



RAPPORT SUR LA MAIN- D'ŒUVRE DU PRINTEMPS 2026



1. À propos de ce rapport
2. Principales conclusions
3. Section I : Composition de la main-d'œuvre
4. Section II : Pénurie de main-d'œuvre et perspectives
5. Section III : Les facteurs à l'origine des défis liés à la main-d'œuvre
6. Section IV : Départ des travailleurs étrangers
7. Section V : Impact des politiques d'immigration et accès aux programmes fédéraux
8. Ce que nous rapportent les membres d'Hôtels Canada
9. Les implications pour les hôteliers canadiens
10. Ce que fait Hôtels Canada

Le Rapport sur la main-d'œuvre du printemps 2026 s'inscrit dans la série d'enquêtes semestrielles menées par Hôtels Canada auprès de ses membres. Ce rapport examine les pénuries de main-d'œuvre persistantes ainsi que les répercussions opérationnelles croissantes des changements apportés aux politiques d'immigration et de main-d'œuvre dans l'ensemble du secteur hôtelier canadien. Ce rapport, qui s'appuie sur les réponses de 213 exploitants hôteliers de partout au Canada, met en évidence le lien de plus en plus étroit entre les pressions sur la main-d'œuvre et l'accès à la main-d'œuvre internationale, l'expiration des permis de travail et les difficultés persistantes de recrutement dans les communautés rurales et les stations touristiques.

Vos commentaires contribuent à orienter le travail de défense des intérêts d'Hôtels Canada et garantissent que les défis de main-d'œuvre du secteur restent au cœur des discussions sur les politiques nationales.

Farhina Balayet

Responsable de la recherche et de la visualisation
des données

Rapport sur la main-d'œuvre du printemps 2026

PRINCIPALES CONCLUSIONS

72 %

des hôtels déclarent avoir des **difficultés à recruter de la main-d'œuvre locale**, ce qui accentue les pressions actuelles en matière de recrutement et de fidélisation dans l'ensemble du secteur.

58 %

des hôteliers **prévoient des pénuries de main-d'œuvre**, en particulier dans les établissements situés en zone rurale et dans les complexes touristiques.

46 %

des hôtels **ont perdu des travailleurs étrangers temporaires** en raison de l'expiration de leurs permis au début de l'année 2026.

57 %

des hôteliers **s'attendent à ce que le Plan sur les niveaux d'immigration 2026-2028 ait un impact négatif sur leur activité**, ce qui reflète une inquiétude croissante concernant l'accès à la main-d'œuvre.

Section I :

COMPOSITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

COMPOSITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La main-d'œuvre hôtelière canadienne repose sur un large éventail de travailleurs nationaux et internationaux qui aident les hôtels à assurer leurs opérations quotidiennes à travers le pays. Alors que les pénuries de main-d'œuvre persistent, il devient de plus en plus important, pour la planification à long terme de la main-d'œuvre, de comprendre sur qui les hôtels peuvent compter et où des lacunes en matière de main-d'œuvre apparaissent.

LE SECTEUR HÔTELIER CANADIEN S'APPUIE SUR UNE MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE

Le secteur hôtelier canadien s'appuie sur un bassin de main-d'œuvre vaste et diversifié, offrant des opportunités d'emploi à des groupes qui rencontrent souvent des obstacles à l'accès au marché du travail, notamment les jeunes, les travailleurs autochtones et les retraités.

Le secteur s'appuie principalement sur une main-d'œuvre nationale variée pour faire face aux pressions persistantes sur le marché du travail partout au Canada.

**PARTOUT AU CANADA, LES HÔTELS
CONTINUENT DE PRIVILÉGIER LE
RECRUTEMENT DE PERSONNEL
LOCAL ISSU DE DIVERS HORIZONS**

77 %

emploient des jeunes

51 %

emploient des travailleurs
autochtones

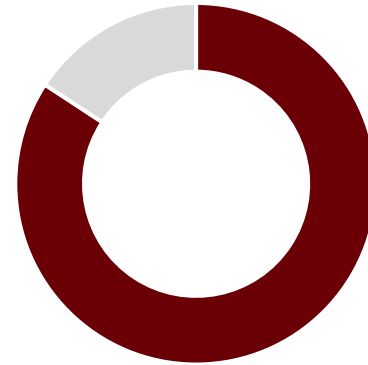
49 %

emploient des retraités

Q. Quelle proportion de votre personnel est constituée des groupes suivants?

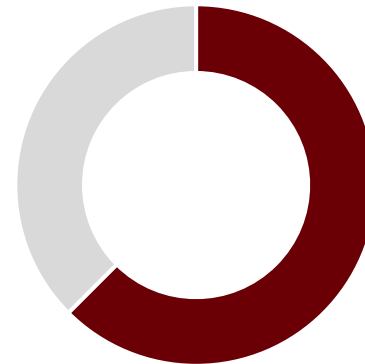
LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS ASSURENT LES FONCTIONS OPÉRATIONNELLES ESSENTIELLES DES HÔTELS

Les travailleurs étrangers continuent de jouer un rôle important au sein du personnel hôtelier, aidant les établissements à pourvoir des postes opérationnels essentiels tels que ceux liés à l'entretien ménager et à l'accueil.



84 %

des hôteliers comptent sur des travailleurs internationaux pour les postes d'entretien ménager



63 %

des hôteliers comptent sur des travailleurs internationaux pour les postes de réception

Q. Quels sont les postes les plus couramment occupés par des travailleurs internationaux dans votre établissement ou vos établissements? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.



Les travailleurs étrangers
continuent de **jouer un rôle
essentiel dans le bon
fonctionnement des établissements
hôteliers** partout au Canada.

Section II :

PÉNURIE DE MAIN- D'ŒUVRE ET PERSPECTIVES

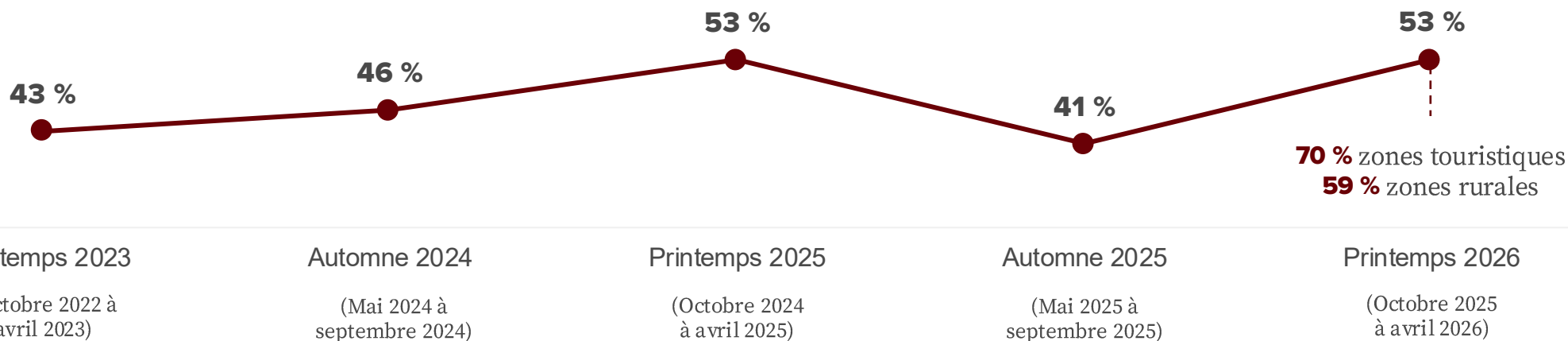
PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE ET PERSPECTIVES

Le secteur hôtelier canadien continue de faire face à une pénurie persistante de main-d'œuvre, en particulier dans les zones rurales et les stations touristiques. Si les pressions en matière de recrutement se sont quelque peu stabilisées sur les marchés urbains, de nombreux hôteliers restent préoccupés par la fidélisation de leur personnel, à mesure que les permis de travail des travailleurs étrangers arrivent à expiration, ainsi que par leur capacité à maintenir des effectifs suffisants au cours de l'année à venir.

LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE RESTENT LES PLUS IMPORTANTES DANS LES RÉGIONS RURALES ET TOURISTIQUES

Les pénuries de main-d'œuvre restent généralisées en 2026, les établissements situés en milieu rural et dans les zones touristiques continuant à rencontrer les plus grandes difficultés pour maintenir un effectif stable.

Pourcentage de répondants ayant connu des pénuries de main-d'œuvre



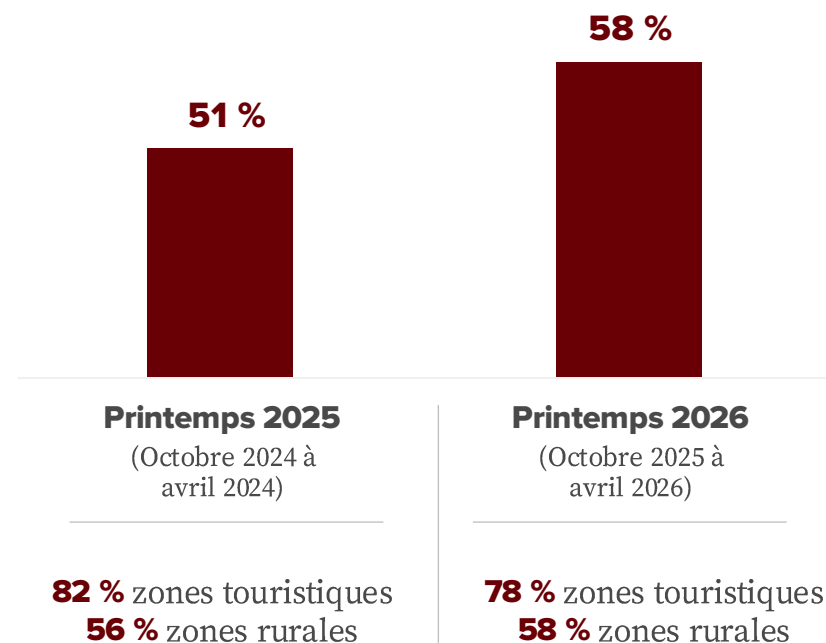
Q. Depuis janvier 2026, avez-vous connu une pénurie de main-d'œuvre?

Remarque : la courbe de tendance représente les données nationales pour tous les types d'établissements. Les chiffres relatifs aux zones rurales et aux stations touristiques sont mis en évidence séparément pour l'hiver 2026.

LES HÔTELS S'ATTENDENT À UNE AGGRAVATION DE LA PÉNURIE DE MAIN- D'ŒUVRE EN 2026

Les hôteliers s'inquiètent de plus en plus de la disponibilité de la main-d'œuvre en 2026, les pénuries prévues s'aggravant globalement, en particulier dans les zones rurales et les régions touristiques.

% des personnes interrogées qui prévoient une pénurie de main-d'œuvre pendant l'été



Q. Prévoyez-vous une pénurie de main-d'œuvre au cours des 12 prochains mois?

Remarque : le graphique à barres représente les données nationales pour tous les types d'établissements. Les chiffres relatifs aux régions rurales et touristiques sont mis en évidence séparément pour l'hiver 2026.

Section III :

**LES FACTEURS À
L'ORIGINE DES DÉFIS
LIÉS À LA MAIN-
D'ŒUVRE**

LES FACTEURS À L'ORIGINE DES DÉFIS LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

Les difficultés de main-d'œuvre auxquelles est confronté le secteur hôtelier canadien résultent d'une combinaison de facteurs : disponibilité limitée de la main-d'œuvre locale, difficulté à attirer des travailleurs vers les métiers de l'hôtellerie, problèmes de logement dans les principales destinations, ainsi que des obstacles croissants à l'accès et à la fidélisation de la main-d'œuvre étrangère. Ces pressions sont particulièrement marquées dans les communautés rurales et les stations touristiques, où la taille réduite du bassin de main-d'œuvre et le recours accru à la main-d'œuvre étrangère ne cessent d'aggraver les difficultés de main-d'œuvre.

LES HÔTELS ONT TOUJOURS DU MAL À RECRUTER DU PERSONNEL LOCAL

Les hôtels continuent de privilégier le recrutement local, mais la réduction du bassin de main-d'œuvre dans les zones rurales et les stations touristiques rend le recrutement de plus en plus difficile. Les problèmes de logement, la disponibilité limitée de la main-d'œuvre et le désintérêt croissant pour les métiers de l'hôtellerie continuent de freiner les embauches.

72 %

des hôteliers déclarent avoir des difficultés
à attirer des travailleurs locaux

74 %

Zones rurales

87 %

Stations
touristiques

Q. Dans quelle mesure est-il difficile pour votre entreprise d'attirer des travailleurs locaux?

MILIEU RURAL : LA DIMINUTION DU BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE REND LE RECRUTEMENT PLUS DIFFICILE

Les collectivités rurales comptent une proportion plus faible d'adultes en âge de travailler (25 à 44 ans) que les centres urbains, ce qui limite le bassin de main-d'œuvre local à la disposition des hôtels. Conjuguées aux difficultés pour attirer de la main-d'œuvre et aux obstacles politiques, les établissements ruraux continuent de rencontrer des difficultés pour attirer et retenir les travailleurs.

PROBLÈMES DE PERCEPTION

62 %

font état d'un manque d'intérêt des travailleurs locaux pour les emplois dans le secteur de l'hôtellerie

DISPONIBILITÉ DÉMOGRAPHIQUE

47 %

mentionnent que le nombre limité de candidats locaux constitue un obstacle au recrutement

Les communautés rurales comptent environ 6% d'adultes en âge de travailler (25-44 ans) de moins que les centres urbains.¹

OBSTACLES POLITIQUES

37 %

signalent des difficultés à accéder au PTET en raison de la réduction des quotas

43 %

signalent des difficultés à retenir les travailleurs étrangers temporaires en raison de la durée de validité plus courte de l'EIMT

1. Source : Statistique Canada. (2022). Croissance démographique dans les régions rurales du Canada, 2016 à 2021 <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-x/2021002/98-200-x2021002-fra.cfm>; OECD (2024), Enhancing Rural Innovation in Canada, OECD Rural Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a9919c66-en>. (en anglais seulement)

VILLÉGIATURE : LES DIFFICULTÉS D'ACCÈS À LA MAIN-D'ŒUVRE S'ACCENTUENT

Les hôtels de villégiature sont confrontés à des difficultés particulières en matière de recrutement, en raison de la pénurie de main-d'œuvre locale, du manque de logements dans les destinations touristiques et des obstacles persistants à l'embauche de travailleurs étrangers.

PRESSIONS DÉMOGRAPHIQUES

83 %

font état d'un manque d'intérêt des travailleurs locaux pour les emplois dans le secteur de l'hôtellerie

65 %

font état de difficultés à recruter du personnel en raison de la population locale restreinte

PROBLÈMES DE LOGEMENT

70 %

signalent un manque de logements abordables pour le personnel

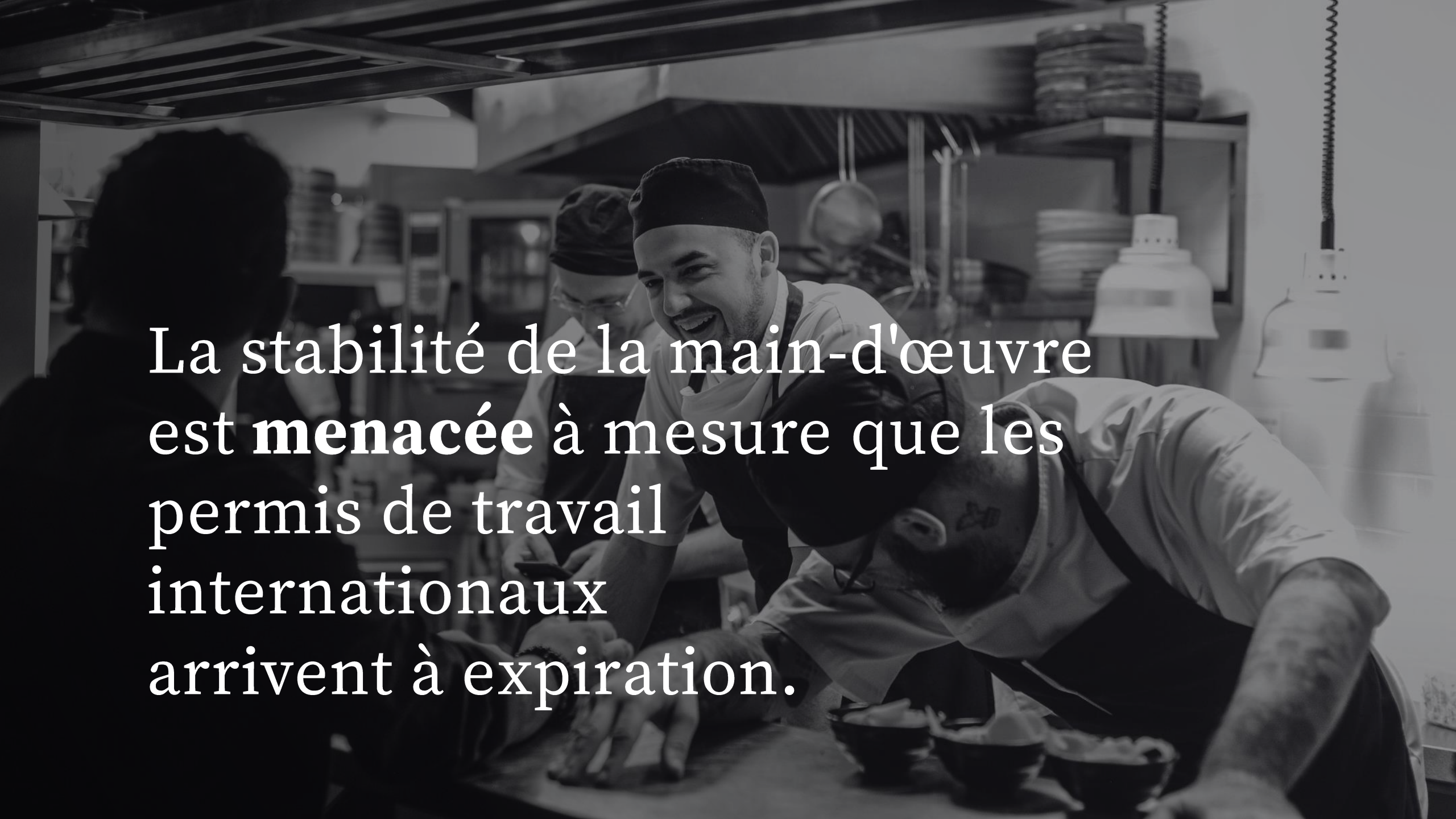
OBSTACLES POLITIQUES

65 %

signalent des difficultés à accéder au PTET en raison de la réduction des quotas

+

signalent des difficultés à retenir les travailleurs étrangers temporaires en raison de la durée de validité plus courte des EIM



La stabilité de la main-d'œuvre
est **menacée** à mesure que les
permis de travail
internationaux
arrivent à expiration.

Section IV :
**DÉPART DES
TRAVAILLEURS
ÉTRANGERS**

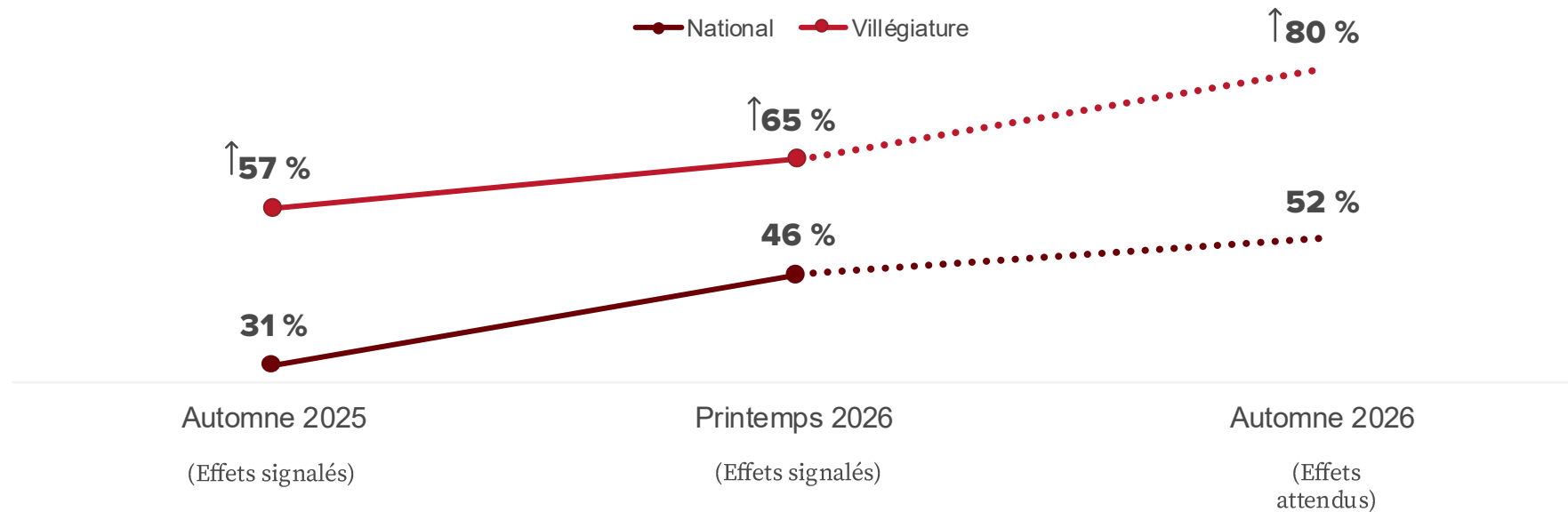
DÉPART DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Outre les difficultés persistantes en matière de recrutement sur le marché national, de nombreux hôtels subissent désormais des répercussions opérationnelles liées au départ de travailleurs internationaux expérimentés, en raison de l'expiration de leurs permis de séjour et de les changements apportés aux voies d'immigration. Pour de nombreux établissements, notamment dans les régions touristiques, les difficultés de main-d'œuvre sont de plus en plus liées à la nécessité d'assurer la stabilité de l'effectif à mesure que les permis existants arrivent à expiration.

LES HÔTELS DE VILLÉGIATURE FONT FACE À DES PERTES CROISSANTES LIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE

Les hôtels de villégiature s'inquiètent de plus en plus de voir partir les travailleurs étrangers temporaires (TET) à l'expiration de leurs permis, ce qui accentue la pression sur un bassin de main-d'œuvre locale déjà limité.

Pourcentage d'hôteliers qui perdent des travailleurs temporaires en raison de l'expiration de leurs permis



Q. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous perdu des travailleurs étrangers en raison de l'expiration de leurs permis de travail? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

Q. Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous de perdre des travailleurs étrangers en raison de l'expiration de leurs permis de travail? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

Tendance similaire : 39 % des hôtels ont déclaré avoir perdu des étudiants étrangers en raison de l'expiration de leurs permis, tandis que 37 % s'attendent à de nouvelles pertes au cours des 12 prochains mois, dont 41 % des établissements urbains et 43 % des établissements de banlieue.

LA PERTE DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS AGGRAVE LA PRESSION OPÉRATIONNELLE

Alors que les hôtels voient leur personnel étranger partir, nombre d'entre eux font état d'une pression opérationnelle accrue et d'inquiétudes grandissantes quant à la stabilité de leurs effectifs, ces répercussions se faisant sentir plus vivement dans les régions touristiques*.

PRINCIPAUX IMPACTS OPÉRATIONNELS SIGNALÉS



Q. Quel a été l'impact du départ des travailleurs étrangers sur le reste de votre personnel? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

* 6 établissements touristiques sur 10 ont signalé une augmentation du taux de rotation du personnel, tandis que 60 % ont constaté une baisse de la qualité du service.

Section V :

**INCIDENCE DE LA
POLITIQUE D'IMMIGRATION
ET ACCÈS AUX
PROGRAMMES FÉDÉRAUX**

INCIDENCE DE LA POLITIQUE D'IMMIGRATION ET ACCÈS AUX PROGRAMMES FÉDÉRAUX

De nombreux employeurs, notamment dans les zones rurales et les stations touristiques, s'inquiètent de plus en plus du fait que les programmes actuels en matière de main-d'œuvre et les récents ajustements politiques ne reflètent pas pleinement les réalités opérationnelles auxquelles le secteur est confronté.

LES HÔTELIERS S'INQUIÈTENT DES CHANGEMENTS DANS LA POLITIQUE D'IMMIGRATION

Plus de la moitié des hôteliers s'attendent à ce que le Plan des niveaux d'immigration 2026-2028 ait une incidence négative sur leur activité, ce qui suscite des inquiétudes quant à la disponibilité future de main-d'œuvre et à la stabilité opérationnelle.

Ces inquiétudes sont plus vives parmi les hôtels de villégiature, où la pénurie de main-d'œuvre et la dépendance vis-à-vis des programmes de main-d'œuvre restent les plus marquées

57 %

s'attendent à ce que le Plan sur les niveaux d'immigration 2026-2028 ait un impact négatif sur leur activité

↑ **65 %** Parmi les hôtels de villégiature

Q. Le Plan des niveaux d'immigration 2026-2028 du gouvernement du Canada prévoit une réduction du nombre de résidents temporaires entrant au Canada, tout en maintenant des niveaux stables d'immigration permanente. Il vise à aligner l'immigration sur les besoins du marché du travail, tout en imposant des restrictions plus strictes aux travailleurs temporaires et aux étudiants étrangers. Quel impact pensez-vous que le Plan des niveaux d'immigration 2026-2028 aura sur votre entreprise?

LES EMPLOYEURS RURAUX NE VOIENT PAS L'INTÉRÊT DES NOUVELLES MODIFICATIONS APPORTÉES AU PTET

Les récentes modifications apportées au PTET visaient à faciliter le recrutement de main-d'œuvre pour les employeurs ruraux admissibles. Cependant, les hôteliers ruraux continuent de se heurter à des obstacles opérationnels et administratifs, et nombreux sont ceux qui estiment que ces mesures ne permettront pas de résoudre de manière significative leurs difficultés en matière de main-d'œuvre.

PRINCIPAUX OBSTACLES LIMITANT L'ACCÈS AUX MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI :

77 %

des hôteliers ruraux ne pensent PAS que les nouvelles mesures en faveur de la main-d'œuvre rurale permettront de remédier à la pénurie de main-d'œuvre

34 %

Retards dans les autorisations ou le traitement

49 %

Manque de soutien ou d'accompagnement

Q. Le gouvernement du Canada a récemment annoncé des modifications aux programmes relatifs à la main-d'œuvre visant à soutenir les employeurs des régions rurales, notamment des ajustements au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Ces modifications permettent aux employeurs ruraux admissibles de conserver leur effectif actuel de travailleurs étrangers temporaires à faible salaire et d'augmenter temporairement la proportion autorisée de ces derniers au sein de leur main-d'œuvre, la faisant passer de 10 % à 15 %.

- A. Quels obstacles, le cas échéant, ont limité votre capacité à accéder à ces mesures? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.
B. Dans quelle mesure cette politique contribuera-t-elle à relever vos défis en matière de main-d'œuvre?

LES HÔTELS S'APPUIENT PRINCIPALEMENT SUR LE PTET ET LE PCP

Le PTET et le PCP continuent d'être les programmes de main-d'œuvre les plus utilisés par les hôteliers, en particulier dans les complexes touristiques, tandis que plusieurs autres initiatives en matière de main-d'œuvre ne rencontrent qu'un succès limité.

Moins de deux hôteliers sur dix ont jugé le programme «Emplois d'été Canada» (EEC) utile pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre.



53 %

des hôteliers ont eu recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)

↑ **80 %** parmi les hôtels de villégiature

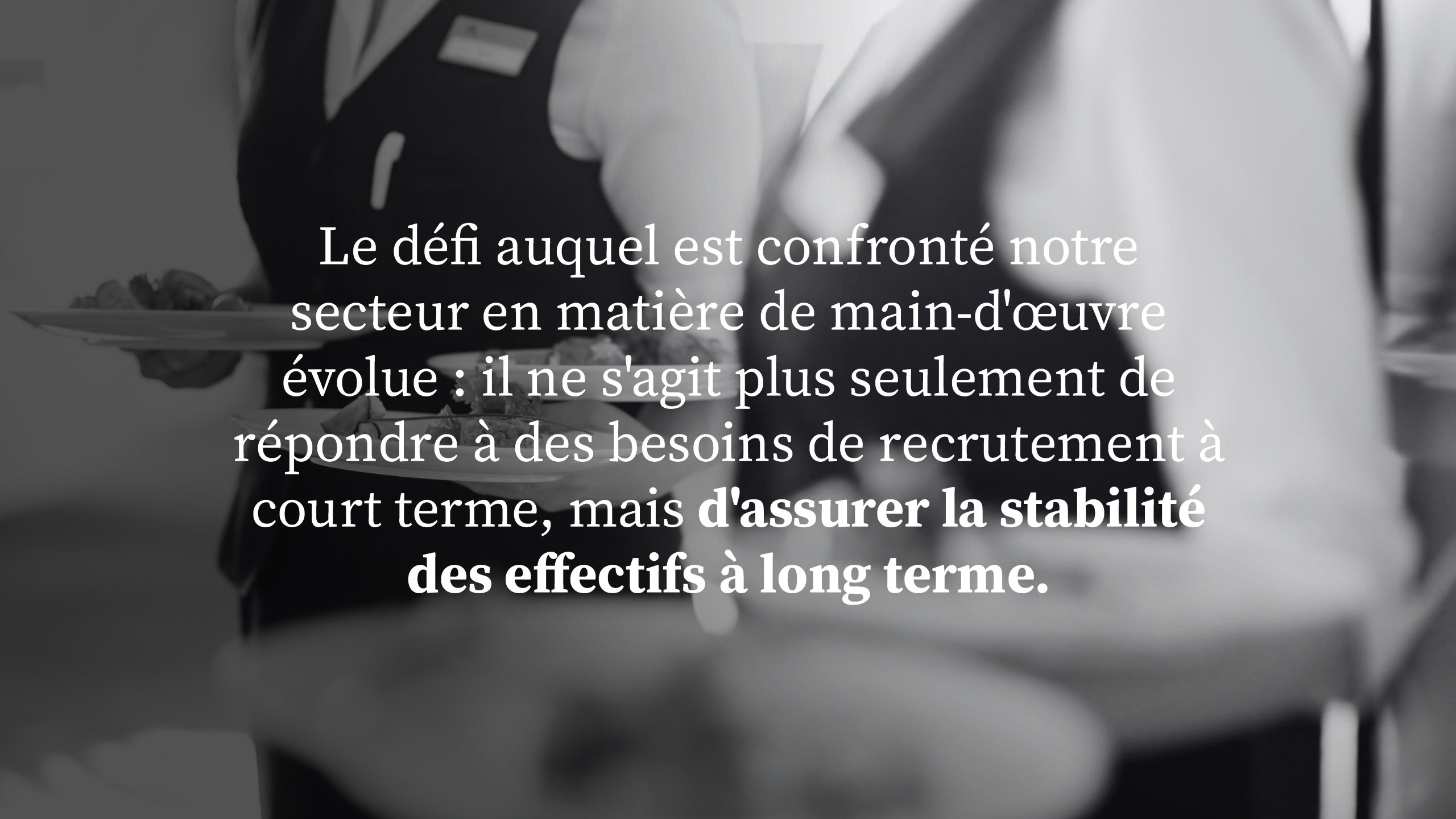


45 %

des hôteliers ont eu recours au Programme des candidats des provinces (PCP)

↑ **50 %** parmi les hôtels de villégiature

Q. Quels sont les postes les plus souvent occupés par des travailleurs étrangers dans votre établissement ou vos établissements? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.



Le défi auquel est confronté notre secteur en matière de main-d'œuvre évolue : il ne s'agit plus seulement de répondre à des besoins de recrutement à court terme, mais **d'assurer la stabilité des effectifs à long terme.**

CE QUE NOUS RAPPORTENT LES MEMBRES D'HÔTELS CANADA

“

LES DIFFICULTÉS LIÉES À LA MAIN-D'ŒUVRE restent importantes dans les communautés rurales et touristiques.

“

LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS jouent un rôle essentiel dans le fonctionnement des hôtels.

“

La diminution des filières d'accueil des étudiants étrangers **AFFECTE LES RÉSERVES DE MAIN-D'ŒUVRE FUTURES.**

“

LES HÔTELS RURAUX ET DE VILLÉGIATURE continuent de faire face aux plus fortes pressions en matière de main-d'œuvre.

“

LA COMPLEXITÉ ADMINISTRATIVE continue de susciter des incertitudes opérationnelles chez les employeurs.

“

L'EXPIRATION DES PERMIS ET LES MODIFICATIONS APPORTÉES AUX VOIES D'IMMIGRATION font évoluer les enjeux liés à la main-d'œuvre, qui ne concernent plus tant le recrutement que la rétention.

Q. Avez-vous d'autres remarques à faire concernant la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur hôtelier?

QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE POUR LES HÔTELIERS CANADIENS?

Les difficultés de main-d'œuvre dans le secteur hôtelier canadien sont de plus en plus liées à la stabilité de l'effectif, à la disponibilité à long terme de la main-d'œuvre et aux changements apportés à la politique d'immigration.

LES HÔTELS SONT CONFRONTÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE MARCHÉ NATIONAL

*72 % trouvent qu'il est difficile
d'attirer des travailleurs locaux*

- Les difficultés de recrutement sur le marché national restent très répandues dans l'ensemble du secteur.
- La pénurie de main-d'œuvre locale accroît le recours aux travailleurs étrangers.

LES MESURES POLITIQUES NE RÉPONDENT PAS AUX DÉFIS FONDAMENTAUX

*57 % s'attendent à ce que les
changements apportés à la politique
d'immigration aient un impact négatif
sur leurs activités*

- Les politiques actuelles en matière de main-d'œuvre ne tiennent pas compte des réalités opérationnelles.
- La confiance du secteur dans les récentes mesures relatives à la main-d'œuvre reste limitée, ce qui soulève des inquiétudes quant à la stabilité à long terme de la main-d'œuvre.

LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS SONT DE PLUS EN PLUS DIFFICILES À RECRUTER

*52 % s'attendent à perdre des travailleurs
étrangers temporaires en raison de
l'expiration de leurs permis*

- Les hôtels perdent déjà des travailleurs étrangers en raison de l'expiration de leurs permis.
- Les difficultés de main-d'œuvre devraient s'aggraver à mesure que d'autres permis arriveront à expiration.

LES HÔTELS RURAUX ET DE VILLÉGIATURE SONT SOUMIS À DES PRESSIONS ACCRUES

*70 % des hôtels de
villégiature signalent des
pénuries de main-d'œuvre*

- Les hôtels ruraux et les hôtels de villégiature continuent de faire face aux pénuries de main-d'œuvre les plus graves.
- Ces pressions devraient s'intensifier à mesure que l'accès à la main-d'œuvre internationale se restreint.

CE QUE FAIT HÔTELS CANADA

Hôtels Canada continue de plaider en faveur de solutions en matière de main-d'œuvre qui tiennent compte des réalités du secteur hôtelier, en mettant l'accent sur l'amélioration de la stabilité de la main-d'œuvre, le soutien aux employeurs des zones rurales et des stations touristiques, ainsi que la mise en place de voies d'immigration plus pratiques pour le secteur.

01

PROMOTION DE SOLUTIONS POUR LA MAIN-D'ŒUVRE NATIONALE

- Pour créer un bassin de talents durable dans le secteur de l'hôtellerie, les programmes gouvernementaux doivent s'arrimer aux besoins de l'industrie touristique et soutenir des possibilités d'emploi à temps partiel tout au long de l'année, en tenant compte des besoins en main-d'œuvre saisonniers. Cela peut se faire en modernisant le programme « Emplois d'été Canada » ou en mettant en place un nouveau programme national d'emploi pour les jeunes.
- Mettre en place des mesures visant à retenir les travailleurs expérimentés qui choisissent de continuer à travailler après l'âge de la retraite

02

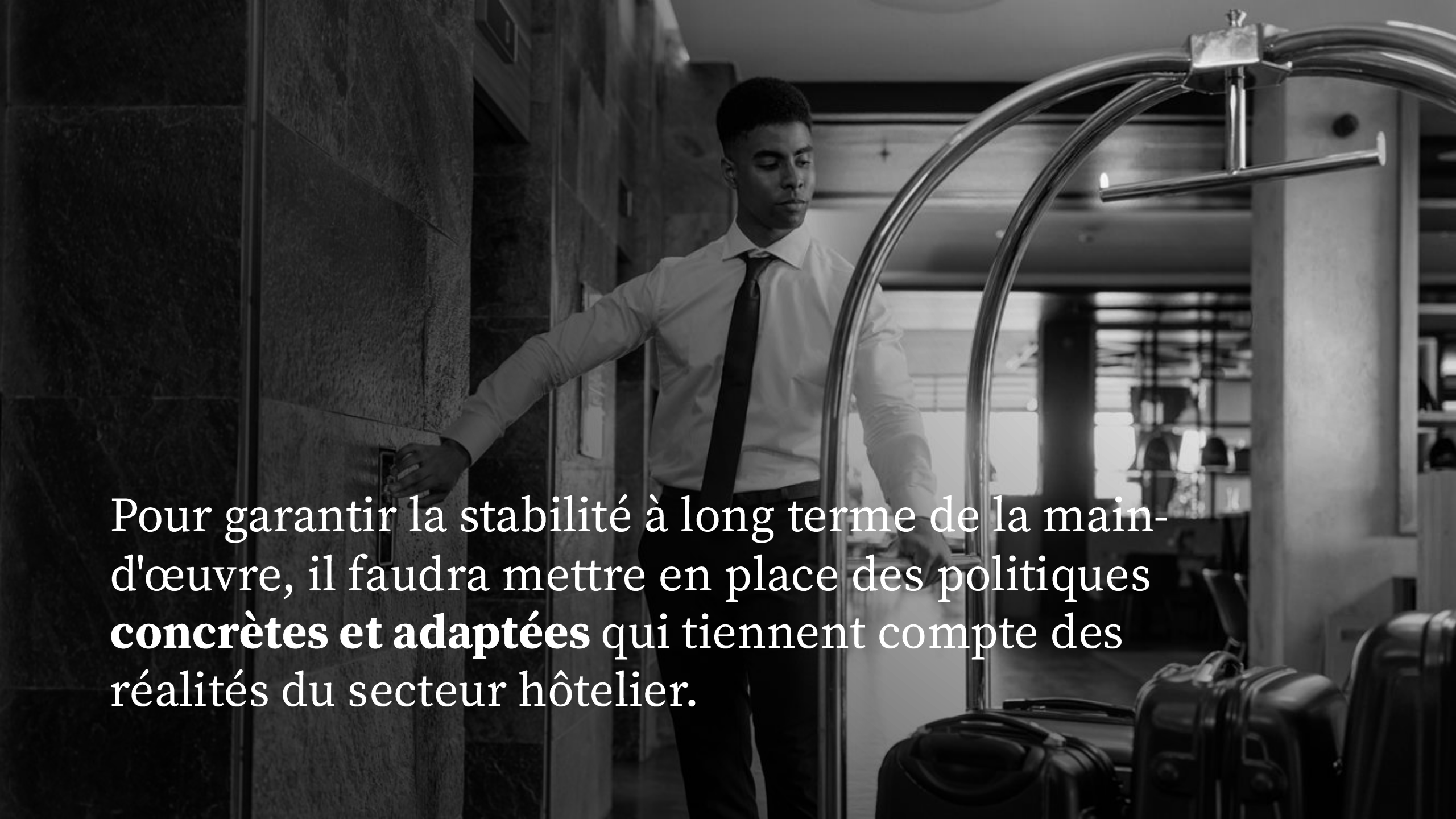
PROMOTION DE SOLUTIONS D'IMMIGRATION À LONG TERME

- Prolonger les EIMT et les permis de travail afin de retenir les travailleurs étrangers saisonniers expérimentés sur plusieurs saisons.
- Favoriser l'octroi de visas à entrées multiples afin de réduire les perturbations opérationnelles et la charge administrative.
- Hôtels Canada a co-rédigé le document « **Reimaginer l'immigration** », qui préconise à la fois des volets de main-d'œuvre saisonnière et des voies d'accès à la résidence permanente à long terme pour les travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, par le biais du **Programme canadien de main-d'œuvre internationale (PCMI)** proposé.

03

TRAVAILLER POUR QUE LA VOIX DU SECTEUR HÔTELIER SOIT ENTENDUE

- Organiser des rencontres régulières avec les députés, les ministères fédéraux et les décideurs politiques afin de leur faire part des préoccupations de nos membres concernant la main-d'œuvre.
- Participer aux consultations gouvernementales et aux groupes de travail afin de contribuer à l'élaboration des politiques en matière de main-d'œuvre et d'immigration.
- Coprésider le groupe de travail de EDSC sur les travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme.
- Siéger en tant que membre fondateur au Conseil de l'immigration de la Chambre de commerce du Canada, afin de faire entendre une voix unifiée du secteur dans les discussions sur les politiques d'immigration et de main-d'œuvre.



Pour garantir la stabilité à long terme de la main-d'œuvre, il faudra mettre en place des politiques **concrètes et adaptées** qui tiennent compte des réalités du secteur hôtelier.

MÉTHODOLOGIE

PÉRIODE :

Du 1^{er} avril au 4 mai 2026

MÉTHODOLOGIE :

Sondage en ligne auprès des membres d'Hôtels Canada (HC)

ÉCHANTILLON :

213 membres de la HC ont participé à l'enquête, représentant des entreprises de tout le Canada.

OBJECTIFS :

Évaluer les défis actuels auxquels est confronté le secteur hôtelier canadien en matière de main-d'œuvre, notamment les pénuries de main-d'œuvre, les difficultés de recrutement, les défis liés à la fidélisation du personnel, ainsi que le rôle des travailleurs nationaux et internationaux. L'enquête examine également les répercussions opérationnelles des récents changements apportés aux politiques d'immigration et de main-d'œuvre, notamment les ajustements apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et au Plan des niveaux d'immigration. Les conclusions visent à soutenir les actions de plaidoyer du secteur et à proposer des solutions en matière de politique de main-d'œuvre qui aideront les hôtels à maintenir des effectifs stables partout au Canada.



**DES QUESTIONS OU DES
COMMENTAIRES?**

Farhina Balayet

Responsable de la recherche et de la
visualisation des données
fbalayet@hotelassociation.ca