

BIENVENUE DANS L'INDUSTRIE DU BONHEUR !



INFORMER OUTILLER CONCERTER METTRE EN OEUVRE

Depuis près de 30 ans, le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme **informe** avec pertinence, **outille adéquatement**, **concerte** et **met en œuvre** avec ses partenaires des actions structurantes et novatrices au bénéfice des entreprises touristiques et de leurs employés.

1. CONCERTATION

Proposer un continuum de **services d'accompagnement** et de **soutien aux acteurs du tourisme** afin d'augmenter la productivité et la réactivité, tout en minimisant les coûts.

2. INTELLIGENCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Développer une **compréhension de l'ensemble des variables** qui influencent la main-d'œuvre et les ressources humaines dans l'industrie.

3. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Favoriser le **développement des connaissances**, des habiletés et les aptitudes requises pour exécuter un métier, une profession ou une carrière dans un contexte de transformation.

DOMAINES D'INTERVENTION

4. PRATIQUES RH INNOVANTES

Collaborer avec les partenaires afin de favoriser le **développement** et le **partage des meilleures pratiques en ressources humaines**.

5. VALORISATION DES MÉTIERS, DES PROFESSIONS ET DES CARRIÈRES

Soutenir le **recrutement**, l'**intégration** et le **maintien en emploi**, ainsi que la **réétention des travailleurs** de toutes les régions et de tous les secteurs.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

LA COMPÉTENCE FAIT LA DIFFERENCE!

Le marché du travail évolue. Les connaissances, les habiletés et les attitudes requises pour exercer un métier ou une profession au sein de l'industrie touristique subissent des **modifications importantes**. Les travailleurs qui réussissent à faire leur place avec pertinence et efficacité sont ceux qui ont à cœur de se former et d'être reconnus.

Les employeurs qui accordent de l'importance à la formation et à la reconnaissance des compétences **favorisent tant le recrutement que la rétention** de leurs employés.



PROJETS DE FORMATION



POSITIONNEMENT EMPLOYEUR



**RECRUTER EFFICACEMENT SUR LE WEB
LES MEDIAS SOCIAUX**



**COMPOSER AVEC LES
CLIENTS DIFFICILES**

PROJETS DE **FORMATION**



CLIENT PLUS



SERVICE COMPLICE



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

PROGRAMMES ET **DIAGNOSTIC**



**PAMT – PROGRAMME DE FORMATION EN
MILIEU DE TRAVAIL**



**RCMO – RECONNAISSANCE DES
COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'OEUVRE**



**DIAGNOSTIC – DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET TRANSITION NUMÉRIQUE**

VALORISATION DES MÉTIERS ET PROFESSIONS

STRATÉGIE ET ACTION

Dans le but de **soutenir le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi**, le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme collabore activement à une initiative collective de l'industrie portant sur une stratégie de **valorisation des emplois en tourisme**.



PROJETS DE VALORISATION



CAMPAGNES NATIONALES DE
VALORISATION – *RÉALISEZ-VOUS*



SEMAINE PORTES OUVERTES
SUR LE TOURISME



SALONS ET FOIRES D'EMPLOI

Travailler en tourisme Etudier en tourisme Métiers et professions Témoignages inspirants Guide des partenaires **Trouver un emploi**

Réalisez-vous en tourisme !

Réalisez-vous que 16 millions de touristes par an au Québec, ça crée beaucoup d'emplois?

mon emploi en tourisme.com

Réalisez-vous en tourisme

L'industrie du tourisme t'intéresse ? Avec notre nouveau quiz ludique, profites-en pour cibler des éléments de ta personnalité, en apprendre plus sur ton profil et découvrir les possibilités d'emplois qui te correspondent. C'est ton tour!

MON EMPLOI EN TOURISME

Le site s'adresse d'abord aux candidats à l'emploi et aux employés actuels. Son contenu, auquel le CQRHT collabore activement à l'élaboration, vise à outiller, informer et soutenir toute personne qui désire exercer un métier ou une profession en tourisme.

RENFORCEMENT DES PRATIQUES EN GRH

SAISONNALITÉ ET MAIN-D'OEUVRE

La **saisonnalité** est une caractéristique inhérente du **tourisme au Québec** et qui vient avec son lot de défis pour l'industrie, y compris au chapitre de la main-d'œuvre. Le présent contexte de rareté de main-d'œuvre et de vive compétition décuple les défis auxquels les entreprises saisonnières sont confrontées.

Le **recrutement et la rétention du personnel** y sont beaucoup plus difficiles que tout autre secteur économique, ce qui **soulève d'importants enjeux** de qualité de prestation, parfois de sécurité pour les clients.



PROJETS DE MAIN-D'OEUVRE



**BALADO : LES RH, LE COEUR DU
TOURISME – SAISON 1**



EMPLOIS JUMELÉS



**DÉVELOPPEMENT DE LA
POLYCOMPÉTENCE**

PROJETS DE MAIN-D'OEUVRE



**PLATEFORME DE PARTAGE
DE MAIN-D'OEUVRE**



COMITÉS DE TRAVAIL



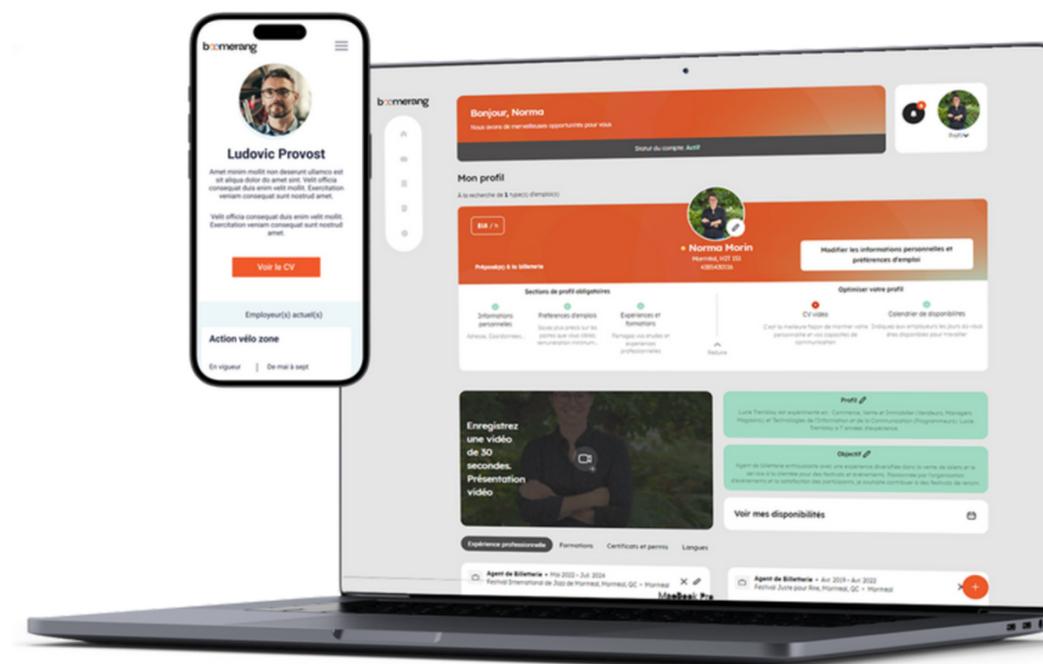
CHANTIER SUR LA SAISONNALITÉ

Partager pour réussir.

Le partage de ressources offre la possibilité aux entreprises touristiques* de mettre à disposition un ou plusieurs de leurs employés pour combler les besoins en main-d'œuvre entre entreprises, et ce, sans perdre le lien avec leur employeur d'origine. C'est une nouvelle approche collaborative qui révolutionne la gestion des effectifs au sein d'une même industrie.

*Hébergement, restauration, loisirs et divertissements, transport de personnes et services de voyage.

Découvrez boomerang



LES MISSIONS PRINCIPALES DE BOOMERANG

Simplifiez vos recrutements.



Maintenez les compétences et le savoir-faire de vos équipes de travail.



Minimisez les répercussions des fluctuations saisonnières.



Comblez vos besoins ponctuels.





COMMENT ?

Le travailleur est au coeur de la solution.

Vous pouvez partager vos employés avec d'autres entreprises selon votre niveau d'activité et ainsi gérer les fluctuations, tout en maintenant une équipe fiable sur laquelle vous pouvez compter.

Accédez à un bassin de travailleurs préselectionnés qui répondent au profil de la profession et aux exigences de l'emploi et réduisez vos coûts de recrutement.



PROJET-PILOTE DEMANDEURS D'ASILE

1000 MAILLAGES PAR ANNÉE!

Le CQRHT lance un projet-pilote afin de **faciliter le maillage entre les demandeurs d'asile** détenant un permis de travail et les entreprises touristiques.

Le CQRHT souhaite **mettre en place les conditions gagnantes qui favoriseront l'intégration** des demandeurs d'asile au marché du travail en tourisme pendant le traitement de leur demande par le Gouvernement du Canada.

À partir de l'automne, une **plateforme Web sera déployée** et permettra la formation d'un micromarché du travail pour simplifier les maillages et répondre aux besoins spécifiques des entreprises de l'ensemble des régions du Québec.





Objectif Tourisme

Projet pilote : Intégration des demandeurs d'asile dans les entreprises touristiques

*Ce projet s'inscrit dans une démarche de recherche et d'innovation,
financé par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (MESS)*

Objectifs du projet-pilote

À travers ce projet, nous vous proposons de vous accompagner et de vous préparer pour l'intégration de vos nouveaux employés et ainsi :

- Répondre à la problématique de **rareté de main d'œuvre** des entreprises en tourisme et optimiser les pratiques RH
- Élaborer les meilleures **pratiques RH** en matière de soutien et d'accompagnement aux entreprises afin de faciliter l'intégration en emploi
- Soutenir les demandeurs d'asile dans leur **intégration professionnelle** dans l'industrie touristique.
- Offrir des services d'employabilité à **1000 demandeurs d'asile** par année pour une période de **3 ans**.
- Documenter et optimiser le projet a des fins de **recherche et d'innovation**.



Bénéfices pour les entreprises dans le cadre du projet



GRATUITÉ

Ne déboursez aucun frais pour ce service qui est 100% subventionné par le MESS



CANDIDATURES CIBLÉES

Profitez d'un accès privilégié à un bassin de candidats motivés à travailler en tourisme, présents au Québec et disponibles à l'emploi



ACCOMPAGNEMENT

Bénéficiez d'un accompagnement personnalisé tout au long du processus, de l'inscription à la fin de la probation



FORMATION

Accès à des formations pour les gestionnaires et les nouveaux employés, ainsi qu'une boîte à outils pratique d'intégration



INTÉGRATION

Les demandeurs d'asile ont accès au service d'employabilité afin de les préparer à intégrer le marché du travail avant les entrevues



ACCOMPAGNEMENT

Un conseiller suit le demandeur d'asile tout au long du parcours



FORMATION

Afin de développer leurs compétences et d'optimiser leur intégration en emploi, le CQRHT offre des formations spécifiques aux demandeurs d'asile



RESSOURCES

Accès à des ressources, permettant une autonomie administrative des demandeurs d'asile

Critères d'admissibilité



Opérer dans le secteur d'activité économique du tourisme (NEQ)



Offrir des emplois faisant partie de la liste des professions visées par le projet



Communiquer avec les conseillers du CQRHT durant toutes des étapes du projet



Présenter une attitude ouverte, inclusive et positive



Les métiers priorisés*

dans le cadre du projet selon
les postes les plus vacants de l'industrie

- 6321- Chef.fe.
- 6322- Cuisinier.ère.
- 6711- Plongeur.euse, aides de cuisine, serveur.euse au comptoir.
- 6513- Serveur.euse d'aliments et boissons.
- 6525- Réceptionniste d'hôtel.
- 6731- Préposé.e à l'entretien ménager et au nettoyage.
- 6721- Portier.ère, valet, bagagiste.
- 6722- Préposé.e aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions.
- 0631- Directeur.trice de la restauration et des services alimentaires.
- 6552- Préposé.e à l'accueil et au service à la clientèle.
- 5254- animateur.trice et responsables de programmes de loisirs.

*Liste préliminaire et non contraignante

État de la situation des demandeurs d'asile au Québec

+ de 80 % *

Des demandeurs
d'asile
possèdent de
l'expérience
en tourisme

Près de 70 % *

Des demandeurs
d'asile ont le
français comme
1ère ou 2e langue

70 % *

sont prêts
à aller travailler
en région

89 000 **

demandeurs
d'asile
domiciliés au
Québec

37 222 **

Demandes
d'asile
acceptées en
2023

Sources : *extrait des données du projet
**Ministère du Travail du Québec



Quelques définitions sur les demandeurs d'asile

Immigrant économique : Cette catégorie comprend les immigrants qui ont été sélectionnés pour leur capacité à contribuer à l'économie canadienne.

Ex: Travailleurs étrangers temporaires : Le programme des travailleurs étrangers temporaires permet aux employeurs canadiens d'embaucher des travailleurs étrangers pour des postes temporaires en l'absence de main-d'œuvre qualifiée canadienne. (Permis de travail fermé, ex: santé, agriculture, tourisme)

Immigrant Humanitaire : Cette catégorie comprend les immigrants en raison d'une crainte fondée de retourner dans leur pays d'origine.

Ex: Demandeurs d'asile : Un demandeur d'asile est une personne qui sollicite une protection internationale hors des frontières de son pays, mais qui n'a pas encore été reconnue comme réfugié.

Ex: Réfugiés : Lorsqu'il est prouvé que les craintes et les risques de la personne sont réels, le pays d'accueil autorise officiellement la prise en charge de cette personne, qui obtient le statut de réfugié lui permettant de lancer les démarches de résidence permanente.

Ex: Autre Immigrant : par intérêt public ou considération d'ordre humanitaire (Ex. : Ukraine)



Qui sont les demandeurs d'asile dans le projet Objectif Tourisme

Les candidats :

- Sont déjà sur le **territoire québécois**
- Sont **disponibles** à travailler immédiatement
- Détiennent un **permis de travail ouvert valide**, aucune démarche et aucun coût pour l'employeur
- Ont des **compétences en tourisme** ou transférables aux métiers du tourisme
- 70 % sont prêts à **s'installer en région**



Saviez-vous ?



68%* de nos candidats ont le Français comme 1ère ou 2ème langue

54%* possèdent un diplôme collégial ou universitaire

*source : extrait des données du projet

Parcours et droits des Demandeurs d'asile

Arrivée à la frontière
canadienne (terrestre, port
maritime ou aéroport) et
dépôt de demande d'asile

Contrôle de sécurité
aux frontières par les
autorités fédérales

Émission du permis
de travail ouvert
renouvelable tous
les deux ans.

Disponible à
l'emploi

Audience

Décision du statut*

Demande de
résidence permanente

*Si la décision se voit refuser, le demandeur peut faire appel. Le dossier retourne en évaluation et les délais peuvent s'allonger.

Parcours et droits des Demandeurs d'asile

Qu'est-ce qu'un demandeur d'asile?

C'est une personne qui se retrouve à l'extérieur du pays de sa résidence habituelle parce qu'elle craint la persécution ou craint pour sa sécurité peut demander l'asile ou la protection du Canada. Si la demande d'asile est acceptée, la personne obtient le statut de réfugié ou de personne à protéger.

L'employé demandeur d'asile...

est soumis aux mêmes droits et obligations que ceux applicables en vertu de la Loi sur le travail au Québec encadrée par la CNESST.

Les demandeurs d'asile sont éligibles :

- Au service de santé du gouvernement fédéral
- À l'hébergement temporaire d'urgence à l'arrivée
- À l'aide de dernier recours du gouvernement provincial
- Au service de garderies subventionnées

SAVIEZ VOUS ?

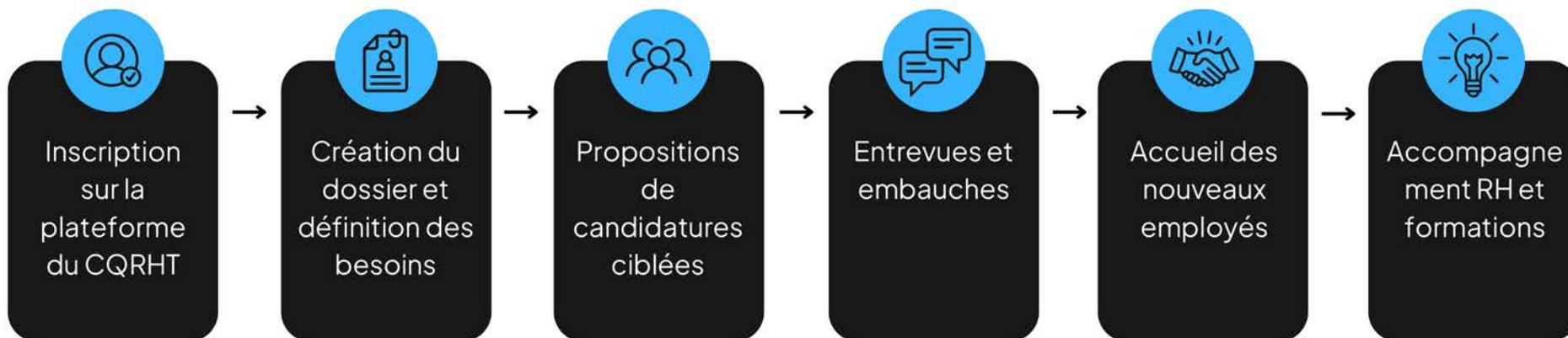


Le délai moyen pour obtenir une date d'audience est de 38 mois. *

En 2023, 72 % des demandes d'asile entendues ont été acceptées par la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada (CISR). *

* Source: CISR

Étapes du projet pilote pour les entreprises



Étapes du demandeur d'asile

- 01** Inscription sur la plateforme
- 02** Appel d'admission
- 03** Rencontre en organisme de service en employabilité
- 04** Proposition de postes
- 05** Entrevues et embauches
- 06** Entrée en poste
- 07** Suivi en emploi

Vos engagements

Vous vous engagez à vous **rendre disponible** pour effectuer des suivis lors de l'embauche d'un candidat, et ce, dans un délai de **dix (10) jours** après réception du formulaire de suivi en emploi.

Vous vous engagez à vous **présenter aux rendez-vous** fixés par l'une ou l'autre des parties.

Vous vous engagez à **informer votre conseillère attitrée** lorsque des changements surviennent en lien avec un ou plusieurs postes.

Afin **d'être en mesure de vous envoyer des candidatures pertinentes**, vous vous engagez à fournir des informations complètes et exactes concernant les postes à combler

Suivant la réception de candidatures, vous disposez d'un délai de **quarante-huit (48) heures** pour manifester votre intérêt envers un ou plusieurs candidats et pour transmettre vos disponibilités aux fins d'entrevues. Après cette période, le CQRHT proposera lesdites candidatures à une autre entreprise.

Vous vous engagez à effectuer, sans délai, tout suivi concernant des problématiques durant la période de probation d'un nouvel employé participant au projet-pilote.

Vous vous engagez à informer par courriel votre conseillère attitrée d'un congédiement ou licenciement d'un employé participant au projet-pilote, en détaillant les motifs et circonstances, dans un délai de **quarante-huit (48) heures**.

Pour faciliter la collecte d'information prévue dans le cadre de ce projet-pilote, vous ajouterez le courriel de votre conseillère du CQRHT (Cci) lors de l'envoi du contrat de travail au futur employé.

Le CQRHT se réserve le droit de retirer une entreprise du projet-pilote en cas de manquement répétés aux conditions listées ci-dessus.



Informations et contacts



www.objectif-tourisme.ca

L'ÉQUIPE À VOTRE SERVICE



Vos responsables entreprises

Maude Lewis

maude.lewis@cqrht.qc.ca

Rachel Bisailon

rachel.bisailon@cqrht.qc.ca



Pour toutes demandes médias

Marion Guignet – Directrice du projet

marion.guignet@cqrht.qc.ca

Mélody Bellier – Directrice des communications

melody.bellier@cqrht.qc.ca