

## Plus d'options au postsecondaire

Le Collège de l'Île et le Holland College collaborent au profit des étudiants

**Traditionnellement, lorsque vient le temps pour eux de prendre leurs décisions concernant leurs études postsecondaires, les jeunes, selon leur parcours, sont placés devant un choix parfois déchirant: poursuivre en français ou poursuivre en anglais?**

De nombreux facteurs entrent en jeu en plus de la langue : le choix du programme, le désir de s'éloigner ou de rester plus près, les frais de scolarité. Bien souvent, des jeunes qui auraient envie de poursuivre en français doivent pourtant mettre cette option de côté pour rester à l'Île et suivre le programme de leur choix au niveau collégial.

Cela pourrait changer cependant, grâce à un partenariat qui a été officialisé récemment entre le Collège de l'Île (précédemment le Collège Acadie Î.-P.-É.) et le collège communautaire anglophone de l'Île, le Holland College.

«C'est une première au Canada que deux institutions, une anglophone et l'autre francophone, travaillent ensemble au profit de leurs

étudiants respectifs, plutôt que de se considérer comme des concurrents pour ce qui est des inscriptions», a indiqué le président du Collège de l'Île, Donald DesRoches, en conférence de presse le 19 avril dernier.

Selon lui, le partenariat est très avantageux, en particulier pour deux catégories de clientèles : les élèves issus des écoles françaises, et les élèves issus des programmes d'immersion.

Les élèves issus des écoles françaises ont évidemment l'option de choisir un des dix programmes du Collège de l'Île, pour étudier en français. Cependant, ils peuvent avoir envie de vivre une expérience d'apprentissage dans des classes plus grandes, et en anglais, pour se sentir mieux préparés au marché du travail.

D'un autre côté, les élèves qui ont passé plusieurs années en immersion ne sont pas prêts à s'inscrire dans un programme complètement francophone, mais ils peuvent avoir envie de suivre certains de leurs cours en français, pour conserver leurs acquis.

Dès le début de l'année scolaire 2017-2018, cinq cours, trois dans le programme de Service à la personne («Human Services» en anglais) et deux cours dans le programme d'Éducateur de la petite enfance («Early Childhood Care and Education» en anglais) seront offerts simultanément en français et en anglais. Les étudiants inscrits dans ces programmes pourront choisir de suivre ces cours dans la langue de leur choix.

«Pour pouvoir faire cela, nous avons encore du travail à faire. Nous devons harmoniser notre horaire de cours, afin que le tout soit fluide et sans tracas. Ces cinq cours ont été ciblés parce que les objectifs pédagogiques sont les mêmes, et que les prérequis du marché du



**D**onald DesRoches, président du Collège de l'Île et Brian McMillan, président du Holland College, ont scellé leur partenariat par une vive poignée de main, après avoir signé les documents.

travail sont les mêmes, dans ces deux domaines, peu importe que l'on travaille en français ou en anglais», ont indiqué Colette Aucoin, du Collège de l'Île, et son homologue du Holland College, Natalie Mitton.

En plus de ces cinq cours identifiés, les étudiants des deux campus profitent déjà, à l'heure actuelle, des avantages que procure le nouveau partenariat. Les étudiants du Collège de l'Île ont accès au campus Prince of Wales, ils profitent des mêmes tarifs pour leur inscription au gymnase du Holland College, et ils peuvent aussi se prévaloir du service de cafétéria, de bibliothèque, etc.

Les étudiants du Holland College ont eux aussi des avantages, comme

l'accès au campus de Charlottetown du Collège de l'Île, un environnement 100 % francophone, et un tarif réduit pour la formation linguistique.

Le président du Holland College, Brian McMillan, n'a pas caché son enthousiasme pour les opportunités accrues que ce protocole d'entente garantit aux étudiants des deux institutions, mais aussi, au personnel des deux institutions et aux deux institutions.

«Cet accord de collaboration vise avant tout à procurer à nos étudiants respectifs une meilleure expérience d'apprentissage et un environnement plus riche et plus polyvalent», a insisté le président du Collège de l'Île, Donald DesRoches.



**N**atalie Mitton

du Holland College et Colette Aucoin du Collège de l'Île sont toutes deux responsables de la programmation dans leur institution.

# Une réelle option pour employeurs

## Mobilité francophone

Au mois de février 2017, Emmanuelle Billaux a commencé son emploi d'agente de développement communautaire au Carrefour de l'Isle-Saint-Jean. La nouvelle employée, et son employeur, le CISJ, sont les premiers à l'Île à avoir testé les modalités du programme «Mobilité francophone» mis en service en juin 2016 par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

«J'ai trouvé que le programme était vraiment simple. En plus, j'avais Robert Maddix, le spécialiste en immigration de RDÉE Î.-P.-É., pour m'aider avec les formulaires, et j'ai aussi travaillé avec Yoan Rousseau de la Coopérative d'intégration francophone, pour faire le lien avec Emmanuelle. Ça s'est très bien passé», a indiqué Nathalie Arsenault, directrice du Carrefour de l'Isle-Saint-Jean.

Emmanuelle Billaux, est très heureuse de se retrouver au Carrefour de l'Isle-Saint-Jean et dans la communauté francophone de Charlottetown.

«Je suis venue passer trois semaines à Charlottetown durant l'été 2014. Il y avait des concerts gratuits chaque soir. J'ai tout de suite voulu me trouver un emploi, mais la journée où je suis arrivée, j'ai appris que le programme "Avantage significatif francophone" qui aurait pu m'aider, venait d'être coupé. Je suis retournée en France pour tenter de trouver du travail. N'en trouvant pas, je me suis dirigée vers un programme de volontariat et j'ai passé presque deux ans aux Philippines. C'est là que j'étais lorsqu'en



**Emmanuelle Billaux** (2<sup>e</sup> de la gauche), agente de développement culturel au Carrefour de l'Isle-Saint-Jean, et son employeur, Nathalie Arsenault, directrice générale du Carrefour, sont les premiers à l'Île à avoir testé les modalités du programme Mobilité francophone, avec l'appui de Yoan Rousseau, de la CIF, et de Robert Maddix, agent en immigration à RDÉE Î.-P.-É.

octobre 2016, j'ai vu sur Facebook que le Carrefour de l'Isle-Saint-Jean recherchait une personne qui avait mon profil», indique Emmanuelle.

Il faut dire que durant les trois semaines qu'elle avait passées à l'Île en 2014, Emmanuelle n'avait pas fait que du tourisme. Elle avait rencontré Robert Maddix de RDÉE et Yoan de la CIF, pour en savoir plus sur la vie en français à l'Île. Elle avait maintenu le contact, car elle espérait toujours venir travailler à l'Île.

«Lorsque j'ai vu l'annonce du Carrefour, j'ai pris contact avec Robert et Yoan, puis, avec Nathalie.

En novembre, j'ai fait mon entrevue par Skype, et j'ai aussi obtenu le poste, à condition que je sois en mesure de venir vivre au Canada. C'est là qu'on a décidé d'opter pour Mobilité francophone», dit-elle.

Selon Robert Maddix, le programme est avantageux pour les employeurs qui recherchent des employés qualifiés. Contrairement à d'autres programmes, l'employeur n'a pas besoin d'afficher son poste pendant un nombre minimum de semaine.

«L'employeur doit payer un frais de 230 \$ pour ouvrir son dossier.

Il peut embaucher un travailleur qualifié pour un minimum de 1 mois à quatre ans. L'employé obtient un permis de travail fermé pour la durée du contrat», ont précisé Robert Maddix et Yoan Rousseau.

Un permis de travail fermé signifie qu'un employé n'a pas le droit de changer d'emplois ni d'aller travailler pour un autre employeur, durant la durée du contrat. C'est un inconvénient. Par contre, un des grands avantages de ce programme, du point de vue de l'immigration francophone, est que si l'employé opte pour un permis de travail de quatre ans, il a amplement le temps de demander et d'obtenir sa résidence permanente au Canada.

Le programme de Mobilité francophone vise les travailleurs qualifiés des pays de la francophonie. Les travailleurs doivent obligatoirement parler français, mais l'emploi qu'ils convoitent n'a pas besoin d'être en français.

Emmanuelle Billaux travaille en français presque tout le temps, mais sa connaissance de l'anglais lui est précieuse, pour discuter avec les clients qui louent des salles, ou qui tiennent leurs événements au Carrefour.

Yoan Rousseau et Robert Maddix sont convaincus que d'autres organismes francophones et entreprises touristiques saisonnières auraient avantage à utiliser le programme Mobilité francophone. En général, le délai d'attente est de six à huit semaines, ce qui est relativement court lorsqu'il est question d'immigration.

## L'Agence du Revenu du Canada embauche

**Des postes bilingues SP-04 divers (BBC/BBC), sont disponibles au Centre fiscal et au Bureau des services fiscaux de l'Î.-P.-É., à Summerside et à Charlottetown. Les concours pour ces postes sont ouverts au public.**

Il y a différents types de contrats permanents ou temporaires. Voici un aperçu de certaines des tâches principales :

- Analyser, vérifier, traiter et résoudre les dossiers générés à l'interne ou les demandes reçues des

contribuables, des bénéficiaires de prestations et/ou de leurs représentants, concernant des formulaires et des déclarations, en fonction des lois, des manuels, des publications et des guides pertinents ;

- Les agents doivent réacheminer le courrier mal acheminé et renvoyer les demandes et les enjeux aux secteurs de travail qui conviennent, au besoin ;

- Enquêter sur les plaintes et les demandes de renseignements inhabituelles, et les régler; fournir aux

contribuables, verbalement ou par écrit, des clarifications concernant les cotisations, les nouvelles cotisations, les montants versés ou des renseignements sur l'état du compte ;

- Des examens des activités, en vue de s'assurer que le dossier a été traité correctement.

Les candidats doivent démontrer clairement, dans leur demande en ligne, qu'ils répondent aux exigences de dotation essentielles pour poser leur candidature.

En plus d'envoyer leur candidatu-

re en ligne, les candidats doivent télécharger leurs diplômes d'études essentiels dans la section éducation de leur Profil de candidat au plus tard le 30 juin 2017 à 23 h 59 heure de l'Est.

Pour de renseignements sur la façon de poser votre candidature, et les exigences relatives, veuillez vous référer à la page de renseignements à <https://careers-carrieres.cra-arc.gc.ca/gol-ged/wcis/pub/rtrvjbpst.action?pi=3863BB41B6A41EE6BFBB7A7FCBA4B6DB>

# Un nouveau sillon dans l'industrie musicale

**Kaneshii Vinyl Press est une nouvelle entreprise qui vient juste de voir le jour à l'Île-du-Prince-Édouard, grâce à l'esprit d'entreprise des deux propriétaires, l'Acadienne de l'Île, Ghislaine Cormier, et Gidéon Banahene, natif du Ghana, qui vit au Canada depuis déjà plusieurs années.**

«Kaneshii, c'est un mot africain qui veut dire autosuffisance, autonomie, et rentabilité. C'est un clin d'œil aux origines de Gidéon, mais c'est aussi notre philosophie pour cette entreprise», a expliqué Ghislaine Cormier.

Impliquée dans le milieu culturel de l'Île-du-Prince-Édouard depuis plus de 15 ans, et ayant grandi dans une famille où père et mère ont évolué sur la scène entrepreneuriale, Ghislaine voyait les disques en vinyle faire un retour. Son ami Gidéon possédait, quant à lui, une grande collection de disques en vinyle et voyait d'un bon œil le retour des disques traditionnels. En plus, il est lui-même entrepreneur.

«Avec mes connaissances de l'industrie musicale, et les connaissances de Gidéon en affaires et sa passion pour le disque, nous avons vite compris qu'il y avait une opportunité à saisir. On est sur le point d'ouvrir officiellement nos portes, et pour cela, il nous a fallu travailler pendant deux ans pour développer notre plan d'affaire avec tout ce que cela comporte, faire la recherche des meilleurs équipements, sécuriser les sources de financement, faire nos études de marché, et déterminer la structure financière. Même trouver un endroit adéquat pour nous établir a pris du temps. Nous avons visité des édifices partout dans l'Île et fina-

lement, nous avons choisi de nous établir au parc industriel de West Royalty. L'endroit convient et nous avons très peu de rénovations à faire», explique Ghislaine.

C'est dans cet entrepôt que les disques seront gravés. Kaneshii a acheté une machine hautement spécialisée pour pouvoir graver les disques.

«Nous avons appris beaucoup de choses sur la manière de produire les disques. C'est un processus qui s'apparente à la production de moules pour de la céramique. Il faut d'abord créer le disque original en positif. Ce n'est pas nous qui faisons cela. Il faut ensuite prendre une empreinte des deux faces du disque, qui donneront un relief négatif. Ce n'est pas nous qui faisons cela non plus. Nous faisons affaire avec deux compagnies différentes pour faire ces étapes essentielles. Nous recevons alors ces reliefs négatifs pour imprimer les sillons dans une matière synthétique chauffée (du PVC) qui peut se faire dans toutes les couleurs. C'est cela que nous faisons. Avec un moule au relief négatif, on peut presser jusqu'à 1 000 disques», dit Ghislaine Cormier.

Au moment de l'entrevue, plus tôt en avril, les propriétaires de Kaneshii étaient en mesure de remplir des contrats, même si leur machine n'était pas encore arrivée à l'Île. «Même sans faire de promotion, juste par le bouche à oreille et ce qui est sorti dans les médias jusqu'à présent, nous recevons des appels pratiquement tous les jours. Nous sommes en mesure de remplir nos contrats, avec notre machine, qui est encore en Ontario. Nous serons en mesure de l'instal-



ler à l'Île d'ici quelques semaines. Nous aurons la seule presse de disques de vinyle au Canada à l'est de Toronto».

Kaneshii profite du mouvement qu'on appelle en anglais «Vinyl Revival». Le marché du disque compact est pour ainsi dire disparu. De nos jours, on achète le fichier numérique ou le disque en vinyle, ou les deux.

«À Kaneshii, nous sommes en mesure de répondre aux besoins des clients, suivant plusieurs formules. Si le client veut seulement les disques, pour faire l'emballage lui-même, on peut le faire. On peut aussi faire imprimer les pochettes selon les spécifications et faire tout l'emballage nous-mêmes, pour les envoyer clé en main aux clients. Nous pouvons également imprimer un fichier numérique en complément, à la demande du client», explique Ghislaine Cormier.

«Pour le moment, on presse des 33 tours, mais notre compagnie prévoit d'être en mesure de produire des 45 tours, d'ici quelques mois. On pourra mettre jusqu'à quatre chansons sur un disque 45 tours».

Kaneshii Vinyl Press Ltd a reçu du financement gouvernemental, notamment du fédéral, par l'entremise de l'Agence de promotion économique du Canada. Le gouvernement provincial est également dans l'équation. «Avec Compétences Î.-P.-É., et le programme Î.-P.-É. au Travail, nous avons créé deux emplois. De plus, nous avons aussi embauché un ingénieur pour travailler avec notre équipement. Donc, on peut dire que nous avons créé trois emplois, en plus du travail que Gidéon et moi mettons dans l'entreprise.

Kaneshii a aussi mérité la bourse de 10 000 \$ du concours des dragons de RDÉE Î.-P.-É. en mars dernier.

## Tendance : Le travail agile

**L'agilité du bassin d'employés représente une évolution des modèles de placement de personnel qui sont désormais axés sur les travailleurs non classiques.**

Un tel modèle permet à une organisation d'engager des travailleurs au besoin (ou à la demande), sur une base temporaire pour des contrats à court ou à long terme afin d'avoir accès aux compétences dont

elle a besoin. Il n'est plus utilisé uniquement pour les «journaliers», mais sert maintenant au recrutement de cols bleus, d'ouvriers spécialisés ainsi que de professionnels en TI, en ingénierie, en comptabilité ou en RH très compétents.

Les employeurs qui ont adopté un modèle de travail agile posent un regard différent sur les travailleurs non classiques.

La réduction des coûts est l'argu-

ment le plus convaincant en faveur d'un modèle de dotation flexible.

On estime aussi avoir un meilleur accès à des travailleurs hautement compétents grâce au recours à un partenaire en recrutement/placement de personnel plutôt qu'à l'embauche de travailleurs à temps plein.

La majorité des employés qui ont adopté un modèle de travail agile choisissent des emplois non clas-

siques pour des raisons de flexibilité et de contrôle. De plus, ils sont nombreux à croire que ce modèle leur donne un meilleur contrôle sur leur carrière, car ils choisissent les projets et mandats qui les intéressent. Un très grand nombre d'employeurs anticipent que, d'ici 2025, leur entreprise travaillera à se bâtir un bassin d'employés agiles.

L'étude Effectifs 2025 de Randstad Canada est disponible en ligne.

# Le sport, une valeur sûre pour une entreprise familiale

Gilles Arsenault, son épouse Léonie et leurs trois garçons, André qui a 15 ans, Alain, 12 ans et Martin, 10 ans, travaillent depuis bientôt un an pour lancer, d'ici peu, leur ligne de vêtements sports.

«C'est une entreprise familiale. L'idée est venue d'Alain. C'est le plus tranquille de la famille, mais c'est aussi lui qui a le sens des affaires. Il avait vu son grand frère participer aux Jeunes millionnaires et il avait beaucoup observé. C'est lui qui nous a lancé l'idée de monter une compagnie en famille», a raconté Gilles Arsenault d'Abram-Village, à propos de la nouvelle ligne de produits «It's All Good Sportswear», qui devrait être lancée dans les prochaines semaines.

Durant la dernière année, les Arsenault ont passé pas mal de temps autour de la table à faire avancer leur entreprise, petit à petit. «On est tous très occupés. Je travaille à temps plein, et Léonie aussi. J'ai des réunions le soir et Léonie aussi, et les enfants ont du hockey six soirs par semaine, en saison. Il y a les devoirs, la famille, et les autres obligations, mais on a trouvé du temps. Les enfants trouvent que ça n'avance pas vite. Ils ont hâte de voir leurs copains d'école porter nos vêtements. Pour eux, ce sera une grande récompense».

À l'origine, les parents n'étaient pas convaincus que le vêtement offrait une opportunité. Mais après quelques recherches, ils ont découvert que la mode changeait souvent, que les vêtements de sport avaient la cote et qu'ils suggéraient aussi un mode de vie plus actif, une valeur très importante dans la famille Arsenault.

«On a fait beaucoup de recherche sur les matières, les tissus, les cou-



La famille Arsenault au cours d'une session de planification. De gauche à droite, Gilles, Alain, Léonie, Martin et André.

pes de vêtements. On veut que ce soit confortable, on veut que ça paraisse bien et que ce soit durable. On a fait venir des échantillons, on les a distribués pour voir du feedback et les gens ont semblé aimer les modèles et les matières que nous avons choisis. C'est un jersey de type "dry-fit", composé de trois matières, qui est bon pour l'activité physique parce que ça respire», indique Gilles Arsenault.

Les entrepreneurs ne voulaient pas se contenter d'acheter des t-shirts de marque pour ajouter leur logo dessus. Non. Ils voulaient créer leur propre marque, leur propre ligne de vêtements, avec leur propre logo.

«L'épisode du logo a été difficile. On avait notre premier logo et les

enfants l'aimaient beaucoup, mais après beaucoup de discussions, on a réussi à leur faire voir que le logo devait être présent, tout en étant neutre. Nous avons eu des propositions et nous en avons finalement adopté une», a expliqué Gilles, pour illustrer à quel point faire équipe avec des enfants pour monter une entreprise peut présenter des défis, en plus de tous les avantages.

«Ils ont très hâte de voir du concret. Alain en particulier, a très hâte de vendre. Ce que nous visons, c'est que notre marque se vende dans les boutiques de sport, partout où on trouve des vêtements

des autres marques connues. On pense qu'au mois de juillet, on sera en mesure de véritablement lancer notre produit. C'est certain qu'on a appris beaucoup durant la dernière année, et on veut que ça donne des résultats, pour nous, pour les enfants, et aussi pour la communauté. On en a déjà discuté avec les enfants. Si on est assez chanceux et que les ventes sont bonnes, il y aura automatiquement un pourcentage qui sera remis dans la communauté, et ce sont les enfants qui vont choisir. C'était très clair depuis le début qu'on voulait aussi utiliser ce projet pour enseigner des valeurs sociales à nos enfants».



Martin, André et Alain partagent un intérêt commun pour le sport.

## 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](http://www.lavoixacadienne.com) et au

[www.employmentjourney.com](http://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.