

La Voie de l'emploi

Revue sur la recherche d'emplois et la planification de carrières à l'Î.-P.-É.

ÉTUDIANTS UNIVERSITAIRES
ET COLLÉGIAUX

Inscrivez-vous à notre
programme de stages d'été



Date limite : le 31 mars 2017

Maddix Contracting a trouvé sa niche



Jason Maddix propriétaire de Maddix Contracting.

Jason Maddix a vécu parmi des constructeurs toute sa vie. Lorsqu'il est né, son grand-père, René Maddix, avait déjà sa propre compagnie, et employait son fils Réginald, le père de Jason.

«C'était clair que moi aussi, j'allais travailler dans ce domaine-là. Quand j'ai fini mon secondaire, j'ai suivi le cours de Construction Technology à Holland Collège et j'ai

poursuivi avec un bac en administration des affaires, que j'ai terminé en 2003. J'ai lancé ma première compagnie spécialisée dans les toitures en 2004 et j'ai gardé ma compagnie deux ans. Après ça, j'ai travaillé pour plusieurs compagnies dans la région de Charlottetown, où je vivais».

Avec son expérience dans les toitures, Jason a vite trouvé des emplois stables, notamment, au sein

de l'entreprise acadienne Atlantic Roofers, où il est resté cinq ans.

Avec sa nouvelle compagnie, Maddix Contracting, incorporée en juillet 2015, Jason Maddix continue de faire des toitures et il fait aussi de la construction générale. Mais sa spécialité, c'est l'amiante.

L'amiante est un matériau qui était autrefois utilisé comme isolant dans les édifices comme les écoles, les foyers pour personnes âgées, les hôpitaux, les appartements, etc. «C'est un très bon isolant et c'est aussi un matériau qui ne brûle pas. Mais c'est aussi un matériau qu'il faut manipuler avec beaucoup de soin parce qu'il devient toxique lorsqu'on le coupe ou s'il faut l'enlever».

Lorsqu'on le laisse tranquille à l'intérieur des cloisons et des murs, l'isolant en amiante ne pose pas de véritable menace. C'est surtout lorsqu'on entreprend des rénovations ou même la démolition d'un édifice où il y a de l'amiante qu'il faut agir avec prudence, pour ne pas exposer inutilement des travailleurs aux émanations cancérogènes.

Jason a suivi une formation spéciale pour savoir comment enlever l'amiante et en disposer de façon sécuritaire. «J'ai tout l'équipement nécessaire pour faire le travail et assurer que mes employés sont eux aussi en sécurité. Je suis inscrit à la Workers Compensation Board et chaque fois que j'ai un contrat, je dois leur dire exactement comment je vais procéder et toutes les précautions que je vais prendre. Et par la

suite, ils envoient un inspecteur qui prend des échantillons d'air pour s'assurer que tout danger est écarté. J'ai un gros purificateur d'air, j'ai une douche portative, on porte des masques et des vêtements spéciaux. On prend toutes les précautions nécessaires. Un de mes plus gros chantiers jusqu'à présent a été la démolition du vieux Schurman Building à Summerside. Je suis resté là deux mois».

À l'Île-du-Prince-Édouard, il y a seulement trois compagnies qui ont les accréditations nécessaires pour travailler dans l'amiante et sur ces trois compagnies, celle de Jason Maddix s'est taillée une excellente réputation. «Le gouvernement m'appelle directement lorsqu'ils ont du travail à faire dans un édifice où il y a de l'amiante. L'été passé, j'ai eu le contrat de l'école Évangéline. J'avais besoin d'employés alors j'ai embauché mes parents. Ils ont travaillé tous les deux pour moi et c'était plaisant», a indiqué Jason Maddix.

Pour le jeune entrepreneur, l'amiante est une niche pour le moment, mais il sait que le matériau, qui n'est plus utilisé du tout en construction depuis les années 1970, va finir par disparaître.

«Ça ne m'inquiète pas, car je fais de la construction générale et je fais aussi les toitures en métal. En plus, mon équipement de sécurité est aussi très bon pour les situations où il y a des moisissures toxiques. J'ai fait quelques contrats à date et je pense que ça va se développer», dit le jeune entrepreneur.

Esprit d'équipe, fiabilité et passion : pour se démarquer en entrevue

Voici trois qualités que vous devez absolument mettre en avant aujourd'hui pour montrer que vous avez la tête de l'emploi. Maîtriser ces qualités et être en mesure d'en faire la démonstration au bon moment est un gage de succès. Le candidat qui est capable de bien se vendre obtiendra l'emploi, mais c'est celui qui fera ses preuves au quoti-

dien qui le gardera.

Esprit d'équipe : La capacité de travailler en équipe est plus importante que jamais aujourd'hui. Avec les rencontres de gestion qui se multiplient en entreprises, il est essentiel de montrer votre capacité à bien fonctionner en groupe. L'employeur souhaite savoir si vous êtes un bon joueur d'équipe, capable de se rallier

ou de s'opposer, selon la situation.

Fiabilité : Mettez en avant votre sens des affaires et votre vision d'ensemble en vous renseignant sur l'entreprise et en posant les bonnes questions à la fin de votre entretien. Un candidat qui ne pose pas de questions semblera au-dessus de tout, alors que celui qui en pose trop prouvera qu'il n'a pas fait ses

recherches.

La passion : Sans la passion, il n'y a rien. Les compétences peuvent se développer au fil du temps, mais c'est plus rare pour la passion. Un employé qui démontre une réelle motivation, un intérêt certain saura convaincre un employeur de lui confier le poste, mais aussi de le garder pour longtemps.

Josée Gallant-Gordon ouvre des portes aux jeunes

En cette période de l'année, février et mars, la pression est intense pour les élèves de 12^e année dans les écoles, surtout ceux qui veulent poursuivre des études à l'université.

«La période d'inscriptions au collège et à l'université s'étale au long de l'année, mais pour plusieurs Àprogramme, la date limite est fin mars. Pour certains élèves de 12^e année, c'est une période stressante. Les études coûtent cher, et ils sont anxieux à l'idée de faire un mauvais choix. Mais selon moi, il n'y a pas de mauvais choix. On apprend tout le temps. Et je leur dis toujours qu'ils ont le droit de changer d'idée. On évolue et il est possible de changer de plan de carrière. La plupart des jeunes qui commencent leurs études changeront de carrière deux ou trois fois au cours de leur vie. Ça veut dire que chaque fois, ils seront débutants dans un domaine», explique Josée Gallant-Gordon, travailleuse sociale de formation, qui est la conseillère en orientation à l'école Évangéline, à l'école Pierre-Chiasson et à l'École-sur-Mer.

«J'ai des semaines très occupées, et dans chaque école, les besoins sont différents. J'aime rencontrer les élèves de tous les niveaux. Côté carrière, j'aime débiter l'exploration en 9^e et 10^e année. Il n'est pas trop tôt pour commencer à penser aux options après le secondaire, parce que ça peut influencer le



Josée Gallant-Gordon.

choix des cours optionnels. Ça peut aussi motiver les élèves à travailler plus forts quand ils savent que certaines bourses sont liées à leurs moyennes générales», explique la conseillère.

Josée Gallant-Gordon utilise plusieurs outils pour aider les élèves à mieux se connaître et à mieux connaître les options qui s'offrent à eux. «Je trouve que ce qui est le plus efficace, c'est de rencontrer les élèves individuellement. Je les accompagne dans leur réflexion. Je leur pose des questions sur le genre de vie qu'ils veulent, sur le genre de travail qu'ils se voient faire,

sur ce qu'ils aiment et ce qu'ils n'aiment pas. Je leur demande toujours s'ils veulent étudier en français, et si la distance est un facteur. On finit par identifier des domaines d'études, soit au collège ou à l'université, on visite des sites Web. Parfois, même j'appelle des institutions pendant que l'élève est avec moi. Je le mets sur haut-parleur pour qu'il puisse participer à la discussion. Je trouve que ça permet à l'élève d'être moins intimidé à l'idée de téléphoner à un collège ou une université pour poser des questions».

Josée Gallant-Gordon suggère

souvent à ses clients de faire du bénévolat dans un domaine qui, croient-ils, pourrait les intéresser. «Il n'y a que du bon dans le bénévolat. En plus du fait que plusieurs bourses sont liées à l'engagement social et aux heures de bénévolat, c'est une excellente façon d'apprendre à fonctionner dans des groupes, d'apprendre le sens des responsabilités, d'apprendre aussi ce qu'on aime et ce qu'on n'aime pas, et aussi de se faire connaître dans un réseau de personnes qui partagent un intérêt. On ne sait jamais quand les contacts qu'on fait étant jeunes vont se changer en emplois, plus tard», souligne-t-elle.

«Les collèges et les universités offrent aux élèves des avantages similaires en terme d'employabilité. Tout dépend du genre de carrière qu'on veut avoir et de nos goûts. Il n'y a pas de mauvais choix. Je trouve que les programmes articulés entre certains collèges et universités semblent plaire aux jeunes. Ils n'ont pas la pression de s'inscrire tout de suite à l'université, et après leur diplôme, ils peuvent poursuivre à l'université et se faire créditer leurs deux années d'études, pour obtenir un baccalauréat. Encore une fois, ce n'est pas pour tout le monde, mais c'est une option intéressante, qui peut soulager un peu la pression de "faire le bon choix"», soutient Josée Gallant-Gordon.

Les subventions salariales en un seul clic

Le Réseau Entreprises Canada a un site Web très complet (entreprisescanada.ca) qui comprend, entre autres, un résumé pratique et des liens vers les principaux programmes nationaux et provinciaux de subventions salariales. Les programmes spécifiques à l'Île-du-Prince-Édouard relèvent tous du gouvernement et de ses agences et ministères. On peut assez facilement trouver l'info qu'on cherche à partir du nouveau site Web du gouvernement de l'Île au www.princeedwardisland.ca



Î.-P.-É. AU TRAVAIL

Les propriétaires d'entreprise de l'Î.-P.-É., peuvent demander une subvention salariale pour embaucher et former des travailleurs sans emploi admissibles pour une durée maximale de 52 semaines. Ils pourraient aussi recevoir de l'aide financière pour couvrir l'ensemble ou une partie des coûts liés aux besoins spéciaux d'une personne handicapée.



HUMAN RESOURCES PLANNING PROGRAM

Ce programme ne semble pas très connu. Il s'adresse aux entreprises de l'Île qui ne disposent pas d'une politique appropriée en matière de ressources humaines. Elles pourraient obtenir 50 % des coûts liés à l'embauche d'un spécialiste qui procédera à une évaluation de la situation, jusqu'à concurrence de 1 000 \$. L'expert fera une analyse de la politique de ressources humaines de l'entreprise et élaborera un plan d'action en matière de ressources humaines.



PROGRAMME DE DÉGRÈVEMENT POUR LA MAIN-D'ŒUVRE EN INNOVATION ET EN DÉVELOPPEMENT

Les propriétaires d'entreprise de l'Île-du-Prince-Édouard, pourraient être admissibles à un remboursement d'impôt correspondant à 25 % des salaires admissibles. Pour être admissible, l'entreprise doit posséder un établissement stable à l'Î.-P.-É. et se spécialiser dans le développement de produits, procédés ou services nouveaux ou innovateurs. Elle doit aussi faire partie d'un des secteurs industriels stratégiques identifiés par le gouvernement de l'Île soit l'aérospatiale; les biosciences; la fabrication et transformation axées sur l'exportation; les services financiers; les technologies de l'information et des communications et l'énergie renouvelable.



DEMANDE D'EMPLOI POUR ÉTUDIANTS (JOBS FOR YOUTH)

Les entreprises de l'Î.-P.-É. peuvent recevoir une subvention salariale pour couvrir 50 % des salaires de leurs employés étudiants. Les organismes sans but lucratif pourraient recevoir jusqu'à 100 %. Les étudiants doivent être âgés entre 16 et 29 ans, avoir été scolarisés à plein temps et prévoir retourner aux études. La durée de l'emploi doit être de 8 et 12 semaines (de 35 à 40 heures par semaine). La valeur de la subvention sera établie en fonction du salaire minimum en vigueur dans la province. La date limite pour s'inscrire est le 28 avril.

Création d'emplois dans l'île rurale

La perception des gens est que les emplois en milieu rural sont plus rares. C'est peut-être vrai, mais grâce à des entreprises comme Trout River Industries, plus de 100 personnes travaillent à Coleman dans des emplois spécialisés toute l'année. Et comme la compagnie gagne en réputation et se taille une place de plus en plus enviable sur les marchés mondiaux, elle prend de l'expansion.

Lors d'une récente conférence de presse, la compagnie Trout River a annoncé, à grand renfort de ministres et de députés provinciaux, qu'elle étendait ses opérations, pour répondre à une plus grande demande.

Au moins 20 emplois supplémentaires seront créés au cours des prochaines années, et l'usine pourra profiter d'avantages fiscaux pour chaque emploi additionnel créé, grâce à la participation du gouvernement provincial.

Annie Maynard, autrefois Gallant, travaille chez Trout River Industries depuis deux ans. «C'est vraiment une bonne compagnie et de bons employeurs. Comme employés, on se sent valorisés. Les propriétaires reconnaissent que chaque individu qui travaille avec la compagnie joue un rôle important dans son succès. Tous les employés sont également important peu importe leur titre parce que c'est la combinaison des efforts de chacun et le travail d'équipe qui permet la compagnie d'at-



Darrin Mitchell,
cofondateur de Trout River Industries,
à côté d'un «tapis roulant»
empilé sur lui-même.

teindre les résultats positifs et le succès qui est Trout River», dit la jeune femme, qui travaille dans l'administration.

Diplômée de l'Université de Moncton, en administration, concentration comptabilité, Annie a d'abord travaillé chez Grant Thornton à Summerside, où elle est devenue CPA (comptable professionnelle agréée), puis, elle est allée travailler en Alberta toujours dans des firmes comptables.

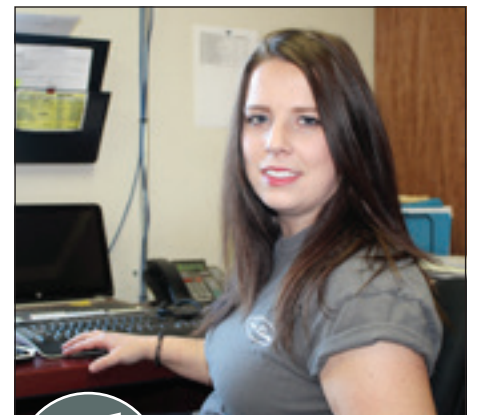
«C'est la première fois que je travaille pour un seul client, sur le terrain, en industrie. C'est moi qui gère les finances et avec une compagnie qui fait des affaires dans le monde entier, ou presque, c'est très valori-

sant», dit Annie Maynard.

Ses patrons sont Darrin Mitchell et Harvey Stewart, cofondateurs de Trout River Industries. Le produit vedette de la compagnie, imaginé, inventé et manufacturé ici même à l'Île, est une sorte de tapis roulant en métal qui recouvre le fond du camion de transport.

Ce fond mobile permet de décharger les matériaux sans avoir à faire basculer la boîte du camion, comme ça se faisait autrefois. C'est beaucoup plus sécuritaire et cela demande moins d'espace, surtout en hauteur.

Les camions de Trout River se retrouvent partout dans le monde et partout où ils font des percées,



Annie Maynard

travaille à Trout River Industries
à Coleman depuis deux ans.

ils deviennent un standard de l'industrie. Mais lorsqu'il a imaginé son concept, et qu'il a commencé à vouloir se lancer en affaire, Harvey Stewart avoue qu'il n'a pas reçu que des encouragements, au contraire.

«Si vous croyez en votre idée, n'hésitez pas à prendre un risque même si les circonstances ne sont pas parfaites. Vous serez surpris de ce que vous apprendrez», a indiqué Harvey Stewart.

Harvey et Darrin ont construit leur première remorque à fond mobile en 1999, et depuis, la compagnie n'a cessé de croître, avec des points de vente et d'assemblage au Moyen-Orient, en Afrique du Sud, en Australie et en Jordanie, et plus récemment, dans l'ouest du Canada.

Emplois d'été : recherche et recrutement

Quatre salons de recrutement auront lieu dans quatre régions de la province au mois de mars. Organisés par le ministère de la Main-d'œuvre et des Études supérieures, ces salons sont avantageux autant pour les employeurs que pour les chercheurs d'emplois.

Le premier salon se tiendra le 6 mars au Centre Cavendish Farms Wellness à Montague. Le 8 mars ce sera au tour des employeurs et chercheurs d'emplois de l'ouest de l'Île de profiter du salon qui aura lieu au Rodd Mill River Resort à Bloomfield. Le 13 mars, il y aura un salon à Credit Union Place à Summerside et le 15, il sera au Centre Eastlink à Charlottetown.

Tous ces événements se tiendront

aux mêmes heures, de 14 h à 18 h, et si, pour raison de tempête ou autre, un salon devait être reporté, il aurait lieu le lendemain.

Pour les employeurs

L'équipe de Compétences Î.-P.-É. sera sur place pour discuter avec les employeurs des programmes auxquels ils ont accès et qui peuvent les aider à embaucher toutes les ressources humaines dont ils ont besoin. Des salles de rencontre seront disponibles pour des entrevues, au besoin.

Compétence Î.-P.-É. pourra aussi aider les employeurs à s'inscrire à WorkPEI.ca si ce n'est déjà fait. WorkPEI.ca donne accès à une banque de candidatures. Les employeurs peuvent communiquer avec

les candidats directement et même afficher les postes disponibles et cela gratuitement.

Pour les chercheurs d'emplois

L'équipe de Compétences Î.-P.-É. sera aussi disponible pour aider les chercheurs d'emplois à compléter leur profil sur WorkPEI.ca. Il y aura aussi un photographe sur les lieux pour prendre des photos qui seront ajoutées au profil des candidats.

Quand ils sont inscrits sur le site WorkPEI.ca, les chercheurs d'emplois peuvent être admissibles non seulement pour des postes déjà affichés, mais aussi, pour des postes qui ne le sont pas.

À moins de trois semaines du premier salon, environ 60 employeurs se sont inscrits et seront présents

dans un ou plusieurs salons. Ceci représente au moins 400 emplois qui doivent être remplis. Il y en a dans les secteurs de l'aérospatiale, de l'agriculture, l'aquaculture, la culture, les biosciences, la pêche, la santé, la technologie, l'infrastructure du transport, les produits manufacturés et le tourisme.

Il y aura aussi, entre autres, des représentants de l'Agence de revenus Canada – Centre fiscal de Summerside, du ministère des Pêches et Océans et les Forces armées canadiennes.

En plus, lors de chacun des salons de recrutement, il y aura des présentations sur les métiers traditionnels. La technologie robotiques sera aussi mise en vedette par un ancien concurrent de Compétences Canada.

Solution au manque d'expérience

Lorsqu'ils se présentent pour des emplois, une des choses qui font le plus défaut aux jeunes est l'expérience de travail. Les employeurs recherchent en général des employés qui ont quelques années de travail derrière eux. C'est donc un cercle vicieux : les jeunes ont de la difficulté à se trouver un emploi stable parce qu'ils manquent d'expérience et ils manquent d'expérience parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi satisfaisant dans leur domaine.

C'est à cette clientèle, des jeunes âgés de moins de 30 ans, que le programme Career Pathways s'adresse. Durant les trois premières années du programme, il s'adressait aux diplômés d'universités ou de collèges, qui avaient besoin d'un coup de pouce pour faire leur place dans une entreprise ou un organisme sans but lucratif.

Depuis l'été 2016, il est ouvert aux diplômés d'écoles secondaires, qui sont indécis quant aux options qui s'offrent à eux.

Jackie Stewart, qui travaille pour le service de développement des carrières de l'Île-du-Prince-Édouard (CDS en anglais) à Bloomfield, est une des gestionnaires de ce programme.



Jackie Stewart

travaille au centre de développement des carrières (CDS) à Bloomfield. Elle accueille aussi les clients à Wellington.

«Le programme aide les jeunes à entrer sur le marché du travail pour gagner en expérience. Nous

payons 50 % d'un salaire (jusqu'à 8 \$ de l'heure pour un salaire total de 16 \$ de l'heure), de l'employé qui est admissible pendant une période qui peut atteindre 22 semaines. Ça peut devenir très avantageux», dit Jackie Stewart, qui travaille une journée par semaine à Wellington, pour y recevoir les clients de la région Évangéline.

En général, un client qui s'adresse à un service d'aide à l'emploi comme CDS le fait parce qu'il se sent dans une impasse. «Nous recevons la personne, nous évaluons ses antécédents, son expérience et ses buts dans la vie, et nous l'aiderons à développer un plan de carrière. Selon son profil, nous identifions le programme qui serait le plus approprié. S'il est admissible à Career Pathways, nous l'invitons à le mentionner dans les entrevues d'emploi qu'il obtiendra. S'il ne se sent pas à l'aise de le faire, il peut donner nos coordonnées à l'employeur», insiste Jackie Stewart.

Même si la responsabilité de décrocher l'entrevue d'emploi est celle de l'employé, Jackie Stewart et les autres gestionnaires du programme dans l'Île surveillent les banques d'emplois et communiquent avec les employeurs qui pourraient tirer profit du programme.

Pour Career Pathways, l'hiver est une période assez tranquille. Dès que la saison touristique se profile à l'horizon, cependant, le nombre de demandes augmente. «Le nombre d'emplois que nous subventionnons dépend de notre budget, du salaire qui est versé et de quelques autres facteurs. En général, nous aidons de 15 à 20 jeunes chaque année à gagner de l'expérience. Idéalement, nous aimerions que les employeurs gardent les employés après la fin du programme, mais nous savons que ce n'est pas toujours possible. Ceci étant dit, l'expérience de travail n'est jamais perdue. Même un emploi dans une usine de poisson est très formateur pour un jeune qui commence dans la vie. Et les usines de transformations sont admissibles», rappelle Jackie Stewart.

Une refonte des services d'aide à l'emploi est en cours à l'Île-du-Prince-Édouard. Cela ne devrait pas affecter la livraison des programmes et les services continueront d'être offerts.

Les personnes qui veulent avoir un rendez-vous avec Jackie Stewart à Wellington peuvent passer par le centre CDS de Bloomfield ou composer le numéro de téléphone (902) 859-2776.

De jeunes entrepreneurs brassent des affaires à Montague

Les microbrasseries gagnent en popularité au Canada atlantique, et l'Est de l'Île-du-Prince-Édouard peut maintenant se vanter d'avoir la sienne.

Copper Bottom Brewing a repris l'immeuble de l'Eastern Graphic à Montague en février et prévoit ouvrir ses portes au public à l'été 2017, afin d'offrir des bières brassées sur place aux résidents de

l'Île-du-Prince-Édouard et aux touristes.

Les gouvernements du Canada et de l'Île-du-Prince-Édouard ont appuyé le projet à hauteur de plus de 400 000 \$ dans des contributions remboursables et non remboursables.

L'équipe formée par un couple, Ken Spears et Ashley Condon, compte d'abord produire des barils de bière pour les restaurants lo-

caux puis de la bière en cannette.

Le couple compte aussi ouvrir un bar et une salle de spectacles à la brasserie, et créer ainsi une nouvelle scène et des possibilités de revenus au centre-ville de Montague.

Avec le temps, ils espèrent pouvoir offrir une gamme de styles de bières et de nouvelles saveurs aux consommateurs de bière de l'Î.-P.-É.

«Nous sommes enchantés de pouvoir réaliser notre rêve d'ouvrir une microbrasserie chez nous, à Montague. Le soutien dont bénéficie le projet dépasse toute espérance, et nous sommes ravis de contribuer à la croissance de notre communauté rurale par notre passion pour la bière artisanale et la musique. Il y a maintenant beaucoup d'excellentes brasseries artisanales à l'Île-du-Prince-Édouard, et c'est un honneur pour nous d'en faire partie», a indiqué Ashley Condon, de la Copper Bottom Brewing.

Selon Heath MacDonald, ministre du Développement économique et



Ken Spears et Ashley Condon

du Tourisme, les jeunes entrepreneurs jouent un rôle crucial pour la santé actuelle et future de l'économie de la province, particulièrement dans les secteurs ruraux. «Nous saluons l'enthousiasme de Ken et Ashley ainsi que les efforts qu'ils déploient pour réaliser leur rêve. Ils montrent que l'industrie de la bière artisanale est en plein essor à l'Île, et nous nous réjouissons de les accueillir au sein du milieu des affaires de l'Î.-P.-É.»

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.