



# CONSULTATION PUBLIQUE

## La planification de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029

**Mémoire présenté à la  
Commission des relations avec les citoyens**

Assouplir rapidement les paramètres  
québécois d'immigration temporaire  
pour sécuriser la capacité d'accueil  
hôtelière et soutenir l'économie touristique

# Table des matières

Sommaire exécutif des recommandations .....	3
Introduction – Une industrie à protéger .....	4
Les enjeux problématiques – Le resserrement des paramètres du PTET .....	6
La problématique.....	6
Les conséquences .....	6
Des répercussions à moyen terme .....	7
Les principaux postes affectés.....	7
Les solutions proposées.....	8
Les enjeux problématiques – Demandes d'Étude d'impact sur le Marché du travail .....	9
La problématique.....	9
Les conséquences .....	9
Les solutions proposées.....	10
Conclusion – Préserver notre avantage concurrentiel .....	11
Témoignages .....	12
À propos de l'AHQ .....	12

# Sommaire exécutif des recommandations

## Programme des Travailleurs étrangers

### NOTE PRÉALABLE

Certaines mesures proposées relèvent directement des compétences provinciales, d'autres nécessitent une action conjointe avec le gouvernement fédéral. Dans tous les cas, nous sollicitons le **leadership du gouvernement du Québec** pour faire avancer ces solutions prioritaires, défendre les intérêts de l'hôtellerie et agir rapidement afin d'éviter les ruptures de service.

### DANS L'IMMÉDIAT

1. **Renouveler pour 24 mois les permis des TET déjà présents au Québec et inclure une voie accélérée de traitement des dossiers pour éviter toute rupture de service, sans avoir à faire une nouvelle demande d'EIMT.**

### À MOYEN TERME (DÈS CET AUTOMNE)

2. **Relever le plafond TET de 10 % à 20 % pour les postes les plus critiques de l'hôtellerie**
3. **Ajouter le secteur hôtelier aux exceptions de la suspension temporaire de la réception et du traitement des demandes d'Étude d'Impact sur le Marché du Travail (EIMT/LMIA) pour les postes à bas salaire.**
4. **Assouplir la règle des 6 % de chômage pour le secteur touristique**
5. **Accueillir plus d'étudiants étrangers en hôtellerie**

### À LONG TERME (2026 ET AU-DELÀ)

6. **Mettre en place un parcours intégré emploi-francisation-qualification, financé et flexible, pour accélérer l'intégration linguistique et professionnelle**
7. **Créer des passerelles vers la résidence permanente pour les travailleurs occupant des postes essentiels pour l'hôtellerie, que nous sommes incapables de combler au Québec**
8. **Consulter les industries et groupes sectoriels avant de prendre des décisions unilatérales qui impactent négativement l'économie québécoise**

# Introduction

## Une industrie à protéger

Le Québec s'est forgé, au fil des décennies, une réputation d'excellence en matière d'accueil et d'hospitalité. Les hôtels et établissements d'hébergement ne sont pas de simples lieux de passage; ils sont les vitrines vivantes de notre culture, de notre savoir-faire et de notre vitalité économique.

Pourtant, la capacité d'accueil du secteur est aujourd'hui grandement fragilisée par des décisions politiques. En cherchant à réduire rapidement et massivement le nombre de travailleuses et travailleurs étrangers, temporaires comme permanents, elles risquent de mettre à mal plusieurs secteurs de l'économie québécoise, d'affaiblir la croissance économique, de dégrader l'expérience offerte aux visiteurs et de mettre en péril des entreprises déjà sous tension.

L'industrie hôtelière au Québec est un réel moteur économique :

- Elle génère **3,3 G\$ de PIB** et soutient plus de **33 000 emplois directs et indirects**;
- Les taux d'occupation des établissements d'hébergement atteints en 2023 (61,4 %) et 2024 (60,9 %) figurent parmi les plus élevés depuis 1996;
- Les voyageurs d'affaires, essentiels à nos établissements, dépensent en moyenne deux fois plus que les touristes d'agrément.

Cette performance est d'autant plus remarquable, alors qu'elle se fait dans un contexte de pénurie chronique de main-d'œuvre. Une étude conjointe de l'AHQ et du Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT)<sup>1</sup>, réalisée en juillet 2025 auprès des hôteliers du Québec, confirme l'ampleur de cette problématique :

- 79 % des établissements jugent difficile ou extrêmement difficile de recruter localement;
- 35 % ont déjà subi un impact important ou majeur depuis le resserrement des paramètres du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET);
- 74 % anticipent un impact important ou majeur dans les six à 12 prochains mois.

---

<sup>1</sup> Sondage réalisé en ligne entre le 16 et le 31 juillet 2025 auprès de 110 hôteliers.

Les conséquences économiques de telles décisions se font déjà sentir auprès de nos membres et ont inévitablement un impact majeur sur les revenus et la rentabilité, alors que :

- 58 % ont dû augmenter leur budget de recrutement;
- 51 % ont haussé drastiquement les salaires pour satisfaire les exigences gouvernementales afin de retenir leur personnel;
- 37 % font état d'une perte de revenus directe.

Face à cette situation, il faut agir vite pour éviter des impacts irréversibles sur l'industrie hôtelière partout au Québec. L'AHQ, soutenue par l'Association hôtelière de la région de Québec (AHRQ) et l'Association hôtelière du Grand Montréal (AHGM), propose des pistes de solutions réalistes, applicables dans un horizon de quelques semaines à quelques mois. L'objectif est clair : donner à nos membres les moyens de combler rapidement leurs besoins en main-d'œuvre et de maintenir la qualité d'accueil qui fait la réputation de notre industrie.

# Les enjeux problématiques

## Le resserrement des paramètres du PTET

### La problématique

Le resserrement des paramètres du PTET en septembre 2024 a transformé la pénurie en véritable risque structurel. Selon l'étude conjointe réalisée par l'AHQ et le CQRHT, certaines mesures ciblées ont causé un impact plus significatif sur les établissements des répondants :

- Diminution de la durée des permis de 24 à 12 mois maximum : impact signalé par **82 % des répondants**;
- Réduction de 10 % du plafond d'embauche de TET par établissement : impact signalé par **68 % des répondants**;
- Réduction du nombre d'étudiants étrangers autorisés à travailler au Québec : impact signalé par **57 % des répondants**;
- Hausse importante du seuil salarial exigé pour les postes à hauts salaires : impact signalé par **43 % des répondants**;
- Interdiction d'embaucher des TET à bas salaires : impact signalé par **31 % des répondants**;
- Interdiction d'embaucher des TET dans une région où le taux de chômage dépasse 6 % : impact signalé par **31 % des répondants**.

### Les conséquences

Ces mesures de resserrement des paramètres du PTET, appliquées uniformément et sans adaptation suffisante aux réalités régionales, ont déjà produit leurs effets :

- Diminution de la qualité des services;
- Réduction ou retrait de certains services; (entretien ménager, restaurants, bars, etc.)
- Réduction des heures ou des jours d'ouverture;
- Annulations de réservations;
- Report de projets d'investissement;
- Fermeture temporaire d'établissements.

Les décisions actuelles créent un paradoxe : alors que le gouvernement vise à protéger le marché du travail local, il prive nos entreprises de main-d'œuvre dans des postes que les travailleurs locaux ne pouvoient déjà pas. Le résultat est le suivant :

- Des pertes d'expertise et de productivité;
- Des coûts multipliés de recrutement;
- Une baisse de la compétitivité internationale de notre offre touristique.

## DES RÉPERCUSSIONS À MOYEN TERME

Dans un secteur déjà soumis à une forte pression saisonnière et à une rareté structurelle de main-d'œuvre, plus de la moitié des entreprises sondées ont identifié plusieurs effets qui pourraient aggraver les conditions de gestion au cours des prochains mois :

- Remplacement massif de la main-d'œuvre;
- Désorganisation des équipes et manque de compétences;
- Risque important de perte de qualité opérationnelle, notamment au niveau de l'entretien des établissements et des chambres;
- Stratégie de substitution risquée et limitée (remplacement de la main-d'œuvre par la technologie);
- Augmentation du niveau de stress pour les employés et les propriétaires.

Les réponses obtenues révèlent une projection concrète et préoccupante des impacts à venir du resserrement des paramètres du PTET sur les opérations.

## LES PRINCIPAUX POSTES AFFECTÉS

Le resserrement touche principalement les postes d'exécution comme l'entretien ménager, l'accueil, les services traiteur et le service à la clientèle, qui sont essentiels au bon fonctionnement des établissements hôteliers.

Grâce au sondage réalisé auprès de nos membres, il apparaît clairement que plusieurs postes névralgiques sont durement touchés par les mesures en place. Le rôle de préposé à l'entretien demeure de loin le plus affecté, puisque plus de 85 % des répondants signalent des difficultés de recrutement pour ce poste. Viennent ensuite les cuisiniers (56 %), les réceptionnistes d'hôtel (44 %) et les aide-cuisiniers (43 %).

Depuis septembre 2024, les établissements répondants ont constaté une baisse nette du nombre de TET et d'étudiants étrangers dans leurs effectifs. En moyenne, le nombre de TET est passé de 17 à 13 par entreprise, tandis que celui des étudiants est passé de cinq à quatre. Les grands hôtels qui exploitent aussi un restaurant sont les plus affectés.

Ces données illustrent à quel point les TET et les étudiants étrangers jouent un rôle primordial pour soutenir le service dans l'hôtellerie québécoise. Leur apport permet de pourvoir efficacement des postes essentiels aux opérations quotidiennes et leur présence contribue directement à maintenir la qualité et la compétitivité qui font la réputation de notre industrie.

## Les solutions proposées

Ainsi, afin d'inverser la tendance, de régler les enjeux énumérés et de permettre au gouvernement de continuer à soutenir l'industrie hôtelière du Québec, l'AHQ propose des solutions réalistes et applicables dès maintenant.

### LA MESURE LA PLUS URGENTE ET LA PLUS FACILE À METTRE EN ŒUVRE EST CLAIRE :

- 1. Renouveler pour 24 mois les permis des TET déjà présents au Québec et inclure une voie accélérée de traitement des dossiers pour éviter toute rupture de service, sans avoir à faire une nouvelle demande d'EIMT.**

Ces travailleurs sont déjà intégrés, formés et appréciés. Leur départ forcé entraîne des pertes d'expertise, un déséquilibre et une pression supplémentaire sur les équipes, en plus d'occasionner des coûts de recrutement additionnel inutiles. Cette mesure ne nécessite pas l'accueil de nouveaux travailleurs étrangers, mais préserve les acquis et évite de « déshabiller » inutilement les équipes.

### AUTRES SOLUTIONS APPLICABLES DÈS MAINTENANT (AUTOMNE 2025) :

- 2. Relever le plafond TET de 10 % à 20 % pour les postes les plus critiques de l'hôtellerie**
- 3. Ajouter le secteur hôtelier aux exceptions de la suspension temporaire de la réception et du traitement des demandes d'Étude d'Impact sur le Marché du Travail (EIMT/LMIA) pour les postes à bas salaire.**
- 4. Assouplir la règle des 6 % de chômage pour le secteur touristique**
- 5. Accueillir plus d'étudiants étrangers en hôtellerie**

### AUTRES SOLUTIONS APPLICABLES À PARTIR DE 2026 :

- 6. Mettre en place un parcours intégré emploi-francisation-qualification, financé et flexible, pour accélérer l'intégration linguistique et professionnelle;**
- 7. Créer des passerelles vers la résidence permanente pour les travailleurs occupant des postes essentiels pour l'hôtellerie, que nous sommes incapables de combler au Québec;**
- 8. Consulter les industries et groupes sectoriels avant de prendre des décisions unilatérales qui impactent négativement l'économie québécoise.**

# Les enjeux problématiques

## Gel des demandes d'Étude d'impact sur le Marché du travail

### La problématique

Le 3 septembre 2024, le Québec a suspendu temporairement la réception et le traitement des demandes d'Étude d'Impact sur le Marché du Travail (EIMT/LMIA) pour les postes à faible salaire situés sur l'île de Montréal, notamment ceux payant moins de 27,47 \$/heure (~57 000 \$/an), sauf dans certains secteurs exemptés (santé, éducation, transformation alimentaire, agriculture, construction). Bien que cette mesure nous ait semblé préjudiciable pour notre industrie, nous avons espoir que la situation reviendrait à la normale six mois plus tard, comme annoncé par le gouvernement à ce moment.

Cependant, cette période a finalement été prolongée pour une durée supplémentaire de neuf mois, maintenant la suspension jusqu'au 30 novembre 2025, en plus d'être étendue à la région de Laval. De plus, depuis le 27 juin dernier, le seuil des employés à « haut salaire » a été augmenté à 34,62 \$/heure. Ainsi, pour embaucher un TET à Montréal et Laval, il faut lui verser au minimum un salaire d'environ 70 000\$/an, majoritairement pour des postes d'exécution, ce qui est beaucoup trop élevé pour de telles responsabilités.

### Les conséquences

Ainsi, le passage à un échelon de « haut salaire » pour les TET bouscule tout l'échiquier salarial et crée un effet domino sur toute la grille salariale interne, rendant la situation insoutenable pour la majorité des hôtels impactés par cette mesure.

La pression se fait sentir et les services proposés par les hôteliers s'en trouvent affectés puisqu'ils ne sont plus en mesure d'en offrir autant, ou selon les mêmes standards.

- L'entretien ménager est un service essentiel en hôtellerie; sans ce personnel, aucune location de chambre ou de salle de réunion ne pourrait avoir lieu.
- Les postes sont intrinsèquement liés à la sécurité, à l'hygiène et à la santé publique, tous des critères déjà utilisés pour accorder des exemptions à certains secteurs.
- Les marges bénéficiaires en hôtellerie sont limitées et la masse salariale est déjà fortement sous pression (inflation, hausse des coûts d'approvisionnement, etc.).
- Le taux de vacance de poste est élevé, tel que confirmé par les données de Québec Emploi et de Statistique Canada.
- Le recrutement local est inefficace malgré les campagnes publicitaires en continu.

## Les solutions proposées

Afin de régler cette situation insoutenable pour les hôteliers des régions de Montréal et de Laval, l'AHQ propose :

**D'ajouter le secteur hôtelier aux exceptions de la suspension temporaire de la réception et du traitement des demandes d'Étude d'Impact sur le Marché du Travail (EIMT/LMIA) pour les postes à bas salaire.**

Les secteurs de la santé, de l'éducation, de la transformation alimentaire, de l'agriculture et de la construction y figurent actuellement. Considérant que le gouvernement applique déjà un régime d'exemption dans le PTET pour certains postes à bas salaire lorsqu'ils sont jugés critiques, nous suggérons d'y ajouter ces postes, provenant de notre secteur :

- Préposé à l'entretien ménager / aux chambres;
- Préposé à la buanderie;
- Aide-cuisinier;
- Préposé à la réception.

Ainsi, ces postes pourraient être maintenus dans la catégorie « bas salaire », mais demeurer admissibles à des EIMT malgré la suspension temporaire, en plus d'ajouter certaines conditions supplémentaires, comme la francisation de la main-d'œuvre et l'hébergement fourni ou facilité.

# Conclusion

## Préserver notre avantage concurrentiel

Le débat sur l'immigration ne peut se limiter à une question de chiffres ou de cibles. Il doit s'appuyer sur une réflexion profonde et sur les retombées potentielles pour une multitude de secteurs.

Le Québec ne peut pas se permettre de fragiliser sa capacité d'accueil au moment où la main-d'œuvre se fait de plus en plus rare, où la pression est de plus en plus grande et où la concurrence internationale s'intensifie. Les touristes et voyageurs d'affaires ne reviendront pas dans un marché qui ne peut garantir ni service ni disponibilité. C'est notre devoir de nous assurer qu'ils auront une expérience à la hauteur de leurs attentes et qu'ils reviendront ou en encourageront d'autres à venir nous visiter.

Deux voies s'offrent à nous : maintenir et renforcer notre réputation d'excellence en adaptant nos politiques, ou voir notre position se dégrader au profit de destinations qui sauront aligner immigration et besoins économiques. Le choix nous semble facile à faire.

L'AHQ invite le gouvernement à agir rapidement, en reconnaissant que préserver les travailleurs déjà présents est la solution la plus simple, la plus rapide et la plus rentable pour protéger notre industrie et les retombées qu'elle génère pour l'ensemble du Québec.

# Témoignages

**Joanna Lortie**, vice-présidente et copropriétaire de l'Hôtel Universel, Rivière-du-Loup (*Journal de Montréal*, 1<sup>er</sup> octobre 2024) :

« *On ne va pas les envoyer chez eux. Ça ne se peut pas. Il faut être humain dans la vie.* »  
Elle précise que l'hôtel emploie près de 18 % de sa main-d'œuvre via le PTET. La réduction imposée à 10 % signifie de perdre l'équivalent d'une dizaine de personnes formées et intégrées, avec des impacts majeurs sur la capacité d'accueil et la qualité de service.

**Karen Coronel**, directrice de l'hôtel Doubletree Québec by Hilton, Groupe Ben, qui opère 4 hôtels à Québec et Trois-Rivières (*Journal de Québec*, avril 2025) :

« *Si rien ne change, cet été, c'est sûr que je vais encore perdre en moyenne cinq employés par établissement, c'est énorme.* »

**Sophie Parodi**, de Tiden, qui gère une dizaine d'hôtels au Québec, dont le Marriott Château Champlain (*Journal de Québec*, avril 2025) :

« *On le voit déjà avec beaucoup de travailleurs étrangers qui sont partis parce qu'ils ont très peu de perspective pour le futur. Au final, on veut garder nos employés.* »

## À propos de l'AHQ

Forte de ses 76 ans d'expérience, l'AHQ représente plus de 1 900 établissements hôteliers et près de 700 gîtes répartis dans toutes les régions du Québec. Ensemble, nos membres génèrent des retombées économiques dépassant trois milliards et demi de dollars et soutiennent la création de plus de 30 000 emplois. Porte-voix d'un secteur essentiel de l'économie québécoise, l'AHQ détient une connaissance approfondie des enjeux d'immigration spécifique à l'industrie hôtelière, incluant également de nombreux restaurants dans nos hôtels.