

HÔTELLERIE ET RESTAURATION

Profil sectoriel



Faits et chiffres, 2016

Ventes totales*	80 G\$
PIB total <i>Pourcentage du PIB du Canada</i>	35 G\$ 2,1%
Nombre total d'emplois <i>Fluctuation depuis 2007</i>	1,27 M +21%
Salaires horaires moyens (à l'exclusion des heures supplémentaires) <i>Fluctuation corrigée en fonction de l'inflation depuis 2007</i>	14,98 \$ +7%
Croissance de la productivité de 2007 à 2016	10 %
Nombre moyen d'heures de travail par semaine (à l'exclusion des heures supplémentaires)	24
Nombre moyen d'heures supplémentaires par année	13
Taux de syndicalisation (approximatif)	6 %
Nombre de membres d'Unifor dans le secteur	10 100
Pourcentage de membres d'Unifor	3 %
Nombre d'unités de négociation d'Unifor	117
Taille moyenne des unités de négociation	86

Source: CANSIM, Service de recherche d'Unifor

*Recettes d'exploitation de 2015

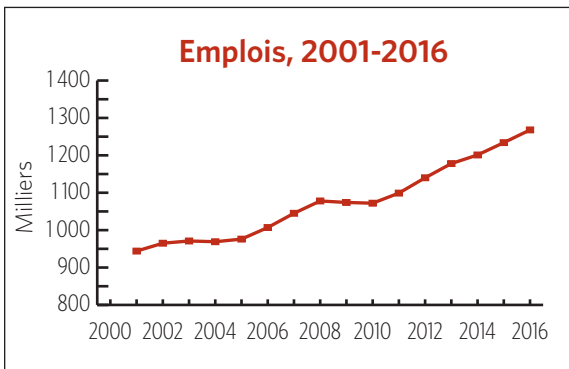


unifor
the Union | le syndicat

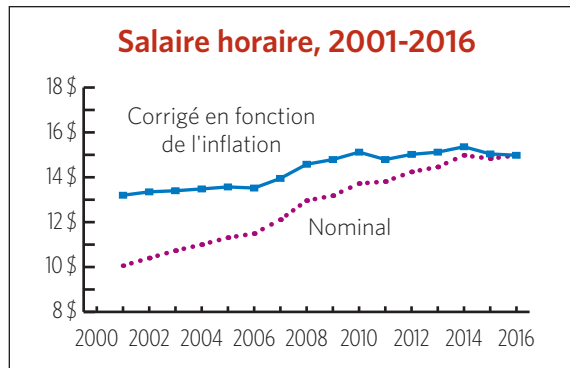
unifor.org

Conditions actuelles

L'industrie de l'hôtellerie et de la restauration emploie plus de 1,2 million de personnes, soit 1 travailleur canadien sur 12. Elle se classe parmi les plus grands employeurs au Canada, à égalité avec l'industrie manufacturière. Elle réalise des ventes annuelles de 80 milliards de dollars et contribue au PIB du Canada à hauteur de 35 milliards de dollars. Elle enregistre l'une des croissances les plus rapides au pays (le nombre d'emplois a augmenté de 21% par rapport à la décennie précédente), mais elle englobe une grande partie des emplois les moins bien rémunérés au Canada.



Les gains horaires moyens, qui frôlent 15\$, sont inférieurs de 35% à la moyenne industrielle, mais ils dépassent légèrement le salaire minimum dans la plupart des provinces. À la faible rémunération horaire s'ajoute le sous-emploi. Le travailleur moyen travaille seulement 24 heures par semaine, ce qui est bien en deçà de la moyenne de 30 heures par semaine.



Les travailleuses et travailleurs de l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration doivent souvent se battre pour obtenir un nombre suffisant d'heures de travail rémunérées. Plus de 40% d'entre eux travaillent à temps partiel (contre 20% des travailleuses et travailleurs en général), et 7% occupent au moins un autre emploi pour joindre les deux bouts. La précarité de cette industrie s'explique en partie par l'extrême faiblesse des taux de représentation syndicale. Seulement 6% des travailleuses et travailleurs sont visés par une convention collective, alors que le taux moyen de syndicalisation dans le secteur tertiaire s'élève à 30%. Les lieux de travail sont souvent petits et fragmentés, ce qui complique leur syndicalisation.

Unifor dans l'industrie canadienne de l'hôtellerie et de la restauration

Dans l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration, les quelque 10 000 membres d'Unifor représentent 3 % des effectifs et sont répartis en 117 unités de négociation. Un grand nombre de ceux-ci travaillent dans des hôtels et des centres de villégiature, mais aussi dans des restaurants et des débits de boissons.

Contrairement à bien d'autres industries qui sont fortement concentrées dans le centre du Canada, près de 60 % des membres d'Unifor dans l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration travaillent dans les Prairies ou en Colombie-Britannique. En tout, 33 % des membres sont employés en Ontario ou au Québec et 10 % au Canada atlantique.

Employeurs choisis	Nombre approximatif de membres
Fairmont	2 300
White Spot	800
Delta	600
Université du Manitoba	425
KFC (Soul Restaurants Canada)	400

Les cinq plus grands employeurs d'Unifor dans l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration représentent près de 50 % des membres. La chaîne d'hôtels Fairmont, qui

est de loin le principal employeur, emploie à elle seule près du quart des membres d'Unifor dans l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration. Pour leur part, White Spot, la chaîne d'hôtels Delta, l'Université du Manitoba et PFK Soul Foods emploient 20 % des effectifs d'Unifor.

Prochaine étape : Développer l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration

L'industrie de l'hôtellerie et de la restauration, qui englobe un large éventail de lieux de travail, se divise en deux segments : i) les services alimentaires (y compris les restaurants et les bars) et ii) l'hébergement (y compris les hôtels, les centres de villégiature et les auberges). Comme le marché touristique prend de l'expansion au Canada et ailleurs dans le monde, le nombre d'emplois devrait augmenter relativement rapidement dans l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration. Certains prédisent même que l'industrie touristique connaîtra une pénurie de main-d'œuvre d'ici quelques années. Voilà une occasion unique d'élever la barre dans l'industrie entière. En cas de pénurie de main-d'œuvre, l'industrie s'arrachera férocement les gens de talent et sera contrainte de revoir ses pratiques en matière de formation, de maintien en poste et de rémunération.

L'industrie de l'hôtellerie et de la restauration demeure une source d'emplois

peu rémunérés et de piètre qualité en général. Unifor pourrait entreprendre de rehausser la qualité des emplois sur deux fronts: tout d'abord, il pourrait syndiquer des lieux de travail et améliorer les normes de l'industrie, particulièrement en ce qui concerne les salaires et les méthodes d'établissement des horaires; ensuite, il pourrait faire pression, au nom de ses membres, sur les gouvernements à la grandeur du pays pour qu'ils renforcent les dispositions de leur code du travail et leurs normes du travail au regard du salaire minimum, de la planification des horaires et de la syndicalisation.

Dans les grands centres urbains, les plateformes comme Airbnb commercialisent et développent le marché du partage d'habitations. Encore mal comprises par les organismes de réglementation, ces entreprises sont à peine soumises à quelques exigences réglementaires, voire à aucune, et finissent par entrer en concurrence déloyale avec les hôtels. L'augmentation de l'offre et les règles inéquitables crée un climat concurrentiel qui exerce une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail. Cette situation doit changer. Unifor est déterminé à se battre pour des règlements équitables dans cette industrie.

Principaux enjeux liés au développement du secteur

- Rehausser la qualité des emplois sur le plan de la rémunération, des heures et de la planification des horaires en accroissant la représentation syndicale ou en réclamant des lois sur le salaire minimum et des normes d'emploi.
- Militer pour une réforme de la réglementation pour combattre les pratiques concurrentielles déloyales des plateformes de partage d'habitations comme Airbnb. Les règlements devraient veiller, notamment, à ce que les clients d'Airbnb occupent les logements qu'ils louent et perçoivent des taxes pour le tourisme et la revitalisation urbaine, afin d'établir des règles équitables par rapport aux hôtels.



unifor
theUnion | lesyndicat