

Étude de cas du CEPA – Employeur – Nouveau-Brunswick

## **Cooke Aquaculture**

### **St. George, Nouveau-Brunswick**

**Betty Nickerson, directrice des Ressources humaines**

Betty Nickerson, directrice des Ressources humaines chez Cooke Aquaculture, situé à St. George au Nouveau-Brunswick, connaît très bien l'important défi lié à la disponibilité de la main-d'œuvre que vit le secteur de l'aquaculture des provinces de l'Atlantique et d'ailleurs.

Betty explique : « C'est un domaine exigeant et valorisant, et nous offrons des emplois à temps plein et permanent pour tous les échelons. Nous avons plusieurs postes vacants, que ce soit pour une personne de métier, une personne qui voudrait devenir membre d'équipage d'un bateau, participer à l'élevage de poissons de nos fermes marines, conduire un tracteur ou travailler aux activités dans l'usine de transformation. Nous offrons plusieurs possibilités et des salaires concurrentiels assortis d'avantages intéressants. »

Ce n'est pas un secret pour les gens des ressources humaines, il est toujours plus rentable d'embaucher localement plutôt que d'aller chercher des talents à l'extérieur de la région, voire du pays. « Nous privilégions toujours l'embauche locale, et ce n'est pas toujours facile dans une communauté rurale où les offres d'emplois sont nombreuses, mais la qualité de vie sur le littoral est très attrayante pour les gens », souligne Betty.

L'objectif du programme Compétences essentielles pour les pêches de l'Atlantique (CEPA) est de recruter des personnes qui avaient été oubliées ou inactives sur le plan professionnel pour toute sorte de raisons, notamment le manque de confiance et de compétences comme la lecture, le calcul et d'autres compétences essentielles.

« Un bon employé, pour nous, c'est une personne qui apprécie le travail d'équipe, qui s'entend bien avec les autres, qui est disposée à suivre une formation et qui est fière de son travail. Nous avons de nombreux postes disponibles pour des emplois de premier échelon, et plusieurs de nos employés ont fait toute leur carrière à l'entreprise familiale Cooke Aquaculture. »

L'entreprise est toujours à la recherche d'employés de la région pour ses sites en eau salée, ses écloséries de saumon, l'atelier de filet, et l'usine de transformation où les poissons sont traités et emballés pour être expédiés aux consommateurs.

Comme plusieurs autres entreprises des industries de l'aquaculture, de l'agriculture et des services alimentaires, Betty précise que Cooke Aquaculture embauche actuellement des travailleurs étrangers pour venir prêter main-forte au personnel des installations.

« Nous embauchons des travailleurs étrangers temporaires parce que nous n'avons pas assez de main-d'œuvre locale. Il est beaucoup plus dispendieux de faire venir ces travailleurs, et c'est un processus qui prend beaucoup de temps, qui se compte parfois en mois. »

Par ailleurs, le logement représente aussi un défi pour ces grands employeurs des communautés rurales dont la population et les ressources sont limitées. « Ces travailleurs étrangers doivent être logés quelque part. Les immeubles d'appartements et les chambres à louer ne sont pas légion dans les petits villages, c'est pourquoi l'embauche de personnes de la région est beaucoup plus simple comme la plupart ont déjà un endroit où habiter. Et c'est beaucoup plus compliqué s'il faut embaucher de plusieurs personnes à la fois comme celles-ci doivent souvent aller vivre dans un endroit éloigné et qu'il faut organiser leur transport. »

Betty explique que c'est pour ça que Cooke Aquaculture n'a pas hésité un instant à participer au programme CEPA : « Nous apprécions grandement les programmes de soutien qui nous aident à trouver de la main-d'œuvre, et nous sommes satisfaits même si c'est pour trouver qu'une seule personne ». Les participants du programme CEPA ont été affectés à l'usine de transformation de saumon de l'entreprise de St. George, qui fonctionne 24 heures par jour, 7 jours par semaine, toute l'année et où travaillent généralement 400 personnes.

Avec la collaboration du coordonnateur et animateur du programme CEPA du Nouveau-Brunswick, l'entreprise a analysé une liste de participants et fait sa sélection. Neuf participants, pour les deux cohortes de 2019 et 2020, ont ensuite été invités à visiter les installations et ont reçu une offre de contrat de travail subventionné. Betty affirme qu'elle n'hésiterait pas à participer de nouveau au programme CEPA puisque l'embauche locale est une priorité pour des entreprises comme Cooke Aquaculture.

Ces programmes sont très importants, dit-elle, car ils offrent le moyen pour des personnes exceptionnelles qui ont besoin d'aide pour se faire connaître des entreprises. « Nous avons la volonté de travailler avec ces personnes. Qu'il s'agisse de formation ou de souplesse quant aux horaires, nous essayons toujours de trouver un terrain d'entente pour garder nos employés, chacun doit à un moment ou à un autre gérer des situations, comme un problème de garderie par exemple. »

Les employés embauchés dans le cadre du programme CEPA ont démontré de bonnes compétences, mais la compétence qui devrait supplanter les autres dans ce type de programme, et même pendant les études secondaires, est la responsabilisation. Il faut faire comprendre les conséquences qu'une absence au travail entraîne pour l'équipe.

« Chez Cooke Aquaculture, et je suis persuadée que c'est le cas ailleurs, nous devons gérer des équipes, et une personne qui s'absente entraîne un effet domino; nous devons faire travailler des personnes d'un autre quart ou d'une autre équipe. Nous ne parlons pas d'une personne malade ou d'une situation justifiée, mais d'une personne qui s'absente sans aviser et qui représente un casse-tête pour nous tous. J'estime que tout programme qui inculque cette notion – souvent oubliée – aux participants pourrait avoir des retombées très positives », poursuit-elle. « Elle représente un acquis utile pour le reste de leurs jours, les employés doivent savoir qu'ils peuvent compter les uns sur les autres, ce qui est un atout comme tous les membres de l'équipe sont valorisés, ont leur place. »

Betty insiste sur le fait que chez Cooke Aquaculture, il y a une possibilité pour toute personne qui a une bonne éthique du travail et souhaite avancer professionnellement. « Certains de nos employés d'échelons supérieurs sont d'anciens étudiants qui ont commencé par un emploi d'été. »

« Lorsque j'ai entendu parler pour la première fois du programme CEPA par Sherri Deveau, coordinatrice du projet, j'ai sauté sur l'occasion. J'ai toujours pensé que l'on pouvait trouver de bons employés dans la région grâce à ces programmes. Nous avons beaucoup de bons emplois disponibles, et nous voulons que nos employés progressent au sein de la famille Cooke et aient le sentiment d'en faire partie. Je serai toujours une grande fervente de programmes comme ceux du CEPA qui font avancer les choses. »