

Étude de cas du CEPA – Employeur – Terre-Neuve-et-Labrador

## **North Atlantic Aquaponics**

### **Black Duck Siding, Terre-Neuve-et-Labrador**

Louis MacDonald, Propriétaire

Avant de se lancer dans l'industrie de l'anguille, Louis MacDonald a travaillé plusieurs années en tant que technicien forestier au sein du ministère des Pêches et des Ressources terrestres de Terre-Neuve-et-Labrador, et comme responsable de formation pour l'école de technologie du génie et des ressources naturelles du College of the North Atlantic. Il est aujourd'hui copropriétaire de North Atlantic Aquaponics Limited (« North Atlantic ») et ses sociétés affiliées œuvrant dans l'agriculture : M&M Farming Limited et Growing for Life.

Même avant de quitter son emploi en 2018 pour fonder l'entreprise, il en savait déjà beaucoup sur les défis liés à l'industrie dans la province et était très conscient de la situation provinciale quant à la sécurité alimentaire. « Notre province est une île, nous sommes complètement isolés. C'est d'autant plus évident lorsqu'une mauvaise météo suspend l'arrivée des traversiers et des camions qu'ils transportent et que l'on voit les tablettes des épiceries se vider. Il faut s'assurer de produire tout ce qu'on peut pour ne plus être aussi dépendants de ces navires. »

Les défis que connaît North Atlantic, qui expédie les anguilles et produits dérivés en Asie, principalement en Corée du Sud, au Japon et en Chine, sont les mêmes pour ses autres entreprises agricoles et de pêche, situées à Black Duck Siding et Robinsons, près de Stephenville sur le littoral ouest de la province. Ces dernières sont aussi tributaires d'une main-d'œuvre qui se fait rare en milieu rural. « Des entreprises en milieu rural comme la nôtre ont toujours besoin d'employés. J'ai donc été très heureux de pouvoir participer au programme Compétences essentielles pour les pêches de l'Atlantique (CEPA). Nous faisons principalement affaire avec les marchés de l'Asie, où North Atlantic exporte des anguilles et des filets d'anguilles d'aquaculture, qui servent entre autres à la préparation du kabayaki; brochette de filets trempée dans une sauce soya sucrée puis cuite sur le barbecue ou à la poêle. »

« Les permis de pêche sont limités, et c'est un marché d'exportation très lucratif, mais qui doit être développé et cultivé, et nous sommes fiers de dire que nous nous en tirons plutôt bien à cet égard. Mais avec la pandémie, nous n'avons plus accès à nos marchés habituels; les restaurants sont fermés et nous avons dû trouver d'autres moyens d'écouler nos produits. Toutefois, et malgré la récente situation, nous avons toujours besoin de personnel, le CEPA est donc arrivé à point et a pu nous aider. »

L'entrepreneur est très satisfait des participants du CEPA avec lesquels il a travaillé. « Nous avons sélectionné six participants que nous avons tous embauchés. Et avec la pandémie qui semble tirer à sa fin, nous allons devoir augmenter la cadence de nos activités. Par ailleurs, la sécurité alimentaire est un grand problème dans la province, nous voulons donc augmenter nos activités agricoles pour faire pousser des pommes de terre et d'autres légumes-racines. Tous ces produits seront vendus ici, dans la province, nous n'exporterons rien, tout en continuant d'exporter les anguilles et le kabayaki, produit à valeur ajoutée. »

Il mentionne qu'il aura besoin d'un nombre grandissant d'employés pour toutes ses entreprises, car il met sur pied d'autres fermes et voit grand. Il indique aussi que le CEPA est un modèle qui devrait être repris par d'autres industries, et pense surtout à l'agriculture. « Il y a du travail dans la région, il reste à trouver plus d'employés locaux. Et si, pour y arriver, il faut offrir une formation en matière de compétences essentielles, je suis partant. La combinaison de formation en classe et en cours d'emploi subventionné a été très utile pour nous », poursuit-il.

« Beaucoup de nos bons employés nous viennent de programmes comme ceux du CEPA. Voir un employé prendre son emploi à cœur et travailler fort pour produire des aliments de qualité, qu'il s'agisse de poisson ou de pommes de terre, est très satisfaisant. Un employé qui insiste pour maintenir des normes de qualité élevées est toujours bon signe, c'est qu'il est fier de son travail. Cet employé engagé ne peut qu'avoir une influence positive sur la rentabilité de l'entreprise. S'il décide en plus d'assurer une surveillance et insiste pour maintenir le niveau de qualité, il est évident que moins de produits seront gaspillés et rejetés par les magasins. La dernière chose qu'un producteur veut entendre, c'est un client se plaindre de la qualité de la dernière livraison, et quand il entend ses employés discuter de problèmes de qualité, c'est qu'il sait que ceux-ci veillent aux intérêts de l'entreprise et des clients. »

Sur le programme, l'entrepreneur affirme qu'il tient « à souligner l'excellent travail de la coordonnatrice du CEPA, Jennifer Brake. Elle a sélectionné de bons candidats qui se sont tous bien intégrés, c'est signe que rien n'est fait au hasard. »

« Je souhaite pour nos participants de ce programme qu'ils puissent poursuivre leur parcours et occuper des postes d'échelons plus élevés. De nombreux programmes existent dans l'industrie alimentaire, et plus ils forment et perfectionnent les participants, plus ils sont intéressants pour nous, et plus nous pouvons viser la croissance. Et comme nous sommes justement en période d'expansion, c'est exactement ce que nous cherchons. »

L'un des participants au CEPA a beaucoup apprécié cette possibilité d'apprentissage qui a complètement changé sa vie. « Il m'a dit que ce programme lui avait sauvé la vie », poursuit l'entrepreneur. « Avec le CEPA, nous lui avons donné une chance, mais il doit sa réussite à sa propre éthique de travail. La confiance en soi peut faire des miracles, et des formations offertes par les programmes comme le CEPA permet aux participants de la nourrir pour ensuite contribuer à la société et à une entreprise, c'est réjouissant. »

Le besoin d'employés ne cessant de croître, MacDonald affirme que les différents programmes font une différence, car ils permettent aux employeurs de trouver des employés qu'ils n'auraient pu atteindre autrement. « Nous poursuivons leur formation pour qu'ils puissent perfectionner leurs compétences, et au fil du temps ceux qui les bonifient et gagnent une confiance en eux pourront éventuellement grimper les échelons. Je serais très intéressé de participer à nouveau au programme CEPA si l'occasion se représentait, c'est grâce à lui que nous avons pu être mis en lien avec ces employés. Ceux-ci affichent une très bonne éthique du travail et une bonne attitude; ce sont des atouts précieux. Et comme ils ont eu l'occasion de faire une visite des installations avant de venir travailler avec nous, ils savaient à quoi s'attendre, et le fait de leur donner une formation appropriée leur donne aussi l'occasion de vous montrer de quoi ils sont capables. »