La Voie de l'emploi
Prenez votre carrière en main
Volume 7 - Numéro 1 - JANVIER/FÉVRIER 2013
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

Être ou ne pas être maître-chien

Le maître-chien joue un rôle crucial dans la Gendarmerie royale du Canada et les forces policières en général. En ce début d'année 2013, la GRC emploie 140 maîtres-chiens pour l'ensemble de son territoire, avec un taux de remplacement de 8 à 12 maîtres-chiens par année. Marc Périard est le seul maître-chien à l'Île-du-Prince-Édouard. Au cours des récentes années, il a formé de nouveaux maîtres-chiens qui sont allés travailler ailleurs au Canada.

Marc Périard est le seul maître-chien à l'Île-du-Prince-Édouard, depuis 2004. Natif de la grande région de Gatineau au Québec, il est bilingue, ce qui lui a permis de travailler au Nouveau-Brunswick, dans les aéroports de Mirabel et de Dorval, à Terre-Neuve-et-Labrador ainsi qu'à l'Île-du-Prince-Édouard. Dillon, un impressionnant Berger allemand, travaille avec lui depuis novembre 2012.

Marc Périard est entré dans la GRC en 1988. «Ce n'était pas pour moi un rêve de jeunesse de devenir policier mais je cherchais un bon emploi à temps plein, et je n'étais pas attiré par les études universitaires, alors j'ai présenté une demande et j'ai été accepté dans la GRC. C'est là que j'ai découvert le travail de maître-chien et j'ai fait les démarches pour atteindre ce but.»

Jeune policier en début de carrière à Fredericton au Nouveau-Brunswick, Marc Périard a commencé à s'intéresser à ce travail, en côtoyant son collègue maître-chien. C'est comme cela qu'il est entré dans le programme d'élevage de chiots pour la GRC.

Dans ce programme, le policier montre son intérêt pour ce travail en élevant des chiots pour la GRC, sur son propre temps. Les dépenses comme la nourriture et les frais vétérinaires sont remboursées mais le travail avec le chiot, de l'âge de huit semaines à un an, est pour ainsi dire du bénévolat. Durant tout ce temps-là, le policier est évalué sur son habileté à travailler avec les chiots.

«Dans mon cas, j'ai participé au programme d'élevage durant cinq ans, avant que la GRC m'offre de suivre la formation officielle de maître-chien. Je fais ce travail à temps plein depuis 1997.»

La formation initiale du maître-chien se donne à Innisfail en Alberta et dure 85 jours d'entraînement, soit environ quatre mois. Par la suite, chaque fois que le policier reçoit un nouveau chien, il retourne à Innisfail pour apprendre à travailler avec son nouveau coéquipier.

«Dillon, le chien que j'ai présentement, est mon 4e chien. Je l'ai ramené de l'Alberta en novembre 2012 et depuis ce temps, il est avec moi. C'est grâce à lui si nous avons découvert le corps de l'homme qui était perdu dans la région de Kinkora. C'est certain que nous préférons retrouver des personnes vivantes, mais du point de vue de notre travail, la mission a été un succès. C'est un bon chien. Ce sera probablement mon dernier chien. J'aime mon travail mais c'est très exigeant physiquement. On court, on cherche dans toutes les conditions climatiques, sur toutes sortes de terrains, à n'importe quelle heure.»

Marc Périard et son coéquipier Dillon sont appelés environ 140 fois par année pour contribuer à des enquêtes, ou aider à trouver des personnes disparues ou égarées. «Ce que nous faisons ne passe pas nécessairement dans les médias. Quand je ne participe pas activement à des enquêtes, j'entraîne mon chien et j'améliore notre relation de travail. Lorsque le devoir nous appelle, nous devons tous les deux savoir quoi faire, et être en mesure de le faire vite et bien.»

Les chiens policiers ont de nombreuses qualités, mais ce qui compte avant tout, c'est le courage de l'animal. «On peut enseigner bien des choses à l'animal, mais le courage, ça ne s'enseigne pas», dit le maître-chien.

Marc Périard prévoit que sa carrière de maître-chien va durer encore quelques années. Il aimerait aider à préparer la relève en supervisant de nouveaux éleveurs de chiots, qui deviendront peut-être plus tard des maître-chiens. Pour l'instant, il n'y a aucun candidat de l'Île dans le programme d'élevage de chiots.

Les personnes qui aimeraient en savoir plus sur le programme d'élevage de chiots de la GRC peuvent communiquer avec Marc Périard.

Embaucher des immigrants

Solution!

Même dans notre province où 26 % des citoyens en âge de travailler retombent sur l'assurance-emploi au moins une fois par année, on entend régulièrement dire qu'il y a une pénurie de main-d'oeuvre. Or, selon Lori-Ann Cyr de la compagnie de consultation diversis, c'est une expression fautive.

On devrait plutôt dire, selon elle, qu'il y a une pénurie de compétences directement requises par le marché du travail, à un moment donné et dans une région donnée.

Dans une société où les gens sont libres de choisir leur domaine d'études, de valoriser certains talents plutôt que d'autres, on ne peut pas espérer que chaque employeur trouvera sur place l'employé idéal et que chaque personne trouvera un travail correspondant exactement à ses compétences, près de chez lui.

De nombreuses personnes autant anglophones que francophones ont créé des liens à la session «Embaucher des immigrants : Une solution», le 14 janvier à Charlottetown.

Notre société fait face à des défis comme la dénatalité et l'analphabétisme. On estime que 40 % des gens ont des connaissances insuffisantes en lecture et en écriture, pour cheminer vers un emploi stable et valorisant.

C'est là que l'embauche d'immigrants devient une option envisageable, selon le domaine d'expertise recherché. L'informatique est un très bon exemple, comme l'explique Patrick Charles, originaire de France, qui dirige une équipe d'une quarantaine de personnes à DeltaWare. «Peu importe où ils ont reçu leur formation, c'est facile de voir si un candidat sait faire de la programmation et sait s'orienter dans les systèmes informatiques. À DeltaWare, où j'ai moi-même été embauché à l'international, nous avons 110 employés. De 2009 à 2011, 30 % de nos nouveaux employés sont venus de Bosnie, de Chine, de la Russie, des État-Unis, et d'autres pays», dit Patrick Charles.

M. Charles, ainsi que plusieurs autres personnes, ont participé le lundi 14 janvier à la première session sur «L'embauche des nouveaux arrivants : une solution?», la première d'une série de trois sessions. Celle du 4 février portera spécifiquement sur «Le processus d'embauche des nouveaux arrivants» et la troisième et dernière session, prévue pour le 7 mars, sera intitulée «Et après l'embauche des nouveaux arrivants : La gestion de la diversité en milieu de travail».

Ces trois sessions s'inscrivent dans un projet plus grand appelé «LIENS» (Lier l'immigration économique à nos succès), dirigé par Angie Cormier, pour le compte de RDEE ÎPÉ et de ses partenaires en développement économique et en immigration. «Nous sommes très satisfaits de cette première session. Nous avons attiré des gens que nous ne rejoignons pas régulièrement. Pour nous, c'est un bon début», dit Angie Cormier.

Cinq questions à se poser avant d'embaucher des immigrants

Lori-Ann Cyr, que l'on voit à l'extrême gauche, discuter avec Edmond Richard, président de la Coopérative d'intégration francophone, et Aline Cohen, immigrante, encourage les entrepreneurs à se poser au moins cinq questions, s'ils considèrent embaucher du personnel immigrant. Répondre à la négative à l'une ou l'autre de ces questions ne signifie pas qu'il faille mettre un frein à tout projet. Il signifie qu'il y a des défis à surmonter et des solutions à rechercher.

1- La planification de votre entreprise démontre-t-elle un besoin immédiat ou anticipé de main-d'oeuvre ? Si oui, cette main-d'oeuvre est-elle disponible ici ?

2- La santé financière de votre entreprise est-t-elle assez bonne pour soutenir l'embauche de nouveaux arrivants ?

3- La culture de votre entreprise peut-elle être adaptée aux réalités occasionnées par l'embauche de nouveaux arrivants ?

4- Votre entreprise est-elle un endroit où les nouveaux arrivants peuvent évoluer et grandir ?

5- Votre entreprise et la localité dans laquelle elle se situe sont-elles assez ouvertes à l'idée d'intégrer des nouveaux arrivants.

Planifier pour exporter

Durant l'automne 2012, environ 80 entrepreneurs ruraux de l'Île-du-Prince-Édouard ont appris comment préparer leur entreprise à apprivoiser les marchés d'exportation, grâce à Équipe Commerce Î.-P.-É.

Au cours de quatre ateliers donnés à Charlottetown, Montague, Summerside et Alberton, les entrepreneurs ont appris comment et pourquoi il est important de faire un plan stratégique pour son entreprise, qu'elle soit petite ou grande, à ses débuts ou bien établie.

«Tous les entrepreneurs, toutes les compagnies devraient avoir un plan, afin de guider leur développement et prévoir les prochaines étapes. La planification fait partie intégrante de gérer une entreprise, pour assurer sa croissance. Il ne faut pas oublier que si on est en entreprise et en affaires, c'est pour croître», dit Bob Gollaher, président de Sand Castle Consulting, qui a donné en novembre quatre ateliers sur la planification stratégique.

De gauche à droite, Jeff Burry, agent de développement pour l'Agence de développement économique du Canada Atlantique, Megan MacLean, du Life Long Learning Centre de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard, Bob Gollaher, président de Sand Castle Consulting et animateur des quatre ateliers,, Maxine Rennie, directrice de la Corporation pour le développement économique communautaire (CBDC) de Prince-Ouest et Katie Baker, de Innovation Île-du-Prince-Édouard.

Un plan stratégique inclut une mission, une vision, des buts, objectifs, stratégies et actions. La planification est particulièrement importante pour les entrepreneurs qui visent les marchés d'exportation ou qui veulent franchir une autre étape avec leur entreprise.

Cette première série d'ateliers a donc permis aux petites et moyennes entreprises de l'Île d'établir le lien essentiel entre le plan stratégique d'une entreprise et ses objectifs en matière de vente et de marketing. Les ateliers ont également fourni aux entrepreneurs des pistes pour acquérir des connaissances et d'accroître leur capacité liée à la planification commerciale dans les marchés nationaux et internationaux.

Ces ateliers ont été offerts par Équipe Commerce Î.-P.-É. grâce à du financement de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique et du ministre de l'Innovation et de l'Enseignement supérieur de l'Île-du-Prince-Édouard.

Équipe Commerce Î.-P.-É. est un réseau de partenaires de divers ministères et organismes fédéraux et provinciaux résolus à aider les entreprises de l'Île-du-Prince-Édouard fondées sur le commerce et l'exportation à saisir les nouvelles possibilités de promotion du commerce international.

Équipe Commerce Î.-P.-É., joue un rôle clé dans la planification d'activités et l'exécution de programmes conçus pour aider les petites et moyennes entreprises à faire concurrence efficacement en tant qu'exportateurs.

«Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard est heureux d'appuyer le commerce et l'exportation par l'entremise des nombreux ateliers et initiatives prévus par Équipe Commerce Î.-P.-É. Chaque exportateur de l'Île joue un rôle important dans l'accroissement de nos exportations à l'échelle mondiale», de dire Allen Roach, ministre de l'Innovation et de l'Enseignement supérieur de l'Île-du-Prince-Édouard.

Le plan stratégique est un élément important de la planification globale d'une entreprise, tout comme le plan financier, la planification des ventes et du marketing. Et il ne suffit pas de planifier : il faut aussi faire des mises à jour régulièrement, réviser les objectifs selon les progrès accomplis ou les défis rencontrés.

Comment gérer l'intimidation au travail!

Dans le monde du travail compétitif d'aujourd'hui, l'intimidation est une triste réalité pour de nombreux travailleurs. Que devriez-vous faire si vous êtes victime d'intimidation au travail? Randstad Canada, le chef de file canadien en placement de personnel, recrutement et solutions RH, offre des conseils pratiques aux travailleurs qui doivent gérer les problèmes d'intimidation au travail.

D'après les résultats d'une étude récente réalisée par CareerBuilder.ca, 45 % des travailleurs canadiens déclarent avoir été victimes d'intimidation au travail

Un tiers de ces travailleurs affirment souffrir de problèmes de santé en raison de ce qu'ils ont vécu au travail, et 26 % ont quitté leur emploi afin d'échapper à la situation.

Défendez-vous :

Ne vous laissez pas faire. Si une personne crie après vous ou tente de vous intimider d'une quelconque façon, répondez fermement, directement et précisément : «Je te prierais d'éviter de me parler de cette façon», ou «C'est inapproprié», cela devrait fonctionner.

Documentez :

Conservez une preuve écrite de ce qui se passe. Assurez-vous de consigner ce qui suit :

- la date, l'heure et les faits détaillés, si possible;
- les noms des témoins;
- l'issue des événements.

Souvenez-vous, ce n'est pas uniquement la nature, mais le nombre, la fréquence et le type d'incidents qui peuvent révéler l'intimidation ou le harcèlement.

Faites un compte-rendu :

Faites part du harcèlement dont vous faites l'objet à la personne identifiée dans la politique sur le milieu de travail, votre superviseur ou un gestionnaire délégué.

Une personne neutre ou indépendante peut vous aider à régler le problème au moyen de la tenue de discussions portant sur le problème.

OPPORTUNITÉ

Jeunes leaders recherchés

Action Canada, le principal programme de leadership au pays, souhaite recevoir des mises en candidature de leaders canadiens émergents pour son programme de l'année 2013-2014.

Action Canada sélectionne chaque année jusqu'à 20 jeunes Canadiens d'exception comme participants à son programme de développement du leadership d'une durée de 11 mois.

Le programme vise à renforcer les compétences en leadership des Fellows, à enrichir leurs connaissances sur le Canada et ses choix en matière de politiques, et à bâtir un réseau hors du commun de leaders pour notre avenir.

Le programme est axé sur cinq conférences de travail, de cinq à sept jours chacune (organisées de façon à inclure un week-end), qui ont lieu à divers endroits au Canada. Au cours des dernières années, ces rencontres ont donné aux Fellows l'occasion de séjourner en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve-et-Labrador, au Yukon, au Nunavut, en Alberta, au Manitoba, au Québec, au Nouveau-Brunswick, dans les Territoires du Nord-Ouest et en Ontario.

Si vous êtes un leader en devenir ou si vous souhaitez soumettre la candidature d'une personne comme Fellow, consultez le site www.actioncanada.ca afin d'obtenir plus de renseignements sur l'appel de candidatures pour l'année 2013-2014. La date limite de mise en candidature est le 8 février 2013.

Le candidat doit par la suite transmettre tous les autres documents demandés (conformément à ce qui est indiqué sur le site Web d'Action Canada), en un seul envoi, avant le 15 février 2013.

Pour en savoir plus, veuillez écrire à nominations@actioncanada.ca.

Femmes d'affaires au Canada Aujourd'hui et demain

D'après les résultats d'un sondage récent réalisé auprès de 500 femmes par Ipsos Reid pour Randstad Canada en juin 2012, les femmes d'affaires doivent toujours surmonter des obstacles au travail lorsqu'elles visent des rangs supérieurs.

Les résultats du sondage révèlent que de nombreuses femmes occupant un poste de gestion ou de direction continuent de voir une différence dans la façon dont les hommes et les femmes sont rémunérés et récompensés lorsqu'ils atteignent des postes de niveau supérieur. Selon le sondage, plus de trois femmes sur quatre (77 %) estiment qu'il existe encore une différence modérée ou importante entre la rémunération qu'un homme reçoit lorsqu'il occupe un poste de direction et celle que reçoit une femme qui occupe le même poste. Les résultats complets de l'étude sont disponibles en ligne sur le site randstad.ca.

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 : Jacinthe Laforest
- Responsables de la mise en page : Jacinthe 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.

À toute vitesse

Des entretiens minute pour se trouver un emploi, sur le concept du Speed Dating

En décembre 2012, l'Association de l'innovation et des technologies de l'Île-du-Prince-Édouard (ITAP)a tenu sa quatrième rencontre annuelle de «réseautage éclair» professionnel. Une dizaine d'entreprises, dans le domaine de l'innovation et des technologies, ont ainsi reçu environ 40 étudiants, au cours d'entretiens minutes. Le concept peut paraître surprenant et peu efficace, cependant, quand on considère que les employeurs se forment très rapidement une opinion du candidat.

Selon Mike Gillis, directeur de l'innovation à l'ITAP, cette quatrième édition annuelle a connu un très bon succès. Les étudiants provenaient des programmes de l'Université de l'Î.-P.-É. et de Holland College, et espéraient se garantir un emploi pour l'été 2013, une carrière ou un stage.

Le concept de la rencontre repose sur l'idée du «Speed Dating». Les entretiens sont relativement informels et durent environ cinq minutes. Durant ces minutes cruciales, pour toutes entrevues d'emploi, les étudiants ont présenté leur curriculum vitae, leurs intérêts et si l'intérêt est manifeste, ils ont aussi laissé leurs coordonnées.

La 4e session annuelle de «speed réseautage», a eu lieu le 5 décembre 2012. ITAP tient cet événement chaque année. (Photos : Gracieuseté)

Tous les étudiants présents à l'événement ont rencontré les 10 employeurs potentiels. «Cette session devrait être obligatoire. Les étudiants qui ne sont pas venus ont vraiment manqué une expérience», ont dit les étudiants.

Les 10 entreprises qui étaient :

1. Thinking Big
2. Swift Radius
3. Timeless Technologies
4. DeltaWare Sytems
5. pureSCM
6. ViTRACK Systems Inc.
7. Sculpin QA
8. CGI
9. Cogsdale Corporation
10. Accreo