

La Voie de l'emploi

Prenez votre
carrière en main

Volume 8 - Numéro 3 - MARS/AVRIL 2014

Aérospatiale agriculture aquaculture biosciences commerce construction culture éducation énergie finance foresterie pêche
métiers santé manufacture service sport technologies de l'information tourisme vente transport transformation des aliments

Revue sur la planification de carrières et la recherche d'emplois à l'Île-du-Prince-Édouard

La place des femmes en biosciences

Le vendredi 7 mars, cinq femmes, toutes haut placées dans des entreprises en biosciences établies à l'Île, ont présenté leur parcours professionnel et offert quelques conseils. Les conférencières étaient Heather Delage, vice-présidente au développement des affaires de BioVectra Inc, Dre. Jackalina Van Kampen, directrice de la recherche pré clinique chez Neurodyn Inc. et professeure adjointe à UPEI. Il y avait aussi Crystal Lavallée, présidente de ViTRAK Systems Inc.; Dr. Debbie Plouffe, vice-présidente de la recherche au Centre des technologies de l'aquaculture du Canada et Crystal MacFadyen, chercheuse et analyste à Novartis Animal Health Canada Inc, à Victoria.

désavantagée parce que j'étais une femme d'affaires dans un milieu scientifique et parce que j'étais une femme», a lancé Heather Delage.

La Dre. Jackalina Van Kampen, directrice de la recherche sur les animaux chez Neurodyn Inc. estime que les biotechnologies sont un milieu où il est possible de se bâtir une carrière qui procure une bonne qualité de vie et qui peut améliorer la vie de milliers de gens.

Dynamique, La Dre. Van Kampen a expliqué que souvent, les femmes qui œuvrent en biosciences sont dans l'enseignement et la recher-

che, plutôt que dans le monde des affaires. «Les deux mondes sont très différents et n'offrent pas les mêmes avantages. Lorsque j'étais professeure, je pouvais planifier mes journées trois mois à l'avance. Dans une entreprise comme Neurodyn, il faut penser vite et se fier à son instinct pour certaines choses. Un des avantages est qu'on produit quelque chose de concret et de tangible».

La Dre. Van Kampen avoue cependant que l'égalité des sexes est plus respectée dans le milieu universitaire que dans le milieu des affaires.



Katlyn Smith, jeune ingénieure en mécanique, Emilee Sorrey, étudiante en marketing et Ashley Mullen, ayant un bac en biologie, espèrent trouver leur place dans une carrière stimulante. Elles savent qu'il y aura des marches à monter. Pour l'instant, elles cherchent leur emploi d'été.

Native de l'Île, Crystal MacFadyen illustre bien le cheminement des femmes en biosciences. Détentrice d'un baccalauréat en sciences de UPEI, elle n'arrivait pas à se décrocher d'emploi, car elle n'avait pas d'expérience pratique. Elle s'est alors inscrite au programme Bioscience Technology à Holland College.

Après avoir effectué son stage professionnel chez Novartis, elle a obtenu un emploi dans le laboratoire et quelques années et deux enfants plus tard, elle a gravi les échelons jusqu'à son poste actuel, chercheuse et analyste associée.

«Chaque matin, je me lève avec l'espoir de faire une découverte importante dans le monde de la santé animale, qui va faire avancer nos

recherches. C'est un sentiment inexplicable», dit la jeune femme.

Ce qui semble être propre aux femmes qui atteignent des postes hauts placés dans les biosciences (ou un autre domaine) est d'avoir l'impression de ne pas être à sa place. «C'est le syndrome de l'imposteur. Les hommes ne se posent pas de questions de ce genre lorsqu'ils gravissent les échelons», a lancé une participante, la Dre. Debbie Plouffe, spécialisée en aquaculture.

La plupart des gens qui se dirigent vers les biosciences, les femmes comme les hommes, sont des scientifiques. Heather Delage a étudié en business et elle travaille pourtant dans une compagnie de biosciences.

«Je ne me suis jamais vue comme



Heather Delage de BioVectra, Dre. Jackalina Van Kampen de Neurodyn et Valerie E. Docherty, ministre responsable de la situation de la femme partagent un brin de causette lors de l'événement «Les femmes et les biosciences» de la Bio Alliance de l'Île.

Assurance de la qualité

Lynn Rayner est la gérante de la qualité du produit à l'usine de transformation de la Coopérative des pêcheurs l'Acadienne d'Abram-Village. «Je fais ce travail depuis une vingtaine d'années et j'aimerais changer de département dans l'usine. Depuis trois ans, nous essayons de recruter une personne pour faire ce travail et nous n'en trouvons pas».

Travail assuré

Au moment de notre rencontre avec Lynn Rayner, deux autres usines de l'Île (Borden et Morrell) recherchaient des gérants de qualité. «Pendant un certain temps, Holland College avait un programme de formation de deux ans, ce qui aidait les usines. Ce cours n'a pas été offert depuis une dizaine d'années», explique Lynn.

Le travail de gérant du contrôle de la qualité est important. «Je suis responsable de la qualité, de la propreté, de la salubrité. Je forme tous les nouveaux employés et même ceux qui reviennent, car d'année en année, nos clients deviennent sans cesse plus exigeants», explique Lynn Rayner.

Le gérant du contrôle de la qualité s'assure que les règles de l'Agence

canadienne d'inspection des aliments sont respectées. «L'ACIA conduit trois audits par année et nous devons les passer pour conserver notre bonne réputation auprès de nos clients».

Ce premier niveau d'accréditation, quoiqu'important, est relativement facile à obtenir, pour une usine bien tenue. Pour accéder à d'autres marchés, le personnel de l'usine d'Abram-Village a travaillé fort pour obtenir et maintenir la certification du British Retail Consortium (BCR).

«Nous étions la première usine de transformation du homard à obtenir cette certification, qui est très difficile à obtenir. Même si c'était beaucoup de travail, ça valait la peine, car ça nous ouvre des marchés



en Europe et ailleurs. De plus, des clients comme Walmart et Loblaw vont commencer à exiger cette certification. Pour conserver nos parts de marché, nous devons offrir un produit d'excellente qualité», dit Lynn Rayner.

On peut voir que le travail de contrôle de la qualité est important et même essentiel et qu'il peut représenter une opportunité de carrière.

«Nous aimerions trouver un étu-

diant universitaire en biologie ou un domaine relié que nous pourrions former. Nous recherchons une personne qui a de belles habiletés, qui trouve des solutions, qui est créative et qui est prête à apprendre. C'est difficile de garder du personnel d'année en année, mais il faut se souvenir que les gérants du contrôle de la qualité travaillent au moins neuf mois par année», confirme Lynn Rayner.

Les usines de transformation qui, comme celle d'Abram-Village, sont membres du Conseil des ressources humaines du secteur de la transformation des aliments ont accès à certains programmes de formation ou d'assistance pour former des employés.

Par exemple, le Programme Objectif Carrière, financé par la Stratégie emploi jeunesse du fédéral, et d'autres programmes, comme le programme national de formation en assainissement. Le Conseil a également une banque d'emplois affichée sur son site Web. Tous les emplois sont reliés à la transformation de la nourriture et plusieurs concernent l'assurance de la qualité.

Les créent des emplois

Depuis quelques années, les usines de transformation à l'Île, et ailleurs, ont de plus en plus de difficulté à recruter des employés locaux, et doivent se tourner vers les travailleurs étrangers. «L'an dernier, nous avons 27 travailleurs des Philippines et cette année, nous aimerions en avoir 50. Ce sont des emplois qui pourraient être pris par des gens de la place, mais ils ne viennent pas», dit Lynn Rayner, responsable du contrôle de la qualité à l'usine de transformation de la Coopérative des pêcheurs l'Acadienne à Abram-Village.

En vue de la saison qui commence au début de mai, l'usine a commencé à afficher des postes à la mi-janvier : superviseurs de productions, concierges pour le chiffre de nuit, cuisiniers pour le restaurant, un gérant pour le magasin des pièces et des fournitures de pêche des travailleurs sur la ligne de production ainsi qu'un gérant du contrôle de la qualité.

«Nous avons beaucoup de difficulté à recruter. Les usines de poisson ont mauvaise réputation. Travailler dans une usine de poisson n'est pas bien vu par les travailleurs, même ceux qui n'ont pas d'emploi».

Lynn croit que les étudiants universitaires, en particulier, préfèrent travailler dans un resto rapide, ou dans une boutique de vêtement, au salaire minimum, 30 heures par semaine, plutôt que travailler dans

notre usine à un salaire supérieur au salaire minimum, avec un nombre d'heures qui permet de gagner plus d'argent.

Feuille de paie à l'appui, elle montre qu'une personne peut se faire plus de 11 000 \$ de mai à la fin du mois d'août. «Je comprends que les jeunes veulent profiter de leur été et ne pas travailler tout le temps, mais quand on fait des études qui coûtent aussi cher, ça peut devenir un choix intelligent. En plus, nous essayons chaque année de fermer l'usine une ou deux semaines à la fin de juillet, entre les deux saisons, pour donner un break à nos employés», dit la responsable de la qualité.

L'usine de transformation d'Abram-Village emploie de 180 à 220 personnes. «Les gens croient que si nous embauchons plus de monde, ils auront moins d'heures.

Mais ce n'est pas vraiment comme ça que ça marche. En une journée, nous pouvons assez facilement préparer 30 000 ou 40 000 livres de homards pour la mise en marché. Mais, si les débarquements sont hauts et que nous avons besoin de transformer 60 000 livres de homards dans une journée, c'est là que c'est important d'avoir du personnel».

Lynn Rayner explique qu'en général, l'usine préfère préparer des produits pour les marchés de niche, qui se vendent plus cher et pour lesquels il y a des acheteurs et des commandes. Mais préparer ces produits prend plus de temps et plus de monde. De l'autre côté, les produits peu transformés demandent peu de temps et de ressources humaines.

Les usines comme celle d'Abram-Village ont une certaine capacité

d'entreposage, mais si l'entrepôt est plein, qu'il manque de place pour les débarquements du lendemain, et qu'il n'y a pas assez de monde sur le plancher, on choisira de sortir des produits peu transformés et moins payants.

Sur les quelque 180 à 220 employés, si on soustrait les quelque 50 employés originaires des Philippines qu'on voudrait obtenir cette année, il reste environ 150 emplois qui sont occupés par des Canadiens. En 2009-2010, 30 % des Canadiens étaient de Terre-Neuve et Labrador. Depuis, cela diminue constamment. Nous estimons que 20 à 25 % de nos employés Canadiens viennent de la région immédiate, à peu près la même quantité de Summerside et finalement, environ 10 % de l'ouest de l'Île.

Selon Lynn Rayner, la saison de travail de mai à août est idéale pour les étudiants universitaires, et la semaine de congé au milieu de l'été est elle aussi avantageuse.

On peut retrouver des formulaires de demande d'emploi sur le site Web de la coopérative à www.acadianfishcoop.com.

EMPLOIS EN TI

La vague continue

Travailler dans un centre d'appel n'est pas très séduisant. Mais quand l'emploi est stable, près de chez soi, qu'il paie, qu'il permet d'apprendre des choses et d'aider des gens, on peut se dire qu'il y a de pires options. La compagnie TUC Managed IT Solutions figure parmi les 50 meilleurs fournisseurs d'infogérance globale au Canada et est le plus grand fournisseur de ce genre au pays.

La compagnie TUC Managed IT Solutions va ajouter 32 postes à son équipe établie à Summerside d'ici 24 mois. TUC® emploie des professionnels des TI à Summerside pour servir sa clientèle nord-américaine. L'entreprise prévoit ajouter 17 postes en 2014 et 15 autres en 2015. L'embauche visera principalement des techniciens de niveau 1 et 2, mais d'autres fonctions sont en cours d'examen. «Nous avons hâte d'accroître notre présence sur le marché de nos services Entreprise en agrandissant et en misant sur l'excellente équipe qui travaille 24 heures sur 24 au Managed Service Center à Summerside, Î.-P.-É.», d'af-

firmer Mark Scott, directeur général de TUC®.

Shann Boswell est le vice-président de la technologie. «C'est un bon endroit pour un premier emploi après une formation en technologie ou pour les gens qui font un retour sur le marché du travail, après quelques années d'absence. C'est certain que pour nous, le bilinguisme est un atout. Le français et l'anglais, et de plus en plus, l'espagnol».

Ce que TUC® offre, c'est la compétence de 130 personnes à des organismes, des petites entreprises, des cabinets d'avocats, peu importe, pour gérer leurs technologies,



Le ministre de l'Innovation et de l'Enseignement supérieur, Allen Roach (centre), discute avec Mike Scott (à gauche), directeur général de TUC, et Shann Bosnell, vice-président de la technologie à TUC.

comme les réseaux et les sites Web, entre autres.

«Ce peut être une PME qui vient de perdre son gestionnaire de réseau et qui a de la misère à trouver quelqu'un d'autre. Il y a aussi des entreprises qui choisissent d'avoir recours à 130 personnes compétentes pour un frais mensuel fixe plutôt que payer le salaire d'une personne. Elle est peut-être

compétente, mais elle est seule», dit M. Bosnell.

Le centre de TUC à Summerside, qui comptera d'ici 24 mois 64 emplois, est situé dans le même édifice que le centre de formation de Holland College à Summerside, qui offre un programme de formation en technologie. «Nous travaillons de près avec Holland College», ajoute M. Bosnell.

1^{er} contact avec le CRÉDIT

Le 12 mars dernier, le regroupement «Active Communities Inc.» à Montague a tenu un forum sur l'entrepreneuriat destiné aux jeunes de 15 à 30 ans. Les élèves des écoles de Souris, Morell et Montague inscrits au cours d'entrepreneuriat étaient invités, ainsi que les jeunes de la région.

Kate Ryan de la Credit Union, Jennifer Melanson de la CBDC et Don Gorman de la Banque Scotia avaient pour les jeunes des conseils précieux, concernant leur dossier de crédit et leurs chances d'obtenir du financement pour une nouvelle en-

treprise.

«Un bon crédit est important à tous les âges, mais quand on est jeunes, c'est le temps de commencer à établir de bonnes habitudes de paiement», ont dit les invités.

Presque tous les jeunes de nos

jours ont des téléphones et les frais qui vont avec. «C'est important de payer toutes ses factures, même les frais de téléphone. Vous pouvez penser que ce n'est que quelques dollars, que vous allez payer le mois prochain, mais chaque fois que vous faites ça, vous affectez votre capacité d'obtenir du financement pour une auto, une maison, et croyez-nous, ces achats vont arriver plus vite que vous le pensez dans vos vies», ont lancé les représentants des maisons financières.

Kate Ryan, coordonnatrice des services aux jeunes pour toutes les Caisses populaires de l'Î.-P.-É., conseille aux jeunes de se commander une carte de crédit aussitôt qu'ils se sentent capables d'en être responsables, mais de fixer la limite à un montant raisonnable : 1 000 \$ plutôt que 8 000 \$.

Elle a aussi recommandé de communiquer avec ses créanciers si, pour diverses raisons, une personne devait remettre à plus tard ses paiements. «La plupart des banques et institutions financières vont travailler avec vous pour vous aider, si ça n'arrive pas cha-

que mois», a-t-elle assuré.

Martina MacDonald est la directrice exécutive de Active Communities Inc. à Montague. «Nous invitons les jeunes à ce forum pour leur permettre d'accéder à des informations lorsqu'ils sont jeunes. Lorsqu'ils auront une idée d'entreprise, ils sauront où aller».

Martina MacDonald, elle-même en affaires depuis de nombreuses années, avoue qu'elle aurait apprécié avoir accès à toutes ces informations, et aux programmes qui existent de nos jours pour les jeunes, lorsqu'elle était au début de sa vie professionnelle.

«Le climat est bon à Montague pour les nouvelles entreprises. Au cours des six derniers mois, quatre nouvelles entreprises ont ouvert leurs portes au centre-ville et au Down East Mall. Et ce sont quatre jeunes femmes qui ont ouvert des commerces», insiste Mme MacDonald, fière que le Centre d'action rural aide de jeunes entrepreneurs à s'établir et à améliorer la vie de tous les citoyens en augmentant la variété des services offerts.



Durant l'après-midi, les futurs entrepreneurs ont fait un exercice de création d'entreprise. Chaque groupe a reçu un type d'entreprise à démarrer et à faire fonctionner sur papier. Ils devaient déterminer le financement, l'emplacement le nombre d'employés et les services offerts.

Trois institutions = + de choix pour les étudiants

L'Île-du-Prince-Édouard compte trois institutions de formation post-secondaire reconnues par la province. L'Université de l'Île-du-Prince-Édouard côtoie, sur cette courte liste, deux institutions collégiales, le Holland College et le Collège Acadie Î.-P.-É.

En général, les institutions d'enseignement sont en compétition les unes avec les autres, dans la course aux étudiants. Elles déploient des stratégies, offrent des bourses avantageuses et essaient de se démarquer dans ce marché sélectif.

Pourtant, nos trois institutions d'enseignement reconnues à l'Île ont décidé d'unir leurs forces pour attirer les étudiants à un événement porte ouverte destiné aux étudiants de la région Prince-Ouest.

«Il y a de plus en plus de pourparlers entre les trois institutions. Des équivalences de crédit sont échangées, pour les étudiants qui passent du collégial à l'universitaire. C'est une collaboration qui est avantageuse pour les étudiants», dit Colette Aucoin du Collège Acadie Î.-P.-É.

Lors de cette soirée porte ouverte au campus d'Alberton du Holland College, les trois institutions accueillait les étudiants potentiels

et discutaient avec eux. L'Université de l'Île-du-Prince-Édouard était représentée par Sarah Roach et Ryan Giddens, des services de recrutement.

«Nous rencontrons généralement les étudiants lorsqu'ils sont encore à l'école secondaire. Même si l'apprentissage des métiers est plus populaire dans la région Prince-Ouest, chaque année, UPEI reçoit de 40 à 50 étudiants de cette région. De plus, nous offrons certains cours

à Summerside et nous allons en offrir de plus en plus dans l'avenir», disent les deux employés du bureau de recrutement.

Paula Foley est la gérante du campus d'Alberton. «Notre campus va très bien. C'est un petit campus, mais nos étudiants y sont très bien formés», dit cette dame, qui a œuvré dans l'enseignement et dans le développement économique toute sa vie.

En septembre 2014, le campus d'Alberton offrira un programme en business, un programme d'assistant administratif, un programme en électricité, ainsi qu'un programme en soudage. «Avec regret nous avons dû discontinuer le pro-

gramme de réparation des petits moteurs que Jamie Bernard enseigne. C'est un très bon programme. Jamie est un excellent professeur, mais nous n'avons pas réussi à avoir assez d'étudiants. Cela a été une décision difficile à prendre».

Au Collège Acadie Î.-P.-É., les programmes qui seront offerts en septembre 2014 sont : Adjointe administrative bilingue; Commis comptable; Éducateur en petite enfance; Infirmier auxiliaire; Préposé aux soins; Services à la personne; Soudage; et Travailleur jeunesse.

Bien qu'il y ait des dates limites officielles pour s'inscrire, il n'est jamais trop tard pour prendre sa formation en main.



Ci-dessus : Colette Aucoin du Collège Acadie transmet des informations à Leona Perry de Tignish.

Ci-gauche : Sarah Roach et Ryan Giddens de UPEI discutent avec un étudiant potentiel, Brad Gavin (à gauche)



Ci-haut : Donna Sutton du bureau des services aux étudiants à Holland College a répondu à de nombreuses questions.



Ci-contre : Paula Foley (à droite), directrice du campus d'Alberton de Holland College, discute avec Pat Bates de la possibilité pour cette dernière de prendre une formation en soudage. Pat Bates est une artiste qui fabrique des sculptures et des bijoux avec des morceaux de métal.

La Voie de l'emploi

5, Ave Maris Stella, Summerside, Î.-P.-É. C1N 6M9

Tél. : (902) 436-6005 Téléc. : (902) 888-3976

marcia.enman@lavoixacadienne.com

La publication est disponible en ligne au

www.lavoixacadienne.com et

au www.employmentjourney.com

• RESPONSABLE DE LA PUBLICATION : MARCIA ENMAN

• JOURNALISTE : JACINTE LAFOREST

• RESPONSABLES DE LA MISE EN PAGE : JACINTE LAFOREST ET ALEXANDRE ROY

• IMPRESSION : TRANSCONTINENTAL

La Voie de l'emploi est une publication mensuelle de langue française sur la planification de carrières et la recherche d'emplois à l'Île-du-Prince-Édouard. Elle est le résultat d'une entente financée dans le cadre de l'Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail. Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur.e et ne représentent pas nécessairement celles des gouvernements du Canada et de l'Île-du-Prince-Édouard.

Focus sur l'emploi 2014

L'Association du développement des carrières de l'Île-du-Prince-Édouard tiendra sa conférence annuelle le 11 avril prochain au Centre Murchison, à Charlottetown. Cette conférence s'adresse aux membres de l'association et elle offrira plusieurs présentations par les partenaires dans la création d'emploi et le développement des compétences de l'Île-du-Prince-Édouard. Une table ronde inclura des représentants des secteurs des biosciences, des technologies, de l'aérospatiale, de la transformation des aliments, et du tourisme. La date limite d'inscription à la conférence est le 31 mars. Plus d'info : <https://cdapei.wordpress.com>.

