatoires pour la planification 2025-2028 sont déjà amorcées, avec une volonté commune de maintenir cette dynamique positive tout en consolidant nos acquis. Cette transition stratégique s'appuie sur les acquis solides des dernières années et sur une vision partagée entre les représentants des travailleurs et des employeurs.

Une adéquation exemplaire avec les besoins du terrain

Parmi les éléments qui nous rendent particulièrement fiers cette année, nommons l'adéquation entre nos projets et les besoins réels exprimés par les entreprises. Chaque initiative répond à des enjeux concrets, identifiés selon une méthode analytique rigoureuse. Cette démarche nous assure que nos interventions s'ancrent dans une compréhension approfondie des réalités sectorielles plutôt que dans des suppositions ou des tendances passagères. Cette proximité avec le terrain, conjuguée à notre expertise interne consolidée, nous



permet de proposer des solutions innovantes qui résonnent directement avec les préoccupations quotidiennes des entreprises touristiques et des travailleurs.

Une équipe mature et une expertise consolidée

L'internalisation progressive de l'expertise constitue sans doute l'une de nos réalisations les plus structurantes. Cette démarche, soutenue unanimement par notre conseil d'administration paritaire, a permis de développer une capacité d'intervention autonome et spécialisée qui nous distingue dans le paysage des organisations touristiques.

La maturité professionnelle atteinte par l'équipe du CQRHT se reflète dans la qualité des livrables, l'innovation des approches et la pertinence des solutions proposées. Cette montée en compétences internes nous assure une continuité et une cohérence dans nos interventions, tout en nous permettant de réagir avec agilité aux évolutions rapides du secteur.

En conclusion, cette année de transition nous conforte dans la justesse de notre modèle de gouvernance paritaire et dans la pertinence de notre mission. Nous abordons l'avenir avec confiance, forts d'une équipe compétente et d'une vision partagée entre travailleurs et employeurs pour un secteur touristique dynamique et inclusif.

Kim Boyer
Co-présidente

Samuel Grenier
Co-président



MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

L'année 2024-2025 restera marquée dans l'histoire du CQRHT comme une période de transformation majeure, où notre organisation a su concrétiser sa mission d'accompagnement de l'industrie touristique par des initiatives d'envergure et des résultats exceptionnels.

Une approche terrain renforcée

Notre philosophie cette année s'est articulée autour d'une démarche résolument pragmatique : passer de la parole aux actions. En intensifiant notre présence sur le terrain de multiples façons et en multipliant les échanges directs avec les entreprises, nous avons développé une compréhension plus fine de leurs défis quotidiens. Cette proximité nous a permis d'adapter nos services aux besoins réels et de proposer des solutions sur mesure, ancrées dans la pratique plutôt que dans la théorie.

Des initiatives structurantes au service de l'industrie

Cette année, nous avons déployé trois projets phares qui témoignent de notre engagement à répondre aux défis concrets du secteur.

Le projet-pilote d'intégration des demandeurs d'asile a permis de créer des ponts durables en tout point de vue entre les entreprises touristiques en quête de main-d'œuvre et une population désireuse de s'intégrer professionnellement. Cette initiative novatrice a généré des retombées positives tant sur le plan humain qu'économique, démontrant que l'inclusion peut être un levier de croissance et de revitalisation des territoires.

Parallèlement, les 2^e et 3^e édition des Portes Ouvertes sur le tourisme ont élargi de nouveaux horizons en permettant à des centaines de personnes de découvrir concrètement les opportunités de carrière dans notre secteur. Ces journées immersives ont créé des connexions directes entre les employeurs, leurs milieux de travail et les talents potentiels, contribuant ainsi à démystifier les métiers du tourisme.

La plateforme de partage de main-d'œuvre Boomerang, quant à elle, offre désormais une solution au défi de fidélisation et de retour des travailleurs saisonniers expérimentés. La plateforme offre à l'industrie une nouvelle façon de maintenir les travailleurs dans notre beau et grand secteur d'activité.

Des résultats exceptionnels en formation

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : nous avons enregistré des statistiques records en termes d'inscriptions à nos formations. Le succès retentissant de *Clients difficiles* témoigne de la pertinence de notre approche centrée sur les enjeux concrets du service client. La formation *Service Complice en ligne* a également connu un engouement remarquable, reflétant l'adaptation nécessaire aux nouvelles modalités d'interaction avec la clientèle. Nos formations partenaires ont également affiché des taux de participation exceptionnels, consolidant notre écosystème de développement des compétences. En décembre 2024, les premières formations en intelligence artificielle, développées en collaboration avec le comité IA, ont aussi permis aux professionnels de prendre rapidement en main les bases de cette nouvelle technologie, marquant une étape clé dans l'appropriation de l'IA dans le secteur touristique.

Ces résultats traduisent non seulement la qualité de notre offre formative, mais aussi la confiance renouvelée que nous accordent les professionnels du secteur. Ils confirment que le CQRHT demeure un acteur incontournable du développement des ressources humaines en tourisme au Québec, toujours à l'écoute des besoins évolutifs de l'industrie.

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



**Bruno
Cordellier**

Conseiller



**Judith
Dufour**

Coordonnatrice des
services à la clientèle



**Elsa
Dumont**

Agente
de projet

Développement organisationnel et formation



**Nathalie
Bolduc**

Directrice principale



**Bénédicte
Fouquet**

Directrice adjointe
organisationnel



**Moez
Kacem**

Directeur, développement
des compétences



**Amanda
Chambon**

Chargée de projets –
Formation



**Karine
Durand**

Chargée de projets –
Plateforme de partage
de main-d'œuvre



**Marie-Noëlle
Cloutier**

Coordonnatrice –
Promotion
des programmes



**Aurore
Chavanon**

Conseillère RH



**Vérianna
Pampin**

Agente à la
formation

Équipe du CQRHT (*suite*)

Veille et connaissances stratégiques



**Valérie
Toupin**
Gestionnaire



**Mahmoud
Mhirs**
Chargé de projet



**Clément
Le Dily**
Coordonnateur

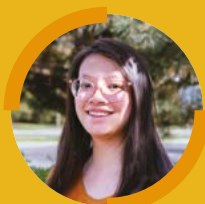
Valorisation des métiers en tourisme



**Philippe
Cassidy**
Directeur



**Valérie
Lacasse**
Chargée de projets –
Portes ouvertes sur le tourisme



**Laurence
Bergeron**
Agente de projet

Développement des affaires



**Marion
Guignet**
Directrice



**Maude
Lewis**
Coordonnatrice



**Norma De
Marin**
Agente administrative

Un merci tout spécial

Un merci tout spécial à l'équipe ayant œuvré jusqu'à la dernière journée dans le cadre du projet-pilote d'intégration des demandeurs d'asile : Marion, Nora, Ayoub, Estefhanie, Walquiria, Anne-Sophie, Rachel, Norma, Maude, Laurine, Sandra et Caroline.



01 Information sur le marché du travail

Pôle d'expertise en information sur le marché du travail

Réalisé en collaboration avec PERFORM, le comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle, nous avons finalisé la 2^e année du déploiement du Pôle IMT visant à rehausser les compétences des comités sectoriels et des comités consultatifs. Parmi les réalisations de cette année :

- Le déploiement de Vision IMT, la nouvelle plateforme permettant de visualiser une quantité importante de données portant sur le marché du travail et issues de Statistiques Canada ;
- La réalisation de 6 webinaires portant sur des concepts-clés en matière d'analyse de données ;
- La conclusion d'une entente avec la CNESST permettant d'accéder à certaines informations provenant du Registraire des Entreprises, au bénéfice des 29 comités sectoriels.
- La production d'outils, de gabarits et de guides méthodologiques.



Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre

Réalisation d'un imposant diagnostic de la main-d'œuvre composant l'industrie touristique. Du 1^{er} au 24 mai, ce sont plus de 900 entreprises qui ont pris le temps de remplir notre questionnaire portant sur la situation de l'industrie du point de vue du recrutement, de la rétention, des pratiques de formation, du tourisme d'affaires et plus encore. L'enquête fut complétée par cinq (5) groupes de discussions avec des employeurs afin d'explorer avec plus de précisions certaines dynamiques.

Faits saillants :

- La faible disponibilité de la main-d'œuvre et le manque de qualification des candidats sont les premiers obstacles rencontrés par les employeurs consultés.
- Le développement des compétences en lien avec le service à la clientèle, notamment l'écoute des besoins, la gestion des plaintes et la communication avec les clients fait consensus.
- Une utilisation limitée des technologies et une adoption tardive de l'intelligence artificielle qui pourrait être répondue par un accompagnement.
- Dans plus de 70 % des entreprises sondées, ce sont la direction générale ou les propriétaires qui gèrent les ressources humaines. Par contre, lorsqu'il s'agit de la formation interne, cette proportion tombe à 37 %. Dans ce cas, les superviseurs deviennent le deuxième choix le plus fréquent, avec 21 %.
- 49 % des entreprises sondées préfèrent des formations en personne sur les lieux de travail. Le compagnonnage, le mentorat et le coaching suivent en 2^e position à 31 %.

Vision IMT

Démographie
Emplois et marché du travail
Économie
Éducation et formation





Enquête de rémunération globale

Suivant des demandes reçues de nombreuses entreprises, l'équipe a réalisé une vaste enquête de rémunération portant sur une quinzaine d'emplois-repères de tous les niveaux hiérarchiques et pour une multitude de secteurs. L'objectif était de créer un référentiel permettant d'aiguiller la prise de décision et fournir des informations quant aux pratiques de rémunération globales. Au total, ce sont plus de 250 organisations touristiques qui nous ont fournis des informations pour près de 12 000 employés, soit 3 % de l'ensemble des employés de l'industrie touristique.

L'enquête comprend des informations actuelles portant sur :

- La rémunération directe et indirecte
- Les politiques de vacances
- Les congés payés
- Les régimes d'assurances collectives
- Les régimes de retraite

Se procurer l'enquête de rémunération

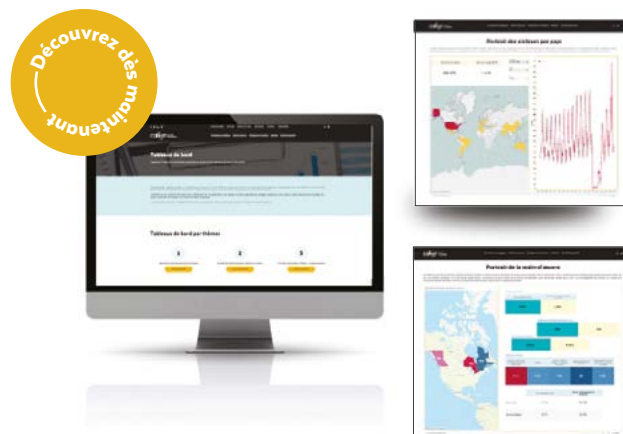
Étude sur les besoins de la main-d'œuvre en matière de logement et transport

Réalisation d'une étude portant spécifiquement sur les travailleurs saisonniers de l'industrie touristique afin d'analyser les besoins, documenter les initiatives existantes et repérer les modèles susceptibles d'être adaptés au contexte québécois. Pour ce faire, un sondage WEB a permis de rejoindre 569 entreprises et 439 travailleurs. Le tout fut complété par trois (3) groupes de discussion auquel 25 partenaires ont participé. Cette étude a été rendue possible grâce au soutien du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, du Ministère du Tourisme et de la Société d'Habitation du Québec.

Tableaux de bord interactifs

Animé par le désir de faciliter l'accès aux indicateurs portant sur le marché du travail, l'équipe a déployé sur le site WEB du CQRHT trois (3) pages contenant de nombreux tableaux dynamiques permettant de visualiser des données essentielles afin de bien comprendre l'évolution des dynamiques liées au marché du travail. Découvrez-les dès maintenant :

- Postes vacants, salaires : [Marché du travail dans l'industrie touristique](#) ;
- Emplois, chômage et saisonnalité : [Portrait de l'emploi touristique : tendances et enjeux](#) ;
- Portraits régionaux, contribution économique, indice des prix : [Tourisme et économie du Québec : un regard interactif](#).



Analyse de besoin de formation effectuée en 2024-2025 :

Tourisme d'affaires

Identification des compétences clés à développer pour soutenir la croissance de ce secteur en pleine expansion, notamment en matière de service client, de gestion des événements et de commercialisation.

Télétravail

Évaluation des besoins en formation pour mieux outiller les gestionnaires et les employés aux pratiques de travail à distance, en misant sur la communication, la gestion du temps et l'utilisation d'outils numériques.

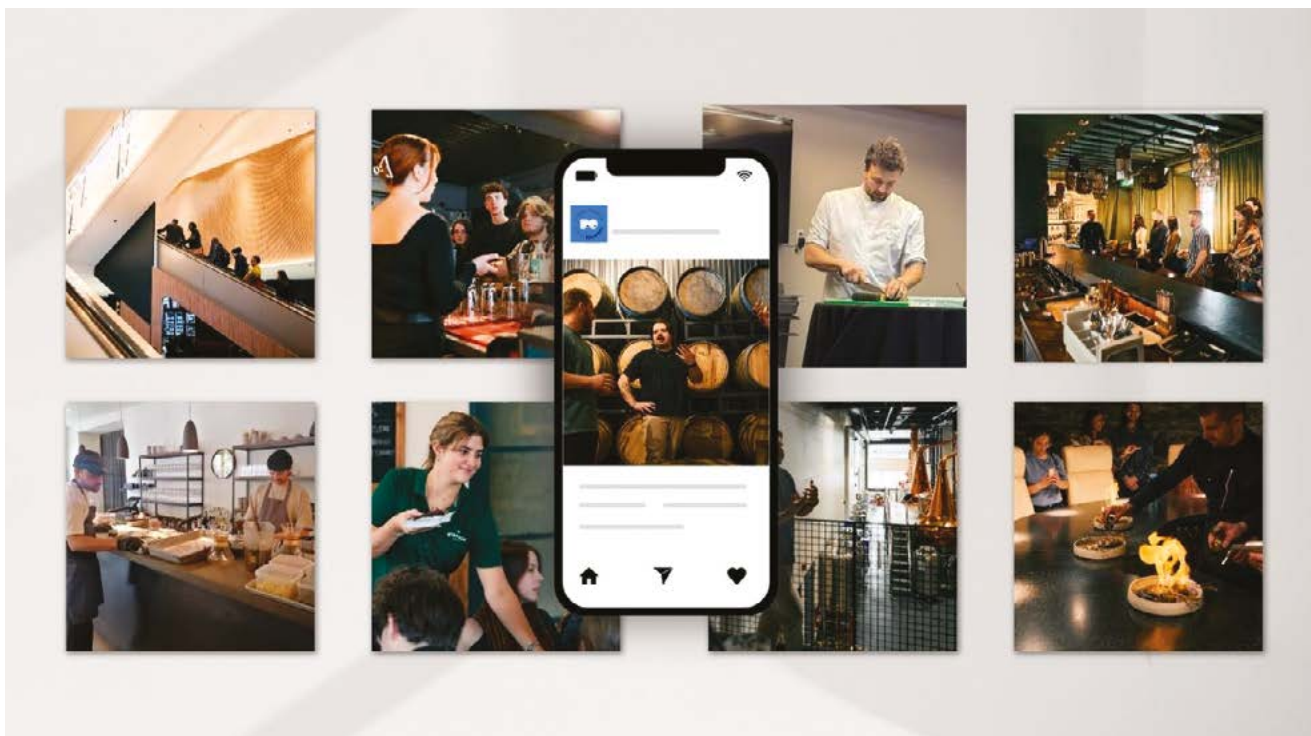
02 Valorisation des métiers et professions en tourisme

Portes Ouvertes sur le tourisme

Réalisation des 2^e et 3^e éditions de cet événement provincial dans le cadre duquel des entreprises aux quatre coins du Québec ouvrent leur porte afin de faire découvrir leurs métiers et leur environnement de travail. Animé par la volonté d'apporter un éclairage différent sur le secteur, soulignons la

contribution des 180 entreprises qui ont participé aux deux éditions. Grâce à la mobilisation de 19 partenaires associatifs - dans 13 régions - et une campagne publicitaire d'envergure, les activités organisées ont suscité plus de 1500 inscriptions.

emploisaexplorer.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 deux Salons de l'Immigration et de l'Intégration, de la Foire Nationale de l'Emploi de Montréal, du salon de la FADOQ de Québec, du Salon Carrière et Formation de Québec.

Nous avons également eu l'opportunité de présenter les opportunités de carrière au sein de l'industrie dans le cadre de présentation organisées par des partenaires variées tels que le Carrefour jeunesse emploi de Montréal, l'École Louis-Joseph Papineau de Montréal-Nord, l'APE de Québec et l'organisme Le Pont en Mauricie.

03 Développement organisationnel et formation

Déploiement de Boomerang

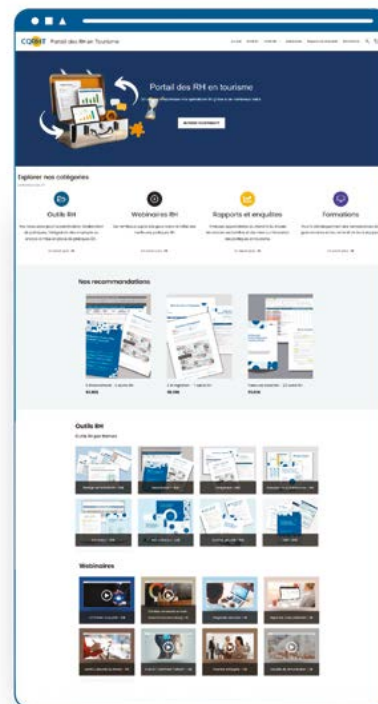
Lancement provincial de la première plateforme permettant le partage de main-d'œuvre. Précurseur dans le milieu, cette plateforme facilite la mise en relation d'employeurs et de travailleurs ayant des réalités saisonnières différentes. Elle offre aux employeurs et aux travailleurs une nouvelle façon de recruter, de trouver un emploi pour des besoins saisonniers, partiels ou ponctuels, le tout dans une application facile à utiliser.

La plateforme est gratuite pour les 200 premières entreprises touristiques qui s'inscrivent jusqu'au 31 mars 2027 afin de leur permettre de bénéficier pleinement des fonctionnalités dans le cadre du lancement de l'outil.

Inscriptions :

www.boomerang-emplois.com

boomerang
PLATEFORME D'EMPLOIS PARTAGÉS



Mise en ligne du portail RH

Soucieux de répondre aux enjeux vécus par les entreprises touristiques, le CQRHT a développé une panoplie d'outils RH pour renforcer les pratiques RH, faire gagner du temps et outiller concrètement les entreprises. Les 58 outils sont accessibles sous forme de parcours (Essentiel, Approfondi ou Expert) ou de thématiques :

- Pilotage de l'activité RH
- Recrutement
- Intégration
- Évaluation de la performance
- Formation
- Rémunération
- Santé et sécurité au travail
- Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)
- Juridique / Administratif

Le portail RH contient également les enregistrements de nos derniers webinaires, de même que nos derniers rapports et enquêtes.

[Consulter le Portail RH](#)



Programme de formation en développement durable et transformation numérique

Dans le sillage de la réalisation des analyses de besoins de formation effectué en 2023-2024, l'équipe a développé un devis pédagogique complet pour les deux programmes de formation. La conception et la diffusion de ses programmes est envisagée pour l'hiver 2026. Si vous souhaitez préinscrire votre entreprise à l'un ou l'autre des programmes afin d'être informé en primeur, nous vous invitons à inscrire vos informations sur le lien ci-dessous :

[Rapport transition numérique](#)

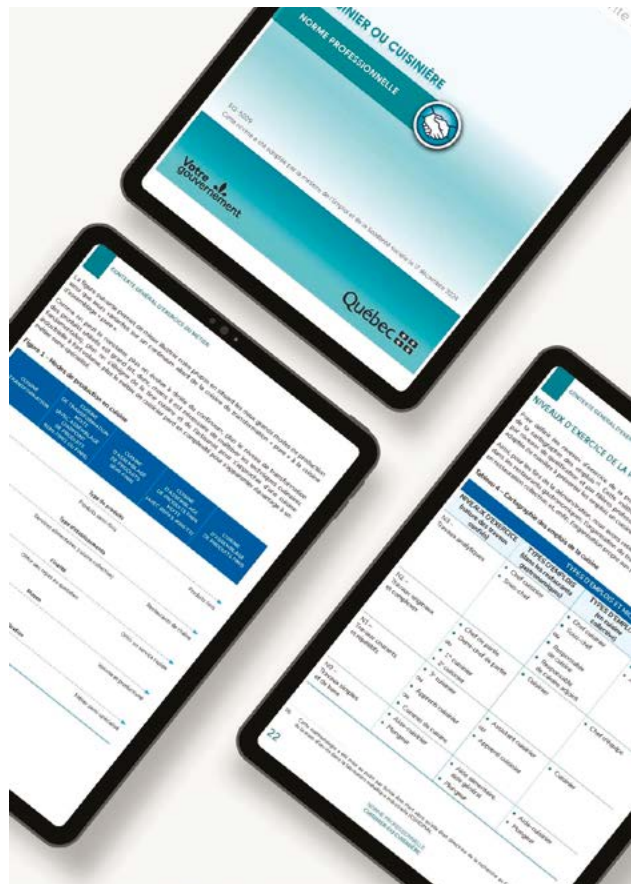
[Rapport développement durable](#)

Plateforme de formation en ligne

Notre plateforme solidifie rapidement son statut à titre de plaque tournante des formations de l'industrie touristique. Alimenté par le souhait d'offrir une solution accessible et peu coûteuse aux entreprises et aux travailleurs de l'industrie, nous sommes fiers de la progression de l'achalandage. Parallèlement, le CQRHT est ravi de répondre aux besoins de nos partenaires en ce qui a trait à leurs efforts de formation en leur offrant une solution clé-en-main abordable.



Formations du CQRHT		2023-2024	2024-2025
Client Plus		145	356
Service Complice		385	166
Composer avec un client difficile		168	406
Introduction à l'IA		0	366
Positionnement Employeur		26	24
Recruter efficacement sur le WEB et les médias sociaux		26	12
Formations hébergées pour nos partenaires			
ARQ	Santé et sécurité en cuisine	152	683
	Santé et sécurité en salle à manger	125	327
ASSQ	Technique de conduite d'une motoneige en montagne	225	215
	Technique de conduite d'un véhicule tout-terrain	108	131
	Technique de conduite d'un véhicule côte à côte	58	63
	Opérateurs(trices) et préposé(es) aux remontées mécaniques	135	158
	Sécurité lors d'une leçon (moniteur de ski)	0	1324
TOURISME RH CANADA	Tourisme RH Canada - Compétences essentielles en milieu de travail	0	296
Total		1 553	4 527



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

L'année qui se termine à permet de réaliser un vaste exercice de consensus sectoriel auprès de cuisiniers des quatre coins du Québec. Au total, ce sont plus d'une centaine de professionnels du métier qui ont pu donner voix à leur opinion en ce qui à trait aux compétences qui se retrouve dans la norme professionnelle. Fort de ce large consensus, la nouvelle norme a été officiellement sanctionnée par la Ministre le 17 décembre 2024.

Elle est maintenant structurée en deux niveaux : le premier s'adresse aux cuisines axées sur l'assemblage, tandis que le second concerne celles davantage orientées vers la transformation. La nouvelle norme sera accessible à un plus grand nombre d'entreprises et leurs travailleurs pourront désormais obtenir un certificat de qualification du Québec (CQP), une reconnaissance quant à la maîtrise de leurs compétences.

Nous remercions l'ensemble des participants aux différentes étapes de réalisation de cet imposant projet.

Notre équipe s'est également déplacée aux quatre coins du Québec, afin de participer à des salons et des événements, rencontrer des entreprises et des partenaires touristiques. L'objectif de ses rencontres étaient de leur parler du programme d'apprentissage en milieu de travail et des avantages d'entamer des démarches.

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

Cuisiniers

- 452 nouvelles démarches

Préposés à l'entretien ménager

- 22 nouvelles démarches

Serveurs de mets et boissons

- 349 nouvelles démarches

Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO):

Cuisinier

- 8 nouvelles démarches

Collaboration dans le cadre de la révision des programmes suivants:

- Baccalauréat en gestion du tourisme et de l'hôtellerie de l'ESG-UQAM;
- DEC Techniques de tourisme;
- DEP en Cuisine;
- AEP en aménagement et entretien d'un site récréotouristique.

Accompagnement de 17 partenaires touristiques dans le cadre du développement de leur produits de formation



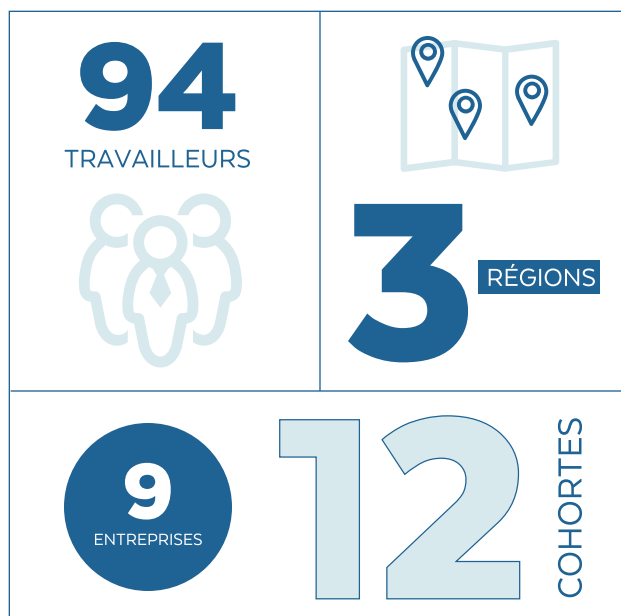
DEP Cuisine en alternance travail-étude

Réalisé conjointement avec l'École Hôtelière de la Montérégie, nous sommes fiers de souligner le travail acharné des dix (10) étudiants ayant complété ce premier parcours en alternance travail-étude. Cette réussite s'appuie sur une volonté commune : offrir une nouvelle voie aux futurs travailleurs et favoriser leur intégration dans notre industrie. Soulignons du même coup les entreprises ayant accueillis ses stagiaires :

Chez Julien - Au trait et Septembre - Chez Lionel Boucherville - Chez Lionel Brossard - Groupe Cheers - l'Artisan - Le café-théâtre Brossard - M resto Bar - Nourri au beurre - Novello - Quai 99 - Vertigo Brossard

Première formation en francisation

La formation en francisation a débuté en janvier 2025. Cette première phase a permis à 94 travailleurs, issus de 9 entreprises touristiques réparties dans 3 régions — Saguenay-Lac-Saint-Jean, Québec et le Grand Montréal — d'en bénéficier. Au total 12 cohortes sont en cours de réalisation dont une a été déjà clôturée avec un taux de complétion de 100 %. Les participants à cette formation ont reçu des apprentissages sur le lieu de travail pour leur permettant d'acquérir des compétences linguistiques de base.



04

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

Malgré la fermeture hâtive du projet-pilote par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 28 février 2025, nous remercions l'équipe ayant œuvré sur le projet, de même que les nombreuses entreprises et demandeurs d'asiles qui nous ont fait confiance pendant près de 2 ans.

Développement d'une image de marque forte « Objectif Tourisme », d'un site WEB et de vidéos-témoignages afin de mettre de l'avant des cas concrets d'entreprises participantes au projet.

Création d'un guide d'accueil et d'un guide d'intégration des personnes immigrantes de même que des aide-mémoires pour la réalisation d'entrevues auprès de cette clientèle.

5 416

CANDIDATS
inscrits/intéressés

3 241

CANDIDATS
admis

1 376

CANDIDATURES
envoyées aux entreprises

533

ENTREVUES
tenues

238

EMBAUCHES
confirmés

« Sans ce travail, j'étais déconnecté de ma nouvelle vie au Québec ».

- YOUSOU

« Grâce à ce travail, la municipalité où je vis représente maintenant tout mon univers, mes collègues, c'est ma famille ».

- LAETITIA

« Pour moi, ce programme, c'est une nouvelle chance, une nouvelle espérance ».

- ABDEK



Des retombées médiatiques positives :

- **La Presse** : Renaître dans Charlevoix (9 juin 2024)
- **TVA Nouvelles** : Une centaine de postes comblés par des demandeurs d'asile (5 juin 2024)
- **Radio-Canada** : Des demandeurs d'asile en renfort pour la saison touristique 2024? (11 mars 2024)

- Entreprises admises dans le projet : **427**
- Nombre d'offres d'emplois reçues : **850**
- Nombre de postes à combler : **1 322**

05 Concertation

Nombre de membres actifs

Catégorie de membre	2022-2023	2023-2024
Entreprise	202	204
Association de travailleurs syndiqués	2	2
Association régionale	10	10
Association sectorielle	16	14
Association nationale	1	1
Représentant du milieu de l'éducation	1	1
Membres associés	8	8
Total	240	240

Comité RH-IA - 5 rencontres stimulantes

En s'impliquant au sein du comité IA Tourisme, le CQRHT a contribué à la mise en place du comité RH et IA, affirmant son rôle de leader en innovation et en développement des compétences.

À ce titre, le CQRHT a conçu deux modules de formation gratuits en intelligence artificielle dédiés au secteur touristique.

Déjà, plus de **350 entreprises** ont bénéficié de ces contenus, renforçant ainsi leur capacité à intégrer l'IA dans leurs pratiques RH et opérationnelles.



06 CQRHT dans les médias

Visibilité médiatique accrue

- Communiqués de presse : lancement de la plateforme Boomerang, modernisation de la norme professionnelle du métier de cuisinier, Portes Ouvertes sur le tourisme et publication du Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre.
- Entrevues avec Xavier Gret dans des médias spécialisés (Tourisme Express, HRI Mag, Profession Voyages) et généralistes (ex. : Radio-Canada, Le Devoir)
- Participation active à des panels, conférences et événements

Campagnes de communication performantes

- Campagnes numériques sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook, Instagram) : Diagnostic sectoriel, Enquête de rémunération, Portes ouvertes sur le tourisme, Boomerang
- Contenus éditoriaux (articles, vidéos, témoignages) intégrés à des campagnes infolettres, générant des taux d'ouverture de 38 %



Stats médias sociaux

Hausse du nombre d'abonnés

- Facebook : + 10 %
- Instagram : + 27 %
- LinkedIn : +22 %

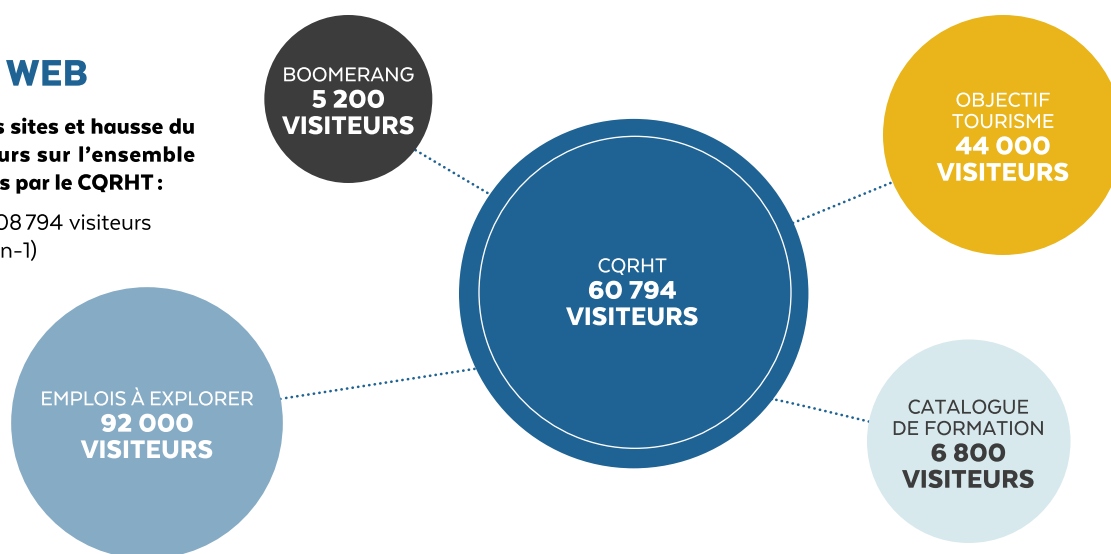
Présence publicitaire

- Total annuel : + d'un million de couvertures
- Dont 31 931 de sources organiques et 991 440 en provenance de publicités

Stats sites WEB

Diversification des sites et hausse du nombre de visiteurs sur l'ensemble des sites web gérés par le CQRHT :

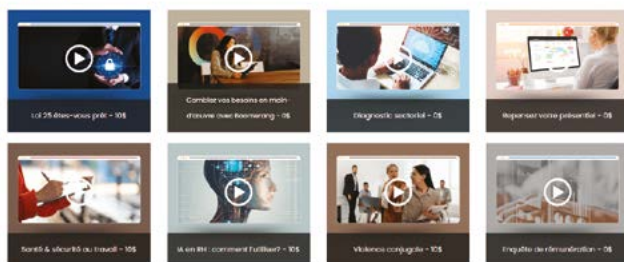
- 2024-2025 : 208 794 visiteurs (versus 152 155 n-1)



Diffusion de webinaires

Réalisation de huit (8) webinaires portant sur des sujets RH actuels et pertinents pour l'industrie. La dernière année fut l'occasion d'aborder les implications de la Loi 25 pour les RH, de même que l'IA, l'équité salariale, la prévention de la violence conjugale et la plus récente enquête de rémunération.

Webinaires



Balado Les RH: Le cœur du tourisme

Diffusion de la 2^e saison du balado, composé de 6 épisodes et coconçus et coanimés avec le ministère du Tourisme. À ce jour, notre chaîne a atteint plus de 2000 écoutes de nos épisodes, ce qui nous a permis d'atteindre notre objectif en termes de diffusion.





La compétence
fait la différence!

Perspectives 2025-2026

L'année à venir s'annonce tout aussi riche en projets et en collaborations. Fidèles à notre vision, nous continuerons à inscrire nos actions dans les priorités gouvernementales, tout en restant fermement ancrés dans la réalité des entreprises et des travailleurs de l'industrie touristique. Notre ambition : poursuivre ce juste équilibre entre orientation stratégique et réponse agile aux besoins du terrain.

Le déploiement de nos programmes en développement durable et en transition numérique, ainsi que nos initiatives en tourisme d'affaires, constitueront des leviers majeurs pour soutenir la compétitivité et l'innovation dans le secteur. De nouvelles collaborations, notamment avec Kéroul, viendront enrichir notre action en faveur d'un tourisme plus accessible et inclusif.

Enfin, nous poursuivrons le développement de notre expertise en matière de formation et d'intelligence du marché du travail, afin de fournir aux entreprises, aux travailleurs et aux décideurs des outils concrets, actuels et pertinents pour relever les défis d'aujourd'hui... et anticiper ceux de demain.



07 États des résultats

Conseil québécois des ressources humaines en tourisme

Résultats de l'exercice terminé le 31 mars 2025

	2025	2024
Produits		
Subventions	5 369 718 \$	3 937 323 \$
Revenus générés	290 186	242 129
Revenus autonomes	84 831	99 132
Intérêts et dividendes sur placements	65 545	119 310
	5 810 280	4 397 894
Charges		
Salaires et avantages sociaux	2 540 890	1 967 636
Honoraires de consultants	1 104 526	1 290 760
Conception et impression	47 059	27 056
Dépenses informatiques	484 163	75 584
Honoraires professionnels	70 268	65 895
Loyer et entretien	77 735	72 398
Frais de déplacements	67 914	49 293
Frais d'utilisation de plateforme	59 205	59 369
Contributions financières	90 000	160 000
Frais de bureau	48 700	54 646
Frais de représentation	54 844	52 740
Publicité et promotion	432 490	110 084
Recrutement de personnel	22 925	41 457
Frais de formation, colloque et congrès	63 269	58 082
Télécommunications	33 746	24 594
Assurances	2 053	6 929
Location de salles et d'équipement	25 454	25 209
Compensations salariales des participants	322 076	6 213
Taxes non remboursées	152 622	107 971
Frais bancaires	4 173	3 165
Amortissement des immobilisations	8 053	8 288
	5 712 165	4 267 369
Plus value non réalisée des placements	20 396	71 256
Excédent des produits sur les charges	118 511 \$	201 781 \$