



2026

**RAPPORT ANNUEL SUR LA
MAIN-D'ŒUVRE**

1. Objectif du rapport
2. Enseignements clés
3. Principales conclusions
 1. L'évolution de l'opinion publique entraîne une refonte de la politique d'immigration
 2. La politique d'immigration va réduire l'offre de main-d'œuvre
 3. Le secteur hôtelier est confronté à des pressions structurelles sur la main-d'œuvre
4. Meilleures pratiques en matière de main-d'œuvre
5. Conclusions de la conférence de 2026
6. Passer à l'action
7. Gains en matière de main-d'œuvre
8. Annexe

Le rapport sur la main-d'œuvre 2026 offre un portrait général de la main-d'œuvre dans le secteur hôtelier canadien et des répercussions des récents changements apportés à la politique d'immigration. S'appuyant sur les conclusions des enquêtes sur la main-d'œuvre menées au printemps et à l'automne par Hôtels Canada (anciennement l'Association des hôtels du Canada), sur les données nationales en matière d'emploi et sur l'évolution des politiques fédérales, ce rapport examine les pressions continues auxquelles sont confrontés les hôteliers en matière de main-d'œuvre et met en avant les efforts de défense des intérêts menés par Hôtels Canada pour favoriser la stabilité et la durabilité de la main-d'œuvre.

Farhina Balayet

Gestionnaire de recherche et de visualisation de données

01

L'ÉVOLUTION DE L'OPINION PUBLIQUE ENTRAÎNE UNE REFORGE DE LA POLITIQUE D'IMMIGRATION

L'opinion publique à l'égard de l'immigration est **devenue plus réservée** ces dernières années, **ce qui a influencé les politiques et contribué à une diminution du nombre de résidents temporaires et de permis de travail.**

02

LA POLITIQUE D'IMMIGRATION VA RÉDUIRE L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

Le Plan des niveaux d'immigration 2026-2028 du Canada vise à réduire la population de résidents temporaires. La baisse prévue du nombre de titulaires de permis de travail devrait entraîner une pénurie de main-d'œuvre dans tous les secteurs.

03

LE SECTEUR HÔTELIER EST CONFRONTÉ À DES PRESSIONS STRUCTURELLES SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Les hôtels comptent beaucoup sur la main-d'œuvre internationale. **Compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre déjà généralisée**, en particulier dans les établissements situés en zone rurale et dans les centres de villégiature, **la diminution de l'offre de main-d'œuvre ne fera que limiter davantage leur fonctionnement et leur croissance.**

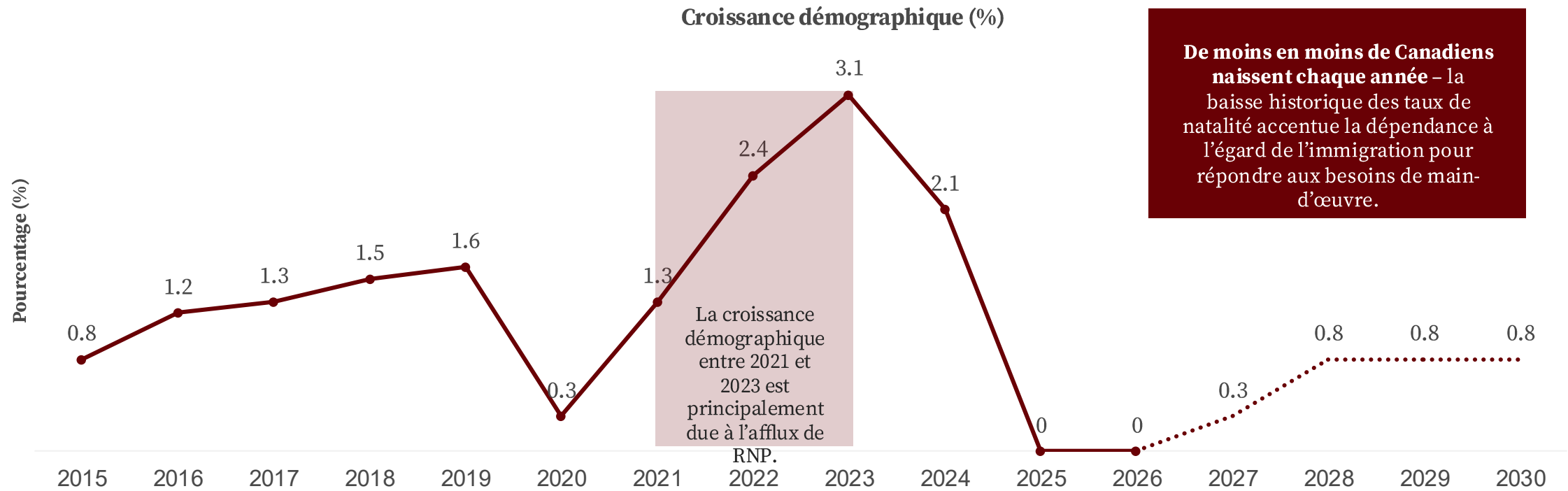
Principales **CONCLUSIONS**

L'ÉVOLUTION DE L'OPINION PUBLIQUE ENTRAÎNE UNE REFONTE DE LA POLITIQUE D'IMMIGRATION

L'opinion publique à l'égard de l'immigration est devenue plus réservée ces dernières années, ce qui a influencé les politiques et contribué à une diminution du nombre de résidents temporaires et de permis de travail.

LA CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE AU CANADA EST AU POINT MORT

La croissance démographique a atteint un pic de 3,1 % en 2023, sous l'effet de l'afflux de résidents non permanents (RNP). Avec la baisse des niveaux d'immigration, la croissance devrait ralentir, ce qui réduira l'offre de main-d'œuvre.



Source : DPB

LE SOUTIEN PUBLIC À L'IMMIGRATION S'AFFAIBLIT

Les Canadiens ont longtemps considéré l'immigration comme bénéfique, mais les mentalités sont en train de changer. La confiance en sa valeur économique diminue, tandis que les inquiétudes concernant les niveaux et les répercussions sur l'emploi s'intensifient.

BAISSE DE CONFIANCE



70 %

des Canadiens estimaient en 2025 que

« *l'immigration est bénéfique pour l'économie canadienne* »

(contre 85% en 2022)

PRÉOCCUPATIONS CROISSANTES



56 %

des Canadiens estimaient en 2025 que

« *il y a trop d'immigration au Canada* »

(contre 27% en 2022)



35 %

Des Canadiens estimaient en 2025 que

« *Les immigrants prennent les emplois des Canadiens* »

(contre 19% en 2020)

Ces évolutions dans la perception du public ont influencé le contexte politique et créé un climat fortement politisé autour de l'immigration.

* Vous trouverez des graphiques détaillés en annexe.

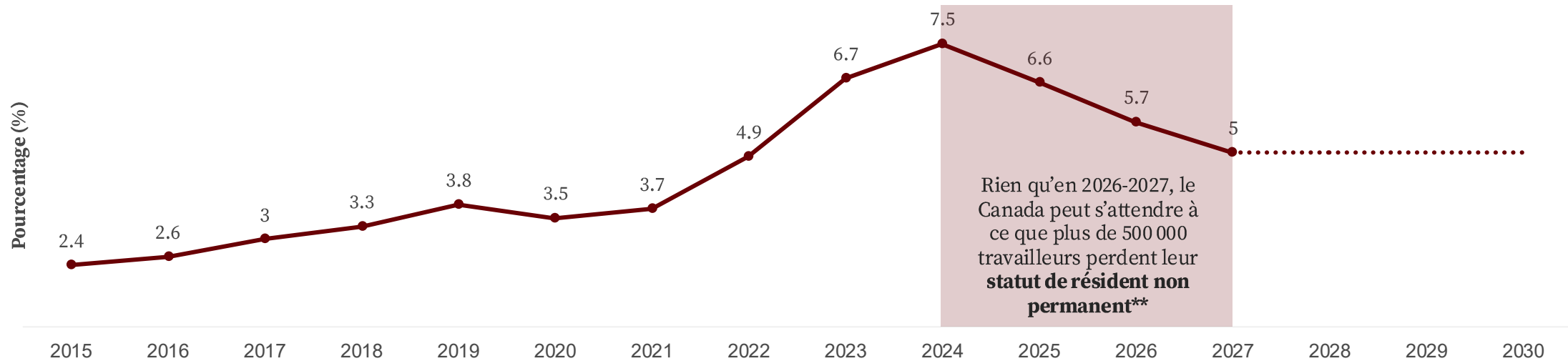
LA POLITIQUE D'IMMIGRATION VA RÉDUIRE L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

Le Plan des niveaux d'immigration 2026-2028 du Canada vise à réduire la population de résidents temporaires. La baisse prévue du nombre de titulaires de permis de travail devrait entraîner une pénurie de main-d'œuvre dans tous les secteurs.

LES COUPES DANS L'IMMIGRATION RÉDUISENT LA MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE AU CANADA

Le Plan des niveaux d'immigration 2026-2028 du Canada+ ramènera la population de résidents temporaires sous la barre des 5 %. Une analyse de la directrice parlementaire du budget (DPB)* montre que la **plupart des personnes qui quittent le pays sont titulaires d'un permis de travail, ce qui réduit encore davantage le bassin de main-d'œuvre.**

Part des résidents non permanents (TÉT, titulaires de permis de travail ou d'études) dans la population totale du Canada



Source : DPB

**Si certains RNP obtiendront la résidence permanente, une part importante d'entre eux devrait quitter le Canada, ce qui réduira le bassin de travailleurs temporaires disponibles.

+ Un résumé du Plan d'immigration 2026-2028 figure en annexe.

* Un résumé de l'analyse du Bureau du DPB figure en annexe.

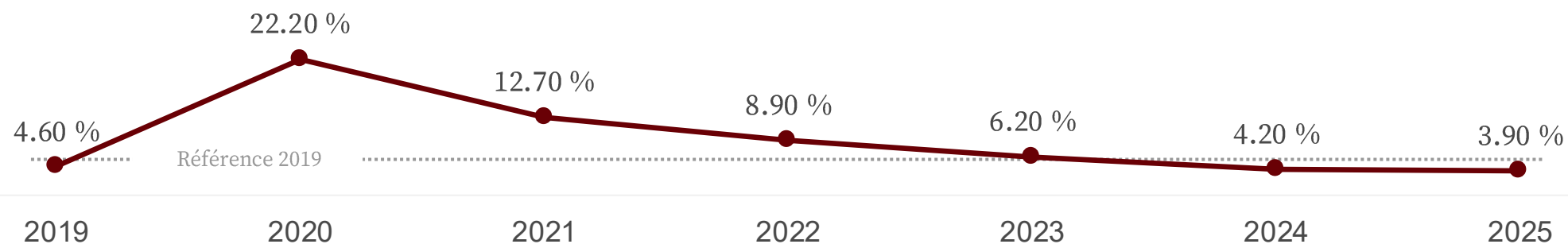
LE SECTEUR HÔTELIER EST CONFRONTÉ À DES PRESSIONS STRUCTURELLES SUR LA MAIN- D'ŒUVRE

Les hôtels comptent beaucoup sur la main-d'œuvre internationale. Compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre déjà généralisée, en particulier dans les établissements situés en zone rurale et dans les centres de villégiature, la diminution de l'offre de main-d'œuvre ne fera que limiter davantage leur fonctionnement et leur croissance.

LE TAUX DE POSTS VACANTS DIMINUE, MAIS LES PRESSIONS SUR LA MAIN-D'ŒUVRE PERSISTENT

En 2025, le taux de postes vacants dans le secteur du tourisme a baissé à 3,9 %, contre 4,2 % en 2024, ce qui témoigne d'une certaine amélioration. **Si les taux de postes vacants sont en baisse, cela ne signifie pas pour autant que les difficultés de recrutement ont disparu.**

Taux de postes vacants dans le secteur du tourisme (%)



Source : DC et THRC

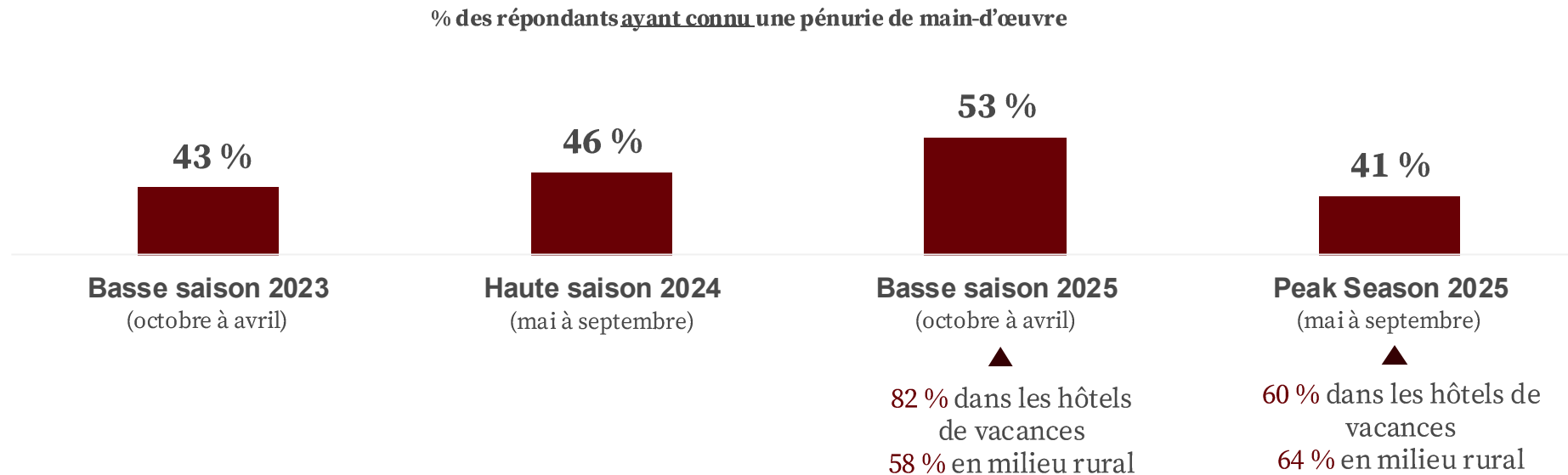
DÉFINITIONS UTILES

Taux de postes vacants : Proportion des postes que les employeurs cherchent activement à pourvoir. Lorsque ce taux diminue, cela signifie généralement que le recrutement devient plus facile ou que les employeurs ont renoncé à chercher des candidats pour pourvoir ces postes.

Pénurie de main-d'œuvre : Situation dans laquelle il n'y a pas suffisamment de travailleurs disponibles pour pourvoir les postes vacants

LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE PERSISTE, NOTAMMENT DANS LES HÔTELS RURAUX ET LES HÔTELS DE VACANCES

La pénurie de main-d'œuvre reste un défi pour les hôtels, les établissements situés en zone rurale et les complexes touristiques étant soumis à une pression accrue en raison de l'accès limité à la main-d'œuvre locale.



Source : Enquête sur la main-d'œuvre de l'AHC

LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE LOCALE FREINE LE RECRUTEMENT DANS LES HÔTELS RURAUX ET LES HÔTELS DE VACANCES

Les hôtels de vacances sont confrontés à des difficultés persistantes pour recruter du personnel, en raison d'une offre de main-d'œuvre locale limitée et d'un faible intérêt pour les emplois dans l'hôtellerie. **Les difficultés de recrutement dans ces régions sont dues à des contraintes structurelles de l'offre de main-d'œuvre, et non à des facteurs conjoncturels à court terme.**

Les hôtels ruraux sont également confrontés à des difficultés de recrutement disproportionnées par rapport aux établissements urbains.

PRINCIPAUX OBSTACLES AU RECRUTEMENT DANS LES HÔTELS DE VACANCES

Difficulté à recruter du personnel en raison de la population locale restreinte
82 %

Faible intérêt pour les emplois dans l'hôtellerie chez les travailleurs locaux
73 %

Difficultés à trouver du personnel pendant la haute saison
64 %

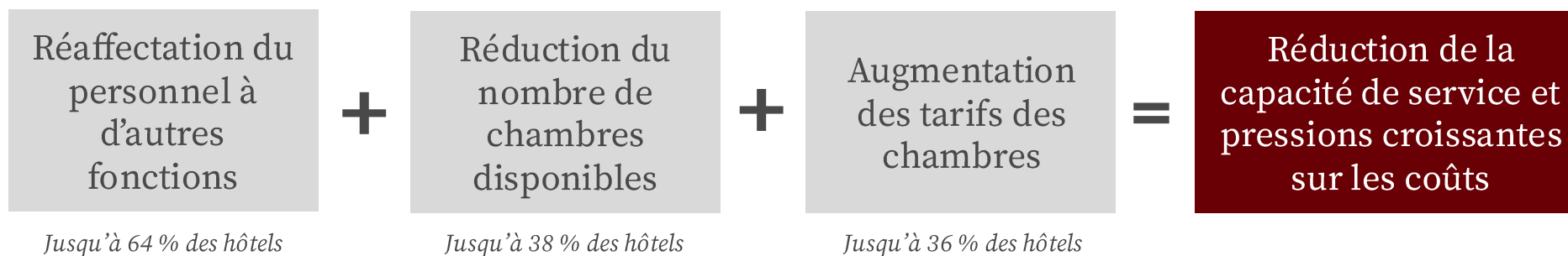
Source : Enquête de l'AHC sur la main-d'œuvre, printemps 2025

Ces résultats sont fondés sur un échantillon de petite taille.

LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE A DES RÉPERCUSSIONS SUR LES RÉSULTATS FINANCIERS

Les hôtels adaptent leur fonctionnement pour faire face à la pénurie persistante de personnel, souvent au détriment de la qualité du service, de leur capacité d'accueil et de leur chiffre d'affaires.

PRINCIPALES CONSÉQUENCES OPÉRATIONNELLES DE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LES RÉGIONS RURALES ET DE VACANCES



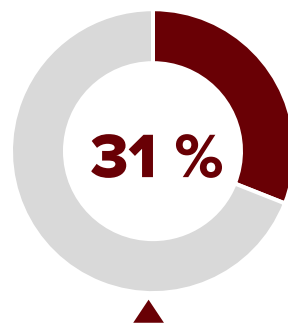
Source : Enquête de l'AHC sur la main-d'œuvre, printemps 2025

Ces résultats sont fondés sur un échantillon de petite taille.

LES CHANGEMENTS DE POLITIQUE RÉDUISENT DÉJÀ L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR HÔTELIER

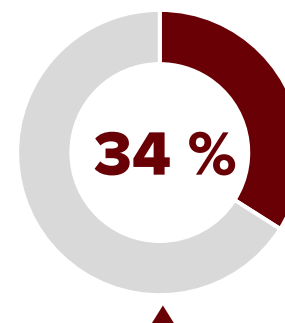
Avant même que le Plan des niveaux d'immigration 2026-2028 n'entre pleinement en vigueur, 46 % des membres ont subi les conséquences négatives du resserrement des plafonds du PTET, un chiffre qui atteint 64 % dans le secteur des hôtels de vacances.

Pourcentage d'hôtels ayant perdu des travailleurs étrangers temporaires



57 % dans les hôtels de vacances

Pourcentage d'hôtels ayant perdu des étudiants étrangers



50 % dans les hôtels de vacances

Source : Enquête sur la main-d'œuvre de l'automne 2025

Plus de la moitié des hôtels comptent sur les étudiants étrangers (54 %) et les travailleurs étrangers temporaires (52 %), ce qui signifie que les changements apportés à la politique d'immigration auront des répercussions sur une grande partie du personnel hôtelier. Environ un tiers des membres signalent déjà ne plus pouvoir faire appel à ces travailleurs, et ces pertes devraient s'aggraver à mesure que le Plan sera mis en œuvre.

Meilleures pratiques en
matière de
MAIN-D'ŒUVRE

DÉVELOPPER DES CARRIÈRES STABLES DANS LES RÉGIONS RURALES DU CANADA

LES HÔTELS EN ACTION

À Pomeroy Lodging, une initiative de recrutement international a permis d'accueillir 28 professionnels de l'hôtellerie au Canada en 2013. Dix ans plus tard, 11 d'entre eux travaillent toujours pour l'entreprise; beaucoup ont accédé à des postes de direction et s'épanouissent dans leurs communautés.

Les hôtels implantés dans des communes de petite taille et axés sur le tourisme renforcent la stabilité de leur personnel en investissant dans l'engagement, le développement et la fidélisation à long terme de leurs employés.

Exemples de meilleures pratiques :

- Donner la priorité à l'engagement des employés, au mentorat et à la promotion interne.
- Investir dans des parcours professionnels à long terme.
- Faire appel à des employés expérimentés pour former et accompagner les nouveaux arrivants.

Si vous souhaitez partager vos témoignages avec Hôtels Canada, veuillez contacter [Farhina Balayet](#).

CRÉER DES MILIEUX DE TRAVAIL INCLUSIFS ET AXÉS SUR LA CARRIÈRE DANS LE SECTEUR HÔTELIER

Les hôtels favorisent la mise en place d'environnements inclusifs qui soutiennent l'épanouissement des employés, la reconnaissance de leurs compétences et leur développement de carrière à long terme.

Exemples de meilleures pratiques :

- Proposer un parcours d'intégration structuré, des formations et une mobilité transversale
- Mettre en place des programmes de reconnaissance et des systèmes de rétroaction sur les performances
- Promouvoir une culture d'entreprise inclusive, respectueuse et axée sur le travail d'équipe
- Investir dans des partenariats avec des établissements scolaires et des initiatives de promotion de l'image de marque de l'employeur

Si vous souhaitez partager vos témoignages avec Hôtels Canada, veuillez contacter [Farhina Balayet](#).



LES HÔTELS EN ACTION

Fairmont Hotels & Resorts, en partenariat avec Giant Steps, a lancé une initiative de recrutement neuro-inclusive unique en son genre au Canada, visant à soutenir les personnes autistes par le biais de formations professionnelles, d'un accompagnement et d'une intégration en milieu de travail. Ce programme contribue à pallier la pénurie de main-d'œuvre tout en ouvrant des perspectives à un bassin de talents jusqu'alors sous-représenté.

SOUTENIR LES EMPLOYÉS AU-DELÀ DU LIEU DE TRAVAIL

LES HÔTELS EN ACTION

Coast Hotels soutient ses employés grâce à des programmes qui améliorent leur vie quotidienne et leur bien-être, comme des réductions sur les transports en commun, des programmes de repas pour le personnel et des initiatives de reconnaissance.

Les hôtels améliorent la fidélisation et la stabilité de leur personnel en répondant aux besoins quotidiens de leurs employés et en les aidant à s'intégrer au sein de leur communauté.

Exemples de meilleures pratiques :

- Offrir des aides qui améliorent le bien-être financier et la vie quotidienne (par exemple, des réductions sur les transports en commun, des repas pour le personnel)
- Proposer des programmes de reconnaissance et des initiatives visant à renforcer l'engagement de l'équipe
- Soutenir les employés qui s'installent dans leur communauté, en particulier dans les zones rurales ou où le coût de la vie est élevé

Si vous souhaitez partager vos témoignages avec Hôtels Canada, veuillez contacter [Farhina Balayet](#).

Conclusions de la **CONFÉRENCE DE 2026**

Conclusions de la **CONFÉRENCE DE 2026**

*L'avenir de
l'hôtellerie, c'est
l'humain : la
planification des
effectifs*



PETER LEWIS

Directeur général adjoint
Homewood Suites/Hilton
Garden Inn
Toronto/Mississauga



MIKE JACKSON

Directeur, Stratégie
des talents
Deloitte



WAYNE SMITH

Directeur, Institut de
recherche en
hôtellerie et tourisme
Université
métropolitaine de
Toronto



01

D'autres secteurs cherchent à attirer les talents du secteur touristique

- D'autres secteurs (par exemple, le secteur public, la construction, les technologies) recrutent activement parmi ce même bassin de talents, ce qui accentue la concurrence pour les travailleurs.
- Les hôtels peuvent renforcer leur recrutement en utilisant leurs employés comme ambassadeurs et en mettant en avant des parcours professionnels clairs dans le secteur de l'hôtellerie.



02

La culture d'entreprise et l'esprit de communauté favorisent la fidélisation du personnel

- Les employeurs performants créent des environnements de travail où les employés ont envie de rester, en favorisant les liens, le sens du travail et l'esprit de communauté.
- Une culture d'entreprise forte ne se construit pas par hasard; elle repose sur un travail délibéré de la part des directeurs généraux et des équipes de direction.



03

L'atout concurrentiel du secteur de l'hôtellerie réside dans la dimension humaine

- Si d'autres secteurs peuvent proposer des salaires plus élevés, le secteur de l'hôtellerie peut miser davantage sur les relations humaines, le sens du travail et des expériences centrées sur les personnes.
- Les employeurs du secteur doivent mettre en avant ce qui nous rend uniques : un travail enrichissant et centré sur l'humain.
- Les bassins de talents inexploités (par exemple, les personnes en situation de handicap ou les candidats issus de profils atypiques) offrent de réelles opportunités.

04

L'IA va transformer le travail, mais ne le remplacera pas

- L'IA va changer la manière dont le travail est effectué, mais les interactions humaines resteront au cœur du secteur de l'hôtellerie.
- La technologie doit être au service du personnel en allégeant les tâches routinières et en améliorant l'expérience client, et non en le remplaçant.

Passer à
L'ACTION

S'ADAPTER AUX PRESSIONS LIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE

Dans leur ensemble, ces initiatives se concentrent sur des mesures politiques à court terme tout en contribuant à la mise en place de solutions durables à long terme en matière de main-d'œuvre pour le secteur.

PLAIDER EN FAVEUR D'UN SOUTIEN À LA MAIN-D'ŒUVRE

1. Plaider en faveur d'exemptions aux plafonds fixés pour les TÉT et les étudiants étrangers, en particulier dans les régions rurales et touristiques.
2. Militer pour davantage de programmes d'emploi destinés aux jeunes.

CONSEIL DE L'IMMIGRATION DE LA CHAMBRE DE COMMERCE DU CANADA (CCC)

Hôtels Canada est un membre fondateur du Conseil de l'immigration de la CCC, et contribue à faire entendre la voix unifiée du secteur dans les débats sur les politiques en matière d'immigration et de solutions pour la main-d'œuvre.

PROMOUVOIR DES SOLUTIONS À LONG TERME EN MATIÈRE D'IMMIGRATION

Participation à l'élaboration du document **Réimaginer l'immigration**, qui plaide en faveur de voies d'immigration saisonnières et permanentes pour les travailleurs peu qualifiés par le biais de la proposition de **Programme canadien de main-d'œuvre internationale (PCMI)**.

PARTENARIAT AVEC L'INDUSTRIE ET LE GOUVERNEMENT

En tant que **coprésidents du groupe de travail sur les travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme d'Emploi et Développement social Canada (EDSC)**, Hôtels Canada s'associe à d'autres acteurs pour relever les défis liés à la main-d'œuvre et définir les priorités du programme.

Gains en matière de **MAIN-D'ŒUVRE**

**RÉCENTES AVANCÉES POLITIQUES EN
MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-
D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR DU TOURISME.**

Ces investissements apportent une aide ciblée tout en soutenant le développement à long terme de la main-d'œuvre.



01

Progrès réalisés dans un domaine prioritaire : améliorer l'accès à la main-d'œuvre dans les régions rurales et isolées

Les récentes modifications apportées au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) offrent une plus grande flexibilité aux hôtels ruraux pour maintenir et accroître légèrement leur accès aux travailleurs étrangers temporaires, ce qui contribue à la stabilité de la main-d'œuvre dans ces régions.

Cliquez ici pour lire l'article complet.



02

Une meilleure connaissance de la main-d'œuvre pour orienter le recrutement et la planification

Grâce à un nouveau financement, RH Tourisme Canada dispose désormais de données sur le marché du travail et d'outils de gestion de la main-d'œuvre plus performants, ce qui aide les hôtels à mieux cerner les tendances et à planifier le recrutement.

Cliquez ici pour lire l'article complet



03

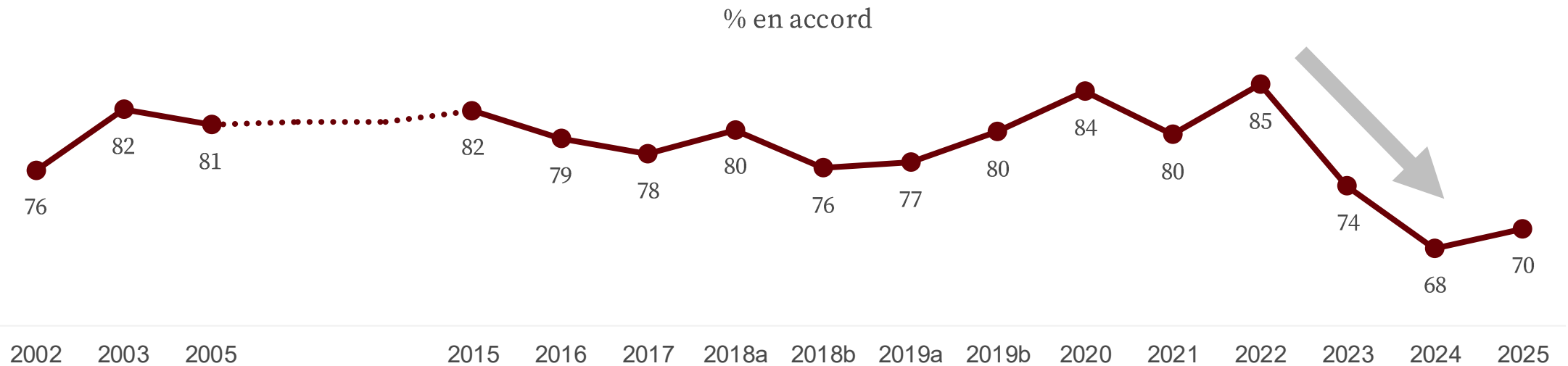
1,5 milliard de dollars investis dans des programmes en faveur de l'emploi des jeunes afin de soutenir le recrutement dans le secteur du tourisme

- Le programme Emplois d'été Canada favorise l'embauche saisonnière et aide à combler les pénuries de main-d'œuvre
- Les programmes de stages pour étudiants (par exemple : Propel) réduisent les coûts d'embauche et permettent de constituer des bassins de talents

ANNEXE

L'OPINION PUBLIQUE SUR L'IMMIGRATION (1/3)

L'immigration est-elle bénéfique pour l'économie canadienne?



Source : Environics Institute

Cliquez ici pour consulter le rapport détaillé.

L'OPINION PUBLIQUE SUR L'IMMIGRATION (2/3)

Y a-t-il trop d'immigration au Canada?

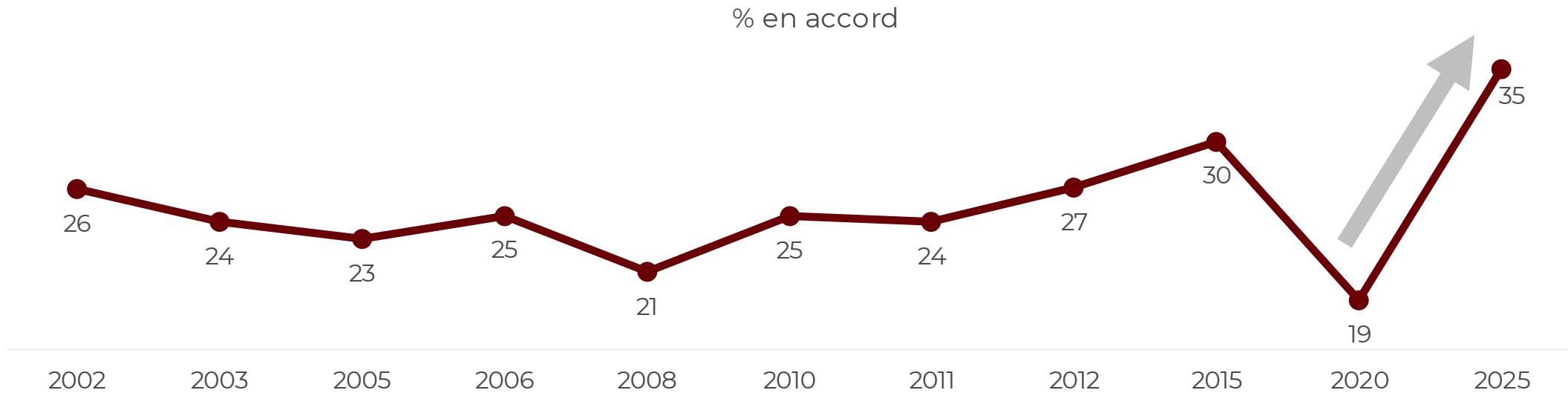


Source : Environics Institute

Cliquez ici pour consulter le rapport détaillé.

L'OPINION PUBLIQUE SUR L'IMMIGRATION (3/3)

Est-ce que les immigrants prennent les emplois des autres Canadiens?



Source : Environics Institute

Cliquez ici pour consulter le rapport détaillé.

APERÇU DU PLAN DES NIVEAUX D'IMMIGRATION 2026-2028

Le gouvernement fédéral prévoit de ramener la population de résidents temporaires à moins de 5 % et de stabiliser les admissions de résidents permanents à moins de 1 % d'ici 2027.

La priorité est désormais d'attirer les « meilleurs talents » pour soutenir l'économie canadienne et d'apporter un soutien aux secteurs et aux collectivités qui font face à des pénuries de main-d'œuvre persistantes, notamment dans les régions rurales et éloignées.

Par ailleurs, une initiative à caractère exceptionnel a été mise en place pour accélérer la transition de 33 000 travailleurs temporaires qualifiés vers le statut de résident permanent.

		2025	2026	2027	2028
TOTAL DES ARRIVÉES	Plan 2025-2027	673 650	516 600	543 600	--
	Plan 2026-2028	--	385 000	370 000	370 000
TRAVAILLEURS (TOTAL)	Plan 2025-2027	367 750	210 700	210 700	--
	Plan 2026-2028	--	230 000	220 000	220 000
PROGRAMME DE MOBILITÉ INTERNATIONALE	Plan 2025-2027	285 750	128 700	128 700	--
	Plan 2026-2028	--	170 000	170 000	170 000
PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (PTET)	Plan 2025-2027	82 000	82 000	82 000	--
	Plan 2026-2028	--	60 000	50 000	50 000
ÉTUDIANTS	Plan 2025-2027	305 900	305 900	305 900	--
	Plan 2026-2028	--	155 000	150 000	150 000

Source : IRCC

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE DU DPB : IMPLICATIONS DÉMOGRAPHIQUES DU PLAN DES NIVEAUX D'IMMIGRATION 2026-2028

- 01** **Les cibles en matière d'immigration sont en voie d'être stabilisées**
 - Le Canada est en bonne voie d'atteindre son objectif de ramener le taux de RNP à moins de 5 % de la population canadienne d'ici 2027 (contre 7,6 % en 2024).

- 02** **La croissance démographique devrait rester stable**
 - Ces dernières années, la population canadienne a largement dépendu de l'immigration.
 - Le ralentissement de l'immigration entraînera une stabilisation de la croissance démographique au Canada.
 - Le DPB prévoit que la croissance démographique se stabilisera autour de 0,8 % par an, ce qui est inférieur à sa moyenne historique de 1,1 % par année.

- 03** **La croissance de l'offre de main-d'œuvre va ralentir**
 - Avec la diminution du nombre de résidents temporaires entrant au Canada ou y demeurant, la croissance de la population active devrait ralentir.

- 04** **La majorité des départs (les personnes quittant le Canada) concerne les titulaires d'un permis de travail**
 - En 2026 et 2027, les nouveaux départs devraient surtout concerner les titulaires d'un permis de travail (80 %), plutôt que les étudiants étrangers (10 %).
 - Les départs des RNP incluent les transitions vers la résidence permanente en plus des départs du Canada.

Cliquez ici pour consulter le rapport détaillé.



QUESTIONS OU COMMENTAIRES?

Farhina Balayet

Gestionnaire de recherche et de
visualisation de données
fbalayet@hotelassociation.ca