

La Voie de l'emploi

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

Ta nouvelle carrière commence au
COLLÈGE de l'île
 ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD
 CANADA
 Programmes de 1 ou 2 ans,
 Croissance, stabilité, responsabilité sociale.
collegedelile.ca



LE RECRUTEMENT c'est l'affaire de tous!

La Chambre de commerce acadienne et francophone de l'ÎPÉ et le Centre d'action rural de Wellington organisaient dernièrement un dîner-causerie sur les meilleurs moyens de recruter et de retenir des employés.

Il devient de plus en plus difficile pour les employeurs de recruter suffisamment d'employés qualifiés. Le conférencier Bruce Joshua a fait une présentation offrant des moyens pour que les organismes ou entreprises puissent travailler à contourner ce phénomène.

Le grand message est souvent très simple. «Ce que tu aimes est souvent ce qu'une autre personne veut aussi», souligne le facilitateur. «On est tous des êtres humains qui désirent être traités avec respect et confiance».

Dans des petits exercices individuels, souvent, on peut retrouver nos propres réponses comme employeurs qui désirent recruter des employés compétents et stables pour nos organisations et nos entreprises.

Promotion d'une offre d'emploi

Le tout peut être aussi simple que la présentation de l'offre d'emploi.



La présentation de Bruce Joshua inclut des items intéressants.

L'annonce doit être claire, concise dans un visuel attrayant qui mentionne absolument le salaire et les conditions de travail. Quand un employé recherche un emploi, souvent, ça va plus loin que le simple emploi. Il peut y avoir une famille, alors la flexibilité peut être importante, les jours de maladie, etc. Il faut toucher dans l'offre d'emploi le côté humain pas juste le côté administratif de l'emploi. L'offre d'emploi peut aussi refléter l'environnement, la communauté et la joie de vivre de l'équipe et de la région. Posez-vous la question de « Pourquoi quelqu'un voudrait venir travailler pour vous ? » et explorez une stratégie qui peut fonctionner pour l'intéresser.

Rétention

Une fois que l'employé est dans votre organisme ou entreprise, il ne faut pas juste s'attendre à ce que la personne sache tout. Il faut envisager un jumelage avec un mentor. En nourrissant l'employé, l'on développe ses forces et ses créativité et, encore plus, l'employé va se sentir respecté et apprécié.

Il faut toujours se rappeler que des conditions de travail attrayantes, un bon salaire, des occasions de formation, de la flexibilité sont souvent tout ce que dont on a besoin. Il est important aussi d'effectuer des évaluations annuelles sur le rendement des employés. C'est un bon outil qui va sûrement garantir un rendement encore plus efficace.



Le conférencier Bruce Joshua (au centre) est entouré de participants au dîner-causerie. De gauche à droite : Nick Arsenault (Conseil scolaire-municipal Évangéline), Josée Ouellette (Centre d'action rural à Wellington), Dominique Chouinard (directrice aux Affaires acadiennes et francophones), Michelle Arsenault (ServiceFinances), Véronique Duguay (superviseure aux Services de traduction du gouvernement de l'ÎPÉ) et Isabelle Daslyva-Gill (SAFÎle).

Priorité

Le facilitateur a recommandé de limiter ses projets dans son organisme afin de pouvoir bien les faire. «Sachez où mettre ses efforts fera toute la différence du monde», insiste Bruce Joshua.

Les employés sont en premier. Si vous prenez soin de vos employés, ils prendront soin de vos clients !

Les participants ont eu la chance de réfléchir sur les pratiques qu'ils utilisent maintenant, d'apprendre des pratiques utilisées ailleurs et de déterminer si d'autres stratégies et ressources pourraient être bénéfiques pour leur entreprise ou organisme.

M. Joshua a facilité une conversa-

tion sur les possibilités de répondre aux besoins de la main-d'œuvre insulaire en explorant des options. Dans l'une des options discutées, on parlait de la possibilité de développer des partenariats entre organismes ou entreprises pour offrir une meilleure opportunité à un.e employé.e.

Conférencier

Le facilitateur, Bruce Joshua, réside dans la région Évangéline depuis septembre 2021 et possède un parcours riche au communautaire ayant été activement engagé dans différents rôles tel que le développement communautaire/culturel, au niveau de l'alphabétisation, dans les sports et loisirs et dans le secteur de la santé.

- Marcia Enman

RECHERCHÉES : Préposées aux soins

La Coopérative Le Chez-Nous Ltée a changé la vocation de son projet d'ouvrir 12 lits de soins de longue durée. Ils deviendront plutôt des lits de soins communautaires, comme les 48 lits déjà existants. «Nous avons une liste d'attente », de dire Claudette Thériault, directrice générale par intérim, « alors ça comblera des besoins ».

On recrute actuellement deux préposées aux soins en attendant le permis qui permettra le transfert de ces 12 lits. Ce n'est que pour quelques années en attendant que la situation se rétablisse.

Pour ouvrir 12 lits de soins de longue durée, Le Chez-Nous avait besoin de quatre à cinq infirmières autorisées bilingues. Ces lits devaient ouvrir le 1^{er} juin. Une campagne offrait une récompense de 1 500 \$ aux résidents de l'ÎPÉ qui recommandaient des personnes aux postes d'infirmières disponibles. La province avait annoncé un incitatif du genre en décembre 2021.

«Nous n'avons pas eu de succès avec le recrutement d'infirmières», d'ajouter madame Thériault, «car il y a beaucoup de défis. Le Chez-Nous est une coopérative qui n'est pas rattachée à la santé publique (Santé ÎPÉ). On offre des conditions de travail et des avantages très intéressants, mais on ne peut transférer des avantages des infirmières de la santé publique comme leur temps de maladie accumulé, leur temps de vacances, leur ancienneté, etc. »

Elle ajoute que le recrutement actuel n'est pas facile, même si on ne demande pas de formation ni d'expérience. Faute de francophones, on doit embaucher des préposées anglophones. «C'est la triste réalité, dit-elle, sinon on devra garder des lits

fermés. On a pensé à recruter à l'international, mais le problème de logement n'aide pas à attirer des gens de l'extérieur. C'est tout un défi, car on ne peut pas embaucher si on ne peut pas s'engager à trouver un logement.»

Un autre défi à l'embauche de préposées aux soins c'est l'annonce du gouvernement de l'Île en avril dernier qu'on va payer les frais de scolarité. «Ça va aider les gens des manoirs, qui sont sous le programme de Santé ÎPÉ», conclut-elle, mais non Le Chez-Nous, qui est un organisme à but non lucratif.» Les personnes qui suivront la formation iront travailler pour les meilleures conditions, dont des salaires plus élevés.

En consultant le site Emplois ÎPÉ, on peut voir qu'il y a encore un grand nombre de postes ouverts partout dans la province pour des postes de tous genres au niveau des soins de santé.

Recrutement de personnel infirmier : défis de taille

Nicole Arsenault Bernard, une consultante indépendante, originaire de la région Évangéline et qui demeure à Québec, a eu un contrat de la Coopérative d'intégration francophone de l'ÎPÉ. Elle a tenté de relever ce grand défi de recruter des infirmières et des infirmiers pour Le Chez-Nous. Il y a toujours eu beaucoup de postes ouverts pour des infirmières bilingues partout dans la province, au pays et même à l'international. Il y avait une pénurie avant et la pandémie n'a pas aidé.

«En plus du gros défi au recrutement pour un milieu de travail qui n'est pas rattaché à celui de la santé publique à l'Île, d'autres défis au recrutement entourent bien sûr la pénurie nationale d'infirmières et la pandémie», de dire madame Bernard. Elle ajoute que plusieurs infirmières ont déjà quitté leur profession et donc, les infirmières restantes ont vraiment le choix par rapport à où aller (province) et où travailler (milieu de travail). C'est un gros défi



Les préposées aux soins Sheila Barriault, Tammy Strongman, la directrice par intérim Claudette Thériault et le résident Ronnie Gallant.

pour tout employeur, mais encore plus pour un employeur qui n'est pas rattaché ou régi par la santé publique. Les implications financières ne sont pas les mêmes.

«Un autre défi est celui des offres de la compétition», ajoute madame Bernard. «On se vole ces professionnelles d'une province à l'autre depuis longtemps et plusieurs partent pour les États-Unis, qui offrent de grosses primes de recrutement. Elle dit qu'on voit de plus en plus d'offres listant des allocations pour le déménagement, des primes à l'embauche, etc. Des montants de 5 000 \$ ici et 10 000 \$ là, c'est alors très difficile pour un plus petit employeur de compétitionner avec de telles offres.

Avec la pandémie, c'est dans le milieu des soins de longue durée qu'il y a eu le plus d'impacts, alors cela affecte énormément le recrutement, et ce, partout au Canada. Non seulement que de recruter une infirmière autorisée en soins de longue durée c'est comme si on cherchait déjà une licorne, mais qu'en plus, en cherchant quelqu'un étant bilingue, c'est comme si un employeur cherchait une licorne d'une couleur spécifique.

Madame Bernard croit que c'est très important pour un employeur

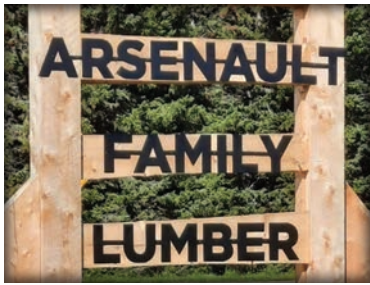
qui a une clientèle majoritairement francophone comme Le Chez-Nous d'offrir les services en français pour ses résidents, dont plusieurs ne parlent/ne comprennent pas beaucoup (pas du tout) l'anglais. «Il faut considérer qu'en vieillissant et en développant des troubles comme la démence, les francophones qui sont dans les soins de longue durée finissent souvent par ne plus comprendre leur 2^e langue, soit l'anglais», dit-elle. Cela veut donc dire que le recrutement vise des infirmières autorisées qui maîtrisent parfaitement le français, comme langue de travail, ainsi que l'anglais, pour respecter la politique provinciale sur les exigences linguistiques.

Le défi le plus important au recrutement international est lié aux barrières de la langue et la politique «English Language Proficiency Policy», qui exige que les infirmières éduquées à l'international passent un examen – IELTS ou CELBAN – et les scores requis sont très élevés. «De plus, tout le processus entourant la reconnaissance des qualifications des infirmières éduquées à l'international ajoute à ce défi important (complexité, durée et coûts)», conclut-elle.

- Claire Lanteigne



Nicole Arsenault Bernard.



Une entreprise de famille qui progresse très bien

Une toute nouvelle entreprise spécialisée en charpentes de bois a ouvert à Saint-Chrysostome. En effet, Arsenault Family Lumber a réanimé un vieux moulin qui n'avait pas été en fonction depuis environ 15 ans.

Les sœurs jumelles Janine et Janelle Arsenault, les filles de Léonce à Frankie Arsenault réalisent un rêve. Ce que l'on nomme encore le vieux moulin fonctionne à plein rendement depuis exactement un an.

«Tout le terrain où se situait le vieux moulin était abandonné. Les buissons et les petits arbres avaient repris le site. Le bâtiment où était installé le moulin à bois ne servait plus son but. Il avait été forcé de fermer dans les temps où les prix pour le bois de charpente étaient moins coûteux », explique Janelle, l'une des copropriétaires.

Soutien financier

«On pensait que la centrale électrique pour le moulin coûterait beaucoup trop cher pour la remettre en service. Mais, avec l'aide de Gisèle Bernard et Josée Ouellette au bureau du Centre d'action rurale à Wellington, on nous a identifié des bailleurs de fonds qui ont pu nous aider pour les premières phases de notre projet», explique Janine Arsenault, aussi co-propriétaire. «Finalement, le coût n'a pas été aussi dispendieux que l'on pensait pour faire fonctionner la centrale électrique et avec l'aide de prêts, nous avons été capables de rendre à nouveau le moulin fonctionnel et de faire l'achat de 200 cordes de bois pour nous donner un bon départ.»

Le programme de CBDC «Prêt commercial pour entreprise» est devenu

un partenaire dans le cadre de prêts remboursables pour encourager les idées d'affaires à se réaliser pour l'entreprise. «Nous sommes très reconnaissantes d'avoir eu le soutien de la CBDC pour nous aider à démarrer cette entreprise. Ils ont cru en nous et en notre vision et nous ont aidées à transformer notre vision en réalité», ajoute Janine Arsenault.

«Nous sommes très enthousiastes que la CBDC Central PEI fasse partie de la revitalisation de l'entreprise familiale de Janine et Janelle! Elles sont maintenant la troisième génération et leur impact sur la communauté est considérable! Leur passion et leur dévouement à faire de cette entreprise un succès sont très contagieux et soulignent notre passion d'aider les entrepreneurs - Le succès de nos clients est notre succès!», indique Claus Schmidt, agent de prêts, CBDC Central PEI.

Un autre programme, celui-ci de Compétences ÎPÉ - Self Employ PEI, a aussi aidé pour permettre à l'une des copropriétaires de se lancer en affaires. Ce programme offre un soutien financier et des conseils en affaires aux nouveaux entrepreneurs pendant leur première année d'activité.

Classement du bois

L'entreprise est capable de vendre à n'importe qui veut construire des vérandas, des balançoires, des petits «sheds», etc. ainsi que des bâtiments que les agriculteurs ou les pêcheurs désirent fabriquer. L'utilisation des

Janine et Janelle Arsenault, copropriétaires de l'entreprise «Arsenault Family Lumber».



sciages non classés dans certains projets de construction de bâtiments agricoles et de la pêche est considérée comme une pratique acceptable.

Pour les nouvelles constructions de maisons, il faut que le bois de charpente ait le classement conformément aux règles de classement normalisées de la Commission nationale de classification des sciages. L'estampille porte la marque de l'organisme, le numéro de l'établissement, la norme de classement utilisée, le classement accordé, l'essence de bois, sa teneur en eau et le traitement phytosanitaire qu'il a subi : tout doit être indiqué afin de pouvoir vendre aux constructeurs de maisons et d'autres bâtiments.

C'est pourquoi Janine s'est engagée à suivre le cours offert à Holland College à la fin mai afin de pouvoir atteindre ce grand objectif de devenir capable d'estampiller le bois pour correspondre aux règlements exigés.

L'appui de la clientèle locale est très apprécié des propriétaires d'Ar-

senault Family Lumber. «Nous offrons la livraison pour les clients de la région. Pour nous, c'est le moins que l'on puisse faire pour leur démontrer notre reconnaissance pour leur appui», ajoute Janelle.

Ressources humaines

Cela prend des employés pour faire fonctionner une entreprise de ce genre et c'est de l'ouvrage assez dur. L'entreprise est encore à la recherche d'employés pour remplir certains postes. Il s'agit de communiquer avec Janine ou Janelle Arsenault pour soumettre votre candidature. «Nous sommes prêtes à donner une chance à tous», souligne Janine qui s'occupe un peu plus du côté administratif de la nouvelle entreprise.

Garder des prix compétitifs

Pour ce qui est des prix de vente, les propriétaires vérifient les taux de leurs concurrents, font les ajustements nécessaires et essaient de rester à environ 40 % de moins dans leurs prix. Dernièrement, avec les coûts d'essence qui ont drastiquement augmenté, elles ont dû faire des ajustements dans leurs prix au début du mois d'avril. «Les gens nous appuient quand même, puisqu'ils savent que c'est encore moins dispendieux que les grosses chaînes commerciales», explique Janine.

Voici un excellent exemple d'un service à la communauté et des possibilités d'emplois pour plusieurs personnes.

-Marcia Enman



Les employés dédiés à leur travail pour offrir un produit prêt pour les clients. (Photos : Marcia Enman)

PRIMES OFFERTES Secteurs des produits de la mer et de l'agriculture

Les primes d'emploi pour étudiants de Team Seafood et PEI Farm Team sont de retour pour 2022. Sous la nouvelle marque, Team Food Island, les primes sont conçues pour promouvoir l'emploi des étudiants dans les secteurs de l'agriculture, de la transformation des fruits de mer et de l'aquaculture.

Le programme est maintenant administré directement par la PEI Seafood Association en partenariat avec le PEI Agriculture Sector Council et la PEI Aquaculture Alliance, grâce au financement de SkillsPEI.

Les employeurs admissibles sont les transformateurs de fruits de mer, les aquaculteurs et le secteur agricole.

En plus du salaire régulier, les étudiants de plus de 15 ans qui retournent à l'école à l'automne reçoivent une prime de 1 000 \$, et ceux qui entreprennent ou retournent aux études postsecondaires cet automne reçoivent 2 000 \$, de dire Jerry Gavin, directeur général de la PEI Seafood Processors Association.

Pour mériter les primes, les élèves du secondaire, y compris les diplômés de la 12^e année de 2022, doivent travailler au moins 250 heures. Les étudiants du postsecon-

daire doivent travailler 500 heures pour se qualifier.

Le programme remboursera aux employeurs 50% du montant de la prime. Pour plus d'informations, visitez www.teamfoodisland.ca.

«Ce programme permet d'attirer, de motiver et de retenir les travailleurs étudiants», d'ajouter M. Gavin. «Nous connaissons du succès depuis la mise en place du programme en 2015. Nos employeurs ont plusieurs postes à offrir et nous espérons qu'ils pourront recruter suffisamment d'étudiants pour les remplir. La main-d'œuvre est assez difficile à trouver actuellement.» Il ajoute qu'il est encore trop tôt pour connaître le nombre d'étudiants qui vont soumettre leur candidature pour décrocher un emploi dans l'un de ces secteurs.

«Le PEI Agriculture Sector Council connecte des étudiants et d'autres



La ferme Bernadale de Saint-Philippe est l'une des entreprises qui a bénéficié du programme. Sur la photo on voit Declan Campbell, un étudiant qui a travaillé dans le cadre de ce programme pour cette ferme. (Photo : Marcia Enman)

chercheurs d'emploi avec des employeurs agricoles depuis 29 ans», de dire Laurie Loane, directeur général du conseil. Pour vérifier les emplois dans le secteur agricole, on peut visiter le www.peiagsc.ca

On peut aussi trouver des emplois disponibles dans les trois secteurs en visitant le www.workpei.ca.

Tous ces sites offrent de l'information en ANGLAIS seulement.

- Claire Lanteigne

La Commission scolaire de langue française



Avez-vous toujours rêvé de travailler dans une école?

LA CSLF RECRUTE!

La Commission scolaire de langue française de l'Île-du-Prince-Édouard est à la recherche de personnel dans chacune de ses six écoles et ce, dans tous les domaines!

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Nathalie Malo, directrice des ressources humaines.

902-854-2975
nmalo@edu.pe.ca



La Voie de l'emploi

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

5, Ave Maris Stella, Summerside (ÎPÉ) C1N 6M9
902-436-6005
marcia.enman@lavoixacadienne.com

Responsable de la publication : Marcia Enman
Journalistes : Claire Lanteigne et Marcia Enman
Mise en page : Alexandre Roy

La Voie de l'emploi est une publication mensuelle de langue française sur la planification de carrières et la recherche d'emplois à l'Î.-P.-É. Elle est le résultat d'une entente financée dans le cadre de l'Entente Canada-Î.-P.-É. 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.

<https://lavoiedelemploi.com>