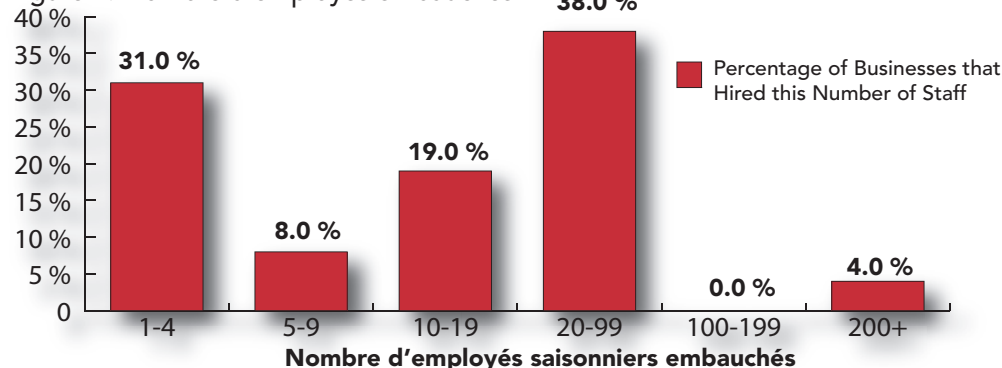


Afin de dresser un portrait de la main-d'œuvre saisonnière dans l'industrie touristique au Canada, nous avons demandé aux membres du Forum Parlons travail de répondre à 14 questions relatives à leur capacité d'embaucher, de former et de maintenir en poste des employés saisonniers pour l'été 2010. Soixante pour cent des répondants avaient embauché des travailleurs saisonniers : la plupart (38 %) ayant engagé entre 20 et 99 employés saisonniers et 31 %, moins de cinq (Figure 1). Seulement 23 % des répondants ont embauché un plus grand nombre d'employés en 2010 qu'en 2009 et cette proportion est valable autant pour les entreprises ayant embauché un seul employé que celles en ayant embauché plus de 200. Cela indique que la plupart des entreprises ne prévoient pas une forte croissance de leurs activités par rapport à l'été précédent.

Figure 1. Nombre d'employés embauchés

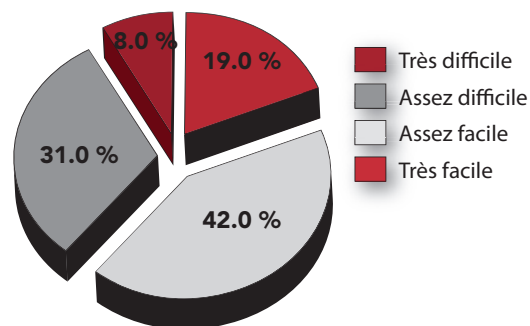


Légère difficulté à trouver des employés qualifiés

La plupart des répondants ont affirmé qu'il était très facile ou assez facile de trouver des employés saisonniers qualifiés. Bien que 31 % des répondants aient affirmé avoir éprouvé une certaine difficulté à recruter des travailleurs, seulement 8 % d'entre eux ont trouvé l'expérience très difficile. Selon les répondants, la plupart des personnes ayant posé leur candidature satisfaisaient aux exigences des postes à combler. Cette donnée contredit la croyance voulant que les employeurs éprouvent de la difficulté

à recruter des employés qualifiés malgré le grand nombre de candidatures reçues. Quelque 54 % des participants au Forum juge que les personnes ayant postulé pour des postes saisonniers étaient quelque peu qualifiées pour le poste; tandis que 23 % jugent qu'elles étaient assez qualifiées ou très qualifiées. Seuls 23 % des répondants estiment que le bassin de travailleurs potentiels était non qualifié. (Figure 2).

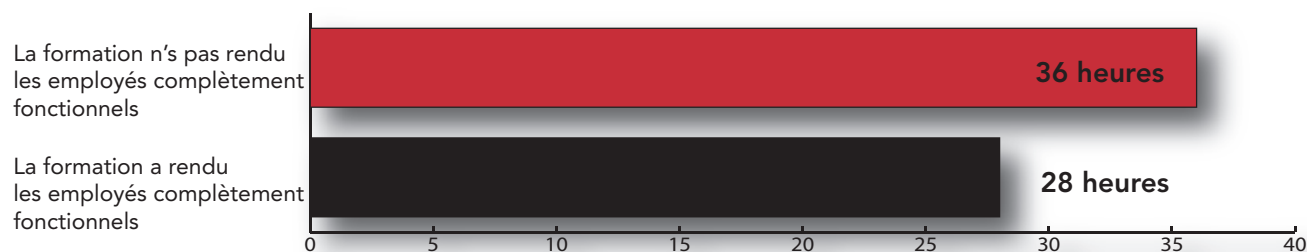
Figure 2: Capacité à trouver des employés qualifiés



Formation des employés saisonniers

Les répondants du Forum ont mentionné qu'ils ont investi de quatre à 100 heures pour former leur personnel saisonnier, avec une moyenne s'élevant à 32,6 heures. Pour une minorité de répondants (42 %), le temps accordé à la formation était suffisant pour que leurs nouveaux employés soient complètement fonctionnels. Le reste, soit 58 %, a jugé que le temps était insuffisant. Il est intéressant de noter que les répondants estimant que la formation avait contribué à rendre leurs employés complètement fonctionnels y avaient consacré moins de temps que ceux ayant jugé que leurs employés n'étaient pas totalement fonctionnels après la formation.(Figure 3).

Figure 3. Durée moyenne de la formation

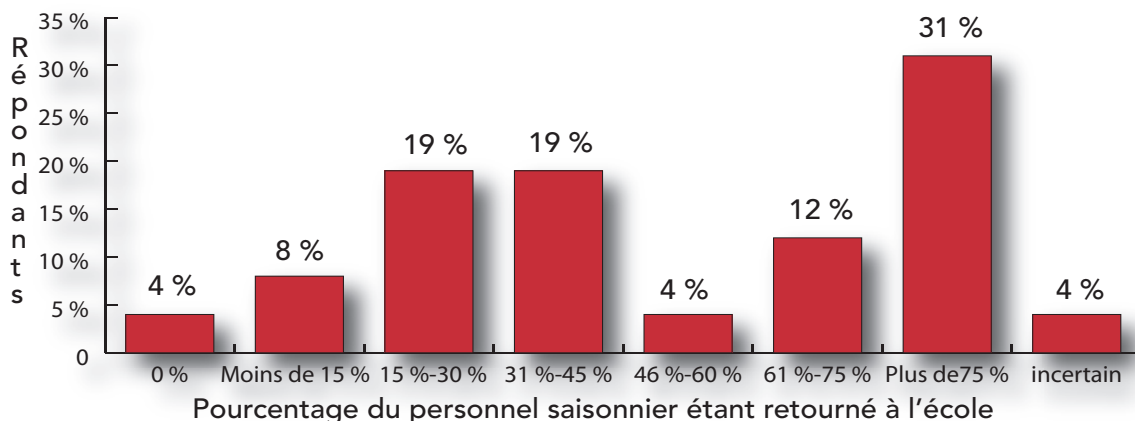


Les participants au Forum ont surtout offert une formation officielle sur les lieux de travail, comme un programme de formation établi (88 %), tandis que 43 % ont offert une formation non officielle sur les lieux de travail qui s'est déroulée sans plan prédéterminé. Seuls 19 % des répondants ont donné une formation officielle à l'extérieur des lieux de travail. De façon générale, les entreprises ont fourni une formation combinant les trois types de formation; seulement 12 % d'entre elles n'ont donné qu'une formation non officielle.

Les employés saisonniers et la rentrée scolaire

Dans la plupart des cas, les employés saisonniers sont jeunes. Selon le Recensement de 2006, plus de 30 % des travailleurs du secteur du tourisme étaient âgés de 15 à 24 ans tandis que cette proportion n'est que de 15 % au sein de la population active totale. Parmi ces jeunes travailleurs, 71 % fréquentaient un établissement d'enseignement secondaire ou postsecondaire et 70 % travaillaient pendant une certaine partie de l'année. Bon nombre d'employés saisonniers embauchés par les participants du Forum étaient des étudiants. Seuls 4 % des répondants ont affirmé qu'aucun de leurs travailleurs saisonniers n'était rentré à l'école au mois de septembre tandis que 31 % ont vu plus de 75 % de leur personnel saisonnier retourner à l'école à la fin de la période estivale. (Figure 4).

Figure 4. Pourcentage du personnel saisonnier étant retourné à l'école



De façon générale, les employés ont cessé de travailler après leur rentrée scolaire. Bien qu'une telle situation soit parfois préférable, des données non scientifiques laissent croire que plusieurs employeurs préféreraient garder leurs employés saisonniers au moins pendant les premières semaines suivant la rentrée scolaire. Ce qui est tout à fait logique puisque 40 % du tourisme global et 32 % du tourisme national ont lieu pendant le troisième trimestre de l'année. De plus, il faut souligner que les habitants des secteurs touristiques fréquentent davantage les restaurants et les points d'intérêt de leur communauté pendant cette période. Cette affluence de touristes et de locaux engendre une augmentation des besoins opérationnels qui s'étendent bien au-delà de la rentrée scolaire.

Bien que le début de l'année scolaire puisse entraîner une pénurie de main-d'œuvre, notons que les travailleurs saisonniers ont moins tendance à quitter leur emploi que le personnel à temps partiel et à temps plein. Une étude récente du Forum Parlons travail révèle que le taux de roulement volontaire des employés saisonniers se chiffre à 12,5 %, alors qu'il se situe à 33,3 % chez les employés à temps partiel. (Figure 5)

Figure 5. Roulement par régime de travail des employés

| | Roulement volontaire | Roulement involontaire | Roulement total |
|--------------------------|----------------------|------------------------|-----------------|
| Employés saisonniers | 12,5 % | 17,5 % | 30,0 % |
| Employés à temps partiel | 33,3 % | 10,0 % | 43,3 % |
| Employés à temps plein | 13,8 % | 4,6 % | 18,4 % |

Les fluctuations saisonnières de l'emploi sont très présentes au Canada. Le secteur touristique fait depuis longtemps appel aux jeunes pour pourvoir aux postes temporaires. Cette pratique cadre bien avec le besoin de ce groupe de travailleurs d'obtenir un poste temporaire avant d'entreprendre une carrière à temps plein. Toutefois, cette stratégie deviendra probablement moins efficace dans les années à venir. De fait, la demande de biens et services connaît une croissance dans le secteur touristique; alors que les jeunes âgés de moins de 25 ans représentent une plus faible proportion de la population canadienne. En raison du vieillissement de la population, les employeurs devront explorer d'autres bassins de main-d'œuvre, dont les travailleurs qui recherchent un emploi plus flexible. Par exemple, plusieurs Canadiens plus âgés recherchent un emploi à temps partiel ou saisonnier afin de rester actifs après la retraite et de partager leur savoir, sans toutefois s'engager dans un poste à temps plein. Plusieurs personnes handicapées désirent également travailler à temps partiel. Ainsi, un emploi de quelques heures par semaine ou quelques mois par années répond aux besoins professionnels de ces groupes de travailleurs tout en aidant une entreprise à combler ses besoins de main-d'œuvre.

Alors que certains employeurs élaborent déjà des stratégies pour attirer des travailleurs atypiques dans le secteur du tourisme, d'autres adoptent des solutions novatrices comme des programmes de partage d'employés entre les stations hivernales et estivales. Avec la pénurie de main-d'œuvre imminente et le vieillissement de la population au Canada, la quête de nouvelles solutions pour pallier ce problème croissant doit demeurer une priorité dans les années à venir, autant pour les entreprises du secteur du tourisme que pour le gouvernement.

À PROPOS DE LA PRÉSENTE ÉTUDE

Les rapports du comité Parlons travail sont rédigés uniquement par le CCRHT et ne reflètent pas les opinions d'Ipsos. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez visiter le www.cthrc.ca

Pour devenir membre, il suffit de visiter le site:
https://iaf.ipsos.ca/iaf/cthrc/ctrhc_splash_e.html

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada



CANADIAN TOURISM
HUMAN RESOURCE
COUNCIL

CONSEIL CANADIEN DES
RESSOURCES HUMAINES
EN TOURISME

Tous droits réservés © Conseil canadien des ressources humaines en tourisme 2011

Canada

Financé par le gouvernement du Canada par l'entremise du Programme des conseils sectoriels