

Relations industrielles Industrial Relations



Problèmes et perspectives d'emploi dans le secteur hôtelier du Québec, Québec, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, 1980, 262 pp.

André Roy

Volume 36, numéro 2, 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029174ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029174ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Roy, A. (1981). Compte rendu de [*Problèmes et perspectives d'emploi dans le secteur hôtelier du Québec*, Québec, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, 1980, 262 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(2), 460–461.
<https://doi.org/10.7202/029174ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1981

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Problèmes et perspectives d'emploi dans le secteur hôtelier du Québec, Québec, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, 1980, 262 pp.

Il s'agit d'une étude sur l'activité hôtelière au Québec en regard des perspectives d'emploi pour l'avenir. Elle comprend quatre chapitres.

Le premier chapitre présente une revue de l'activité dans le secteur hôtelier depuis 1971 ainsi que ses caractéristiques actuelles et ses perspectives d'avenir. On y note d'abord que cette industrie n'a connu qu'un faible taux de croissance depuis quelques années et que sa capacité d'hébergement n'a que peu augmenté. Les établissements sont de deux types principaux: la petite entreprise gérée par son propriétaire et la grande entreprise qui compte plusieurs centaines d'employés et qui regroupe parfois plusieurs établissements. Ces dernières se retrouvent surtout dans les grands centres comme Montréal et Québec ainsi que dans les régions touristiques. Elles dépendent également du marché international.

D'autre part, le type d'activité et la clientèle varient selon l'importance des établissements. La grande entreprise tire son chiffre d'affaires principalement de l'hébergement, tandis que les établissements plus modestes doivent davantage compter sur la vente des boissons alcoolisées.

En ces derniers temps, ce qui a désavantagé l'industrie hôtelière, c'est le double fait que les Québécois voyagent plus à l'extérieur tandis que la clientèle touristique en provenance des États-Unis est en nette régression; on espère toutefois que la dévaluation de la monnaie canadienne favorisera dans un avenir plus ou moins éloigné la reprise de l'activité touristique.

Dans une pareille situation, on peut prévoir que la main-d'oeuvre du secteur ne tendra pas à s'accroître beaucoup au-delà des 30 000 personnes actuelles, ce qui représente 4.5% de l'emploi dans les services et 1.2% de

l'emploi total au Québec. Cette main-d'oeuvre se retrouve, pour au moins la moitié, dans les hôtels de 100 chambres et plus. Cette main-d'oeuvre qui se répartit dans les occupations relatives à la réception, à l'intendance, à la cuisine et à la restauration, est relativement jeune, soit entre 25 et 44 et les deux sexes y sont à peu près également représentés. Son degré de scolarité est relativement élevé: 38% des employés ont complété leur secondaire général, 26%, leur cours primaire et 17% possèdent un diplôme de niveau secondaire professionnel. D'une façon générale, les employés ont tendance à avoir plus d'ancienneté dans l'emploi que dans l'entreprise, ce qui indique qu'il y a peu de progression à l'intérieur de l'établissement et que les taux de virement de main-d'oeuvre sont élevés. On y trouve aussi un assez fort pourcentage d'employés à temps partiel ou même occasionnels. En matière de rémunération, les employés d'hôtel touchent des salaires dont le taux se situe en deça de la moyenne générale et les avantages sociaux sont réduits dans la plupart des cas à leur plus simple expression. Même si les employeurs se déclarent en général satisfaits de la qualité de la main-d'oeuvre, il n'existe à peu près pas de programmes de formation à l'intérieur des entreprises.

Aussi, ne faut-il pas s'étonner si le marché du travail rencontre certains problèmes. Le premier obstacle de ce marché est lié au caractère saisonnier de l'activité hôtelière qui limite le nombre d'emplois réguliers. Le deuxième obstacle a trait à la faible spécialisation des tâches qui permet une entrée facile et peu coûteuse sur ce marché. Le troisième obstacle est le roulement très élevé de la main-d'oeuvre.

Comme conclusion, on peut retenir que les conditions de travail du secteur de l'hôtellerie ne favorisent pas la mobilité géographique des offreurs de travail, que, d'une façon générale, les salariés de ce secteur considèrent leur emploi comme un emploi d'attente avec l'espoir de trouver des postes plus stables et mieux rémunérés. D'ailleurs, le grand nombre d'abandons volontaires d'emploi témoigne de l'existence d'un problème majeur de rétention de main-d'oeuvre.

Compte tenu de la stagnation relative de l'industrie hôtelière au cours des prochaines années, dans l'hypothèse de croissance, même la plus forte, le besoin annuel moyen de recrutement se situe entre 600 et 700 travailleurs et il ne se pose pas de difficultés de recrutement. Aussi, les auteurs du rapport estiment-ils que le principal problème de cette industrie réside dans le coût du roulement de la main-d'oeuvre et l'importance de réduire le nombre des départs volontaires et celui des congédiements pour causes de rendement insatisfaisant. C'est une étude qui pourrait être faite au niveau de l'ensemble de l'industrie en tenant compte à la fois de la situation géographique et de la taille des établissements. La gestion des ressources humaines laissant à désirer dans bien des établissements, il y aurait lieu de former un groupe conseil pour aider dans ce domaine les dirigeants. Il faudrait aussi mettre en place un programme de formation qui leur soit destiné.

Cette étude sectorielle peut être d'une grande utilité à ceux qui oeuvrent dans ce secteur d'activité. Au public, qui s'intéresse aux questions économiques et professionnelles, elle peut apporter nombre de renseignements intéressants sur une industrie dont on parle beaucoup et qui joue tout de même un certain rôle dans l'économie du Québec. Il ne faut pas oublier, en tout cas, qu'elle fournit du travail à autant de travailleurs que l'industrie minière et qu'elle est disséminée sur l'ensemble du territoire.

André ROY

Québec

Unions and the Public Interest. Collective Bargaining in the Government Sector, by Sandra Christensen, Vancouver, The Fraser Institute, 1980, 95 pp.

Unions beware! "The Fraser Institute has initiated a series of studies under the general heading 'Unions and the Public Interest', to investigate the behaviour of unions — how they have behaved and how they are likely to behave in the future." (x) This book is the first in the series.

Predictably, given the objective of the Institute — the redirection of public attention to the role of competitive markets in providing for the well-being of Canadians — this book finds that bargaining by public sector unions for wages and other monetary benefits should be eliminated. From this it follows, of course, that "strikes to win increased compensation would be prohibited." (59) In place of bargaining, arbitration or conciliation, Christensen proposes an independent wage board, with a mandate to maintain public sector compensation on a par with the private sector.

The purpose of the study is "to determine whether further constraints on public sector union activity are justified by the public interest." (1) Chapter One briefly deals with the growth of union membership in the public sector (two pages), and then emphasizes the growing incidence of work stoppages (five pages). The figures show that "public sector unrest remains disproportionately low", (7) and that "the duration of strikes in the public sector is considerably shorter, on average, than in the private sector." (8) The quality of the study is illustrated by the argument that follows this evidence.

This evidence, she argues "is consistent with one of the arguments made by those who favour a return to more restrictive labour legislation for the public sector; i.e., that the political costs of strikes... are so great that the public employer quickly accedes to union demands..." The study gives no independent evidence in support of the central assertion that governments quickly accede to union demands. What if the evidence had shown a disproportionately high level of stoppages and a longer than average duration? That evidence would also be consistent with common arguments for more restrictive legislation. This is a heads-I-win, tails-you-lose approach.

With this approach it is not surprising to find in Chapter Two that the "public sector advantage with respect to wages and salaries is in the order of six to eight per cent..." (21) This evidence comes from Gunderson's study of 1971 Census data. Christensen uses the