Signal49
RECHERCHE

En partenariat avec le
Future Skills Centre
Centre des Compétences futures

De nouveaux arrivants qui changent la donne

L'utilisation des compétences des immigrants dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration

EXPOSÉ DES ENJEUX | 29 avril 2026
Exerçant auparavant ses activités sous la dénomination « Le Conference Board du Canada »

Future Skills Centre | Centre des Compétences futures

Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à l'innovation dans le domaine du développement des compétences afin que toutes les personnes au Canada soient prêtes pour l'avenir du travail. Nous travaillons en partenariat avec des personnes chargées de l'élaboration des politiques, des personnes chargées de la recherche, des spécialistes, des employeurs et des travailleuses et travailleurs, ainsi qu'avec des établissements d'enseignement postsecondaire, afin de résoudre les problèmes urgents du marché du travail et de veiller à ce que chacun puisse bénéficier de possibilités pertinentes d'apprentissage tout au long de la vie. Nous sommes fondés par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et Signal49 Recherche, et nous sommes financés par le Programme du Centre des compétences du gouvernement du Canada.

En partenariat avec : Toronto Metropolitan University, Signal49 RECHERCHE, Blueprint

Financé par le programme des Compétences futures du gouvernement du Canada. | Canada

Table des matières

4
Principales conclusions

5
La pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration menace la croissance économique

7
Tendances en matière d'utilisation des compétences dans le secteur canadien de l'hébergement et des services de restauration

9
Examen des obstacles à l'utilisation des compétences des immigrants

14
Informations exploitables

16
Annexe A : Méthodologie

20
Annexe B : Bibliographie

Principales conclusions

- La surqualification, c'est-à-dire le fait d'avoir un degré de qualification supérieur à celui requis pour un emploi, est la deuxième forme la plus répandue de sous-utilisation des compétences dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration. Cependant, les immigrants sont 1,4 fois plus touchés par ce problème que les citoyens nés au Canada.
- Certains employeurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration considèrent ce secteur comme un tremplin précieux : il aide les nouveaux arrivants à acquérir une expérience professionnelle au Canada et à développer les compétences non techniques nécessaires pour occuper des postes mieux adaptés à leurs qualifications.
- Depuis 2015, les étudiants étrangers constituent la principale source de main-d'œuvre étrangère dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration. Mais les plafonds fixés pour 2024 concernant les permis d'études ont des répercussions sur l'offre de main-d'œuvre, et certains programmes dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration sont contraints de réduire leurs activités en raison d'un nombre insuffisant d'inscriptions.
- Les employeurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration indiquent que le système Entrée express canadien rend difficile la rétention des travailleurs débutants, car les postes de catégories FÉER 4 et 5 ne permettent pas aux immigrants d'obtenir suffisamment de points pour obtenir la résidence permanente.
- Une maîtrise insuffisante des langues officielles du Canada peut occulter les compétences techniques et professionnelles des immigrants occupant des postes dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration. Certains employeurs remédient à cette situation en traduisant les supports d'intégration et en intégrant des démonstrations pratiques de compétences dans leurs processus de recrutement.

La pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration menace la croissance économique

Le secteur canadien de l'hébergement et des services de restauration est confronté à une pénurie de main-d'œuvre croissante qui menace ce secteur essentiel à l'économie du pays. Près de la moitié des recettes touristiques canadiennes (42 %) proviennent du secteur de l'hébergement et des services de restauration, ce qui représente 124 milliards de dollars pour la seule année 2023[1]. L'hébergement représente 27 % du PIB touristique du Canada, tandis que les services de restauration y contribuent à hauteur de 15 % de plus[2].

Pourtant, malgré cette importance économique, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences sont maintenant une préoccupation majeure pour les employeurs[3]. Ce défi a été aggravé par les récents changements dans les politiques. La baisse des niveaux d'immigration[4] et les restrictions relatives aux résidents temporaires, notamment les étudiants étrangers, sur lesquels le secteur s'est fortement appuyé[5], laissent présager une période d'incertitude tant pour les employeurs que pour les immigrants.

Parallèlement, de nombreux immigrants qui travaillent déjà dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration sont surqualifiés pour leur poste ou occupent des emplois précaires, caractérisés par de faibles salaires et un taux de roulement élevé[6]. Cela met en évidence une occasion cruciale : une meilleure utilisation des compétences des immigrants pourrait contribuer à pallier les pénuries de main-d'œuvre tout en améliorant la situation des travailleurs eux-mêmes.

1 Tourism Economics, *The Value of Travel and Tourism in Canada*.
2 Bergevin-Chammah, « Perspective pour l'économie du tourisme au Canada en 2025 ».
3 Convery et coll., *Analyse des défis liés au marché du travail au Canada, quatrième trimestre de 2024*.
4 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. *Plan des niveaux d'immigration 2026-2028*.
5 Zhong et coll., *Travailleurs étrangers temporaires exerçant des professions peu spécialisées dans l'industrie des services d'hébergement et de restauration*; Hirschkorn et Ibrahim, *International Workers and Immigration in Tourism*.
6 Mahboubi et Zhang, « Empty Seats »; Mūrage et Smith, « Multifaceted precarity ».

Cet exposé des enjeux vise à présenter des solutions ciblées qui favorisent le développement des talents et l'utilisation des compétences des immigrants dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration. En nous appuyant sur les données de l'Enquête sur la population active de 2022 à 2024, nous avons examiné dans quelle mesure les compétences des immigrants sont mises à profit dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration. Nous avons également interrogé cinq employeurs du secteur de la construction et vingt fournisseurs de services d'aide à l'emploi et à l'établissement afin de mieux comprendre les obstacles à l'intégration auxquels les immigrants sont confrontés et de déterminer comment y remédier.

Élément d'une série

Cet exposé des enjeux fait partie d'une série de trois exposés consacrés à l'utilisation des compétences des immigrants dans les secteurs de la santé, de la construction, et de l'hébergement et des services de restauration. Pour une analyse intersectorielle de l'utilisation des compétences des immigrants, veuillez consulter notre publication complémentaire intitulée « De nouveaux arrivants qui changent la donne : tableau de bord sur l'utilisation des compétences des immigrants ». Pour obtenir des renseignements sur les obstacles propres aux secteurs de la construction ainsi que de la santé, consultez nos exposés des enjeux sur ces secteurs.

Comment nous avons évalué la sous-utilisation des compétences

La sous-utilisation des compétences revêt deux formes : l'inadéquation en matière de compétences et le gaspillage de compétences.

On parle d'*inadéquation en matière de compétences* lorsqu'une personne occupe un emploi exigeant un niveau de qualification inférieur au sien, par exemple un infirmier ou un professionnel de la gestion hôtelière travaillant comme barman. Nous avons mesuré cet indicateur en calculant la proportion de travailleurs qui sont surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupent.

On parle de *gaspillage de compétences* lorsqu'une personne ne peut pas trouver d'emploi, occupe un emploi précaire ou travaille moins d'heures qu'elle ne le souhaiterait. Pour cet indicateur, nous avons calculé la proportion des personnes en âge de travailler qui étaient au chômage, qui occupaient un emploi temporaire ou qui étaient en situation de temps partiel non choisi.

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter la méthodologie à l'Annexe A.

Tendances en matière d'utilisation des compétences dans le secteur canadien de l'hébergement et des services de restauration

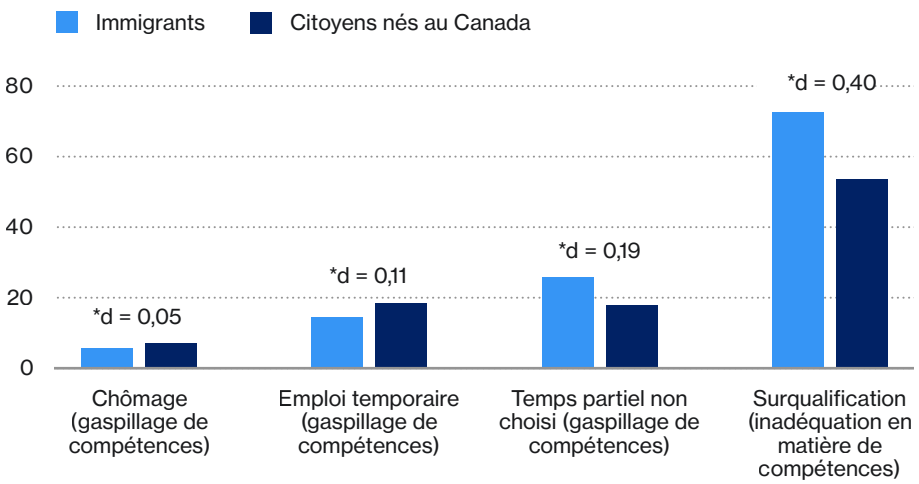
En 2024, la principale cause de sous-utilisation des compétences des immigrants dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration était la surqualification, ou l'*inadéquation en matière de compétences* (voir le Graphique 1). Les travailleurs nés au Canada ont également été confrontés à ces problèmes, mais dans une moindre mesure. Si on compare les taux présentés dans le Graphique 1, on voit que les immigrants étaient 1,4 fois plus susceptibles d'être surqualifiés pour leur emploi. Par contre, les deux groupes affichaient des taux similaires de chômage, d'emploi temporaire et d'emploi à temps partiel non choisi[7].

Inadéquation en matière de compétences

La surqualification est répandue dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration

En 2024, la surqualification était répandue dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration, touchant la majorité des travailleurs, à presque tous les niveaux de scolarité (voir le Graphique 2).

Graphique 1
En 2024, la surqualification constituait le principal enjeu relatif à l'utilisation des compétences des immigrants dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration
(pourcentage de sous-utilisation des compétences)

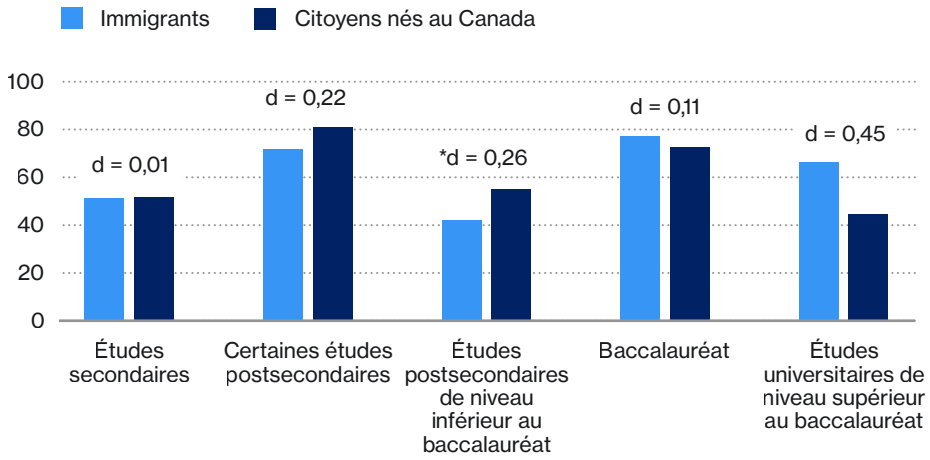


Remarque : le d de Cohen est un indicateur qui mesure l'ampleur de l'écart entre deux proportions. Les valeurs inférieures à 0,20 correspondent à un écart négligeable. Les valeurs comprises entre 0,20 et 0,49 correspondent à un faible écart. Tous les écarts sont statistiquement significatifs (*). Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter la méthodologie.
Sources : Statistique Canada; Signal49 Recherche.

7 Ces écarts entre les immigrants et les citoyens nés au Canada étaient statistiquement significatifs, mais leur ampleur variait. Nous avons observé un écart faible en matière de surqualification (d = 0,40) et des écarts négligeables en matière de chômage (d = 0,05), d'emploi temporaire (d = 0,11), et d'emploi à temps partiel non choisi (d = 0,19) (veuillez consulter l'Annexe A pour connaître notre méthodologie).

Si on compare les immigrants aux citoyens nés au Canada, le seul écart statistiquement significatif concerne les personnes ayant effectué des études postsecondaires de niveau inférieur au baccalauréat. Les citoyens nés au Canada étaient 1,3 fois plus susceptibles d'être surqualifiés que les immigrants (voir le Graphique 2). Les immigrants titulaires d'un diplôme supérieur au baccalauréat étaient 1,5 fois plus susceptibles d'être surqualifiés pour leur emploi que leurs homologues nés au Canada. Ce léger écart aurait pu atteindre un niveau statistiquement significatif avec un échantillon plus large (voir notre méthodologie à l'Annexe A pour plus de détails).

Graphique 2
En 2024, les citoyens nés au Canada ayant effectué des études postsecondaires de niveau inférieur au baccalauréat étaient plus susceptibles d'être surqualifiés que leurs homologues immigrants
(pourcentage de personnes surqualifiées)



Remarque : le d de Cohen est un indicateur qui mesure l'ampleur de l'écart entre deux proportions. Les valeurs inférieures à 0,20 correspondent à un écart négligeable. Les valeurs comprises entre 0,20 et 0,49 correspondent à un faible écart. Les écarts statistiquement significatifs sont indiqués par un astérisque (*). Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter la méthodologie.
Sources : Statistique Canada; Signal49 Recherche.

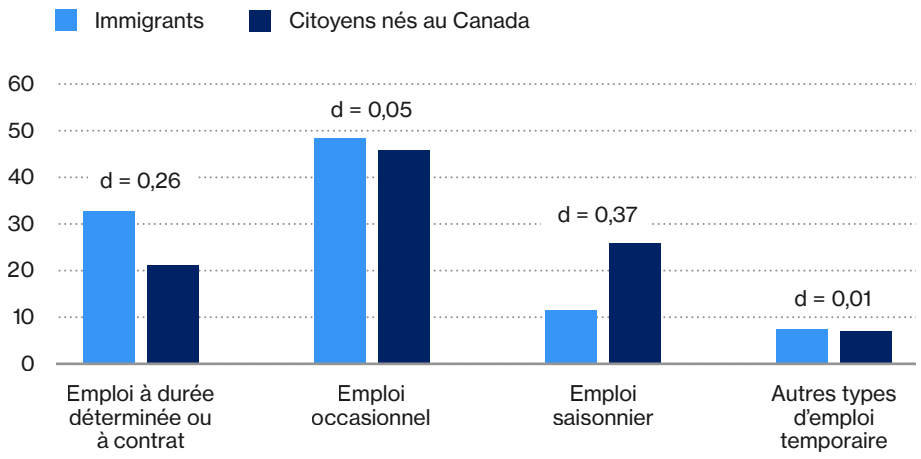
Gaspillage de compétences

Les emplois occasionnels prédominent parmi les types d'emploi temporaire

En 2024, les immigrants et les citoyens nés au Canada affichaient des taux similaires d'emploi temporaire dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (voir le Graphique 1). En ventilant ces données par type d'emploi, nous avons constaté que les emplois occasionnels constituaient la forme d'emploi temporaire la plus courante pour les deux groupes (voir le Graphique 3).

Il n'y avait pas d'écart statistiquement significatif entre les travailleurs immigrants et ceux nés au Canada dans les groupes d'emploi temporaire (voir le Graphique 3). Les deux groupes présentaient des écarts sur les plans de l'emploi à durée déterminée et à contrat, et l'emploi saisonnier. Les immigrants étaient 1,6 fois plus susceptibles d'occuper un emploi à durée déterminée ou à contrat, tandis que les citoyens nés au Canada étaient 2,2 fois plus susceptibles d'avoir un emploi saisonnier. Ces légers écarts auraient pu atteindre un niveau statistiquement significatif avec un échantillon plus large (voir notre méthodologie à l'Annexe A pour plus de détails).

Graphique 3
En 2024, les emplois occasionnels constituaient les postes temporaires les plus fréquents occupés par les immigrants et les citoyens nés au Canada dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration
(pourcentage de personnes occupant un emploi temporaire)



Remarque : le d de Cohen est un indicateur qui mesure l'ampleur de l'écart entre deux proportions. Les valeurs inférieures à 0,20 correspondent à un écart négligeable. Les valeurs comprises entre 0,20 et 0,49 correspondent à un faible écart. Aucun de ces écarts n'était statistiquement significatif. Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter la méthodologie.
Sources : Statistique Canada; Signal49 Recherche.

Examen des obstacles à l'utilisation des compétences des immigrants

Obstacles à l'utilisation des compétences des immigrants

Au cours d'entretiens menés auprès d'employeurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration et de fournisseurs de services d'aide à l'emploi et à l'établissement, nous avons pris connaissance de trois obstacles à l'utilisation des compétences des immigrants dans ce secteur. Ce sont :

- le décalage entre les pénuries de main-d'œuvre et les besoins en compétences, d'une part, et les critères de sélection des immigrants ainsi que les voies d'accès à la résidence permanente, d'autre part
- l'interaction entre le sous-emploi des travailleurs et la rétention du personnel
- les lacunes importantes en matière de maîtrise des langues et de communication éclipsant les compétences techniques des travailleurs immigrants

Les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration se heurtent à la politique de sélection des immigrants du Canada

Depuis 2015, les étudiants étrangers constituent la principale source de main-d'œuvre étrangère dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration[8]. Les plafonds applicables aux permis d'études, qui ont été introduits pour la première fois en janvier 2024[9] (d'autres sont également prévus d'ici 2028[10]), ont déjà eu une incidence sur l'offre de main-d'œuvre dans le secteur. En plus de ce problème d'offre, le gouvernement fédéral a supprimé, en mai 2024, l'admissibilité au permis de travail postdiplôme (PTPD) pour les étudiants inscrits à des programmes collégiaux dispensés dans le cadre d'un accord public-privé[11]. Ce changement a eu des répercussions sur de nombreux programmes dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration[12]. Un spécialiste de la formation et de l'emploi dans le secteur du tourisme au Manitoba a indiqué que les établissements ont déjà commencé à réduire ces programmes en conséquence.

« Certaines écoles hôtelières, depuis les changements intervenus l'année dernière [2024], n'ont pas assez d'étudiants pour assurer le bon déroulement de leurs programmes. Nous ne recruterons donc pas dans ces établissements cette année, car ils ne proposent plus ces programmes. Cela signifie qu'il y a moins d'étudiants à embaucher, moins d'étudiants de cycle supérieur. »

Employeur dans le secteur de l'hébergement, Colombie-Britannique

8 Zhong et coll., *Travailleurs étrangers temporaires exerçant des professions peu spécialisées dans l'industrie des services d'hébergement et de restauration.*
9 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Le Canada stabilisera la croissance et réduira à environ 360 000 le nombre de permis d'études délivrés aux étudiants étrangers pour 2024 ».
10 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Renseignements supplémentaires relatifs au Plan des niveaux d'immigration 2026-2028 ».
11 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Mise à jour concernant les programmes de partenariat entre les collèges publics et privés pour les étudiants étrangers ».
12 ICEF Monitor, « Canadian immigration ministry releases list of college programmes eligible for post-study work permits »; Hurley, « Canada's international student cap has devastated these college programs ».

Catégories « Formation, éducation, expérience et responsabilités » (FÉER) au Canada

Le système d'immigration canadien utilise la Classification nationale des professions (CNP) pour classer les emplois en fonction de la formation, de l'éducation, de l'expérience et des responsabilités (FÉER) qu'ils exigent[13]. Il existe six catégories FÉER. Plus le chiffre est bas, plus le poste et ses exigences sont complexes : les cadres, par exemple, sont classés dans la catégorie FÉER 0, tandis que les postes exigeant un diplôme universitaire relèvent de la catégorie FÉER 1[14]. Les postes de catégorie FÉER 5 ne nécessitent aucune formation officielle, tandis que les postes de catégorie FÉER 4 exigent un diplôme d'études secondaires et une certaine formation en cours d'emploi[15].

13 Statistique Canada, « Introduction à la Classification nationale des professions (CNP) 2021 version 1.0 ».
14 Statistique Canada, « Introduction à la Classification nationale des professions (CNP) 2021 version 1.0 ».
15 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Trouver la classification nationale des professions (CNP) ».

Selon Statistique Canada, c'est dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration qu'on comptait le plus grand nombre d'entreprises (28 %) prévoyant des pénuries de main-d'œuvre au quatrième trimestre de 2024[16]. Les pénuries sont concentrées dans les postes de catégories FÉER 3 à 5, qui correspondent à des postes essentiels pour les entreprises du secteur de l'hébergement et des services de restauration, tels que les cuisiniers, les serveurs aux comptoirs de services alimentaires, les aides de cuisine, le personnel d'entretien et les agents de réception[17]. Le système de classification par points pour le programme Entrée express n'est pas conçu pour remédier à ces pénuries, car les niveaux de scolarité moins élevés donnent droit à moins de points (voir l'encadré sur les catégories FÉER du Canada pour plus de détails)[18].

Les employeurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration avec lesquels nous nous sommes entretenus craignent que la limitation du nombre d'étudiants étrangers n'aggrave ces pénuries de main-d'œuvre, un sentiment partagé par l'ensemble du secteur du voyage et du tourisme[19].

« Les postes dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration [...] ne sont pas classés très haut dans le système de la CNP, à l'exception des cuisiniers, des superviseurs et des cadres. Mais les agents de réception, les femmes de chambre, ce sont tous des postes de catégories FÉER 4 et 5... Nous avons d'excellents candidats qui... pouvaient auparavant faire partie d'un programme menant à la résidence permanente. [À l'heure actuelle], il leur manque 20 ou 30 points pour décrocher ces invitations. Le programme des candidats de la Colombie-Britannique a, essentiellement, été réduit de moitié... [les places disponibles] ne sont pas destinées aux [travailleurs] des catégories FÉER 4 et 5. Ainsi, les personnes qui avaient auparavant de très bonnes chances, après avoir obtenu un permis de travail de deux ans, de pouvoir rester et éventuellement entamer une procédure d'obtention de la résidence permanente à ce stade-là... ce n'est plus le cas. »

Employeur dans le secteur de l'hébergement, Colombie-Britannique

Ce constat est corroboré par une étude de Statistique Canada réalisée en 2024, qui a révélé que les travailleurs étrangers temporaires occupant des postes peu qualifiés dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration ont moins de chances de faire la transition vers la résidence permanente que ceux occupant des postes plus qualifiés dans ce même secteur[20].

16 Convery et coll., *Analyse des défis liés au marché du travail au Canada, quatrième trimestre de 2024*.
17 Duhatschek, « From fast food to construction, employers turn more and more to temporary foreign workers »; Hirschkorn et Ibrahim, *International Workers and Immigration in Tourism*.
18 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Critères du Système de classement global (SCG) ».
19 RH Tourisme Canada, « International Talent in Canadian Tourism »; Hurley, « Canada's international student cap has devastated these college programs ».
20 Zhong et coll., *Travailleurs étrangers temporaires exerçant des professions peu spécialisées dans l'industrie des services d'hébergement et de restauration*.

Des points de vue divergents sur l'utilisation des compétences et les parcours professionnels

De nombreux nouveaux arrivants, bien qu'ils soient titulaires de diplômes supérieurs et possèdent une expérience professionnelle, se retrouvent à occuper des postes subalternes qui ne correspondent pas à leurs qualifications[21]. Les personnes interrogées, tous secteurs confondus, ont maintes fois cité des exemples d'immigrants hautement qualifiés travaillant au comptoir de chaînes de restauration ou comme chauffeurs de taxi ou de service de voiturage, des postes qui exigent bien moins de formation que celle dont ils disposent.

« Je vois beaucoup d'immigrants qui arrivent avec un diplôme en gestion touristique, et c'est triste de constater qu'ils sont embauchés [par les employeurs du secteur hôtelier] à titre de... de simples employés... Si vous avez un diplôme en gestion touristique et que l'employeur vous affecte ensuite à un poste de caissier, c'est un peu frustrant. »

Accompagnateur en emploi, Manitoba

Les employeurs que nous avons interrogés ont présenté un point de vue différent. Certains considèrent le secteur de l'hébergement et des services de restauration comme un tremplin précieux, un secteur qui peut aider les nouveaux arrivants à acquérir une expérience professionnelle au Canada et à développer leurs compétences.

« Je ne suis pas d'accord avec ceux qui disent que le secteur de l'hébergement et des services de restauration... ne tire pas pleinement parti des talents et des compétences des gens. Et je dirais que c'est un peu injuste dans la mesure où, en réalité, nous contribuons en quelque sorte à développer leurs compétences et leurs talents, puis nous les aidons à les mettre de l'avant, pour qu'ils puissent ensuite saisir d'autres occasions. Et nous disons que nous serions ravis de pouvoir nous associer aux bons partenaires pour accompagner les personnes dans un parcours de quelques années et les aider à se construire une carrière. »

Employeur du secteur de l'hébergement, Nouvelle-Écosse

21 Mahboubi et Zhang, « Empty Seats ».

D'autres ont souligné que le fait de connaître les compétences transférables des employés permettait de retenir les talents. Un employeur du secteur des services de restauration en Colombie-Britannique a donné l'exemple d'un cuisinier qu'il avait embauché avant de se rendre compte que ses points forts résidaient davantage dans la comptabilité : « Il suffit d'instaurer un dialogue ouvert… [et] de muter la personne vers le service où elle excelle. Tout est une question d'utilisation des compétences, et, au final, tout repose sur la communication. »

Compétences techniques négligées en raison d'un faible niveau de maîtrise des langues officielles

Le Hospitality Workers Training Centre a indiqué que, de 2018 à 2021, les compétences en communication et la maîtrise de l'anglais étaient les compétences non techniques les plus recherchées par les employeurs chez les travailleurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration[22].

En effet, les participants ont indiqué qu'un faible niveau de compétences en langues officielles constituait un obstacle courant à l'emploi. Même les immigrants possédant des compétences techniques pertinentes se retrouvent souvent affectés à des postes de débutants en raison de difficultés linguistiques :

> **« Ils ont peut-être une maîtrise obtenue n'importe où et une solide expérience pratique, mais [si] leur niveau de langue est faible, nous les placerions tout de même à un poste de débutant afin qu'ils puissent développer leurs compétences linguistiques jusqu'à ce qu'elles correspondent parfaitement au profil recherché. »**
>
> **Employeur dans le secteur de l'hébergement**, Alberta

Tous les postes dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration n'exigent pas le même niveau de maîtrise de la langue. Les postes en contact avec la clientèle exigent de solides compétences en communication aux fins d'interactions efficaces avec les clients, tandis que les fonctions en coulisses — telles que celles liées à la préparation des repas ou au nettoyage — requièrent une bonne maîtrise des protocoles de santé et de sécurité. Pourtant, de nombreux postes en coulisses exigent davantage de compétences techniques que de maîtrise linguistique.

Le problème, c'est que les employeurs ont parfois du mal à distinguer les compétences techniques des compétences linguistiques. Un employeur du secteur de l'hébergement en Nouvelle-Écosse a expliqué que le niveau de maîtrise de la langue est souvent le premier critère utilisé par les employeurs pour évaluer les compétences d'un candidat. Mais cet employeur a remis en question cette approche : comment peut-on se baser sur la maîtrise d'une langue pour évaluer les connaissances et les compétences?

Certains employeurs renforcent leurs méthodes d'évaluation en intégrant des démonstrations de compétences pratiques dans leurs processus de recrutement, en particulier pour les postes techniques. Cela leur permet d'évaluer des compétences pour des tâches telles que les techniques culinaires, la manipulation des aliments et le souci du détail au moyen d'évaluations pratiques plutôt que par la communication verbale. Un spécialiste de l'emploi en Ontario nous a parlé d'un hôtel local qui a traduit ses programmes d'intégration en ligne dans différentes langues, permettant ainsi aux employés ayant une maîtrise limitée des langues officielles de s'adapter plus facilement à leurs fonctions.

22 Boudreau et coll., *Soft Skills in Ontario's Post-Pandemic Hospitality and Food Services Sector.*

Informations exploitables

Les responsables des politiques et les employeurs qui souhaitent tirer parti des compétences des immigrants dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration peuvent envisager les recommandations suivantes.

Employeurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration, associations sectorielles, fournisseurs de services et gouvernement

Élaborer des plans conjoints en matière de main-d'œuvre afin de répondre aux besoins du marché du travail régional.
Pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre, il faut la participation de multiples parties prenantes. Les employeurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration et les associations sectorielles disposent d'informations en temps réel sur les besoins en personnel et en compétences. Les fournisseurs de services comprennent le parcours des immigrants et peuvent contribuer à combler les lacunes en matière d'aide à l'emploi. Les gouvernements fédéral et provinciaux peuvent orienter leurs budgets et définir les priorités des programmes en fonction des besoins régionaux urgents.

Les gouvernements provinciaux, par exemple, peuvent concevoir des volets du programme des candidats des provinces afin de répondre aux pénuries émergentes. Le programme d'immigration « Alberta Advantage » le fait déjà par le biais de son volet « Tourisme et hébergement », qui cible les compétences et les professions recherchées (y compris les postes de catégories FÉER 4 et 5)[23]. Les employeurs, les associations sectorielles et les fournisseurs de services peuvent soutenir ces efforts en cartographiant les parcours professionnels dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration et en identifiant les besoins en matière de développement des compétences[24].

Employeurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration et fournisseurs de services

Tirer parti des compétences transférables et de la diversité linguistique du personnel du secteur de l'hébergement et des services de restauration en proposant des formations sur mesure et des perspectives de carrière.

Les employeurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration peuvent tirer parti de la diversité des compétences des travailleurs immigrants en offrant à leurs employés des occasions de discuter de leur plan de carrière, de la mobilité ascendante et de leurs compétences linguistiques. Dès la phase d'intégration, former les employés de manière inclusive, par exemple en leur proposant des démonstrations pratiques des compétences et des procédures de sécurité, ainsi que des supports de formation multilingues, leur permet d'acquérir très tôt des compétences et des aptitudes plus pointues. Cette approche permet aux employeurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration de tirer pleinement parti de leur main-d'œuvre immigrante, d'améliorer la qualité du service et de réduire le taux de roulement élevé attribuable au sous-emploi.

Se préparer aux répercussions des changements apportés à la politique d'immigration en renforçant le recrutement et l'intégration professionnelle des travailleurs canadiens et des nouveaux arrivants déjà présents dans le pays.

À mesure que les niveaux d'immigration vont baisser, les employeurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration devront compter moins sur les travailleurs étrangers temporaires et les étudiants étrangers. Pour s'orienter vers des bassins de main-d'œuvre plus durables, les employeurs peuvent attirer les travailleurs canadiens et les immigrants qui vivent déjà au Canada en leur proposant des horaires plus flexibles, des salaires plus élevés ou une aide au logement[25]. La mise en place de programmes de recommandation par les employés et la collaboration avec des fournisseurs de services d'aide à l'établissement peuvent également contribuer à mettre en adéquation les candidats potentiels avec des emplois convenables[26].

23 Gouvernement de l'Alberta, « Tourism and Hospitality Stream – Eligibility ».
24 Boudreau et coll., *Soft Skills in Ontario's Post-Pandemic Hospitality and Food Services Sector.*
25 Hôtels Canada, « Workforce Shortages Cap the Industry's Growth Potential. Workforce Shortages Cap the Industry's Growth Potential »; Charles, « Navigating immigration changes ».
26 Hirschkorn et Ibrahim, *International Workers and Immigration in Tourism.*

Annexe A

Méthodologie

À propos de la recherche

Nous avons mené cette recherche afin de mieux comprendre dans quelle mesure les compétences des immigrants sont utilisées dans trois secteurs en forte demande : la santé, la construction, et l'hébergement et les services de restauration. Nous avons utilisé une combinaison de méthodes quantitatives et qualitatives pour examiner trois questions de recherche dans chacun de ces secteurs :

1. Dans quelle mesure les immigrants sont-ils confrontés à une sous-utilisation de leurs compétences par rapport aux citoyens nés au Canada?
2. Quels sont les obstacles qui empêchent les employeurs d'utiliser les compétences des immigrants?
3. Comment les municipalités, les employeurs et les organismes d'aide à l'établissement peuvent-ils mieux utiliser les compétences des immigrants?

Revue de la littérature

La première phase de cette recherche a consisté en une revue de la littérature aux fins de la définition du protocole de l'étude quantitative et de l'établissement des questions qualitatives des entretiens. Pour être prises en compte dans notre analyse, les publications devaient dater de 2015 ou après et être reliées à l'emploi des immigrants et à l'utilisation de leurs compétences sur le marché du travail canadien.

Nous avons recensé et examiné 14 publications, issues de revues universitaires, d'instituts de recherche et de Statistique Canada, qui offraient un aperçu général des définitions et des implications de l'utilisation des compétences, de l'emploi et des services d'établissement des immigrants, ainsi que des obstacles à l'intégration sur le marché du travail des travailleurs immigrants.

Nous avons également consulté des sources spécialisées dans chaque secteur afin de mieux cerner les défis qui y sont présents et l'ampleur de la pénurie de main-d'œuvre. Nous avons trouvé quatre publications sur la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la construction, rédigées par Signal49 Recherche, des agences de presse et une association sectorielle. En ce qui concerne le secteur de la santé, nous avons consulté un communiqué de presse d'Emploi et Développement social Canada qui fournissait une estimation des pénuries de main-d'œuvre. Au moment de la revue de la littérature, nous n'avons trouvé aucune étude propre au secteur de l'hébergement et des services de restauration prévoyant des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur.

Au cours du projet, nous avons identifié et consulté d'autres sources, étant donné que la revue de la littérature initiale n'avait pas pour but d'être exhaustive.

Analyse des données quantitatives

Données

Pour la partie quantitative de cette étude, nous avons utilisé des totalisations personnalisées tirées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada[1]. Notre analyse a porté sur les années d'enquête 2022 à 2024 et a couvert les 38 subdivisions de recensement pour lesquelles des données pertinentes étaient disponibles. *Subdivision de recensement* est le terme générique désignant les municipalités ou les territoires considérés comme des équivalents municipaux à des fins statistiques[2].

Les cinq tableaux suivants ont été demandés à Statistique Canada :

1. Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, le degré de qualification, certains secteurs d'activité et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2022, au Canada, dans les provinces et territoires et certaines subdivisions de recensement, moyenne annuelle (en milliers de personnes)
2. Personnes occupant un emploi, selon la permanence de l'emploi, le statut d'immigrant, certains secteurs d'activité, SCIAN 2022 et le type de travail, au Canada, dans les provinces, les territoires et certaines subdivisions de recensement, moyenne annuelle (en milliers de personnes)

1 Statistique Canada, « Guide de l'Enquête sur la population active ».
2 Statistique Canada, « Dictionnaire, Recensement de la population, 2021 – Subdivision de recensement (SDR) ».

3. Personnes occupant un emploi à temps partiel selon la principale raison de leur emploi à temps partiel à titre d'emploi principal, le statut d'immigrant, certains secteurs d'activité et SCIAN 2022, au Canada, dans les provinces, les territoires et certaines subdivisions de recensement, moyenne annuelle (en milliers de personnes)
4. Personnes hors de la population active en raison de l'absence de recherche d'emploi, statut d'immigrant, certains secteurs d'activité et SCIAN 2022, au Canada, dans les provinces, les territoires et certaines subdivisions de recensement, moyenne annuelle (en milliers de personnes)
5. Population active par catégorie FÉER, Classification nationale des professions (CNP) 2021, degré de qualification, statut d'immigrant, certains secteurs d'activité et SCIAN 2022, au Canada, dans les provinces, les territoires et certaines subdivisions de recensement, moyenne annuelle (en milliers de personnes)

Notre analyse s'est concentrée sur les personnes en âge de travailler (15 à 64 ans) qui étaient des citoyens nés au Canada, des résidents permanents ou des citoyens naturalisés. Nous avons exclu les résidents temporaires, car l'Enquête sur la population active ne distingue pas les travailleurs étrangers temporaires des étudiants étrangers. Ces groupes sont trop différents les uns des autres pour permettre de tirer des conclusions valables lorsqu'ils sont considérés comme une seule et même catégorie. De plus, tous les indicateurs de sous-utilisation que nous avons utilisés ne reflètent pas nécessairement l'expérience des travailleurs étrangers temporaires sur le marché du travail. Beaucoup de ces personnes ne peuvent entrer au Canada qu'avec une offre d'emploi à temps plein, qui sera probablement d'une durée limitée compte tenu de la nature des permis de travail.

Indicateurs d'utilisation des compétences

Nous avons évalué deux aspects de l'utilisation des compétences, séparément pour les immigrants et les citoyens nés au Canada : l'inadéquation en matière de compétences (un indicateur) et le gaspillage de compétences (trois indicateurs).

Nous avons utilisé tous les indicateurs de sous-utilisation des compétences disponibles issus de l'Enquête sur la population active, à l'exception du *découragement des travailleurs*, qui est une autre forme de gaspillage de compétences. Cela concerne les personnes qui souhaitent travailler, mais qui ne cherchent pas d'emploi, car elles sont découragées par la réalité ou leur perception du marché du travail[3]. Nous avons écarté cet indicateur, car Statistique Canada avait signalé qu'une grande partie de ses données n'étaient pas fiables.

Inadéquation en matière de compétences : surqualification
La surqualification désigne la proportion de travailleurs dont l'emploi principal exige un degré de qualification inférieur à celui qu'ils possèdent.

Nous avons mesuré la surqualification en comparant le niveau de scolarité le plus élevé d'une personne (à l'étranger ou au Canada) à la classification FÉER (formation, éducation, expérience et responsabilités) de son emploi[4]. Par exemple, un titulaire d'un baccalauréat occupant un poste qui ne nécessite qu'un diplôme d'études secondaires serait considéré comme surqualifié pour son emploi.

Le taux de surqualification correspond au nombre de travailleurs surqualifiés exprimé en pourcentage de l'ensemble des personnes employées dans le secteur.

Gaspillage de compétences : chômage
Une personne est considérée comme étant au chômage si elle est sans emploi au cours d'une semaine de référence de l'Enquête sur la population active donnée, si elle a cherché du travail activement au cours des quatre semaines précédentes, et si elle est disponible pour travailler pendant cette période[5]. Les personnes mises à pied et celles qui doivent commencer un nouvel emploi dans les quatre semaines suivantes sont comprises dans ce groupe.

Le taux de chômage n'a été calculé que pour les personnes ayant travaillé dans le secteur à un moment donné au Canada, qu'elles aient eu le statut de résident temporaire ou permanent. Il s'agit du nombre de chômeurs qui travaillaient auparavant dans le secteur en pourcentage de l'ensemble de la population active du secteur (salariés et chômeurs confondus).

Gaspillage de compétences : emploi temporaire
Un emploi temporaire a une date de fin prédéterminée ou prendra fin une fois qu'un projet donné sera achevé[6]. Cela comprend les emplois saisonniers, les emplois à durée déterminée ou à contrat (y compris ceux proposés par des agences), les emplois occasionnels et d'autres formes d'emploi temporaire.

Les emplois saisonniers ont des horaires fixes et une date de fin prédéterminée, mais ils reviennent chaque année. Les emplois à durée déterminée et à contrat prévoient des horaires précis et une date de fin prédéterminée. Les emplois occasionnels ne sont pas soumis à des horaires fixes ni à des périodes de travail déterminées. Les autres formes d'emploi temporaire comprennent des postes qui ne relèvent pas de ces catégories, mais qui sont de nature similaire.

Le taux d'emploi temporaire correspond au nombre de travailleurs temporaires du secteur exprimé en pourcentage de l'ensemble des personnes employées dans ce secteur.

3 Banerjee et coll., « Use it or lose it ».
4 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Trouver la classification nationale des professions (CNP) ».
5 Statistique Canada, « Guide de l'Enquête sur la population active ».
6 Statistique Canada, « Guide de l'Enquête sur la population active ».

Gaspillage de compétences : emploi à temps partiel non choisi
Les travailleurs en situation de travail à temps partiel non choisi sont des personnes qui travaillent moins de trente heures par semaine en raison d'une conjoncture défavorable ou parce qu'elles n'ont pas pu trouver d'emploi à temps plein (cela inclut à la fois les personnes qui ont cherché activement un emploi à temps plein au cours des quatre dernières semaines et celles qui ne l'ont pas fait)[7]. Par contre, les travailleurs à temps partiel par choix ont d'autres raisons pour justifier la réduction de leurs heures de travail, même si celles-ci peuvent inclure des contraintes qui ne sont pas réellement leur choix, comme la garde d'enfants, la poursuite d'études ou la gestion d'une maladie.

Le taux d'emploi à temps partiel non choisi n'a été calculé que pour les travailleurs pour qui un emploi à temps partiel était leur emploi principal dans le secteur. Il correspond au nombre de travailleurs en situation de temps partiel non choisi exprimé en pourcentage de l'ensemble des travailleurs à temps partiel.

Analyse des données

Utilisation des compétences des immigrants et des citoyens nés au Canada
Afin de déterminer si la sous-utilisation des compétences touche beaucoup plus les immigrants que les citoyens nés au Canada, nous avons utilisé des tests z à deux proportions. Les écarts statistiquement significatifs sont indiqués par un astérisque (*). Cette mention signifie qu'il y a moins de 5 % de chances que cet écart entre les groupes soit attribuable au hasard.

Le nombre de personnes prises en compte dans une analyse peut avoir une incidence sur la signification statistique[8]. Si l'échantillon est trop petit, un écart significatif peut passer inaperçu. Si l'échantillon est suffisamment gros, des écarts négligeables peuvent s'avérer statistiquement significatifs.

Si les estimations de l'Enquête sur la population active sont représentatives à des échelles géographiques détaillées, ce n'est pas le cas au sein de chaque cellule d'analyse. Lorsqu'on limite les analyses à des secteurs particuliers et qu'on effectue une ventilation supplémentaire en fonction du statut d'immigrant, la taille des cellules (c'est-à-dire la taille de l'échantillon utilisé dans les tests z) peut devenir petite. La mise en place d'indicateurs de l'utilisation des compétences au sein de chaque secteur peut réduire davantage le nombre de cas disponibles et accroître la variabilité de l'échantillonnage.

Nous présentons donc le *d* de Cohen parallèlement aux résultats des tests de signification. Le *d* de Cohen est un indicateur qui mesure l'ampleur de l'écart entre deux proportions[9]. Les valeurs de 0,20, 0,50 et 0,80 correspondent à un écart faible, moyen et important, respectivement. Les valeurs inférieures à 0,20 correspondent à un écart négligeable.

Analyse des données qualitatives

Nous avons sondé 36 personnes dans le cadre de la partie qualitative de cette étude. Il s'agissait de :

- 20 fournisseurs de services d'aide à l'emploi et à l'établissement
- 16 employeurs (cinq dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration, cinq dans le secteur de la construction, six dans le secteur de la santé)

Entretiens

La confidentialité a été garantie à tous les participants. Nous avons élaboré un guide d'entretien en nous appuyant sur la littérature examinée et en collaboration avec le comité consultatif de recherche (les membres sont indiqués dans la section Remerciements). Afin de répondre aux questions de recherche, le guide d'entretien visait à clarifier les points suivants :

- Les difficultés liées au recrutement d'immigrants pour combler des pénuries de compétences précises ou pour occuper certains postes
- Les obstacles à une utilisation efficace des compétences des immigrants (avec des questions complémentaires visant à identifier les obstacles dans chaque secteur)
- Les motivations de l'amélioration de l'utilisation des compétences des immigrants (par exemple, contribution économique des immigrants, diversité de la main-d'œuvre, rétention des talents)
- Les programmes et pratiques mis en place dans le but d'améliorer l'utilisation des compétences des immigrants
- Des exemples de réussite en matière d'utilisation efficace des compétences des immigrants
- La collaboration avec les parties prenantes afin d'améliorer l'utilisation des compétences des immigrants (par exemple, les gouvernements, les employeurs, les associations sectorielles, les organisations communautaires)
- Les possibilités d'améliorer l'utilisation des compétences des immigrants de manière générale et dans les trois secteurs étudiés

Pour être considérés comme fournisseurs de services d'aide à l'emploi ou d'aide à l'établissement, les participants devaient être à l'emploi d'un organisme au service des immigrants qui gère des programmes d'aide à l'emploi et des services de conseil, ou qui propose des services d'aide à l'établissement comprenant un volet emploi. Les employeurs devaient occuper un poste de professionnel dans le domaine des ressources humaines, de la gestion du recrutement ou de la formation ou du développement au sein d'une organisation relevant de l'un des trois secteurs.

7 Statistique Canada.
8 Sullivan et Feinn, « Using Effect Size – or Why the P Value Is Not Enough ».
9 Lee, « Alternatives to P value: confidence interval and effect size ».

Nous avons recruté des participants à la fois de manière indirecte et directe. Le recrutement indirect a consisté à demander aux parties prenantes pertinentes de diffuser notre lettre d'invitation à participer à l'étude. Ces parties prenantes comprenaient des membres de nos centres de recherche, de nos conseils et de notre comité consultatif de recherche, ainsi que d'associations sectorielles et de conseils pour l'emploi des immigrants. Le recrutement direct a consisté à identifier des participants potentiels et à leur envoyer un courriel. Cette stratégie a été réservée aux employeurs, car nous avons dépassé nos objectifs en matière de participation des fournisseurs de services d'aide à l'emploi et à l'établissement grâce à l'approche indirecte.

Nous avons mené nos entretiens via Microsoft Teams entre le 7 juillet et le 20 novembre 2025. Les participants vivaient et travaillaient dans toutes les provinces et tous les territoires, à l'exception du Québec et du Nunavut.

Les entretiens ont été transcrits par ScribeWire, un service de transcription externe. Les entretiens ont duré entre 28 et 66 minutes, pour un total de 26,3 heures. Cela a donné lieu à 430 pages de transcriptions, totalisant 224 843 mots.

Nous avons analysé les transcriptions des entretiens à l'aide du logiciel NVivo. Conformément à l'approche de la théorie ancrée dans des données empiriques, nous avons laissé les codes émerger des données au moyen d'une analyse exploratoire des entretiens, plutôt que d'utiliser un recueil de codes préétabli[10]. Nous avons évalué la fiabilité inter-codeurs sur des entretiens sélectionnés au hasard dans chaque groupe de participants afin de garantir la cohérence du codage entre les chercheurs. Tous groupes de participants confondus, nous avons obtenu un taux de concordance de 96,3 % dans nos codes.

Les codes ont été comparés et regroupés par thèmes. Les thèmes ont été examinés en fonction de leur fréquence d'apparition et de l'intensité des observations.

Limites

Limites des données quantitatives

Nous n'avons pas pu évaluer toutes les formes de sous-utilisation des compétences. Par exemple, nous n'avons pas pu prendre en compte les immigrants qui ont changé de secteur contre leur gré, ceux qui étaient découragés par leur recherche d'emploi[11], ou ceux qui occupaient un poste inférieur à leur niveau de formation hors études.

Notre analyse ne prend en compte que les immigrants ayant travaillé dans ce secteur à un moment donné au Canada, qu'ils aient eu le statut de résident temporaire ou permanent. Cela sous-estime le taux de chômage.

Chaque mois, l'Enquête sur la population active interroge 56 000 ménages à l'échelle nationale dans le cadre d'un panel tournant de six mois; environ 100 000 personnes sont ainsi interrogées dans tout le Canada. L'Enquête utilise un échantillon probabiliste fondé sur un plan d'échantillonnage à plusieurs degrés et stratifié géographiquement. Bien que l'échantillon soit représentatif à différentes échelles géographiques, l'échantillon d'immigrants et de citoyens nés au Canada diminue lorsqu'on limite notre analyse aux secteurs de la santé, de la construction et de l'hébergement et des services de restauration. Il diminue encore plus lorsqu'on établit les indicateurs d'utilisation des compétences au sein de chacun de ces secteurs.

Limites des données qualitatives

Notre objectif était d'interroger dix employeurs dans chacun des trois secteurs étudiés, mais nous avons dû réduire ce nombre à cinq en raison du faible taux de réponse. Bien que cela réduise la diversité des informations concernant la sous-utilisation des compétences des immigrants, les recoupements observés dans les entretiens avec les employeurs ont permis d'atteindre une saturation suffisante des données.

Compte tenu de la petite taille de l'échantillon, nous ne pouvons pas généraliser les résultats de cette recherche.

10 Charmaz, *Constructing Grounded Theory.*
11 Banerjee et coll., « Use it or lose it ».

Annexe B

Bibliographie

Banerjee, Rupa, Danielle Lamb et Laura Lam. « Use it or lose it: The problem of labour underutilization among immigrant workers in Canada ». *Industrial Relations Journal* 55, nº 5, 2024, p. 378-397. https://doi.org/10.1111/irj.12441

Bergevin-Chammah, Carine. « Perspective pour l'économie du tourisme au Canada en 2025 ». *Blogue BDC*. Banque de développement du Canada, 12 mars 2025. https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/perspective-economie-tourisme-canada-2025

Boudreau, Alyssa, Hannah Rose, Jeff Landine, Ghazal Niknazar et Vanessa Wong. *Soft Skills in Ontario's Post-Pandemic Hospitality and Food Services Sector*. s.l. : Hospitality Workers Training Centre, 2022. https://hwtc.ca/wp-content/uploads/2022/07/HWTC_SoftSkills_Report_8_5x11_v10.pdf

Charles, Peter. « Navigating immigration changes: What BC's hotel industry needs to know for 2026 hiring ». *InnFocus*, automne 2025. https://bcha.com/wp-content/uploads/2025/11/BCHA-InnFocusFall2025_DigitalEdition.pdf

Charmaz, Kathy. *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. London, Sage Publications, 2006.

Convery, Elisha, Shivani Sood et Chris Johnston. *Analyse des défis liés à la main-d'œuvre au Canada, quatrième trimestre de 2024*. Ottawa : Statistique Canada, 12 décembre 2024. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2024017-fra.htm

Duhatschek, Paula. « From fast food to construction, employers turn more and more to temporary foreign workers ». *CBC News*, 24 juin 2024. https://www.cbc.ca/news/canada/calgary/temporary-foreign-workers-1.7240374

Gouvernement de l'Alberta. « Tourism and Hospitality Stream – Eligibility ». Gouvernement de l'Alberta, s.d. https://www.alberta.ca/tourism-and-hospitality-stream-eligibility

Hirschkorn, Daniel et Maha Ibrahim. *International Workers and Immigration in Tourism. Review of Policy Changes and Recommendations*. Ottawa : RH Tourisme Canada, avril 2025. https://tourismhr.ca/wp-content/uploads/2025/08/Tourism-HR-Canada_International_Workers_and_Immigration_in_Tourism_Web.pdf

Hôtels Canada. *Hotel Workforce Shortages. Workforce Shortages Cap the Industry's Growth Potential*. Ottawa : Hôtels Canada, s.d. https://media.hotelassociation.ca/wp-content/uploads/2025/10/25130714/25.-HD_Hotel-Workforce-Shortages-ENG.pdf

Hurley, Janet. « Canada's international student cap has devastated these college programs. You might feel it on your next trip to cottage country ». *The Toronto Star*, 2 septembre 2025. https://www.thestar.com/news/gta/canadas-international-student-cap-has-devastated-these-college-programs-you-might-feel-it-on-your/article_57dfca7d-2d79-4fe7-b6cc-b23ed4d2ec3f.html

ICEF Monitor. « Canadian immigration ministry releases list of college programmes eligible for post-study work permits ». ICEF Monitor, 5 octobre 2024. https://monitor.icef.com/2024/10/canadian-immigration-ministry-releases-list-of-college-programmes-eligible-for-post-study-work-permits/

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. *Plan des niveaux d'immigration 2026-2028*. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, dernière modification le 5 novembre 2025. https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/mandate/corporate-initiatives/levels/supplementary-immigration-levels-2026-2028.html

—. « Le Canada stabilisera la croissance et réduira à environ 360 000 le nombre de permis d'études délivrés aux étudiants étrangers pour 2024 ». Communiqué de presse, 22 janvier 2024. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2024/01/le-canada-stabilisera-la-croissance-et-reduira-denviron-360-000-le-nombre-de-permis-detudes-delivres-aux-etudiants-etrangers-pour-2024.html

—. « Critères du Système de classement global (SCG) ». Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, dernière modification le 21 août 2025. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/verifier-note/criteries-scg.html

—. « Trouver la classification nationale des professions (CNP) ». Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, dernière modification le 27 juin 2025. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/trouver-classification-nationale-professions.html

—. « Renseignements supplémentaires relatifs au Plan des niveaux d'immigration 2026-2028 ». Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, dernière modification le 5 novembre 2025. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/mandat/initiatives-ministerielles/niveaux/renseignements-supplementaires-niveaux-immigration-2026-2028.html

—. « Mise à jour concernant les programmes de partenariat entre les collèges publics et privés pour les étudiants étrangers » Communiqué de presse, 22 mars 2024. https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/avis/mise-a-jour-programmes-partenariat-colleges-public-prives.html

Lee, Dong Kyu. « Alternatives to P value: confidence interval and effect size ». *Korean Journal of Anesthesiology* 69, n° 6, 2016, p. 555-562. https://doi.org/10.4097/kjae.2016.69.6.555

Mahboubi, Parisa et Tingting Zhang. *Empty Seats: Why Labour Shortages Plague Small and Medium-Sized Businesses and What to Do About It*. Toronto : Institut C.D. Howe, novembre 2023. https://www.cdhowe.org/wp-content/uploads/2024/12/Commentary_648.pdf

Mũrage, Alice et Julia Smith. « Multifaceted precarity: pandemic experiences of recent immigrant women in the accommodation and food services sector ». *BMC Public Health*, volume 23, article nº 2497 (2023). https://doi.org/10.1186/s12889-023-17392-y

RH Tourisme Canada. « International Talent in Canadian Tourism ». RH Tourisme Canada, 31 janvier 2025. https://tourismhr.ca/international-talent-in-canadian-tourism/

Statistique Canada. « Dictionnaire, Recensement de la population, 2021 – Subdivision de recensement (SDR) ». Statistique Canada, dernière modification le 7 juillet 2023. https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/az/Definition-fra.cfm?ID=geo012

—. « Guide de l'Enquête sur la population active ». Statistique Canada, dernière modification le 4 avril 2025. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-543-g/71-543-g2025001-fra.htm

—. « Introduction à la Classification nationale des professions (CNP) 2021 version 1.0 ». Statistique Canada, dernière modification le 14 septembre 2023. https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets/norme/cnp/2021/introductionV1

Sullivan, Gail M. et Richard Feinn. « Using Effect Size—or Why the *P* Value Is Not Enough ». *Journal of Graduate Medical Education*, volume 4, n° 3 (2012), 279-82. https://doi.org/10.4300/JGME-D-12-00156.1

Tourism Economics. *The Value of Travel and Tourism in Canada. Travel and Tourism's Impact on the Canadian Economy and Destination Canada's Return on Investment*. Oxford : Tourism Economics, avril 2025. https://www.tourismdatacollective.ca/system/files/2025-04/La%20valeur%20des%20voyages%20et%20du%20tourisme%20au%20Canada_2023%20Rapport%20final.pdf

Zhong, Jianwei, Yuqian Lu, Youjin Choi et Jue Zhang. *Travailleurs étrangers temporaires exerçant des professions peu spécialisées dans l'industrie des services d'hébergement et de restauration : transition vers le statut de résident permanent et maintien en emploi dans l'industrie après la transition*. Ottawa : Statistique Canada, 24 janvier 2024. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024001/article/00001-fra.htm

Remerciements

Cette recherche a été réalisée grâce au soutien financier du Centre des Compétences futures du gouvernement du Canada. Signal49 Recherche est un fier partenaire de recherche du consortium du Centre des Compétences futures.

Plusieurs membres de l'équipe de Signal49 Recherche ont contribué à cette recherche. Lauren Hamman, codirectrice, a supervisé l'ensemble du processus de recherche. Stein Monteiro, associé principal de recherche, Bronwen Perley-Robertson, chercheuse principale, et Federica Guccini, chercheuse, ont mené cette recherche. Stefan Fournier, directeur général, a commenté les premières ébauches. Cette expérience en ligne a été conçue par l'équipe des services de conception de Signal49 Recherche.

Nous souhaitons également remercier les membres du comité consultatif de la recherche qui ont soutenu cette recherche :

- **Henry Akanko**, directeur, Embauche Immigrants Ottawa
- **Rupa Banerjee**, titulaire d'une chaire de recherche du Canada, Université métropolitaine de Toronto
- **Laurie Beckstead**, directrice des programmes, Fonds d'emprunt communautaire d'Ottawa
- **Bianca Cooper**, directrice générale, Impact Drywall Inc.
- **Joëlle Cupidon**, directrice, Ressources humaines et culture, Excellence en santé Canada
- **Evan Hazenberg**, directeur de la recherche, RH Tourisme Canada
- **Jasmine Qi**, directrice, Inclusion de la main-d'œuvre, RH Tourisme Canada
- **Donald Guse Salah**, directeur, Restaurants Canada
- **Dale Schierbeck**, expert indépendant en santé
- **Carol Yuan**, spécialiste, liaison en matière d'emploi, BC Construction Association

De nouveaux arrivants qui changent la donne : L'utilisation des compétences des immigrants dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration

Federica Guccini et Bronwen Perley-Robertson

Pour citer ce rapport : Guccini, Federica et Bronwen Perley-Robertson. *De nouveaux arrivants qui changent la donne : L'utilisation des compétences des immigrants dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration,* Ottawa, Signal49 Recherche, 2026.

Nos prévisions et travaux de recherche reposent souvent sur de nombreuses hypothèses et sources de données et présentent ainsi des risques et incertitudes. Ces renseignements ne doivent donc pas être perçus comme une source de conseils spécifiques en matière de placement, de comptabilité, de droit ou de fiscalité. Signal49 Recherche assume l'entière responsabilité des résultats et conclusions de cette recherche.

Ce document est disponible sur demande dans un format accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.

Agent d'accessibilité, Signal49 Recherche
Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262 | Courriel : accessibility@signal49.ca

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028
AERIC Inc. est un organisme de bienfaisance indépendant enregistré au Canada qui exerce ses activités sous le nom de Signal49 Recherche.

Où le savoir
inspire l'action

Avec prise d'effet le 26 janvier 2026, Signal49 Recherche a cessé d'utiliser la dénomination et la marque de commerce « Le Conference Board du Canada », qu'elle utilisait auparavant en vertu d'une licence accordée par The Conference Board, Inc. The Conference Board, Inc. et ses titulaires de licences ont le droit exclusif d'utiliser les marques de « THE CONFERENCE BOARD » au Canada.

Signal49
RECHERCHE

PUBLICATION P-02023-Z3Y0N9
PRIX : gratuit

signal49.ca