

Faits saillants

Du rapport annuel

2025-2026



Conseil d'administration

Membres du conseil d'administration

COPRÉSIDENTS

Kim Boyer
Fédération du Commerce (CSN)

Samuel Grenier
Sépaq

SECRÉTAIRE-TRÉSORIER

Martin Vézina
Association Restauration Québec

Administrateurs

ENTREPRISES (3 SIÈGES)

PALAIS DES CONGRÈS DE MONTRÉAL
Marie-Lou Faucher Bruyère

SÉPAQ
Samuel Grenier

HÔTEL GERMAIN
Sylvie Dionne

ASSOCIATIONS DE TRAVAILLEURS (2 SIÈGES)

FÉDÉRATION DU COMMERCE (CSN)
Kim Boyer

CENTRALE TEAMSTER QUEBEC LOCAL 106
Jean-Philippe Hairabedian
Depuis décembre 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 MAURICIE
Valérie Therrien

ÉDUCATION

INSTITUT DE TOURISME ET D'HÔTELLERIE DU QUÉBEC
France Dionne

TRAVAILLEURS DE LA RELÈVE (1 SIÈGE)

Laurence Leduc

Observateurs gouvernementaux

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE
Oriana Maldonado Carriazo

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
Carl Grenier

MINISTÈRE DU TOURISME
Sophie-Émilie Morrissette



MOT DES COPRÉSIDENTS

Nous sommes heureux de vous présenter ce rapport annuel, reflet d'une année où la concertation, l'engagement et la vision commune ont continué de guider les actions de notre organisation.

La dernière année marque le véritable lancement de notre planification stratégique 2025-2028. Élaborée avec l'ensemble de nos partenaires, elle traduit une volonté claire : permettre au CQRHT de demeurer un acteur mobilisateur capable d'accompagner une industrie touristique en constante évolution. Dans un contexte où les enjeux de main-d'œuvre se transforment rapidement, il est essentiel de pouvoir compter sur une organisation qui rassemble les employeurs, les travailleurs, les associations et les institutions autour d'objectifs communs.

Notre modèle de gouvernance paritaire constitue l'une de nos plus grandes forces. Il favorise des décisions équilibrées, ancrées dans les réalités du terrain et portées par une volonté commune de faire progresser l'ensemble du secteur. Cette collaboration constante nous permet de prioriser les interventions qui auront les retombées les plus concrètes pour l'industrie touristique québécoise.

Les réalisations présentées dans ce rapport démontrent la capacité du CQRHT à transformer cette vision collective en actions porteuses. Elles témoignent également du professionnalisme de la permanence, dont l'expertise et l'engagement permettent à notre organisation d'évoluer tout en demeurant fidèle à sa mission.

Nous remercions chaleureusement les membres du conseil d'administration, les partenaires, les collaborateurs ainsi que l'ensemble de l'équipe du CQRHT pour leur contribution. C'est grâce à cette confiance mutuelle et à cette mobilisation que nous continuerons à bâtir une industrie touristique forte, attractive et prête à relever les défis de demain.

BONNE LECTURE.

A stylized, handwritten signature in black ink.

Samuel Grenier
Co-président

A stylized, handwritten signature in black ink.

Kim Boyer
Co-présidente



MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

L'année 2025-2026 marque une étape importante dans l'évolution du CQRHT. Première année de mise en œuvre de notre planification stratégique 2025-2028, elle reflète notre volonté de bâtir une organisation encore plus proche des entreprises et tournée vers l'avenir. Au cours des derniers mois, nous avons poursuivi un objectif clair : accompagner les employeurs, les travailleurs et nos partenaires avec des solutions concrètes répondant aux réalités du terrain, qu'il s'agisse de développer les compétences, de mieux comprendre les enjeux du marché du travail ou de soutenir les transitions numérique et durable qui façonnent l'avenir de notre industrie.

Cette année aura notamment été marquée par le lancement de nos premiers programmes de formation en transformation numérique et en transition durable, deux chantiers incontournables pour assurer la compétitivité de notre industrie. Notre engagement envers l'attraction et la fidélisation des talents s'est également concrétisé par la quatrième édition des Portes Ouvertes sur le tourisme, par la poursuite des actions de valorisation des métiers et par les résultats prometteurs de Boomerang. Ce projet novateur a démontré qu'en misant sur la collaboration entre employeurs, il est possible d'imaginer de nouvelles façons de répondre aux enjeux de la saisonnalité et de la disponibilité de la main-d'œuvre.

L'année 2025-2026 aura aussi été celle de notre 30^e anniversaire. Trois décennies durant lesquelles le CQRHT s'est adapté aux grandes mutations du secteur touristique tout en demeurant fidèle à sa mission : rassembler les acteurs de l'industrie afin de développer les talents qui en constituent la plus grande richesse. Cet anniversaire nous rappelle le chemin parcouru, mais surtout celui qui reste à construire ensemble.

Ces réalisations sont le fruit du travail remarquable de notre équipe, de l'engagement de notre conseil d'administration, de la confiance de nos partenaires et de l'implication des centaines d'entreprises qui collaborent avec nous partout au Québec.

À l'aube d'une nouvelle année, nous abordons l'avenir avec confiance. Les transformations qui touchent notre industrie continueront d'accélérer, mais elles représentent aussi des occasions uniques d'innover, de collaborer et de renforcer l'attractivité du tourisme québécois. Soyez assurés que le CQRHT poursuivra son rôle de partenaire de confiance afin d'accompagner l'industrie dans ces changements et de contribuer, avec vous, au développement d'une main-d'œuvre compétente, mobilisée et tournée vers l'avenir.

Xavier Gret
Directeur général

Direction générale



**Xavier
Gret**

Directeur général



**Gabriel
Vaillancourt**

Directeur général
adjoint



**Caroline
Larose**

Adjointe exécutive



**Jo-Annie
Lemyre**

Adjointe administrative

Développement organisationnel et formation



**Nathalie
Bolduc**

Directrice principale



**Bénédicte
Fouquet**

Directrice adjointe
organisationnel



**Moez
Kacem**

Directeur, développement
des compétences



**Karine
Durand**

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



**Marie-Noëlle
Cloutier**

Coordonnatrice –
Promotion
des programmes



**Amanda
Chambon**

Chargée de projets –
Formation

UNE VISION COMMUNE

Communications



**Mélody
Bellier**

Directrice



**Maude
Lewis**

Conseiller



**Judith
Dufour**

Coordonnatrice des
services à la clientèle



**Elsa
Dumont**

Agente
de projet

Veille et connaissances stratégiques



**Valérie
Toupin**
Directrice



**Mahmoud
Mhirs**
Chargé de projets



**Clément
Le Dily**
Coordonnateur

Valorisation des métiers en tourisme



**Philippe
Cassidy**
Directeur



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

Développement des affaires



**Marion
Guignet**
Directrice



**Magalie
Moreau**
Coordonnatrice –
Boomerang



UNE ÉQUIPE PASSIONNÉE
ET CONVAINCUE DE
L'IMPORTANCE DES
RESSOURCES HUMAINES !

1995 2025

30 ans d'action pour le tourisme

Phase 1

1995 - Début des années 2000

FONDATION ET PREMIERS MANDATS

Le CQRHT voit le jour en 1995, dans la foulée de l'adoption de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie touristique, il réunit dès ses débuts employeurs, travailleurs et associations autour d'une même table. Ses premiers mandats posent les fondations : structurer l'action sectorielle en ressources humaines, élaborer les premières normes de compétences et outiller les entreprises touristiques.

Phase 2

Années 2000 - 2011

CONSOLIDATION ET OUTILLAGE

Le CQRHT consolide sa présence auprès des entreprises touristiques en développant une offre grandissante de formations, d'outils et de contenus spécialisés. Guides pratiques, fascicules, articles, magazines et ressources RH viennent soutenir les employeurs dans leurs défis quotidiens, tandis qu'une équipe dédiée au développement et à la diffusion des formations contribue à accroître le rayonnement de l'organisation. Cette période marque également l'affirmation progressive du CQRHT comme référence sectorielle en gestion des ressources humaines en tourisme au Québec.

Phase 3**2011 - 2021**

DIVERSIFICATION ET VALORISATION

Les interventions s'orientent vers la valorisation des métiers et professions du tourisme, la reconnaissance des compétences (RCMO) et l'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Les formations s'adaptent aux réalités de l'industrie, notamment grâce au virage en ligne, et la connaissance du marché du travail s'approfondit : données, enquêtes et portraits de la main-d'œuvre permettent de mieux cibler les interventions. En 2020, le CQRHT devient mandataire du ministère du Tourisme en matière de main-d'œuvre, consolidant son rôle stratégique auprès de l'industrie.

Phase 5**2025 et après**

PERSPECTIVES ET RAYONNEMENT

En célébrant ses 30 ans lors du Sommet RH du 11 novembre 2025, le CQRHT affirme son positionnement de partie prenante majeure du secteur touristique québécois. Porté par sa planification stratégique 2025-2028 et une communauté qui dépasse désormais le millier de membres, il met le cap sur les technologies RH, le partage de main-d'œuvre — dont le modèle inspire maintenant d'autres industries —, la diversité et l'inclusion ainsi que les transitions verte et numérique. Son ambition : être la référence incontournable pour comprendre, attirer et développer les talents en tourisme.

Phase 4**2021 - 2025**

MODERNISATION ET TRANSFORMATION

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre et de relance post-pandémique, le CQRHT adapte ses priorités et multiplie les initiatives structurantes : première édition des Portes Ouvertes sur le tourisme, projet-pilote d'intégration des demandeurs d'asile, lancement de Boomerang — première plateforme québécoise de partage de main-d'œuvre —, nouvelle norme professionnelle du métier de cuisinier(ère), Portail RH et campagnes nationales de valorisation des métiers. L'organisation agit plus que jamais comme un carrefour collaboratif pour l'industrie touristique québécoise.



Principales réalisations

L'exercice 2025-2026 constitue la première année de mise en œuvre de la planification stratégique 2025-2028 du CQRHT, laquelle fut adoptée en décembre 2025.

Les réalisations présentées dans les pages qui suivent s'inscrivent dans ses quatre axes stratégiques : positionnement du CQRHT, liens avec les entreprises, engagement des partenaires et adaptation au marché du travail. Ils sont également regroupés selon nos quatre grands domaines d'intervention : l'information sur le marché du travail, la valorisation des métiers et des carrières, le développement des compétences ainsi que la communication, la concertation et la représentation.

01 Information sur le marché du travail

DES ENQUÊTES AU SERVICE DES PARTENAIRES

Soucieuse d'éclairer les décisions de l'industrie, l'équipe a réalisé plusieurs enquêtes ciblées en collaboration avec des partenaires :

- Étude sur les effets du resserrement du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) en hôtellerie, menée avec l'Association Hôtellerie Québec (98 répondants) ;
- Enquête sur les pratiques d'embauche et d'intégration des groupes sous-représentés (230 répondants) ;
- Enquête sur la main-d'œuvre des clubs de golf, réalisée avec l'Association des clubs de golf du Québec et présentée à son congrès annuel (29 répondants) ;
- Étude sur les besoins de la main-d'œuvre en matière de logement et de transport.

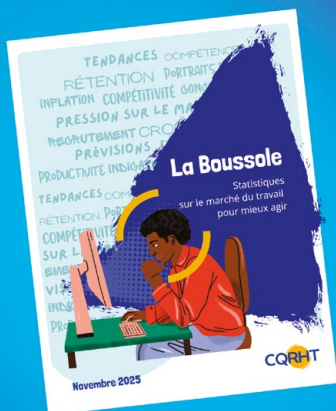




Pôle d'expertise en information sur le marché du travail

Copiloté avec PERFORM, le comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle, le Pôle IMT poursuit sa mission de rehaussement des compétences des partenaires du marché du travail. Parmi les réalisations de l'année :

- Le déploiement officiel de la phase 1 de VisionIMT, la plateforme de visualisation des données du marché du travail, et l'accompagnement des comités sectoriels dans sa prise en main ;
- La création d'une communauté de pratique en IMT, dont la première rencontre a réuni 32 participants provenant de 25 des 29 comités sectoriels de main-d'œuvre ;
- Le lancement des travaux de la phase 2, laquelle intégrera des fonctions d'analyse prédictive et d'intelligence artificielle.



La Boussole

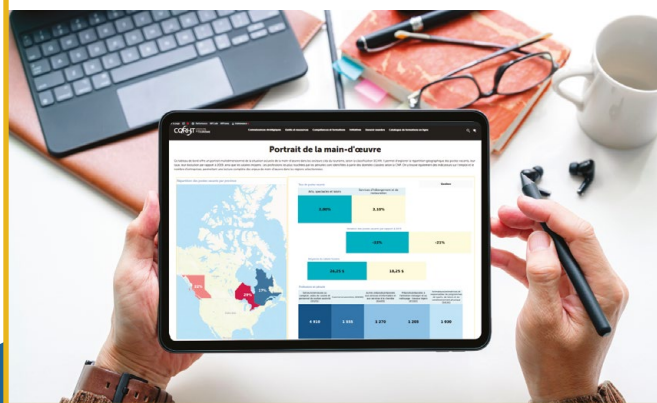
Animée par le désir de rendre l'information sur le marché du travail toujours plus accessible, l'équipe a conçu un tout nouveau fascicule regroupant les informations clés à propos de l'emploi dans l'industrie touristique. Distribuée en primeur aux participants du Sommet RH, la Boussole condense en quelques pages les indicateurs essentiels pour comprendre les dynamiques du marché du travail. Ce portrait sera actualisé chaque année afin de suivre l'évolution du secteur. Les tableaux de bord interactifs du site WEB du CQRHT ont par ailleurs été maintenus à jour tout au long de l'année.

[Télécharger la Boussole](#)

Un regard interactif sur l'industrie

Marché du travail dans l'industrie touristique, portrait de l'emploi touristique, tourisme et économie du Québec...

[Consulter les données](#)



DES DONNÉES POUR ÉCLAIRER VOS DÉCISIONS

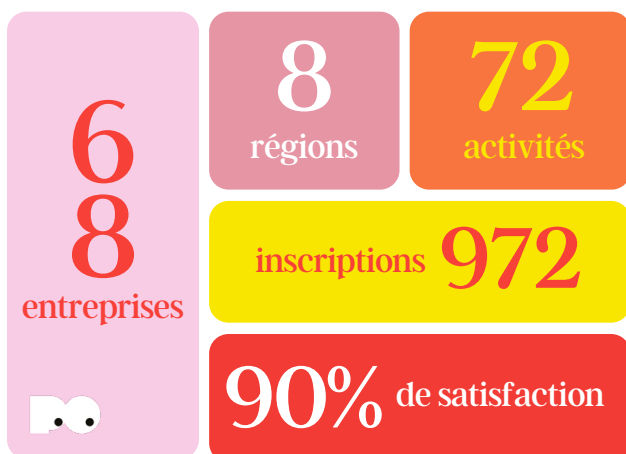
Une question sur le marché du travail de votre région ou de votre secteur ?

Profitez de l'expertise et des données de notre équipe *Veille et connaissances stratégiques*. En 2025-2026, plus d'une dizaine d'organisations ont déjà bénéficié de notre accompagnement.

Parlez-nous de vos besoins : valerie.toupin@cqrht.qc.ca

02 Valorisation des métiers et des carrières

Portes Ouvertes sur le tourisme 4^e édition de l'événement



La quatrième édition de cet événement provincial s'est tenue les 11 et 12 avril 2025. Aux quatre coins du Québec, des entreprises ont ouvert leurs portes afin de faire découvrir leurs métiers et leur environnement de travail :

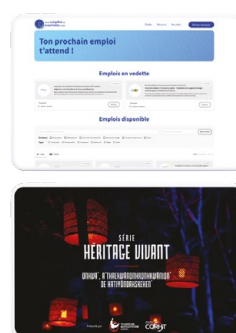
- 8 régions participantes et 9 établissements d'enseignement impliqués ;
- 68 entreprises et 72 activités offertes ;
- 972 inscriptions aux activités et un taux de satisfaction de 90 %.

L'édition 2025 fut également l'occasion de développer des outils durables : une carte interactive des programmes de formation en tourisme, hôtellerie et restauration, un guide des métiers téléchargeable, une série de vidéos-témoignages ainsi qu'un service d'accompagnement RH. La campagne de promotion a généré plus de 11 millions d'impressions sur les plateformes numériques (Google, YouTube, Meta, TikTok et Locala).



[Retour sur l'événement en images](#)

PROMOTION DES CARRIÈRES ET MÉTIERS EN TOURISME PAR DES ACTIONS COMBINÉES



Poursuite des actions favorisant la découvrabilité des métiers et des formations : actualisation du contenu du site www.MonEmploiEnTourisme.com, reprise de contrôle et modernisation de l'agrégateur d'emplois et réalisation de cinq vidéos-témoignages portant sur des emplois de l'industrie.

L'équipe s'est également déplacée dans les écoles et les organismes spécialisés en employabilité (Cégep de Granby, Cégep de Matane, École Père-Marquette, Carrefour jeunesse-emploi Centre-Nord, colloque Akima) et a représenté l'industrie dans le cadre de six salons d'emploi majeurs, dont les deux Salons de l'immigration et de l'intégration, le Salon de l'emploi et de la formation continue de Montréal et le Salon Carrière et formation de Québec. Au total, ce sont plus de 2 500 personnes qui ont été rejointes par ces activités. Soulignons enfin un rayonnement qui dépasse nos frontières : un webinaire organisé par le Consulat général du Canada à Sydney, en Australie, a permis de présenter les carrières en tourisme québécois à plus de 300 personnes inscrites.

[Venez avec nous en salon](#)

03 Développement des compétences

Une plateforme de formation accessible

Notre plateforme consolide son statut de plaque tournante des formations de l'industrie touristique. Cette année, nous avons accueilli un nouveau partenaire, Aventure Écotourisme Québec, qui y héberge désormais sa formation réglementaire de guide de véhicule hors route, en plus d'ajouter six formations de notre partenaire fédéral RH Tourisme Canada et de nouvelles formations courtes, dont « Publier un emploi » et « L'entrevue structurée : la clé d'une embauche réussie ». Soulignons également que 257 personnes ont reçu de la formation en présentiel, dans une formule adaptée à leur milieu de travail.

Formations du CQRHT	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Client Plus	179	356	88
Service Complice	264	166	158
Positionnement Employeur	7	24	9
Recruter efficacement sur le WEB et les médias sociaux	77	12	3
Publier un emploi	-	-	248
Composer avec un client difficile (en ligne)	110	406	186
Composer avec un client difficile (présentiel)	-	-	257
Introduction à l'IA	-	366	98
Programme en transformation numérique	-	-	12
Programme en développement durable	-	-	24
Formations hébergées pour nos partenaires			
Santé et sécurité en cuisine — ARQ	149	683	394
Santé et sécurité en salle à manger — ARQ	127	327	137
Technique de conduite d'une motoneige en montagne — ASSQ	261	215	149
Technique de conduite d'un véhicule tout-terrain — ASSQ	110	131	123
Technique de conduite d'un véhicule côte à côte — ASSQ	36	63	53
Opérateurs(trices) et préposé(e)s aux remontées mécaniques en stations de ski — ASSQ	146	158	129
Sécurité lors d'une leçon — ASSQ	-	1 324	1 180
Formations EMERIT — Tourisme RH Canada	-	296	66
Notions de sécurité pour les guides d'excursion en véhicule hors route — AÉQ	-	-	148
Parcours aérien et tyrolienne — AÉQ	-	-	115
Sauveteur tyrolienne — AÉQ	-	-	27
Guide d'attelage canin — AÉQ	-	-	24
Total	1 464	4 527	3 628



Aboutissement des analyses de besoins menées lors des années précédentes, nos deux nouveaux programmes de formation ont connu leurs premières diffusions en mars 2026. Développé avec des partenaires spécialisés, le programme en transformation numérique a déjà rejoint 33 entreprises, tandis que le parcours en transition durable — quatre modules portant notamment sur la réduction des GES, les achats responsables et la gestion des matières résiduelles — a accueilli sa première cohorte de 20 entreprises. Ces programmes seront pleinement déployés en 2026-2027.

“ J’ai vraiment apprécié qu’on parle de choses concrètes, avec des sujets qui nous ressemblent et la latitude de poser nos questions au fur et à mesure. J’en ressors aussi avec plusieurs apprentissages, notamment sur les communications 360, les chartes de responsabilité sociale et l’outil GES ».

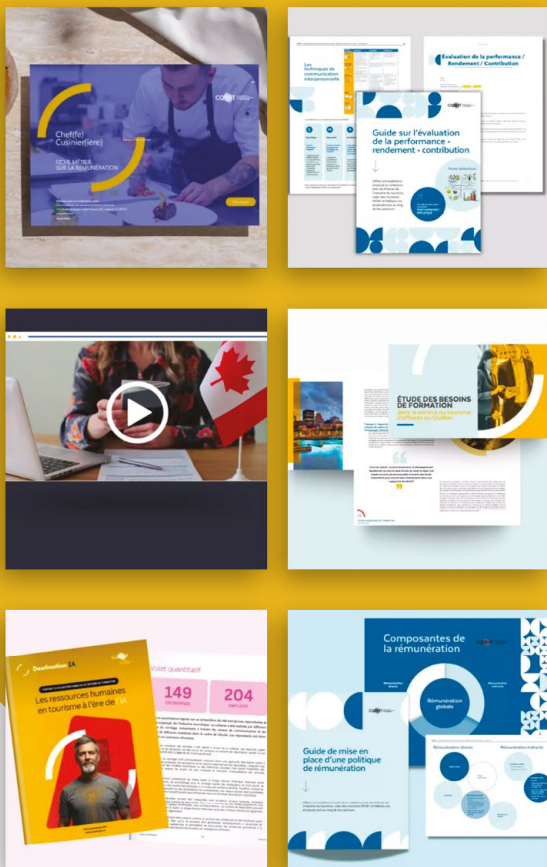
STÉFANIE DUROCHER

Directrice générale adjointe,
Auberge du Lac Taureau.

“ J’ai beaucoup apprécié la diversité des participants et les discussions qui en découlaient. Les exemples concrets partagés par les entreprises participantes ont permis d’illustrer les concepts et de découvrir différentes façons d’aborder la transition durable dans le secteur touristique ».

CAROLINE BRAULT

Directrice de l’hébergement,
Auberge du Vieux-Port.



Boîte à outils et Portail RH

Déployé au printemps 2025, le Portail RH s'impose comme la porte d'entrée des entreprises vers nos outils concrets en gestion des ressources humaines. Cette année, l'équipe a créé 17 nouveaux outils RH, intégrés aux troupes existantes, et a fait traduire les outils produits en 2024-2025 grâce à la contribution financière de Tourisme Autochtone Québec. Des ententes ont été conclues avec Tourisme Saguenay-Lac-Saint-Jean (projet collectif Oriance) et l'Association hôtelière de la région de Québec (démarche RHINNO) afin d'intégrer nos outils à leurs accompagnements. Résultat : 2 263 outils téléchargés en 2025-2026.

[Consulter le Portail RH](#)

2 263
Outils RH
téléchargés



8 WEBINAIRES RH

Diffusion de huit webinaires portant sur des thématiques RH d'actualité — rémunération, équité salariale, expérience employé, développement durable, immigration, numérique RH, systèmes d'information RH et recrutement des talents saisonniers — ayant rejoint 315 participants.

Formation en francisation

Poursuite du déploiement de notre programme de francisation en milieu de travail, réalisé en collaboration avec les centres de services scolaires : 223 travailleurs provenant de 28 entreprises réparties dans 8 régions ont été formés en 2025-2026. Ce succès a mené au dépôt et à l'acceptation de nouvelles demandes de financement afin de poursuivre le déploiement.

223 TRAVAILLEURS

28 ENTREPRISES

8 RÉGIONS

Service Complice : une formation modernisée

Actualisation complète de la formation Service Complice portant sur l'accueil des personnes en situation de handicap, réalisée en collaboration avec Kéroul. Les nouveaux modules, diffusés dès décembre 2025, sont offerts en ligne et en formule présentielle en entreprise.



NOUVELLE NORME

NORME PROFESSIONNELLE ET COMPAGNONNAGE

La nouvelle norme professionnelle du métier de cuisinier, désormais déclinée en deux niveaux, afin de mieux refléter la diversité des réalités de travail en cuisine, a été officiellement lancée auprès du réseau de Services Québec le 19 juin 2025.

Cette nouvelle architecture sert directement de référence au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) – Cuisinier, qui permet aux travailleurs de développer et de faire reconnaître leurs compétences directement en entreprise, accompagnés par un compagnon expérimenté. Chaque niveau peut mener à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale; le niveau 2 ouvre également la voie vers la qualification Sceau rouge.

En parallèle, une étude de pertinence visant l'actualisation de la norme du métier de préposé(e) à l'entretien ménager a par ailleurs été amorcée.

Promotion des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) – des cibles dépassées :

- **Cuisinier(ère) :** 593 nouvelles démarches (versus 452 l'an passé);
- **Serveur(euse) de mets et boissons :** 442 nouvelles démarches (versus 349 l'an passé);
- **Préposé(e) à l'entretien ménager :** 38 nouvelles démarches (versus 22 l'an passé).

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

- **Cuisinier(ère) :** 16 nouvelles démarches;
- **Préposé(e) à l'entretien ménager :** 2 nouvelles démarches.

04 Boomerang : bilan d'un projet précurseur

172
entreprises

185
travailleurs

14
régions

5
établissements
d'enseignement

ÉTAT DES LIEUX AU 31 MARS 2026

Lancée à l'automne 2024 grâce au soutien du ministère du Tourisme, Boomerang est la première plateforme québécoise de partage de main-d'œuvre. Elle permet à des travailleurs déjà actifs en tourisme de compléter leurs horaires auprès de plusieurs employeurs aux besoins complémentaires, offrant ainsi une réponse novatrice aux défis de la saisonnalité et de la fidélisation.

Au terme du projet, le 31 mars 2026, la plateforme comptait :

- 172 entreprises inscrites, provenant de 14 régions ;
- 185 travailleurs inscrits ;
- 5 établissements d'enseignement intégrés afin d'ouvrir la plate-forme à la relève (régions de Québec et des Cantons-de-l'Est).

MÉTHODE DE DÉPLOIEMENT RETENUE

Le déploiement s'est appuyé sur une approche régionale par « micro-foyers », des communautés de pratique interentreprises, des webinaires et des tournées terrain, appuyés par une campagne numérique ayant généré 473 000 impressions. La gratuité de la plateforme, instaurée en cours de projet, a favorisé l'adhésion des entreprises.

APPRENTISSAGES ET PROCHAINES ÉTAPES

Cette expérimentation aura surtout confirmé que la mutualisation de la main-d'œuvre ne repose pas uniquement sur un outil : elle se construit à l'échelle d'un territoire. L'implication des partenaires régionaux — notamment les MRC, les villes et les associations touristiques — constitue à ce titre un facteur clé de succès. Par leur connaissance du milieu, leur capacité de mobilisation et leur proximité avec les entreprises, ils contribuent à créer des écosystèmes régionaux propices au partage de main-d'œuvre.

Les communautés de pratique viennent renforcer cette dynamique en créant les conditions essentielles à la mutualisation : la confiance, la collaboration et l'engagement dans la durée. Le projet démontre ainsi qu'une telle approche exige du temps et un accompagnement humain soutenu.

L'intérêt dépasse désormais l'industrie touristique : six comités sectoriels de main-d'œuvre issus de l'agriculture, de l'horticulture, de la forêt, du commerce de détail, du textile et du commerce de l'alimentation ont manifesté formellement leur intérêt à joindre le mouvement, ouvrant la voie à un modèle de mutualisation qui pourrait dépasser les frontières sectorielles.

boomerang^{inc}
PLATEFORME D'EMPLOIS PARTAGÉS

www.boomerang-emplois.com



05 Communication, concertation et représentation

SOMMET RH ET 30^E ANNIVERSAIRE DU CQRHT

Grand événement de concertation de l'année, le Sommet RH du 11 novembre 2025 a réuni plus de 225 participants à l'occasion du trentième anniversaire du CQRHT, en présence des ministres de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que du Tourisme. La programmation a abordé sept grandes thématiques, dont la régionalisation, l'attractivité et la fidélisation des talents, le bien-être au travail, l'éthique et l'intelligence artificielle ainsi que les compétences d'avenir. L'événement a récolté un taux de satisfaction globale de 92 % et a pu compter sur l'appui de 18 partenaires financiers ainsi que sur la contribution d'étudiants bénévoles provenant de quatre maisons d'enseignement.

+225 PARTICIPANTS

7 THÈMES RH

18 PARTENAIRES
FINANCIERS



30
ans



Une communauté de pratique pour les gestionnaires de l'industrie

Lancement d'une communauté de pratique en gestion des ressources humaines destinée aux directions générales des associations touristiques régionales et sectorielles : 34 participants répartis en trois groupes se réunissent mensuellement depuis septembre 2025, sous l'animation d'une conseillère en ressources humaines agréée.



À l'écoute des entreprises, des travailleurs et des partenaires

Fidèle à son mandat de concertation, le CQRHT a multiplié les espaces de dialogue : rencontres des commissions des Employeurs, des Travailleurs et des Partenaires associatifs, incluant une première rencontre mixte employeurs-travailleurs en février 2026 ; consultation de 17 directions générales d'associations touristiques régionales et sectorielles, laquelle mènera à la création d'un réseau de « relayeurs RH » ; et consultation directe des travailleurs dans le cadre de 21 groupes de discussion ayant réuni 105 participants.

UNE COMMUNAUTÉ DE MEMBRES EN FORTE CROISSANCE

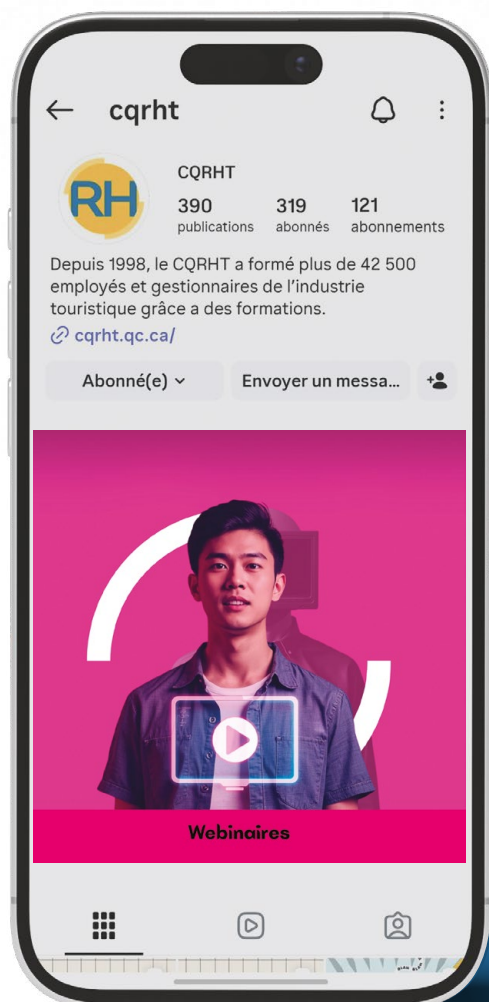
L'entente conclue avec Camping Québec en décembre 2025 permettra à l'ensemble de ses quelque 825 membres de rejoindre le CQRHT, tandis que l'entente avec l'Association des clubs de golf du Québec a été renouvelée pour trois années supplémentaires. L'approche membre a par ailleurs été entièrement revue dans le cadre d'une démarche visant à rehausser l'expérience des membres.

Catégorie de membre	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Entreprise	69	202	204	1 030*
Association de travailleurs syndiqués	2	2	2	2
Association régionale	24	10	10	9
Association sectorielle	-	16	14	14
Association nationale	1	1	1	1
Représentant du milieu de l'éducation	1	1	1	1
Membres associés	-	8	8	8
Total	97	240	240	1 066

* Incluant les nouveaux membres provenant de Camping Québec

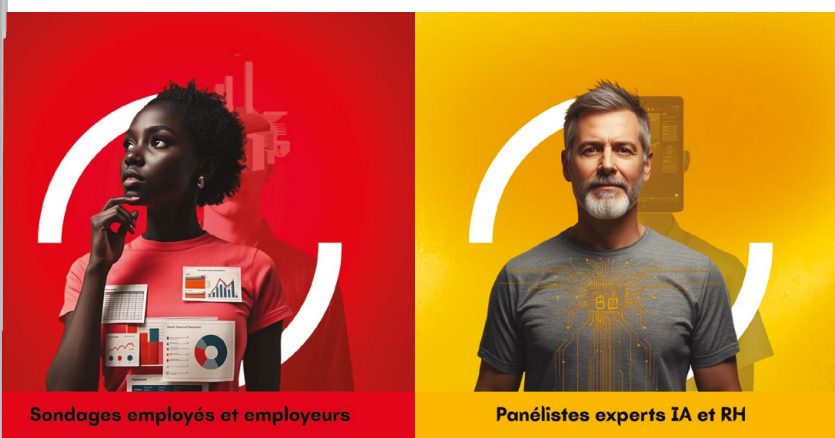


1066 MEMBRES



COMITÉ RH-IA ET PRÉPARATION DE DESTINATION IA

Le comité RH-IA, présidé par le CQRHT, a tenu cinq rencontres au cours desquelles ont été validées la première politique d'utilisation de l'intelligence artificielle de l'organisation et l'idéation d'un grand événement à venir : Destination IA. Une analyse des besoins de formation en intelligence artificielle a également été amorcée afin d'outiller l'industrie face à cette transformation majeure.



Un rayonnement national et international

Signature d'une entente de collaboration avec RH Tourisme Canada en janvier 2026, participation au Research Advisory Council de cet organisme, contribution au Chantier sur la saisonnalité aux côtés de quatre autres comités sectoriels et participation à la 123^e session du conseil exécutif d'ONU Tourisme à Ségovie, en Espagne. Le CQRHT a poursuivi ses collaborations gouvernementales, notamment dans le cadre de la Stratégie de croissance durable du tourisme 2025-2030 du ministère du Tourisme et de l'actualisation de multiples programmes d'études en hôtellerie, restauration et en tourisme.



06 Le CQRHT dans les médias

FAIRE RAYONNER L'EXPERTISE DU CQRHT

En 2025-2026, le CQRHT a poursuivi le développement de sa présence médiatique et numérique afin de faire connaître ses projets, partager son expertise et connecter l'industrie touristique aux connaissances et solutions dont elle a besoin. Le CQRHT contribue également aux réflexions qui façonnent l'avenir du tourisme québécois en prenant part aux grands rendez-vous de l'industrie. À l'occasion des Grands Remous, le CQRHT a notamment animé un atelier participatif consacré aux compétences du futur, invitant les acteurs de l'industrie à réfléchir autrement aux transformations du travail et aux compétences qui façonneront le tourisme de demain.



DANS LES MÉDIAS

- 32 mentions médiatiques
- 26 médias différents
- 23 articles
- 14 entrevues
- 9 communiqués
- 1 parution édition spéciale RH (avec HRI Mag)

SUR NOS PLATEFORMES

- 74 656 utilisateurs
- 415 639 pages vues

DANS NOS CANAUX DIRECTS

- 3 687 abonnés à l'infolettre
- 33,6 % d'ouverture
- 2,8 % de clic

SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

- 6,9 M d'impressions
- 5 763 abonnés Facebook
- 5 769 abonnés LinkedIn
- 1 699 visionnements vidéo

DE LA VISIBILITÉ À L'ACTION

- 3 628 inscriptions en formation
- 2263 outils RH téléchargés
- 315 participants aux webinaires
- 451 études et fiches téléchargées



Perspectives

TRANSFORMER LES AVANCÉES EN IMPACT

L'année à venir s'inscrira dans la continuité de notre planification stratégique 2025-2028 et de sa phase de consolidation. Le déploiement complet de nos programmes de formation en transformation numérique et en transition durable, la tenue des premiers événements Passeport Tourisme dans la Capitale-Nationale et en Montérégie ainsi que l'événement Destination IA constitueront des rendez-vous majeurs pour l'industrie.

Nous poursuivrons également l'élargissement de notre communauté grâce à l'intégration des membres de Camping Québec, la mise en place du réseau Impulsion RH avec nos partenaires associatifs et l'exploration du déploiement intersectoriel de la plateforme Boomerang aux côtés des comités sectoriels intéressés.

Enfin, nous continuerons d'affirmer notre rôle de référence en matière d'information sur le marché du travail et de développement des compétences, 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 2026

	2026	2025
Produits		
Subventions	3 648 656 \$	5 473 187 \$
Revenus générés	158 132	186 717
Revenus autonomes	261 741	84 831
Intérêts et dividendes sur placements	31 856	65 545
	4 100 385	5 810 280
Charges		
Salaires et avantages sociaux	1 971 876	2 540 890
Honoraires de consultants	1 131 195	1 104 526
Conception et impression	13 158	47 059
Dépenses informatiques	214 845	484 163
Honoraires professionnels	61 827	70 268
Loyer et entretien	78 500	77 735
Frais de déplacements	53 784	67 914
Frais d'utilisation de plateforme	54 371	59 205
Contributions financières	-	90 000
Frais de bureau	27 596	48 700
Frais de représentation	66 017	54 844
Publicité et promotion	226 992	432 490
Recrutement de personnel	449	22 925
Frais de formation, colloques et congrès	40 057	63 269
Télécommunications	23 783	33 746
Assurances	5 721	2 053
Location de salles et d'équipement	20 155	25 454
Compensations salariales des participants	161 863	322 076
Taxes non remboursées	102 615	152 622
Frais bancaires	3 185	4 173
Amortissement des immobilisations	5 935	8 053
	4 263 924	5 712 165
Plus value non réalisée des placements	13 641	20 396
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges	(149 898) \$	118 511 \$

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.