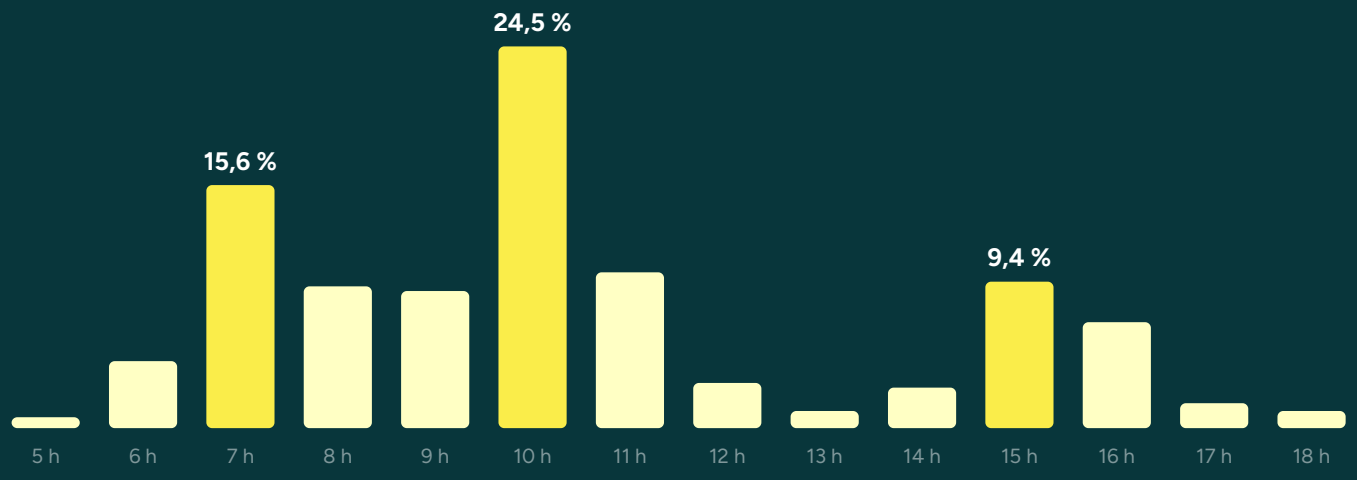
GOODJOB

BAROMÈTRE GOODJOB · PREMIÈRE ÉDITION · CINQ ANNÉES DE DONNÉES, 2021-2026

Demain matin, 10 h.

Ce que 100 000 quarts facturés révèlent du personnel sur demande au Québec : qui manque de bras, à quelle heure, à quel prix, et qui répond.

Heure de début des quarts, 2021-2026. Un quart sur quatre commence à 10 h.



1 quart sur 4

se décide moins de 24 heures avant son début

23,21 $

de l'heure en restauration en 2026, + 14 % depuis 2021 ; 20,73 $ pour les salariés en manutention

95,5 %

des quarts publiés en restauration ont trouvé preneur en 2025, contre 81 % en 2021

Corporation Goodjob inc. · Québec et Ontario · Novembre 2026

SOMMAIRE

Avant-propos 3
Cinq ans de quarts, et ce qu'ils racontent

Cinq ans en dates 4
De 1 à 100 000 quarts

En bref 5
L'anatomie d'un quart de restauration

01 **Une pénurie qui change de nature** 6
Immigration temporaire, comblement, clients

02 **Les taux horaires** 8
Deux modèles, deux courbes

03 **L'urgence** 10
Un quart sur quatre se décide en moins de 24 h

04 **Les rythmes** 11
À quelle heure le Québec manque de bras

05 **Les travailleurs** 13
Qui ils sont, où sont les quarts

06 **La plateforme** 16
De la donnée au produit

Nos partenaires 18
Merci à ceux qui veillent à la sécurité et à la qualité du bassin

07 **Horizon 2030** 20
Huit hypothèses à débattre, et cinq constats pour décider

Méthodologie 23
D'où viennent les chiffres

COMMENT LIRE CE DOCUMENT

Un portrait, pas un sondage. Tous les chiffres viennent de la base de production de Goodjob : 100 007 quarts facturés du 1er janvier 2021 au 22 août 2026, pour 311 entreprises clientes, 818 établissements et 3 159 travailleuses et travailleurs. Rien n'a été déclaré, tout a été travaillé et payé.

Les quarts publiés par les clients. Les analyses portent sur les quarts que les établissements publient eux-mêmes sur la plateforme : restauration collective, hôtellerie, événementiel, entretien, santé. Les mandats de manutention et de logistique, où les travailleurs sont salariés de Goodjob, obéissent à un autre modèle ; ils sont présentés à part (section 02) et exclus des autres indicateurs.

2026 est une année partielle. Les comparaisons annuelles sont faites à période égale, de janvier à août.

Rien sous 30 quarts. Aucune statistique n'est publiée sous ce seuil, et aucune entreprise ni aucun travailleur n'est identifiable.

Pour aller vite : chaque section s'ouvre sur l'essentiel en une phrase, et se termine par un encadré *Ce qu'on apprend*. Le reste est pour ceux qui veulent comprendre.

Baromètre Goodjob du personnel sur demande au Québec, édition 2026. Données du 1er janvier 2021 au 26 octobre 2026. Direction : Patrice Létourneau. Reproduction autorisée avec la mention « Source : Baromètre Goodjob 2026 ». goodjobapp.ca

AVANT-PROPOS

Cinq ans de quarts, et ce qu'ils racontent

Goodjob a facturé son premier quart de travail à l'automne 2020, dans une cuisine de la région de Québec. Un seul. Pour un gestionnaire qui avait besoin de quelqu'un le lendemain matin.

Depuis, la plateforme a dépassé les 100 000 quarts facturés pour plus de 300 entreprises, et nous avons pensé qu'il était temps de regarder ces données autrement que pour nos besoins opérationnels.

Ce baromètre n'est pas une étude de marché. C'est un portrait de ce qui se passe réellement quand un établissement a besoin de quelqu'un demain matin : à quelle heure il en a besoin, combien il paie, combien de temps à l'avance il le sait, et qui répond. Les chiffres viennent de notre base de production, pas d'un sondage.

Nous avons choisi de publier ce qui nous flatte comme ce qui nous questionne. Par exemple, depuis 2021, le salaire minimum a monté plus vite que les taux horaires versés en restauration. Un travailleur sur quatre ne fait qu'un seul quart ; nos premiers quarts en Ontario ne croissent pas au rythme attendu. Tout cela est inclus dans ce document, qui vise à informer et à faire réfléchir.

Patrice Létourneau

Président, Corporation Goodjob inc.

> ***Un baromètre qui n'affiche que des bonnes nouvelles n'est pas un baromètre.***

24 sept. 2020
premier quart facturé

22 août 2026
dernier quart de l'analyse

1 017
lieux de travail (succursales et adresses) pour 818 établissements clients

43
métiers actifs

CINQ ANS EN DATES

De 1 à 100 000 quarts

2020

24 septembre : premier quart facturé.
Dans une cuisine de la région de Québec, pour un gestionnaire qui avait besoin de quelqu'un le lendemain matin.

2021

9 444 quarts, 75 établissements.
Première année complète. 81 % des quarts publiés en restauration trouvent preneur ; le bassin de travailleurs se constitue.

2022

Le volume double : 21 811 quarts, 130 établissements.
Le comblement passe à 94 % en une seule année et ne redescendra plus sous 90 %.

2023

20 754 quarts, 148 établissements.
Les grands gestionnaires de services alimentaires intègrent la plateforme à leur planification quotidienne.

2024

Année de recul : 11 941 quarts.
Le volume baisse de 42 %, la fiabilité tient (96 % de comblement). Acquisition de Service DB : premiers quarts avec des salariés en manutention, un second modèle.

2025

Reprise : 15 926 quarts, 187 établissements actifs.
À l'automne, les mandats salariés en manutention et logistique prennent leur volume.

2026

Le 100 000e quart facturé.
Premiers quarts facturés en Ontario. Géolocalisation, application Web, évaluation dans les deux sens, quiz revus par l'ITHQ. Entente avec La Tablée des Chefs. Le 17 novembre, cinq ans célébrés à l'ITHQ et lancement de ce baromètre.

Quarts facturés par année civile, tous secteurs (2026 : janvier à août). Source : base Goodjob.

EN BREF

Anatomie d'un quart de restauration

Mis bout à bout, les chiffres du baromètre dessinent le quart type tel que les établissements le publient et tel que les travailleurs le vivent.

PUBLICATION

J-1

Un quart sur quatre est publié moins de 24 heures avant son début ; un sur dix, moins de deux heures avant. Le client fixe le taux et l'affiche.

PREMIÈRE CANDIDATURE

5 min

de délai médian entre la publication et la première candidature. Le client confirme ensuite en 46 minutes (médiane) ; 89,6 % des confirmations arrivent en 24 heures ou moins.

DÉBUT

10 h

L'heure la plus fréquente, pour le service du midi. Deux autres pics : 7 h pour la production du matin, 15 h pour la préparation du souper.

DURÉE

7 h 15

en moyenne, pauses déduites. Deux quarts sur trois durent 8 heures ou plus.

RÉMUNÉRATION

23 $

de l'heure en moyenne en restauration (janvier-août 2026), payé à l'heure, à un taux affiché et connu avant d'accepter.

APRÈS LE QUART

4,7 / 5

note moyenne reçue par les travailleurs sur 7 523 évaluations ; les travailleurs notent les entreprises 4,8 sur 5 sur 2 218 évaluations. Plus d'une paire sur deux se répète.

Sources : base Goodjob, 2021-2026 ; délais de première candidature et de confirmation (12 derniers mois, hors manutention) et évaluations : tableau de bord Goodjob, octobre 2026.

LE SAVIEZ-VOUS ? LA PHOTO COMPTE

Pour un gestionnaire, la photo de profil sert d'abord à reconnaître la personne qui se présente à la porte de la cuisine ou de l'entrepôt. Floue, trop sombre, prise de loin ou avec des lunettes fumées, elle ne remplit pas ce rôle.

Une IA valide maintenant chaque photo au téléversement (netteté, cadrage, visage bien visible) et guide le travailleur pour la reprendre au besoin : un profil de qualité pour tous.

01 Une pénurie qui change de nature

Longtemps perçu comme une solution d'appoint, le personnel sur demande est devenu en cinq ans, pour une partie des services alimentaires québécois, une composante structurelle de l'organisation du travail.

Deux forces se superposent : le vieillissement des équipes en cuisine et en service, et, depuis 2024, un resserrement marqué de l'immigration temporaire, dont la restauration dépendait fortement.

Le bassin avait gonflé : 565 000 résidents non permanents au Québec au 1er janvier 2025, dont 232 000 titulaires d'un permis de travail ; un an plus tard, 514 000 et 195 000. En novembre 2025, Québec a fixé pour la première fois des cibles maximales : 65 000 travailleurs étrangers temporaires d'ici 2029, contre 72 400 fin 2024, et 110 000 étudiants étrangers, contre 128 000. Il demande aussi à Ottawa de plafonner à 200 000 par année les permis qui relèvent du fédéral. À Montréal et à Laval, le traitement des études d'impact sur le marché du travail (EIMT), le préalable à l'embauche d'un travailleur étranger temporaire, est suspendu pour les emplois à bas salaire jusqu'au 31 décembre 2026. Pour un gestionnaire, la conséquence est simple : le bassin disponible le matin même ne grandira pas tout seul.

Les organisations qui s'appuient sur Goodjob ne sont pas marginales : des gestionnaires de services alimentaires d'envergure internationale comme Sodexo et le Groupe Compass (dont Chartwells), des exploitants de résidences pour aînés comme Cogir et le Groupe Maurice, des opérateurs événementiels comme le Groupe CH. Quand de tels donneurs d'ordre intègrent une plateforme de quarts à leur planification, le personnel sur demande n'est plus un plan B.

LE CONTEXTE, EN DEUX CHIFFRES

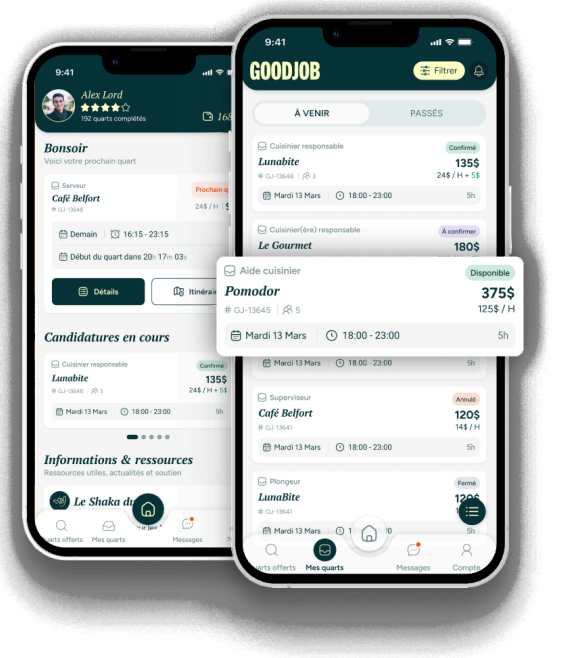
- 37 000

titulaires d'un permis de travail au Québec entre janvier 2025 et janvier 2026

65 000

travailleurs étrangers temporaires au plus d'ici 2029, contre 72 400 fin 2024

Sources : ISQ, données provisoires, mars 2026 ; MIFI, Planification de l'immigration 2026-2029, novembre 2025.



L'application Goodjob : quarts offerts, candidatures en cours, prochain quart.

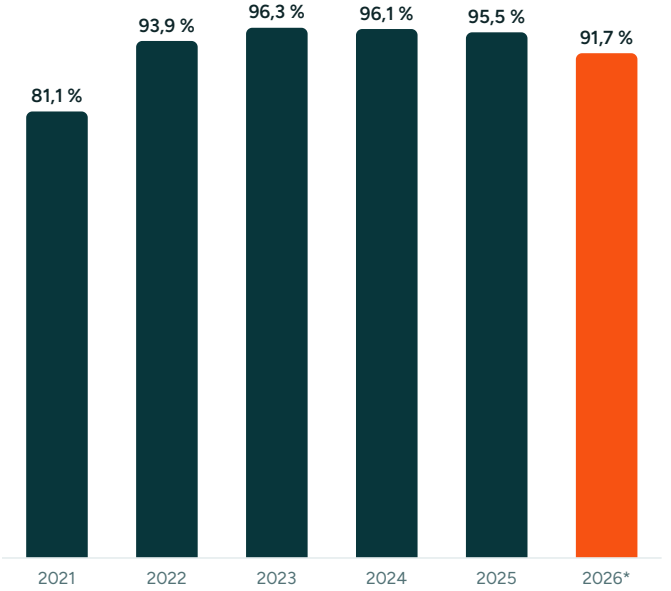
FIGURE 1

Le comblement passe de 81 % à 96 %, et tient

En 2021, 81 % des quarts publiés en restauration trouvaient preneur. De 2022 à 2025, entre 94 % et 96 % chaque année ; 92 % en 2026 au 26 octobre. Entre 2021 et 2025, le nombre d'établissements actifs a été multiplié par 2,5.

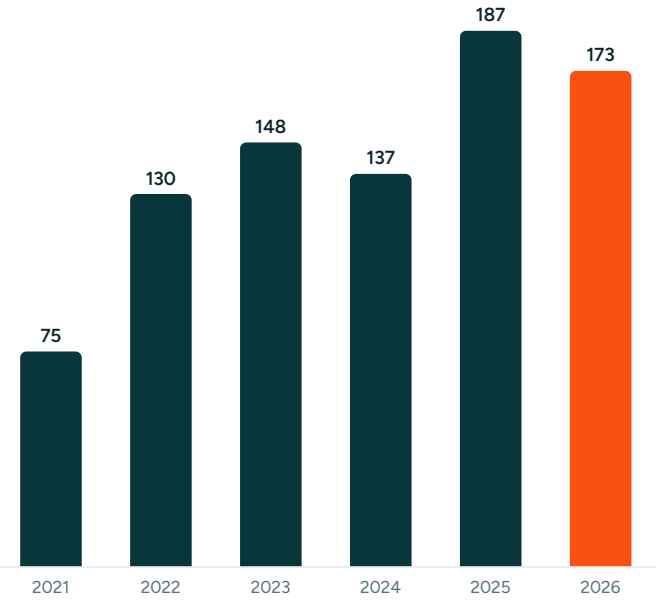
Le comblement en restauration se maintient au-dessus de 90 % depuis 2022

Part des quarts publiés ayant trouvé preneur, par année civile (%)



2,5 fois plus d'établissements actifs en quatre ans

Établissements ayant facturé au moins un quart dans l'année



* 2026 : 1er janvier au 26 octobre (comblement) et au 22 août (établissements). Comblement : quarts publiés non annulés comptant au moins un travailleur confirmé, hors annulations client. Source : base Goodjob, lecture directe au 26 octobre 2026.

CE QU'ON APPREND

Le saut s'est fait en une seule année. De 81 % à 94 % entre 2021 et 2022, quand le volume a doublé et que le bassin de travailleurs réguliers s'est formé. Depuis, le taux tient, même l'année où le volume a reculé (2024), et malgré une couverture étendue au-delà de Montréal et de Québec, puis en Ontario, où le bassin est moins dense. Notre hypothèse : la densité du bassin compte plus que le volume d'une année ; un seul cycle ne suffit pas à le prouver.

Les gestionnaires publient ce qu'ils ont besoin de combler. La part des quarts annulés par les clients eux-mêmes recule depuis 2023 ; les annulations sont exclues du calcul ci-dessus, elles ne gonflent donc pas le taux. Absences et désistements sont traités ensemble dans la section 03.

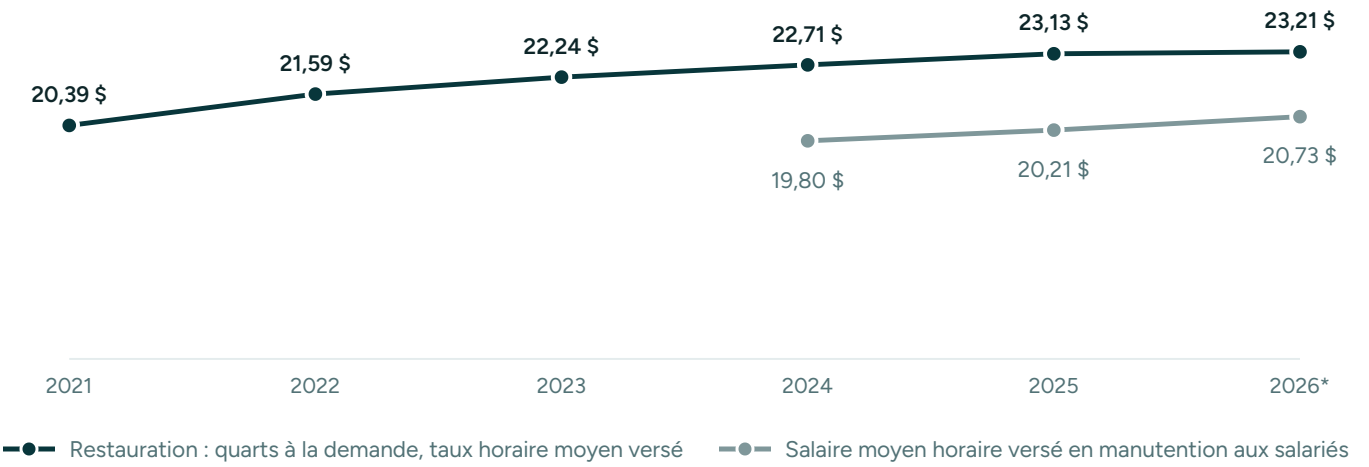
02 Les taux horaires : deux modèles, deux courbes

Les clients fixent les taux versés aux ressources salariées en manutention. Pour les quarts à la demande, le taux affiché a longtemps suivi une grille par métier et par région ; avec la tarification flexible, les clients fixent aussi le taux publié de chaque quart, et le travailleur autonome peut proposer le sien. Deux modèles, donc : en haut, les quarts à la demande ; en gris, les mandats salariés à moyen ou long terme, avec avantages sociaux.

FIGURE 2

Taux horaire moyen versé, janvier-août de chaque année

En restauration, de 20,39 $ en 2021 à 23,21 $ en 2026 : + 13,8 % en cinq ans, presque stable depuis 2025. En manutention, les taux choisis par les employeurs pour leurs salariés passent de 19,80 $ en 2024 à 20,73 $ en 2026 : + 4,7 % en deux ans.



Sources : base Goodjob.

CE QU'ON APPREND

Repère : le salaire minimum a monté plus vite que les taux à la demande. De 13,50 $ en 2021 à 16,60 $ en 2026 (+ 23 %), contre + 14 % pour le taux moyen versé en restauration.

L'écart entre les deux modèles se resserre. De 2,91 $ de l'heure en 2024 à 2,48 $ en 2026 : les taux des salariés en mandat (+ 4,7 %) ont monté plus vite que ceux des quarts à la demande (+ 2,2 %), sans compter les avantages sociaux.

Le mandat échange une partie du taux horaire contre la stabilité. Avec l'arrivée des mandats, 77 % des quarts de 2026 font partie de séries planifiées, contre 28 % en 2024.

DEUX MODÈLES

La ligne grise de la figure 2 : le mandat salarié

RESTAURATION, HÔTELLERIE, ÉVÉNEMENTIEL

Le quart à la demande

23,21 $

/ h en moyenne, de 23 $ à 28 $ pour les cuisiniers et chefs

- Le travailleur choisit ses quarts un à un, au taux affiché dans l'application, parfois à quelques heures d'avis.
- Le taux rémunère aussi la disponibilité et l'absence de garantie d'heures.
- Deux quarts sur trois durent 8 heures ou plus ; 7 h 15 en moyenne, pauses déduites.
- Les quarts sont publiés par les clients sur la plateforme.

MANUTENTION ET LOGISTIQUE

Le mandat

20,73 $

/ h en moyenne, plus vacances, fériés et avantages sociaux

- Depuis 2024 et l'acquisition de Service DB, Goodjob positionne des travailleurs salariés chez des clients pour six mois et plus.
- Semaines complètes et prévisibles ; le travailleur sait où il travaille le mois prochain.
- Une partie de la rémunération prend la forme de la stabilité et des avantages du statut de salarié.
- Les quarts ne sont pas publiés : ils sont inscrits à l'interne pour le suivi de la paie.

Comparer les deux taux bruts, c'est comparer la rémunération d'un travailleur autonome et celle d'un salarié avec avantages sociaux (vacances, fériés, etc.). C'est pourquoi les deux modèles ne sont jamais mélangés dans ce baromètre. Par contre, l'ensemble des montants versés sont déclarés à la CNESST : tous les travailleurs Goodjob sont donc couverts par l'assurance.

+ 5 %

c'est ce qu'un quart de nuit paie de plus qu'un quart de matin

+ 2 %

pour un quart de fin de semaine par rapport à un quart de semaine

4 %

du volume : les quarts de soir et de nuit restent marginaux

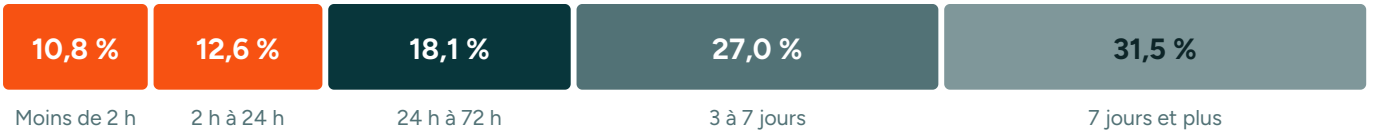
03 L'urgence : un quart sur quatre se décide en moins de 24 heures

« Combien de temps à l'avance dois-je publier ? » Mesuré sur cinq ans, l'horizon de planification est bien plus court qu'on ne le croit ; la réponse du bassin, elle, se compte en minutes.

FIGURE 3

Délai entre la publication d'un quart et son début

Part des quarts facturés 2021-2026, tous secteurs. En orange : publiés moins de 24 h avant le début.

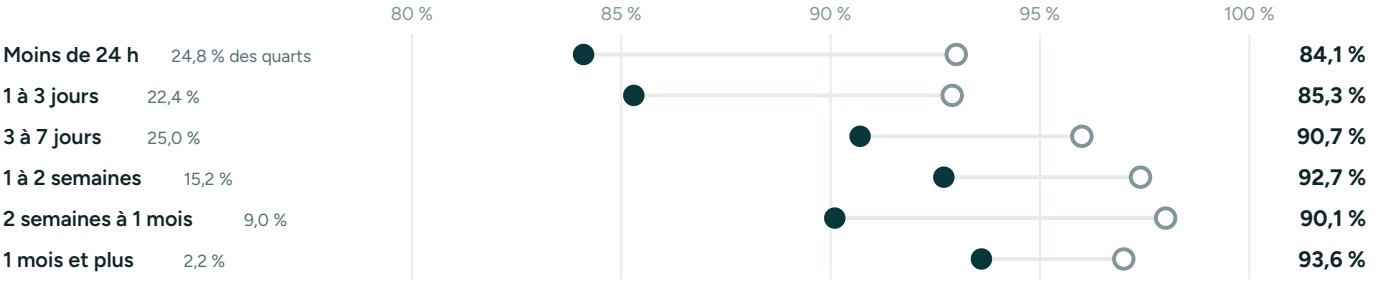


Référence : première trace d'existence du quart (voir méthodologie). Délais de candidature et de confirmation : médianes des 12 derniers mois, hors manutention, quarts ayant reçu au moins une candidature. Source : base Goodjob.

FIGURE 3 BIS

Plus un quart est publié tôt, plus il a de chances d'être comblé

Quarts comblés selon le délai entre publication et début, hors manutention et annulations. Point plein : 12 derniers mois ; point creux : 12 mois précédents.



5 min
de délai médian avant la première candidature ; le client confirme ensuite en 46 min (médiane), et 89,6 % des confirmations arrivent en 24 h ou moins

28,4 %
des quarts voient leur travailleur confirmé par l'établissement moins de 24 heures avant le début

12,8 %
sont confirmés moins de deux heures avant le début

9,3 %
des engagements confirmés sont ensuite annulés par le travailleur : la vraie mesure de la fiabilité, publiée telle quelle

CE QU'ON APPREND

La « dernière minute » n'est pas un dysfonctionnement, c'est le produit. Un remplacement d'absence ne se planifie pas sept jours d'avance ; mais publié tôt, un quart a plus de chances d'être comblé, et l'écart s'est creusé cette année.

La fiabilité, telle quelle. Après confirmation, 9,3 % des engagements sont annulés par le travailleur. Les absences sans préavis restent rares : 125 sur 28 558 quarts demandés en 2026, soit 0,4 %.

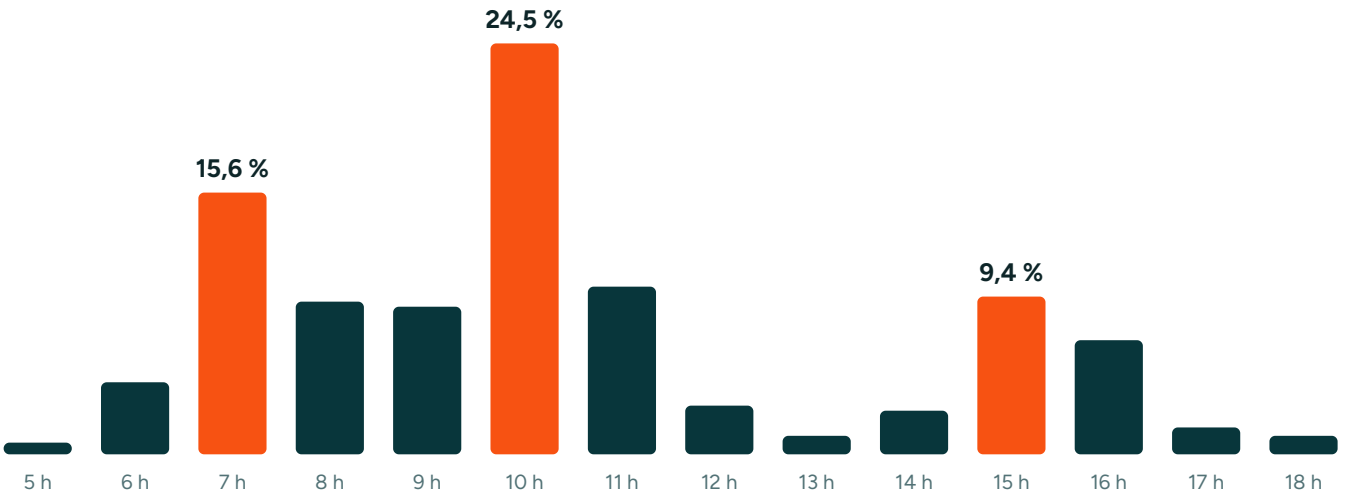
04 Les rythmes : à quelle heure le Québec manque de bras

Les quarts flexibles suivent le rythme des repas, pas celui du bureau.

FIGURE 4

Heure locale de début des quarts

Part des quarts facturés 2021-2026. Entre 5 h et 18 h se concentrent 98 % des départs.

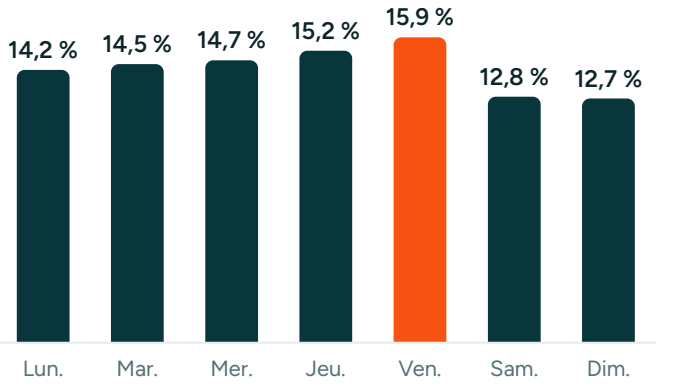


Un quart sur quatre commence à 10 h, l'heure où les cuisines collectives lancent le service du midi, et 15,6 % commencent à 7 h, pour la production du matin et les déjeuners en résidence. Le second pic, à 15 h, correspond à la préparation du souper.

Le vendredi est le jour le plus chargé (15,9 % des quarts) et la fin de semaine, contrairement à une idée répandue, n'est pas le cœur du travail flexible : samedi et dimanche réunis représentent un quart du volume.

Le vendredi domine, la fin de semaine ne pèse qu'un quart

Part des quarts par jour (%)



Source : base Goodjob, heure de l'Est.

98 %
des quarts commencent entre 5 h et 18 h

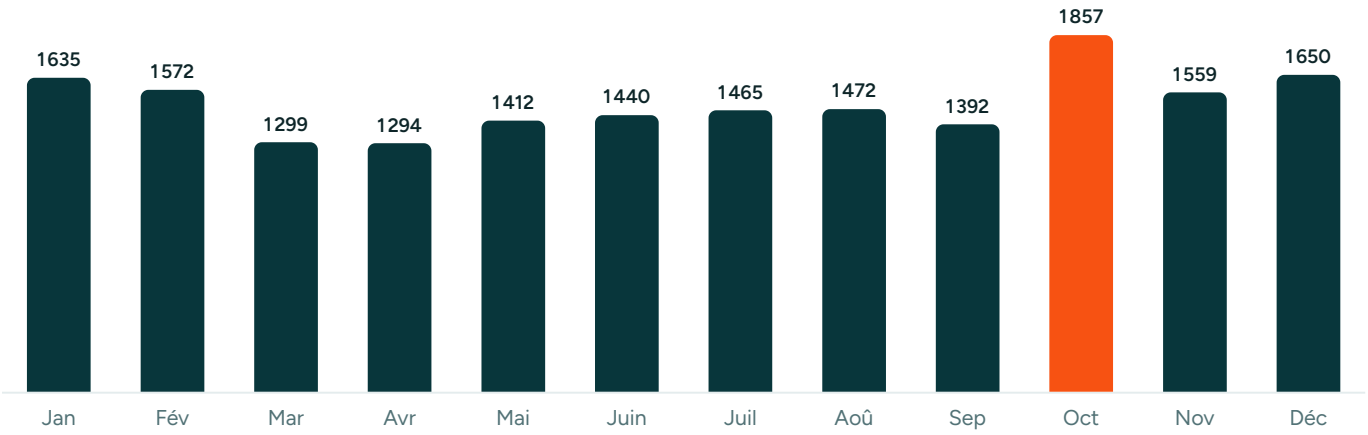
25 %
du volume seulement la fin de semaine, samedi et dimanche réunis

3 pics
7 h, 10 h et 15 h : production, service du midi, préparation du souper

FIGURE 5

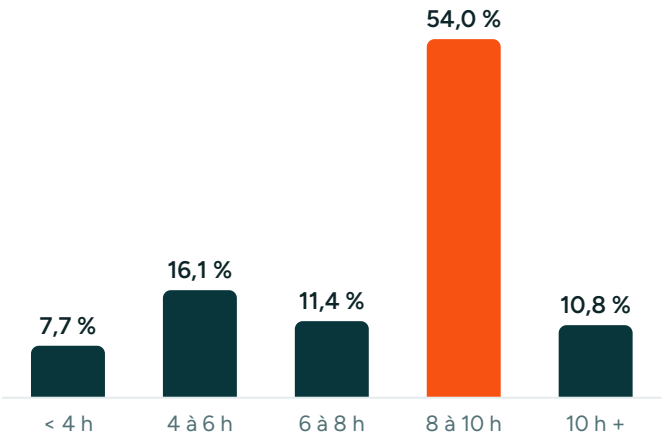
L'année culmine en octobre et creuse en mars et avril

Quarts par mois, moyenne des années couvertes. Octobre : 1 857 quarts ; avril : 1 294.



Deux quarts sur trois durent 8 heures ou plus

Part des quarts par durée (%)



CE QU'ON APPREND

Ce ne sont pas des micro-tâches. Deux quarts sur trois durent 8 heures ou plus (54 % de 8 à 10 heures, 11 % au-delà) ; la durée nette moyenne, pauses déduites, est de 7 h 15. Un tiers des quarts est plus court, ce qui n'en fait pas une course de 40 minutes.

La planification saisonnière est possible. Les pics d'octobre et de décembre (rentrée des institutions, événementiel, banquets) et le creux de mars et avril sont stables d'une année à l'autre : un gestionnaire peut anticiper son recours au personnel sur demande au trimestre, pas seulement à la semaine.

Source : base Goodjob.

TARIFICATION FLEXIBLE : CE QUE NOUS ANTICIPONS

Un quart publié à la dernière minute, à une heure difficile ou pour un poste rare peut afficher un taux bonifié, décidé par le client.

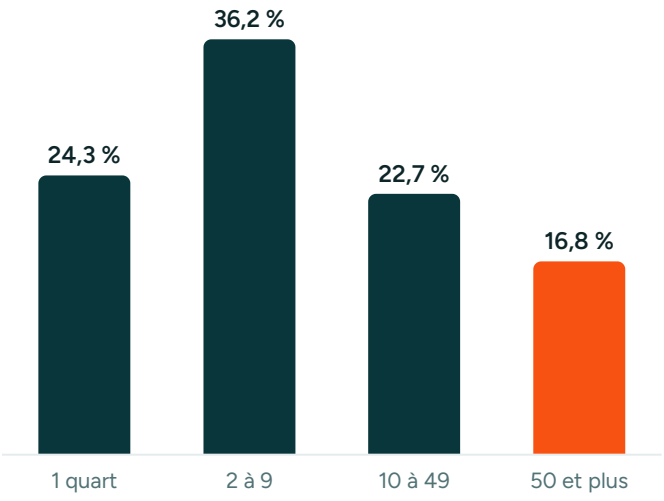
Nous nous attendons à ce que cet outil tire les taux horaires vers le haut : les travailleurs au profil excellent (ponctualité, évaluations, compétences validées) seront les premiers à pouvoir demander, et obtenir, un meilleur taux. La rareté se paiera là où elle existe vraiment, quart par quart, plutôt que dans une grille uniforme.

05 Qui sont les travailleurs, et où sont les quarts

3 159 personnes ont exécuté au moins un quart facturé depuis 2021. La moyenne de quarts par personne (32) est trompeuse : la médiane est de 5, et le record individuel dépasse 1 000.

Un travailleur sur six porte l'essentiel de l'activité

Part des 3 159 travailleurs actifs selon le nombre de quarts, 2021-2026



Moins d'un actif sur deux revient l'année suivante

Part des actifs de l'année N encore actifs en N+1

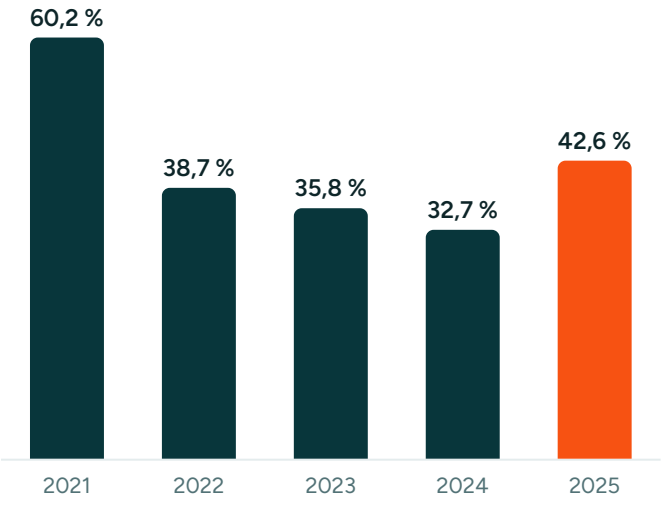


Figure 6. Source : base Goodjob, ligne travaillée uniquement.

Le bassin se compose de deux populations qu'il ne faut pas confondre. La majorité essaie la plate-forme ponctuellement : un travailleur sur quatre ne fait qu'un seul quart, la médiane est de cinq, et moins de la moitié des actifs d'une année reviennent l'année suivante. Et un noyau de 530 personnes (16,8 %) a travaillé 50 quarts ou plus et porte l'essentiel de l'activité. Les chiffres de fidélité ci-contre décrivent ce noyau : pour ceux qui restent, le travail flexible ressemble moins à une file de pigistes anonymes qu'à un réseau d'extras réguliers que les cuisines connaissent par leur prénom.

54,8 %

des paires travailleur-établissement comptent plus d'un quart

59 %

des quarts d'un travailleur se font chez son principal établissement

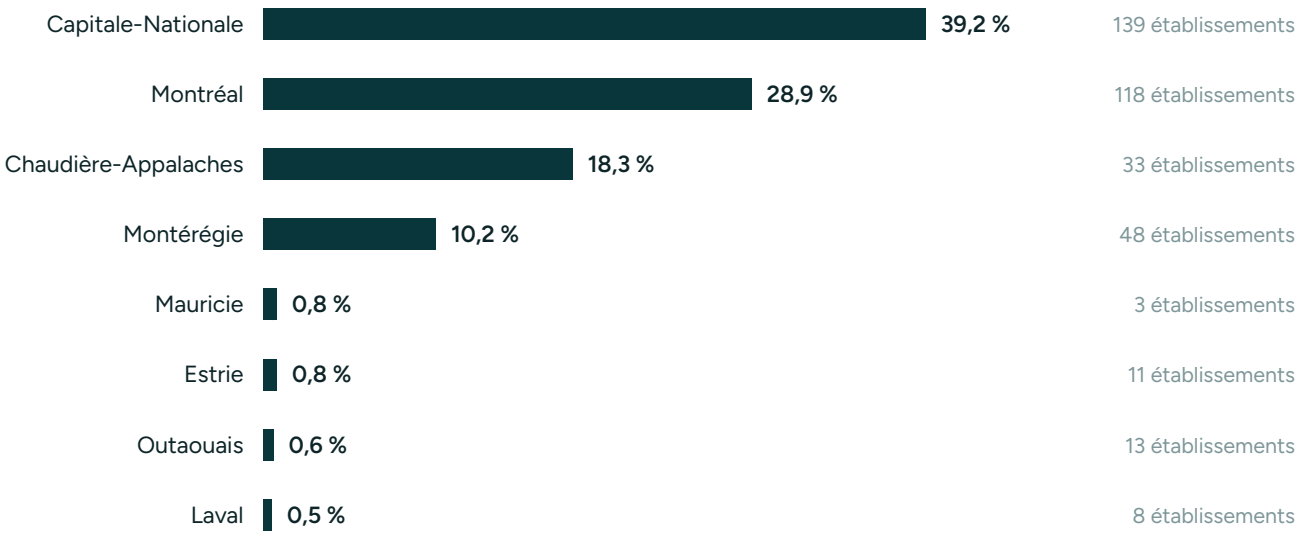
42,6 %

des actifs de 2025 sont revenus en 2026, contre 32,7 % un an plus tôt

FIGURE 7

Le baromètre reflète l'histoire de Goodjob, née à Québec

Part des quarts facturés 2021-2026 par région administrative (régions de 500 quarts et plus) et nombre d'établissements actifs.



Source : base Goodjob. Les régions sous 500 quarts (Bas-Saint-Laurent, Laurentides, Gaspésie, Ontario) totalisent moins de 1 % du volume.

La Capitale-Nationale concentre 39 % des quarts, Montréal 29 %, Chaudière-Appalaches 18 % et la Montérégie 10 %. Les régions hors des deux grands centres pèsent déjà 3 % du volume, avec des établissements en Mauricie, en Estrie, en Outaouais, dans les Laurentides et jusqu'en Gaspésie ; la prochaine édition comparera les taux horaires région par région, métier par métier.

Le travail flexible sans la précarité

On nous compare parfois aux plateformes de livraison ou de transport. La comparaison mérite d'être faite honnêtement. Hors manutention et santé, les travailleurs de Goodjob sont des travailleurs autonomes payés à l'heure, à un taux affiché avant d'accepter, jamais à la tâche ni à la course ; deux quarts sur trois durent 8 heures ou plus. En manutention et en santé, ce sont des employés, en mandat de six mois et plus pour la manutention, avec vacances, fériés et avantages sociaux. Ce que la plateforme ne fait pas : garantir des heures à ceux qui n'en demandent pas, ni faire monter d'elle-même les taux affichés, dont certains, pour les métiers d'entrée, restent proches du salaire minimum. C'est précisément là que la tarification flexible et le passeport de compétences (section 06) doivent faire leur travail.

Pour une part importante des travailleurs, dont beaucoup sont de nouveaux arrivants, un premier quart en cuisine collective est aussi un premier emploi québécois, une première référence et, parfois, la porte vers un poste permanent chez le client. Nous considérons cela comme une réussite, pas comme une perte.

LA CONFIANCE

Des travailleurs vérifiés avant le premier quart

Une plateforme ne vaut que par la confiance qu'un gestionnaire peut accorder à quelqu'un qu'il n'a jamais rencontré. Avant d'être admis à postuler, chaque travailleur passe par quatre vérifications, suivies dans le temps.

1 Identité

Documents officiels déposés et validés au profil.

2 Droit de travailler au Canada

Date d'expiration du permis de travail surveillée ; profil suspendu à l'échéance.

3 Antécédents judiciaires

Vérification complète par Verif, de Trustii, intégrée à l'application : résultat en moins de dix minutes (voir nos partenaires, page 18).

4 Diplômes et certificats

Hygiène et salubrité, service, techniques de cuisine, cariste : validés avant d'être affichés aux clients. Depuis octobre 2026, les quiz revus par l'ITHQ ajoutent un badge[1] de compétences.

Ce que le gestionnaire voit sur un profil a été vérifié, pas déclaré.

L'Ontario, et la place de Goodjob

Les premiers quarts hors Québec ont été facturés en 2026, à Toronto, à Ottawa et dans l'est ontarien, avec des clients déjà servis au Québec. Le volume est encore modeste et nous le disons tel quel : le bassin de travailleurs y est moins dense, et il se construit comme il s'est construit ici, un quart à la fois.

L'ambition est la même qu'au Québec : non pas concurrencer les grandes agences généralistes sur leur terrain, mais offrir un outil où le prix est connu d'avance, où aucune exclusivité n'est imposée, et où l'établissement garde le contrôle de qui revient chez lui.

LA FIABILITÉ, EN DEUX CHIFFRES

0,4 %

d'absences sans préavis en 2026 : 125 sur 28 558 quarts demandés

20,88 %

des quarts publiés sont annulés par les entreprises elles-mêmes (besoin disparu, remplacement à l'interne) ; ces annulations sont exclues du calcul de comblement

Source : base Goodjob, 2026.

1. Les badges sont attribués par Goodjob dans sa plateforme. Ils ne constituent ni une certification ni une reconnaissance officielle de l'ITHQ.

06 Ce que cinq ans de données ont changé dans la plateforme

Urgence, deux horizons de planification, fidélité du noyau, taux horaires sous pression : ces constats ont dicté les développements livrés en 2025-2026 et ceux que nous préparons. Ils tiennent en trois promesses ; la page suivante fait le lien, constat par constat.

Plus de transparence

Géolocalisation du travailleur en route vers le quart : le gestionnaire voit qui arrive, et quand.

Profil travailleur refait : expérience vérifiée, quarts réalisés, établissements fréquentés.

Évaluation des entreprises par les travailleurs : la réputation circule dans les deux sens.

Plus de flexibilité

Clavardage intégré entre l'établissement et le travailleur confirmé.

Tarification flexible : un taux bonifié, décidé par le client, pour un quart difficile.

Application Web pour les gestionnaires, en complément des applications mobiles.

Plus de compétences

Quiz de compétences revus par l'ITHQ : hygiène et salubrité, service, techniques de cuisine. Les résultats s'affichent au profil et orientent le jumelage. C'est le passeport du travailleur, et il lui appartient.

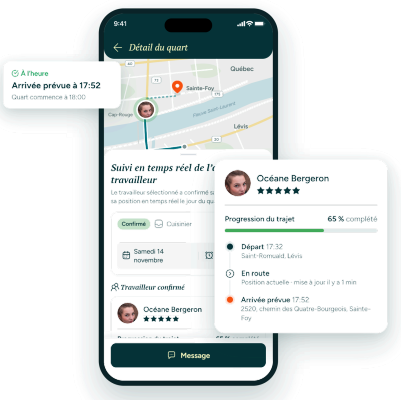
4,5 / 5
sur l'App Store, 392 évaluations

4,4 / 5
sur Google Play, 189 avis

42
clients utilisent déjà l'application Web lancée cette année



Clavardage entre l'établissement et le travailleur ; la feuille de temps arrive dans la conversation



Géolocalisation : le gestionnaire suit le travailleur en route et son heure d'arrivée prévue



Tarification flexible : le travailleur propose son tarif sur un quart

DE LA DONNÉE AU PRODUIT

Chaque constat du baromètre a une réponse dans la plateforme, livrée ou en chantier

CE QUE LES DONNÉES DISENT	CE QUE NOUS AVONS CONSTRUIT (2025-2026)	CE QUE NOUS PRÉPARONS
1 quart sur 4 est publié moins de 24 h avant son début ; la première candidature arrive en 5 minutes (section 03)	Géolocalisation du travailleur en route ; clavardage ; application Web pour publier en quelques secondes	Une planification assistée par l'IA qui propose les quarts à publier avant l'urgence
Deux horizons coexistent : séries planifiées et urgences (sections 03 et 04)	Quarts en série ; mandats salariés de six mois et plus en manutention et logistique, depuis 2024	Des prévisions saisonnières par établissement, à partir des rythmes de la figure 5
54,8 % des paires travailleur-établissement se répètent chez ceux qui restent (section 05)	Profil travailleur refait ; choix des personnes qui reviennent ; évaluation dans les deux sens	Un passeport de compétences portable d'un employeur à l'autre, et une liste de travailleurs favoris par établissement
Les taux à la demande progressent moins vite que ceux des mandats (section 02)	Tarification flexible décidée par le client, qui paie la rareté là où elle existe	Un baromètre annuel qui rend les taux publics et comparables
Le bassin domestique, souvent des nouveaux arrivants, doit inspirer confiance (sections 01 et 05)	Vérifications d'identité, de permis de travail et d'antécédents (Trustii) ; quiz revus par l'ITHQ ; validation des photos par IA	Des partenariats formation et insertion (ITHQ, Tablée des Chefs, Resto Plateau) qui élargissent le bassin

Ce tableau est notre feuille de route. La colonne de droite n'est pas une promesse datée : c'est ce que les données nous disent de construire ensuite.

MERCI

À nos partenaires, qui veillent à la sécurité et à la qualité du bassin

Six organisations rendent possible ce que les pages précédentes mesurent : des travailleurs vérifiés, des compétences validées, des quarts qui ne restent pas orphelins.

Trustii

VÉRIFICATION D'ANTÉCÉDENTS · PRODUIT VERIF

Verif, le produit de Trustii, est intégré directement dans Goodjob par API. Un travailleur obtient une vérification complète de ses antécédents en moins de dix minutes, sans quitter l'application. Depuis l'intégration, le délai moyen est passé de 24 heures à quelques minutes, et les frais ont diminué de 65 %.

Trustii est déjà la solution de référence de nombreux clients Goodjob. Nous sommes fiers d'être associés à une entreprise québécoise dont le service est accessible dans l'ensemble du Canada et des États-Unis.

< 10 min
pour une vérification complète, depuis l'application

24 h → minutes
délai moyen avant et après l'intégration de Verif

- 65 %
de frais de vérification

Agendrix

GESTION DES HORAIRES · CONNECTEUR API

Agendrix, solution complète de gestion des horaires développée au Québec, est reliée à Goodjob par un connecteur API que nous avons bâti ensemble : un client publie ses quarts dans Goodjob directement depuis Agendrix.

Nos clients communs gèrent ainsi tout dans un seul environnement, et s'assurent qu'aucun quart ne reste orphelin.

Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec

QUIZ DE COMPÉTENCES REVUS PAR L'ITHQ

La collaboration de l'ITHQ est essentielle pour les quiz de compétences des travailleurs de la restauration, lancés en octobre 2026 dans l'application. Leur contenu a été revu par les enseignants de l'ITHQ.

Un travailleur qui réussit obtient un badge qui augmente l'attractivité de son profil. Pour l'entreprise, c'est le gage qu'il aura les compétences requises pour les tâches demandées, en cuisine, en service ou même en pâtisserie. Goodjob contribue aussi fièrement à la Fondation de l'ITHQ, pour former des talents d'ici et assurer une relève de qualité.

La Tablée des Chefs

SÉCURITÉ ALIMENTAIRE · ÉDUCATION CULINAIRE

Notre collaboration repose sur des valeurs communes. Elle permet à Goodjob de s'engager contre l'insécurité alimentaire et pour l'éducation des jeunes à l'autonomie alimentaire.

La Tablée des Chefs utilise Goodjob sans frais pour trouver des ressources lors de ses événements, de Québec à Toronto. Goodjob s'est engagé à offrir ses services sans frais à d'autres OBNL, comme Resto Plateau, entreprise d'insertion montréalaise qui forme en cuisine des personnes éloignées de l'emploi.

Gordon Services Alimentaires

VITRINE BACK OF HOUSE

Goodjob collabore avec Gordon Services Alimentaires comme solution technologique proposée à sa clientèle. L'entreprise innove avec sa vitrine Back of House, qui offre à ses clients un panier de solutions technologiques validées pour améliorer la gestion de leur établissement.

Plusieurs dizaines d'entreprises ont connu Goodjob grâce à cette collaboration.

Aliments du Québec

PROMOTION DE L'INDUSTRIE BIOALIMENTAIRE QUÉBÉCOISE

Aliments du Québec est un repère fiable pour identifier les aliments d'ici. Son programme Aliments du Québec au menu est fier de s'associer au 5e anniversaire de Goodjob. L'organisme partage avec nous l'attachement aux cuisines québécoises et à celles et ceux qui y travaillent.

Ces partenariats ne sont pas des logos sur une page : chacun touche directement ce qu'un gestionnaire voit quand il ouvre un profil, publie un quart ou cherche une solution pour son établissement.

07 Horizon 2030 : huit hypothèses à débattre

Les chiffres de ce baromètre décrivent le passé récent. Les hypothèses qui suivent sont les nôtres : pour chacune, nous indiquons si elle s'appuie sur nos données ou sur notre lecture du marché, et où Goodjob se situe.

01

NOTRE LECTURE DU MARCHÉ

La robotisation déplace le travail, elle ne le supprime pas.

Plonge automatisée, convoyage, friteuses robotisées : les tâches répétitives de production reculeront les premières. Les quarts se déplaceront vers le service, la coordination et le contrôle qualité, des métiers qui paient déjà davantage dans notre base.

> Notre position : former vers le haut. Les quiz de compétences validés par l'ITHQ visent le service, la cuisine et l'hygiène, les métiers vers lesquels le travail se déplace.

02

OBSERVÉ DANS NOS DONNÉES

L'IA organisera les horaires avant que les gestionnaires n'ouvrent la plateforme.

La saisonnalité, les heures de début et les délais sont assez stables pour être prédits. Le prochain pas est une planification qui propose les quarts à publier, pour les séries comme pour les événements, en croisant achalandage, météo et historique de l'établissement.

> Où nous en sommes : les rythmes de ce baromètre (figures 4 et 5) sont les premières briques d'un planificateur qui proposera les quarts avant qu'on ait à les demander.

03

NOTRE LECTURE DU MARCHÉ

Le client voudra savoir ce que touche le travailleur.

Quand le taux versé est affiché, les clients comparent, et les travailleurs aussi. Les intermédiaires qui garderont leur place seront ceux dont la valeur se voit : vérification, formation, assurance, fiabilité, transparence.

> Notre position : avec la tarification flexible, le taux du travailleur et le prix du client sont affichés dans l'application avant que les deux acceptent ; le prochain baromètre rendra publics les taux horaires moyens par poste et par région.

04

OBSERVÉ DANS NOS DONNÉES

Plus de contrôle aux clients et aux travailleurs.

Prix visible, choix des personnes, évaluation dans les deux sens, tarification décidée par l'établissement : la plateforme devient une infrastructure, et les décisions restent chez ceux qui travaillent et ceux qui les accueillent.

> Ce qui existe déjà : l'évaluation dans les deux sens, la tarification flexible, le score de fiabilité, et le choix des personnes qui reviennent.

05

NOTRE LECTURE DU MARCHÉ

Le passeport de compétences remplacera le CV.

Des compétences validées par des tiers reconnus, attachées à la personne et portables d'un employeur à l'autre, pèseront plus qu'une liste d'emplois. Pour les nouveaux arrivants, c'est le raccourci le plus concret vers la reconnaissance.

Ce qui existe déjà : des compétences dont le contrôle a été revu par l'ITHQ, affichées au profil, portables d'un client à l'autre. Nous proposons de les rendre interopérables entre plateformes et employeurs.

06

SONDAGE INTERNE, FÉVRIER 2026

Le bassin domestique redevient central.

Avec un plafond d'immigration temporaire, les établissements iront chercher les étudiants, les retraités actifs, les parents à horaire contraint et les travailleurs multi-emplois. Déjà, 68 % de nos travailleurs actifs refuseraient un poste à temps plein par souci de flexibilité (sondage interne auprès des travailleurs Goodjob, 16 février 2026).

Notre position : un bassin domestique se construit avec des vérifications rigoureuses, des quarts payés à l'heure et des conditions qui donnent envie de revenir, pas avec des micro-tâches.

07

NOTRE LECTURE DU MARCHÉ

La transparence des taux deviendra la règle.

Entre la pression du salaire minimum, les obligations de divulgation et la comparaison instantanée entre plateformes, le taux d'un quart sera public. Les baromètres comme celui-ci en sont une première étape.

Notre engagement : ce baromètre reviendra chaque année, avec les mêmes définitions, qu'il soit flatteur ou non.

08

OBSERVÉ DANS NOS DONNÉES

Le bassin local comptera autant que la taille du réseau.

Là où la main-d'œuvre est rare, la capacité à former et à retenir des habitués près des établissements fera la différence. Nous publierons l'an prochain le comblement et les taux par région, à métier égal.

Où nous en sommes : onze régions actives, des bassins locaux à densifier, et une expansion hors Québec menée au rythme de la demande réelle.

POUR DÉCIDER

Cinq constats pour décider

Ce que les gestionnaires peuvent faire, dès la prochaine semaine, avec les chiffres de ce baromètre.

1

Publiez vos besoins récurrents en série.

31,5 % des quarts sont planifiés une semaine ou plus à l'avance. Publiés une à deux semaines d'avance, ils sont comblés à 92,7 %, contre 84,1 % pour ceux publiés à moins de 24 h.

2

Gardez un plan pour l'imprévu.

Un quart sur quatre est publié moins de 24 h avant le début ; la première candidature arrive en 5 minutes (médiane), et la confirmation du client en 46 minutes.

3

Payez au taux de 2026, pas de 2021.

Essayez la tarification flexible, plus transparente et plus représentative de l'expérience du travailleur ou de l'horaire du quart.

4

Préparez l'automne dès l'été.

Octobre est le mois le plus chargé, avril le plus creux.

5

Misez sur les habitués.

Un travailleur fait en moyenne 59 % de ses quarts dans le même établissement ; plus d'une paire travailleur-établissement sur deux se répète.

ET VOTRE ÉTABLISSEMENT ?

Ce baromètre décrit une moyenne. Pour savoir où vous vous situez (délais de publication, taux par métier, comblement), nous vous préparons gratuitement un portrait comparé au baromètre : à partir de vos données si vous êtes client, de votre secteur et de votre région sinon.

Patrice Létourneau, président · patrice.letourneau@goodjobapp.ca · 438 797-8887, poste 101

Version numérique et inscription à l'édition 2027 : goodjobapp.ca (code QR en dernière page).

MÉTHODOLOGIE

D'où viennent les chiffres

Source et périmètre

Base de production Goodjob. Période analysée : du 1er janvier 2021 aux dernières données disponibles. Le taux de comblement (figure 1) est lu directement dans la base au 26 octobre 2026, par année civile. Les autres indicateurs proviennent d'une extraction du 17 septembre 2026 dont le dernier quart facturé date du 22 août 2026 ; leurs comparaisons annuelles portent sur la fenêtre du 1er janvier au 22 août de chaque année. Seuls les quarts au statut « facturé » sont retenus (100 007 sur 138 685 quarts tous statuts), soit des quarts réellement travaillés et payés. Premier quart facturé le 24 septembre 2020 ; l'analyse commence au 1er janvier 2021. 43 métiers actifs sur 56 référencés.

Deux façons de compter. Un « quart facturé » est un quart travaillé, approuvé et payé : c'est la base de ce baromètre (20 130 quarts de janvier à août 2026). Un « quart demandé » compte toute demande publiée, y compris celles annulées, restées sans preneur, soldées par une absence ou pas encore facturées au moment de l'extraction (28 558 en 2026, tous secteurs) ; il ne sert qu'aux taux d'absence et d'annulation. Les 818 établissements sont les comptes clients principaux (appartenant à 311 entreprises) ; les 1 017 lieux de travail sont leurs succursales et adresses où un quart a eu lieu.

Les mandats de manutention et de logistique sont inscrits à l'interne pour la paie des salariés et ne sont pas des quarts publiés ; ils sont exclus du comblement (figures 1 et 3 bis) et des délais de candidature et de confirmation (page 10). Les figures 3, 4 et 5 et le taux d'absence couvrent tous les secteurs ; une version hors manutention suivra. Le taux de comblement de la figure 1 rapporte, pour les services alimentaires, les quarts publiés non annulés comptant au moins un travailleur confirmé à l'ensemble des quarts publiés non annulés.

Ligne travaillée

Un quart peut compter plusieurs dizaines de lignes d'historique (offres, candidatures, désistements). Seule la ligne confirmée et non annulée est utilisée pour les indicateurs liés aux travailleurs. Sans ce filtre, le nombre de travailleurs distincts serait surestimé d'un facteur 3.

Heures locales

Les horodatages sont stockés en temps universel et convertis en heure de l'Est (America/Toronto) pour toutes les analyses horaires, journalières et mensuelles.

Délais de publication

La date de référence d'un quart est la première trace de son existence (création du quart, première offre ou première confirmation, selon la plus ancienne), parce que les quarts de série sont parfois enregistrés après la confirmation du travailleur. Cette correction abaisse la part des quarts publiés à moins de 24 h de 25,8 % (mesure brute) à 23,4 %.

Taux horaires

Le « taux horaire moyen versé » est le taux payé au travailleur, pondéré par le nombre de quarts. Hors manutention et santé, les travailleurs sont des travailleurs autonomes payés à l'heure ; en manutention et en santé, ce sont des employés. Il exclut les pourboires, les cotisations de l'employeur et le prix facturé au client. Les clients fixent les taux des ressources salariées et, avec la tarification flexible, le taux publié des quarts à la demande, que le travailleur autonome peut compléter d'une proposition. Les comparaisons annuelles portent sur janvier-août de chaque année.

La courbe restauration de la figure 2 exclut la manutention : le point 2026 (23,21 $) est calculé directement dans la base en excluant le domaine de la manutention (les quarts de manutention antérieurs à 2024, marginaux, restent dans les moyennes 2021-2023). La courbe manutention est le taux horaire moyen versé aux salariés en mandat, tracé à partir de 2024, première année des mandats ; il ne tient pas compte des vacances, jours fériés et avantages sociaux, qui s'ajoutent à leur rémunération totale. Le secteur « sports et loisirs » (131 quarts, taux horaires atypiques) est exclu de toutes les moyennes.

Confidentialité

Aucune statistique n'est publiée sous 30 quarts par cellule ; les croisements métier × région × mois, trop fins, ne sont pas publiés. Aucune donnée ne permet d'identifier un travailleur, un établissement ou un client. Les localisations sont limitées à la région administrative et aucune donnée personnelle n'est publiée.

Limites

Ces chiffres décrivent l'activité de Goodjob, pas l'ensemble du marché québécois du travail flexible. Le portefeuille est concentré (les 20 premiers établissements représentent 49 % des quarts) et historiquement ancré dans la Capitale-Nationale. Les tendances sont robustes ; les niveaux absolus doivent être lus comme ceux d'une plateforme, pas d'une province.

Sources externes

Gouvernement du Québec, taux général du salaire minimum 2021-2026 ; Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, Planification pluriannuelle de l'immigration 2026-2029 (6 novembre 2025).

GOODJOB

Le prochain quart commence demain matin.

Goodjob met en relation les établissements qui ont besoin de quelqu'un demain et les personnes prêtes à y aller. Restauration collective, hôtellerie, événementiel, entretien, santé, logistique. Prix connu d'avance, aucune exclusivité, et le choix de qui revient chez vous.

goodjobapp.ca

Application mobile pour les travailleurs · application Web et mobile pour les gestionnaires

Patrice Létourneau, président · patrice.letourneau@goodjobapp.ca · 438 797-8887, poste 101

Prochaine étape : une démonstration de 30 minutes dans votre établissement, ou la prochaine édition du baromètre dans votre boîte courriel.

Baromètre Goodjob du personnel sur demande au Québec · Première édition, lancée le 17 novembre 2026 à l'ITHQ pour les cinq ans de Goodjob. Reproduction autorisée avec la mention « Source : Baromètre Goodjob 2026 ».

Corporation Goodjob inc. · Québec et Ontario
Montréal : 12487, rue Charlevoix, Montréal (Québec) H3K 2Z8
Toronto : 20 Bay Street, 11e étage, Toronto (Ontario) M5J 2N8