LE MAGAZINE

ZIGZAG

DESTINATION EMPLOI

Avril 2013 – Volume 6
GRATUIT

un emploi près de chez moi
VAUDREUIL-SOULANGES

Ils ont trouvé un emploi dans la région!

Leurs témoignages en page 4

À LIRE AUSSI :

- Tout sur les **conditions de travail à l'embauche**
- Les avantages des **stages**
- Un dossier spécial sur le **respect au travail**
- Le **transfert des compétences en entreprise** : comment y arriver?
- À découvrir : une étude sur les **besoins de main-d'œuvre dans Vaudreuil-Soulanges**

Le magazine est aussi disponible en ligne
www.emploivaudreuil-soulanges.com

Photo : Josiane Farand

www.emploivaudreuil-soulanges.com

Ce projet a été financé par les organismes membres de la Table de concertation pour l'emploi de Vaudreuil-Soulanges.

Le **magazine ZIG ZAG** est disponible **gratuitement** chez les membres de la Table de concertation pour l'emploi, dans les municipalités et les bibliothèques de la MRC de Vaudreuil-Soulanges ainsi que dans différents endroits publics.

ÉDITORIAL

Dans le souci de faire connaître les avantages d'un emploi près de chez soi, la sixième édition du magazine Zig Zag s'ouvre sur les témoignages de travailleurs heureux parce qu'ils ont trouvé un emploi au Salon de l'emploi de Vaudreuil-Soulanges. Et, bonne nouvelle pour tous les chercheurs d'emploi, les résultats d'une étude d'Emploi-Québec, dévoilés en page 12, indiquent que l'emploi est en hausse dans la région dans plusieurs domaines, dont l'éducation.

Le magazine présente également les bienfaits des stages pour trouver sa voie professionnelle. Deux jeunes témoignent de leur expérience positive à ce sujet. Un article permettra aussi aux nouveaux employés de se familiariser avec les règles générales qui concernent les conditions de travail à l'embauche grâce aux commentaires de deux spécialistes des ressources humaines.

Enfin, le magazine aborde deux thèmes qui représentent des enjeux de taille à la fois pour les entreprises et les travailleurs de la région, soit le transfert des compétences et le respect au travail. À lire dans nos pages, des idées et des conseils concrets pour faire face à ces deux réalités du monde du travail.

Bonne lecture!

ÉQUIPE DE PRODUCTION

ÉDITEUR
Formagestique Ltée, Michel Desjardins

RÉDACTION
Julie Leduc

GRAPHISME
Grapho Design, Anne-Marie Marquis

IMPRESSION
Imprimerie des Éditions Vaudreuil

SOMMAIRE

Ils ont trouvé un emploi dans la région! 4
Trois travailleurs qui ont trouvé un emploi au Salon de l'emploi de Vaudreuil-Soulanges partagent leur expérience.

Conditions de travail : mythes et réalités 5
Deux spécialistes démêlent le vrai du faux sur les attentes de certains nouveaux employés concernant les conditions de travail.

Les stages : une porte ouverte sur l'emploi 6
Comment profiter de son stage pour trouver sa voie.

Savoir se recycler 7
Un préposé aux pièces automobiles raconte son stage chez Pièces d'Autos Reno.

Nourrir ses passions 7
Une nutritionniste trouve un emploi au CSSS de Vaudreuil-Soulanges grâce à un stage.

Les deux côtés de la médaille 8
Tour d'horizon des différentes attentes des employeurs et des employés en matière de respect au travail.

Comment favoriser le respect au travail? 9
Une conseillère en ressources humaines propose des pistes.

L'art de rebondir 10
Le dirigeant de l'entreprise Ressorts Cascades de Notre-Dame de l'Île Perrôt explique comment il arrive à former et à garder des travailleurs compétents.

Un air de famille 11
Les propriétaires de l'Atelier d'usinage Pierre Fortier de Vaudreuil-Dorion nous parlent des moyens mis en place pour assurer la relève de l'entreprise familiale.

Encore plus d'emplois! 12
Une économiste d'Emploi-Québec dévoile les résultats de la plus récente enquête sur les besoins de main-d'œuvre dans Vaudreuil-Soulanges.

Profs recherchés! 13
Les besoins d'enseignants à la Commission scolaire des Trois-Lacs sont à la hausse.

Ils ont trouvé un emploi dans la région!

Des témoignages inspirants

Depuis douze ans, le Salon de l'emploi de Vaudreuil-Soulanges est un rendez-vous incontournable pour les employeurs et les chercheurs d'emploi de la région. Lors du salon du 3 octobre 2012, 1 268 personnes ont visité les kiosques d'une quarantaine d'entreprises et d'organismes en recrutement. L'évènement a donné lieu à de belles rencontres. Le magazine Zig Zag vous en présente trois.

Michael Canavan, préposé en entretien ménager au CSSS de Vaudreuil-Soulanges (CSSSVS)
Photo : Josiane Farand

«Quand je me suis rendu au Salon de l'emploi de Vaudreuil-Soulanges à l'automne 2012, c'était la première fois que j'allais dans un événement pareil. Après avoir travaillé huit ans comme assistant opérateur dans une usine de carton, mon but était de changer complètement de domaine et de me trouver un emploi dans un milieu où je pourrais être en contact avec les gens. J'ai été attiré par le kiosque du CSSS. J'ai parlé avec la dame sur place des emplois disponibles chez eux et j'ai laissé mon CV. Deux semaines plus tard, on m'a convoqué en entrevue et j'ai obtenu un emploi de préposé à l'entretien ménager. Depuis novembre 2012, je travaille sur appel dans quatre centres d'hébergement à Vaudreuil-Dorion, à l'Île-Perrôt, à Rigaud et à Coteau-du-lac. J'ai trouvé un milieu de travail qui répond à mes attentes. J'aime le contact avec les personnes âgées, j'aime leur offrir un sourire. L'ambiance de travail est chaleureuse, mon travail est reconnu et je me sens apprécié. Je songe même à retourner aux études, peut-être en techniques d'éducation spécialisée pour œuvrer auprès des aînés. On peut dire que ma visite au Salon de l'emploi a changé ma vie!»

Sonia Lamoureux, assistante marketing chez New Roots Herbal, à Vaudreuil-Dorion
Photo : Josiane Farand

«J'ai travaillé plusieurs années à mon compte à titre de consultante en marketing. Mon bureau était à la maison. Avec trois jeunes enfants, c'était plus pratique. Mais à l'automne 2012, j'étais mûre pour un changement : ma plus grande commençait l'école et mon plus jeune entrait à la garderie. Une amie m'a informée que l'entreprise New Roots Herbal serait au Salon de l'emploi de Vaudreuil-Soulanges avec un poste à offrir en marketing. J'ai visité le kiosque de l'entreprise pour consulter le poste affiché. J'ai tout de suite été emballée par cette offre d'emploi qui correspondait à ce que je cherchais : un emploi stimulant à dix minutes de la maison. Ce fabricant de produits de santé naturels distribue dans plus de dix pays, c'est une multinationale avec un grand marché offrant de beaux projets de développement marketing. Lors du salon, j'ai fait la file au kiosque pour rencontrer personnellement la directrice du marketing de l'entreprise et lui remettre mon CV. Je trouvais important de créer un premier contact. Quelques semaines plus tard, on m'a appelée pour l'entrevue et j'ai obtenu le poste d'assistante marketing. Pour moi, c'est le bonheur. J'ai un emploi dynamique, non routinier qui fait appel à ma créativité et qui me permet de travailler en équipe. En prime, je ne suis jamais prise dans le trafic et je peux intervenir en dix minutes si jamais il arrive quelque chose aux enfants à la maison, à la garderie ou à l'école. Les chercheurs d'emploi ne devraient pas hésiter à visiter le Salon de l'emploi de Vaudreuil-Soulanges, on ne sait jamais ce qui nous attend!»

Michèle Smith, infirmière, CSSS de Vaudreuil-Soulanges
Photo : Josiane Farand

«Je travaillais comme infirmière dans un centre de jour à Lachine et j'ai déménagé à Saint-Lazare en juin 2012. Quand j'ai vu les publicités du Salon de l'emploi de Vaudreuil-Soulanges, je me suis dit que ce serait une bonne idée d'y aller pour explorer les emplois disponibles dans la région. J'ai rencontré les gens au kiosque du CSSSVS en leur mentionnant que j'étais intéressée à travailler chez eux. Une semaine plus tard, j'avais une entrevue et on était prêt à me faire travailler dès le lendemain! Actuellement, j'effectue un remplacement à temps partiel dans un centre d'hébergement de l'Île Perrôt et je fais aussi des heures au centre de jour de Vaudreuil-Dorion. Je suis heureuse d'avoir réussi à obtenir du travail plus près de chez moi, c'est beaucoup plus pratique pour toute l'organisation familiale. Comme j'ai le pied dans une grosse organisation, je suis aussi confiante de pouvoir un jour y décrocher un poste.»

Le prochain Salon de l'emploi de Vaudreuil-Soulanges
aura lieu **le 9 octobre 2013** au Château Vaudreuil.
Pour plus d'informations : **www.emploivaudreuil-soulanges.com**

Conditions de travail : mythes et réalités

Quatre semaines de vacances, un horaire flexible, des assurances collectives … certains s'imaginent obtenir des conditions de rêve dès leur embauche. La réalité est toute autre. Deux spécialistes remettent les pendules à l'heure au sujet de quatre fausses idées.

NOS SPÉCIALISTES :

Isabelle Desrochers, directrice et conseillère en emploi pour TRUDEAU-DUPRÉ Ressources humaines, une firme de l'Île-Perrôt qui offre des services de recrutement pour les employeurs et les chercheurs d'emploi de divers domaines comme le secteur manufacturier et industriel.

Marie-Pier Trottier, conseillère cadre en gestion des ressources humaines au CSSS de Vaudreuil-Soulanges, une organisation qui compte 940 employés et qui procède annuellement à une centaine d'embauches.

J'aurai un horaire adapté à ma vie familiale.

Au Centre de santé et de services sociaux de Vaudreuil-Soulanges (CSSSVS), 90 % des postes sont syndiqués. Les conditions de travail sont majoritairement dictées par des conventions collectives. «Les conditions sont bonnes, assure Marie-Pier Trottier. Mais comme nos services sont offerts 24 heures sur 24, nos conventions exigent des disponibilités minimales. Les employés doivent par exemple être disponibles une fin de semaine sur deux et ce, sur au moins deux quarts de travail différents, le jour, le soir ou la nuit. Le personnel qui prodigue des soins le comprend bien. Mais ce genre d'horaire apparaît parfois plus difficile pour les agentes administratives et les employés du service alimentaire et de l'entretien ménager.» Mme Trottier précise toutefois que le CSSSVS tente d'accommoder son personnel. «Une mère monoparentale ne sera pas appelée la fin de semaine où elle est avec ses enfants, si elle a complété son formulaire de disponibilités en ce sens.»

Isabelle Desrochers signale que dans certains secteurs où la main-d'œuvre se fait rare, les entreprises font preuve d'ouverture au sujet des horaires. «Certaines exigent que leurs employés soient absolument présents de 9h à 15h30 et leur donnent le droit d'ajuster leur horaire selon leurs obligations à condition de travailler huit heures par jour. Cette flexibilité a toutefois ses limites. Par exemple, une réceptionniste doit être présente durant les heures d'ouverture du bureau. Les employés aussi doivent s'adapter.»

Dès que j'obtiens un emploi, j'ai droit aux mêmes congés que le reste du personnel.

Quand on vient d'obtenir un emploi, on a droit aux congés accordés par la *Loi sur les normes minimales du travail*, cela comprend, entre autres, huit jours fériés comme le 25 décembre et le 1er janvier. «Pour avoir les congés supplémentaires offerts par la compagnie, autres que ceux prévus dans la loi, il faut avoir travaillé au moins trois mois à temps complet», indique Isabelle Desrochers.

Dans certaines organisations, des salariés sont obligés de travailler les jours fériés. Ils ont alors droit à une indemnité ou à un congé compensatoire. C'est le cas au CSSSVS. «Nos employés qui ont un poste à temps complet permanent ont droit à treize congés fériés et à neuf congés de maladie payés, note Mme Trottier. Mais ceux qui ont un statut de temps partiel occasionnel n'y ont pas droit. Dans les soins de santé, il faut travailler même à Noël et au jour de l'An. Ces salariés doivent donc travailler un de ces deux jours-là, mais ils sont payés à temps double. Et pour compenser le fait qu'ils n'ont pas de congés fériés ni de maladie, on leur donne 9,9 % de plus sur leur salaire en tout temps.»

Je pourrai prendre des vacances payées l'été.

«Quand on quitte un employeur, on reçoit une indemnité de 4 % qui correspond à nos vacances payées, dit Isabelle Desrochers. Certains candidats qui commencent un nouvel emploi en avril, par exemple, ne comprennent pas pourquoi leur employeur refuse de leur payer des vacances l'été de leur embauche.» Il faut savoir que le droit aux vacances s'acquiert pendant une période de 12 mois consécutifs. La durée des vacances est établie en fonction de la période de service continu du salarié. Ainsi, quand cela fait moins d'un an qu'on est embauché, on a droit à un jour de vacances par mois complet de service continu. Après un an à temps plein, on a droit à 2 semaines de vacances et après 5 ans et plus, l'employeur doit nous donner 3 semaines.

L'entreprise peut évidemment offrir plus. Au CSSSVS, après un an de service, tous les employés ont droit à un mois de vacances. «Mais il faut avoir travaillé à temps complet pour avoir un mois de vacances payées. Si l'employé a travaillé à temps partiel, il peut par exemple prendre deux semaines de vacances payées et deux autres à ses frais, explique Marie-Pier Trottier. Et le choix de la période de vacances estivales se fait selon l'ancienneté. Les plus nouveaux ont souvent des vacances en juin et en septembre.»

J'aurai droit au programme d'assurances collectives de l'entreprise.

Les programmes d'assurances collectives ne sont pas offerts dans toutes les entreprises. Et quand il y en a, certaines règles s'appliquent. «Au CSSSVS, les règles diffèrent d'une convention à l'autre, dit Marie-Pier Trottier. Par exemple, les infirmières ont droit aux assurances collectives après un mois de travail. Mais les employés des services auxiliaires comme les préposés aux bénéficiaires doivent cumuler trois mois de service pour avoir droit à ces assurances.»

POUR EN SAVOIR PLUS:
Commission des normes du travail :
http://www.cnt.gouv.qc.ca
ou 1 800 265-1414.

Les stages : une porte ouverte sur l'emploi

Utiles pour explorer un milieu de travail ou pour parfaire une formation, les stages offrent de nombreux avantages. Les stagiaires comme les employeurs en sortent gagnants. Voici pourquoi.

Offerts dans différents milieux, les stages représentent souvent la première incursion dans le monde du travail et servent à faire le pont entre le rêve et la réalité.

Au Carrefour Jeunesse-Emploi de Vaudreuil-Soulanges, des stages sont proposés notamment à la clientèle en démarche d'orientation et de recherche d'emploi. «Ces stages permettent de valider l'intérêt pour un domaine, par exemple avant de s'inscrire dans un programme de formation, indique Eve Bélec, coordonnatrice de l'organisme et intervenante socioprofessionnelle. Il peut s'agir d'un stage d'observation d'une journée ou de stage en emploi pouvant durer jusqu'à un mois. Le but est de clarifier un choix d'études ou encore de cibler un milieu ou un domaine d'emploi.»

Stages de formation

À la Commission scolaire des Trois-Lacs, des stages sont intégrés aux onze programmes de formation professionnelle menant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) et d'une attestation de spécialisation professionnelle (ASP). «On compte au moins un stage dans tous ces programmes et parfois deux, mentionne Colette Martin, directrice adjointe du Multicentre des Trois-Lacs. Ils permettent aux élèves notamment d'intégrer et de compléter leurs connaissances théoriques et pratiques, mais aussi de s'initier aux réalités du marché du travail.»

Les stages font aussi partie inhérente de toutes les attestations d'études collégiales (AEC) offertes au Service de la formation continue du Collège de Valleyfield. «La durée de ces programmes varie de 6 à 18 mois, note Nathalie Clusiau, conseillère pédagogique au Service de la formation continue. Toutes les AEC comportent un stage en milieu de travail. Cela fait partie de la formation pour poursuivre le développement des compétences et familiariser l'étudiant avec le quotidien et le fonctionnement d'un milieu de travail.»

Des avantages pour les stagiaires

En plus de parfaire les compétences, les stages sont très formateurs en ce qui concerne le savoir-être en emploi. «En stage, l'élève apprend à développer les attitudes professionnelles exigées par les employeurs, note Colette Martin. Il apprend à respecter les règlements, politiques et fonctionnement de l'entreprise et surtout, à développer de bonnes relations avec ses collègues et son patron.»

Cette expérience amène aussi une meilleure connaissance de soi. «Le stagiaire y découvre ses forces et ses faiblesses. Il voit ce qu'il doit améliorer toujours dans l'objectif de se construire comme travailleur, ajoute Nathalie Clusiau. Le stage permet aussi de cerner ce qu'il aime le plus. L'étudiant peut explorer un milieu de travail pour voir par exemple s'il préfère œuvrer en laboratoire ou sur un chantier. Le stage peut aussi confirmer la clientèle qui lui convient le mieux. Par exemple, au terme d'une AEC en techniques d'éducation spécialisée, on peut travailler auprès des enfants, des aînés, des personnes handicapées, etc.»

Eve Bélec signale pour sa part que les stages sont de grandes sources de motivation. «Un jeune qui a particulièrement aimé son stage revient avec un enthousiasme incroyable, note l'intervenante. Il espère être accepté dans son programme d'études, il a hâte d'aller à l'école. Ou, s'il est en recherche d'emploi, il est motivé à poursuivre sa démarche, il sait mieux à quelle porte cogner.» Colette Martin observe aussi combien les stages sont motivants. «Ils donnent souvent aux élèves un nouvel élan pour les études. Les stages leur donnent le goût d'obtenir leur diplôme pour intégrer le marché du travail.»

Eve Bélec ajoute que les stages permettent aux participants d'élargir leur réseau de contacts, la porte d'entrée du marché du travail. «Le stage permet également d'obtenir une expérience de travail qualifiante que les étudiants peuvent mettre dans leur CV», poursuit Nathalie Clusiau. À la Commission scolaire des Trois-Lacs, comme au Collège de Valleyfield, il n'est pas rare que des diplômés trouvent un emploi dans l'entreprise qui les a accueillis en stage.

Un plus pour les employeurs

Les employeurs qui accueillent des stagiaires y trouvent aussi leur compte. «Les stages leur permettent d'amorcer leur recrutement et de former de futurs travailleurs, dit Colette Martin. Ils ont la chance de les évaluer sur le terrain avant de les embaucher.»

Le fait de nommer des employés superviseurs de stage permet aussi aux employeurs de valoriser leurs travailleurs expérimentés, note Nathalie Clusiau. C'est une chance de reconnaître leurs compétences et de leur offrir un nouveau défi. En participant à la formation de la relève dans leur milieu, les employeurs se font connaître, ce qui est toujours un atout. Et puis, selon Mme Clusiau, les entreprises ont avantage à travailler en partenariat avec les établissements d'enseignement. Cela assure un meilleur arrimage entre l'offre de formation et les besoins du marché.

EMPLOI-QUÉBEC ET LES STAGES

Avec son programme DÉCOUVRIR, Emploi-Québec offre des stages d'exploration et d'observation aux jeunes de moins de 25 ans qui sont sans emploi. Cela leur permet de mesurer leur intérêt pour un métier ou une profession, de valider un choix de carrière ou de vivre une expérience de travail. Suivant certains critères, les participants peuvent recevoir une aide financière durant leur stage.

Pour en savoir plus, communiquez avec le CLE Vaudreuil-Soulanges : 450 455-5666 ou 1 800 463-2325.

Savoir se recycler

Quand il s'affaire à défaire les pièces d'une voiture accidentée, Alex Desgagnés est heureux comme un roi. La mécanique est une passion de toujours qu'il a pu réveiller grâce à un stage.

Alex Desgagnés, préposé aux pièces chez Pièces d'Autos Reno à Vaudreuil-Dorion.

À l'automne 2011, Alex Desgagnés a entrepris une démarche d'orientation et de recherche d'emploi au Carrefour Jeunesse-Emploi de Vaudreuil-Soulanges. Rapidement, son intérêt pour la mécanique est ressorti, lui qui en avait appris les rudiments aux côté de son père, un réparateur de motoneiges et de motomarines.

Avec pour seule formation, un secondaire deux complété, Alex n'était pas certain de se trouver une place dans le domaine. Il a quand même tenté sa chance en demandant à l'entreprise Pièces d'Autos Reno de Vaudreuil-Dorion, spécialisée dans la vente de pièces et de véhicules usagés, de l'accueillir en stage. Durant trois mois, il a pu apprendre le métier de préposé aux pièces en commençant par le classement dans l'inventaire.

Dès les premiers jours, il a su qu'il avait trouvé sa voie. «J'aime travailler la mécanique. Je me sens bien quand je suis entouré de pièces automobiles. Et la saleté ne me fait pas peur, dit le jeune homme de 20 ans. L'ambiance de travail est bonne ici, j'en apprends tous les jours aux côtés de travailleurs plus expérimentés. Chaque matin, je suis content de me lever pour venir au travail!»

À la fin de son stage, le patron de l'entreprise l'a embauché et depuis, Alex travaille à temps plein et continue de progresser en effectuant de nouvelles tâches. «Ce stage m'a permis de découvrir un emploi qui me convenait vraiment, dit-il. Il m'a donné de la confiance, une méthode de travail, plus d'autonomie et une grande motivation à travailler.» La preuve, il vient d'investir 2 000$ dans un coffre à outils digne d'un vrai mécanicien. Il songe aussi à retourner un jour sur les bancs d'école pour compléter une formation de démanteleur.

Aux chercheurs d'emploi qui se retrouvent en stage, il donne quelques conseils. «Soyez ponctuels, dévouez-vous à votre travail, créez de bons liens avec les membres du personnel et dites à l'employeur qui vous accueille que vous êtes intéressé à rester après votre stage. C'est ce que j'ai fait et je ne le regrette pas!»

Nourrir ses passions

Après avoir effectué neuf stages pour compléter son baccalauréat en nutrition, Myriam Lapierre Ouellette était convaincue que le domaine public serait le meilleur milieu de travail pour elle. Elle ne s'est pas trompée!

À l'automne 2010, Myriam Lapierre Ouellette a effectué un de ses derniers stages de formation comme nutritionniste au centre d'enseignement du diabète du CSSS de Vaudreuil-Soulanges. «Après avoir connu le milieu hospitalier où le travail s'effectue auprès d'une clientèle en soin aigu, j'avais envie d'œuvrer dans un milieu où l'on peut inculquer de bonnes habitudes de vie», dit la jeune femme.

Son stage de six semaines au CSSS a répondu à ses attentes. «Le centre accueille des adultes qui vivent avec le diabète de type 2. Le rôle de la nutritionniste est d'évaluer leur alimentation et de leur donner des conseils pour l'équilibrer afin de mieux contrôler leur maladie. J'ai tout de suite aimé le contact avec la clientèle, c'est dynamique, on a le temps de créer une relation de confiance. En plus des rencontres individuelles, on anime aussi des rencontres de groupe par exemple sur la façon de compter ses glucides. Jamais je n'aurais pensé aimer un emploi où il faut faire des exposés oraux!» s'étonne la nutritionniste de nature plutôt réservée.

Myriam Lapierre Ouellette, nutritionniste au CSSS de Vaudreuil-Soulanges

«Ce stage a confirmé mon intérêt pour le milieu public, dit Myriam. Il m'a permis de mettre en pratique les connaissances acquises à l'université et m'a fait réaliser que j'étais à l'aise avec les patients qui fréquentent le centre.»

Pour tirer le maximum de son stage, Myriam croit qu'il faut se comporter comme si on était déjà à l'emploi de l'organisation qui nous accueille. «Il faut être ponctuel, demeurer respectueux, créer des liens avec ses collègues et ne jamais hésiter à poser des questions à notre superviseur de stage, dit-elle. Il faut aussi mentionner son intérêt pour un poste dans le milieu.»

Ses conseils l'ont bien servie! À la fin de son bac, la diplômée a envoyé son CV au CSSS de Vaudreuil-Soulanges. «J'arrivais au bon moment, car on cherchait une nutritionniste pour un remplacement au centre d'enseignement du diabète. Le stage m'a donné un coup de pouce pour être choisie. Ceux qui m'ont reçue en entrevue connaissaient mes forces et ma façon de travailler. Même si j'étais débutante, j'avais une petite longueur d'avance sur les autres candidats. Deux ans plus tard, j'y suis toujours. J'ai maintenant un poste à temps plein dans un milieu que j'aime à quelques minutes de chez moi.»

Les deux côtés de la médaille

Le respect est primordial pour favoriser la motivation, l'efficacité et la bonne entente au travail. Quelles sont les attentes des employeurs et des employés à ce sujet? Le magazine Zig Zag a rencontré quelques représentants des deux parties pour faire le point.

François Levac est gestionnaire ressources humaines à la Boulangerie Première Moisson. À son avis, le respect et la communication sont intimement liés. «Je crois que le respect doit d'abord se manifester dans les relations et les communications entre collègues. On s'attend par exemple à ce que la bonne entente règne chez nos employés car il y a beaucoup de travail d'équipe. On souhaite que les travailleurs se parlent poliment, qu'ils respectent les vitesses d'exécution de même que les forces et les faiblesses de chacun.»

Isam El-Kassis cumule plusieurs années d'expérience comme directeur des opérations dans l'industrie de l'aérospatiale. Celui qui a dirigé du personnel à titre de gestionnaire parle à la fois des attentes des employés et des employeurs. Pour lui, le respect est à la base d'une bonne relation et pour y arriver, il soutient également qu'il faut miser sur la communication. «De part et d'autre, il ne faut rien présumer, dit-il. Il faut vérifier nos impressions, clarifier les indications pour partir sur du solide.»

Des règles à suivre

Le respect de la structure de l'entreprise, de l'horaire, des procédures et des règles de qualité, de santé et de sécurité est aussi indispensable, estime François Levac. «Nous opérons une chaîne de production où il y a un bon volume. Il y a plusieurs manipulations, mais le souci du détail prime pour offrir une production uniforme, signale-t-il. Le personnel doit comprendre l'importance de suivre les recettes et les procédures à la lettre. Il doit aussi voir qu'un simple retard a un impact sur toute la chaîne de production et sur le travail des autres.»

M. El-Kassis croit aussi que le personnel doit suivre certaines lignes de conduite. Par exemple, on ne rentre pas dans le bureau du patron comme dans un moulin. «Quand on a quelque chose à lui dire, une impression, une question, une demande, une suggestion, on prend rendez-vous. Et les menaces du genre si je n'obtiens pas mon augmentation de salaire, je démissionne sont inacceptables de la part des employés.» Il y a un moment pour discuter de hausse de salaire et de vacances et le personnel doit accepter le fait que certaines règles s'appliquent.

Encore ici, la communication est la clé pour obtenir ce respect. «Si les superviseurs transmettent bien leurs consignes, vérifient que l'information est bien comprise et reconnaissent le bon travail de leur équipe, en les remerciant par exemple à la fin du quart de travail, ils installent une relation respectueuse», dit François Levac.

François Levac, gestionnaire ressources humaines à la Boulangerie Première Moisson.

Chez Première Moisson, le respect des employés passe aussi par le jumelage d'employés expérimentés avec des débutants, par une bonne formation des superviseurs et par la mise sur pied de comités paritaires où des représentants des employeurs et des employés discutent ensemble d'organisation, de relation et de climat de travail.

Pour la reconnaissance

Martin Bouchard, 23 ans, est diplômé en mécanique et en opération d'engins de chantier. En attendant de trouver un emploi dans son domaine, il travaille en cuisine dans un centre hospitalier. Pour lui, le respect au travail passe par la reconnaissance. «Je ne veux pas qu'on me traite comme un numéro. Concrètement, cela veut dire que mon employeur connaît mon nom, qu'il me salue et me félicite pour mes bons coups. Je ne veux pas juste des tapes sur les doigts pour mes erreurs.»

Korine Le Mercier Tregunna, 22 ans, diplômée en relations internationales et droit international, abonde dans le même sens. «Je veux qu'on s'intéresse à mon travail, qu'on me demande si j'ai besoin d'aide et qu'on reste à l'écoute, dit la jeune femme qui travaille en télémarketing. Je crois qu'un employeur se montre respectueux lorsqu'il reste ouvert aux problèmes que rencontre son personnel et qu'il les aide. Écouter les bonnes idées de son équipe et les retenir en donnant le crédit aux bonnes personnes est une autre façon de montrer du respect.»

Pour Martin, le respect c'est aussi donner aux employés les bons moyens pour faire leur travail. «Considérer par exemple qu'un produit ménager plus économique ne sera pas efficace pour le personnel. Je crois qu'il est important de prendre des décisions qui ne tiennent pas compte seulement du contexte financier, mais aussi de leur impact sur les travailleurs.»

Pour Korine comme pour Martin, l'employeur respectueux fait confiance à ses employés, il tient compte de leurs connaissances et ne passe pas son temps à surveiller ce qu'ils font. Il est là pour les encourager, les guider et pour les faire grandir professionnellement.

Martin Bouchard, diplômé en mécanique et en opération d'engins de chantier et Korine Le Mercier Tregunna, diplômée en relations internationales et droit international.

Isam El-Kassis est d'accord pour dire que les encouragements sont très importants. «Il ne faut jamais prendre ses employés pour acquis, dit-il. C'est important qu'un patron félicite son personnel, qu'il souligne le travail bien fait devant les autres et qu'il remercie son équipe par des petites récompenses : des beignes le vendredi matin, un lunch au restaurant, etc. Le respect amène le respect.»

Une danse à maîtriser

Concilier les attentes des deux parties n'est pas facile. Comme lors d'une danse à deux, il faut constamment s'ajuster au pas de l'autre pour suivre le rythme. Mais les personnes interrogées conviennent que ça vaut le coup d'y mettre les efforts nécessaires, car le respect apporte son lot d'avantages. «Une bonne dose de respect mutuel dans une organisation apporte une satisfaction au travail, note François Levac. Ce qui comporte plusieurs autres atouts : les gens sont plus heureux au travail, il y a moins d'absence, moins de roulement de personnel, les travailleurs ont le goût de s'investir dans ce qu'ils font, la productivité s'améliore, les relations de travail sont bonnes et le stress au travail diminue.» Qui dit mieux?

Comment favoriser le respect au travail?

L'avis d'une spécialiste

Pour trouver des solutions favorisant le respect au travail, nous avons fait appel à Suzanne Dubreuil, conseillère en ressources humaines agréée (CRHA) et présidente de la firme Alternative consultation ressources humaines de Rivière-Beaudette.

Cette conseillère d'expérience n'est pas surprise des commentaires émis par les employeurs et employés rencontrés par le magazine. «Ce sont des attentes que je rencontre dans ma pratique, dit-elle. Le respect est un besoin naturel attendu de part et d'autre. Pour moi l'ensemble des demandes respectives se résument en deux points : un besoin d'écoute et de communication.»

À son avis, si les patrons et les employés développent bien leur capacité d'écoute comme leurs habiletés de communication, ils peuvent arriver à concilier leurs attentes. Voici ses meilleurs conseils.

CONSEILS AUX EMPLOYEURS :

- Mettez en place un comité employeur/employés dans votre entreprise pour discuter lors de rencontres régulières de divers aspects du travail.
- Faites connaître clairement vos attentes aux employés. «Utilisez divers outils pour les communiquer, dit Mme Dubreuil. Par exemple, un manuel de l'employé et un guide des règles de santé et sécurité.» Elle conseille aussi de produire des descriptions de postes qui permettent de connaître l'objectif des postes de travail, les superviseurs immédiats et l'énumération des tâches.
- Offrez de la reconnaissance à vos employés et faites le publiquement devant les pairs. C'est une excellente façon de démontrer votre respect et d'indiquer que vous voyez ce que le personnel apporte à l'entreprise.

CONSEILS AUX EMPLOYÉS :

- Soyez fin observateur de votre milieu de travail. Restez à l'écoute des directives et apprenez à bien connaître votre patron. «Cela vous permettra d'établir une bonne communication avec votre employeur et de savoir par exemple quel est le bon moment pour lui faire une demande ou lui poser une question.»
- Quand vous avez un commentaire ou une revendication à faire sur quelque chose qui ne fonctionne pas bien au travail, arrivez préparé. «Expliquez clairement à votre employeur ce qui ne marche pas et proposez une solution, conseille Suzanne Dubreuil. Le patron sera certainement plus réceptif à votre demande si vous avez une suggestion.»

En conclusion, la conseillère mentionne que lorsque les deux parties s'accordent un respect mutuel, le climat de travail est gagnant pour tous. «Il faut réaliser que l'on passe plus de temps éveillé au travail qu'à la maison, note Suzanne Dubreuil. C'est important d'investir dans la bonne entente et le respect pour un environnement de travail agréable.»

Pour une relève formée et motivée

Depuis quelques années le marché du travail vit des transformations et fait face à diverses réalités. D'un côté de nombreux baby-boomers partent à la retraite laissant beaucoup d'emplois disponibles. De l'autre, une nouvelle génération intègre le marché de l'emploi avec le désir de se réaliser autant sur le plan professionnel que personnel. Dans ce contexte, les défis sont grands pour les entreprises. Elles doivent recruter une main-d'œuvre qualifiée, former, motiver et mobiliser leur personnel tout en préparant la relève et le transfert des compétences. La situation est particulièrement préoccupante pour les petites entreprises qui n'ont pas les moyens des grandes organisations. Grâce à leur créativité et à leur dynamisme plusieurs réussissent bien. Deux PME de la région de Vaudreuil-Soulanges ont développé des stratégies gagnantes et partagent ici leurs bonnes idées.

Ressorts Cascades • L'ART DE REBONDIR

Ressorts Cascades est une entreprises qui se spécialise dans la fabrication de ressorts, de broches et de pièces métalliques de tous genres destinés notamment à l'industrie de l'automobile, de l'électricité et de l'électroménager. Ses clients se trouvent majoritairement en Ontario et aux États-Unis. La PME établie dans le parc industriel de Notre-Dame-de-l'Île-Perrôt compte une trentaine d'employés dont des opérateurs de machines-outils.

Sylvain Girard, président de Ressorts Cascades (au centre), entouré de deux opérateurs d'expérience, Patrick Leblanc et Sylvain Latulipe.

«La pénurie de main-d'œuvre, ça fait longtemps qu'on la vit, indique Sylvain Girard, le président de l'entreprise fondée par son père en 1976. Nous œuvrons dans un domaine pointu et même les jeunes diplômés ont besoin d'une formation pour opérer nos machines.» Quand il embauche des candidats, l'entrepreneur investit en moyenne trois à cinq ans en temps pour les former sur ses équipements.

Sa formule pour y arriver, c'est le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) d'Emploi-Québec grâce auquel un nouvel employé apprend le métier en travaillant aux côtés d'un travailleur d'expérience, appelé compagnon. Après avoir investi autant, pas de doute, le président ne veut pas perdre son employé. Il a donc développé différentes stratégies pour fidéliser ses troupes.

Recrutement pointu

Cela passe d'abord par le recrutement. «Je cherche des candidats qui viennent de la région, dit M. Girard. J'utilise notamment le bouche à oreille, le site Placement en ligne d'Emploi-Québec et les journaux locaux. Je crois que des employés qui habitent près de leur travail bénéficient d'une belle qualité de vie. Certains de mes employés habitent à 5 minutes, ils viennent à pied ou à vélo. Un emploi qui ne te fait pas perdre deux heures dans le trafic en partant, c'est gagnant.»

En entrevue, le président essaie aussi de saisir l'intérêt réel des candidats pour le travail. «Certains me demandent de prime abord, quelles seront leurs vacances, leur temps de pause et veulent savoir si les vêtements sont fournis, déplore le président. Moi ce que je veux vérifier c'est s'ils aiment le travail manuel, s'ils sont débrouillards, s'ils ont le désir d'apprendre et les capacités à résoudre des problèmes. Ici, les tâches sont variées, il faut souvent régler des pépins. Et ajuster une machine pour produire une pièce représente parfois un vrai casse-tête, il faut aimer les défis.»

Cultiver un bon esprit d'équipe

Ensuite pour fidéliser les employés, la PME mise sur le caractère familial de l'entreprise. «L'horaire peut être flexible, je peux l'adapter un peu à la réalité familiale d'un employé, dit Sylvain Girard. Et puis tout le personnel ne travaille que 4 jours par semaine, du lundi au jeudi. Ils bénéficient donc d'un long week-end. Je suis un patron accessible, les ouvriers peuvent venir me parler si quelque chose ne marche pas. L'ambiance est chaleureuse, je connais mon personnel, je travaille avec eux. Personne n'est un numéro, on forme une équipe.»

Conditions particulières

Le président dit aussi offrir de bons salaires. «Je ne peux pas offrir les conditions d'une grande entreprise, reconnaît-il. Certains partent pour voir ailleurs, mais souvent ils reviennent parce qu'ils se rendent compte qu'ils étaient bien chez nous. Certains petits privilèges accordés ici comme la possibilité de prendre des vacances au moment qui leur convient sont impossibles quand on débute dans la grande entreprise. Pour certains ça compte !»

La PME compte d'ailleurs beaucoup d'employés fidèles. «Certains sont avec nous depuis dix, quinze et même 25 ans.»

Garder l'expertise

Le secret de Sylvain Girard pour ne pas perdre l'expertise : demeurer lui-même actif dans la production. «J'ai commencé à travailler ici à 14 ans, j'ai tout appris sur le terrain, j'ai fait tous les postes. Dernièrement, j'ai acquis une nouvelle machine perfectionnée. Je suis allé au Japon suivre la formation pour apprendre à l'opérer. Je formerai ici un opérateur par la suite.»

Pour que le savoir reste dans son entreprise peu importe les mouvements de personnel, il s'organise donc pour être la référence d'expertise de sa PME. La tête dirigeante, c'est lui !

Atelier d'usinage Pierre Fortier • UN AIR DE FAMILLE

À l'Atelier d'usinage Pierre Fortier, le départ à la retraite du personnel n'est pas encore une préoccupation quotidienne puisque les travailleurs de la PME sont en moyenne âgés de 30 ans. Mais le départ qui marquera cette entreprise au cours des prochains mois, c'est celui du président fondateur, Pierre Fortier. À lui de tirer sa révérence pour la retraite. Mais pas question de partir en vitesse, le président prépare sa transition depuis 8 ans!

Martin et Nancy Fortier, les propriétaires de l'atelier d'usinage, en compagnie du président fondateur de l'entreprise, Pierre Fortier.

La PME établie à Vaudreuil-Dorion depuis 1989 se spécialise dans l'usinage, la réparation et la modification de pièces pour diverses industries comme celles de la transformation alimentaire et de la machinerie lourde. Elle compte 18 employés dont des machinistes et des soudeurs.

Une relève familiale

Pour assurer sa relève, Pierre Fortier compte sur ses enfants. «En 2005, j'ai vendu mes parts à mon fils Martin et à ma fille Nancy. Martin travaille ici depuis 1995 comme machiniste et j'ai commencé graduellement à lui transmettre mes connaissances. On parle par exemple de relations avec les clients, de gestion des employés et de la production. Ma méthode a été de prendre l'ouvrage du quotidien et de travailler en équipe avec lui.»

La PME a aussi bénéficié de subventions d'Emploi-Québec pour former les nouveaux gestionnaires. «J'ai suivi avec Martin une formation sur la lecture des états financiers, dit Nancy Fortier, la copropriétaire qui est aussi secrétaire de la PME. J'ai aussi suivi une formation sur les budgets.»

Garder ses employés

Comme dans plusieurs entreprises, le défi des dirigeants consiste à maintenir une stabilité d'emploi au sein de leur équipe. «Nous misons sur une bonne communication pour garder notre personnel, indique Pierre Fortier. Si les employés se sentent partie prenante de l'entreprise, ils auront le goût de s'impliquer et de rester.»

«On va souvent voir les travailleurs, on leur demande comment ça va, illustre Martin Fortier, copropriétaire. Ils savent qu'ils peuvent venir nous voir s'ils ont un problème.»

L'entreprise offre également des avantages pour que l'horaire soit agréable. Par exemple, l'atelier d'usinage adopte un horaire d'été. «Les ouvriers entrent plus tôt le matin, mais finissent à midi le vendredi pour bénéficier d'un long week-end», précise Nancy Fortier. «On se montre aussi conciliant quand un employé a une obligation familiale», ajoute Martin Fortier. Des détails qui font la différence pour fidéliser le personnel.

Le développement des compétences

Offrir une formation pour l'opération de nouvelles machines-outils est un autre moyen de motiver son équipe et de reconnaître les compétences des travailleurs d'expérience. «Grâce à l'aide d'Emploi-Québec, on a payé une formation à certains employés sur un logiciel de programmation», cite en exemple Nancy Fortier.

L'entreprise participe aussi au Programme d'apprentissage en milieu de travail pour développer les compétences de ses travailleurs. «On a toujours des apprentis en formation avec des travailleurs expérimentés, dit Mme Fortier. Car les nouveaux ont besoin d'être formés spécifiquement sur nos équipements.»

La reconnaissance des ressources humaines

Les travailleurs constituent la ressource première d'une entreprise, ils méritent le respect. Telle est un peu la philosophie du président. «Il faut rester à l'écoute de nos employés, dit Pierre Fortier. S'ils nous demandent quelque chose, même si c'est la lune, il faut y répondre. Même si la réponse est négative, il faut donner suite à leurs demandes. C'est important que les ouvriers soient entendus. C'est ce que j'ai toujours fait.» La recette réussit bien, puisque que la PME compte des employés en poste depuis dix ans.

L'entreprise tient aussi à remercier son équipe avec au moins deux rencontres sociales par année. «Dans le temps de Noël, on invite nos employés avec leurs conjointes au restaurant, dit Pierre Fortier. Ça se fait toujours dans un bon resto et c'est un événement attendu. Au printemps, on les invite à la cabane à sucre avec leurs enfants.»

Ces événements permettent de créer des liens entre collègues question que le caractère familial de la PME se perpétue!

Encore plus d'emplois!

Bonne nouvelle pour l'économie de Vaudreuil-Soulanges, les emplois abondent dans la région. C'est ce que révèle la dernière étude d'Emploi-Québec sur les besoins de main-d'œuvre. Seule ombre au tableau : certains travailleurs manquent à l'appel, ce qui cause des maux de tête aux recruteurs.

L'Enquête 2012 sur les besoins en main-d'œuvre dans les établissements de la région de la Montérégie est produite par Emploi-Québec à tous les deux ans, indique Geneviève Morin, économiste pour Emploi-Québec Montérégie. «Le but de l'étude est d'établir les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre dans les établissements comptant cinq employés et plus en Montérégie. Ce portrait de ce qui se passe en entreprise permet ensuite de dresser nos priorités pour favoriser une meilleure adéquation entre les besoins de formation et d'emplois dans la région.»

En 2012, 5 900 établissements ont répondu à l'étude en Montérégie, dont plus de 400 dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges.

L'ÉTUDE EN BREF

- 4 350 personnes embauchées dans Vaudreuil-Soulanges en 2012;
- 13 % des embauches demandent une formation professionnelle et technique;
- 24 % des entreprises de la région rencontrent des difficultés de recrutement;
- 17 % des entreprises de Vaudreuil-Soulanges prévoient des départs à la retraite en 2013.

Hausse de l'emploi en 2012

Selon l'étude, 4 350 personnes ont été embauchées dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges en 2012, dont 28 % pour combler de nouveaux postes. C'est 800 personnes de plus qu'en 2010. «Cela nous indique que le marché de l'emploi est bien actif dans la MRC, note l'économiste. Près de 13 % des embauches demandaient une formation professionnelle et technique. Et, fait encourageant pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail, plus du deux tiers de ces emplois n'exigeaient pas d'expérience.»

Parmi les secteurs créateurs d'emploi en 2012, on compte le domaine des ventes et des services et celui du transport et de la machinerie lourde. «La croissance démographique est forte dans Vaudreuil-Soulanges. De 2001-2011, la population a augmenté de 36,5 %, précise Geneviève Morin. Il n'est donc pas surprenant de constater une expansion dans les services et les commerces qui viennent répondre aux besoins d'une population grandissante. Les emplois liés au transport sont aussi en demande dans la région étant donné la présence de commerces de gros.» Ce secteur comprend des métiers comme ceux de camionneurs, de techniciens en logistique de transport, de machinistes, de manutentionnaires de même que les métiers liés à la construction et à la distribution.

Recrutement plus difficile

L'étude révèle aussi que les employeurs ont éprouvé plus de difficulté à recruter leur personnel en 2012 comparativement à 2010. «C'est le signe que le marché de l'emploi se resserre», indique l'économiste. Même s'il se crée des emplois, le nombre de travailleurs disponibles n'est pas nécessairement au rendez-vous. Dans Vaudreuil-Soulanges, 62 % des résidents continuent de travailler à l'extérieur de la région.

«En 2010, 17,2 % des entreprises éprouvaient des difficultés de recrutement. En 2012, on en comptait 24 %, une hausse assez significative, soutient Geneviève Morin. On évalue à 550 le nombre de postes où il y a eu des difficultés à recruter en 2012. Cela touche principalement des emplois qui nécessitent un diplôme professionnel, technique ou encore universitaire.» Elle précise que le recrutement est particulièrement ardu pour les emplois d'enseignants, d'éducatrices en garderie, de représentants des ventes, de commis au service à la clientèle, d'électriciens industriels et d'agents de services financiers.

Plusieurs facteurs expliquent à son avis ces difficultés : la hausse démographique (pour les besoins en enseignement et en garderies), le taux de chômage en baisse qui laisse peu de travailleurs disponibles et le manque d'ouvriers diplômés dû au fait que la formation professionnelle a été boudée durant plusieurs années.

DES ENTREPRISES QUI EMBAUCHENT DANS VAUDREUIL-SOULANGES

- Commerces
- Commission scolaire
- CPE
- Entreprises de transport
- Institutions financières

Départs envisagés

L'enquête d'Emploi-Québec démontre également que les départs à la retraite commencent à libérer des postes. En Montérégie, environ deux tiers des postes à combler d'ici 2016 seront liés à ces départs.

En 2012, 17 % des entreprises de Vaudreuil-Soulanges ont dit prévoir des départs à la retraite dans l'année qui vient pour un total de 460 postes. Et dans l'ensemble de la Montérégie, les entreprises ont mentionné 4 750 départs à la retraite. «Comme la Régie des rentes du Québec évalue plutôt les départs à la retraite en Montérégie à 20 000 par année, notre étude laisse croire que les employeurs sous-évaluent la situation, note l'économiste. Le constat nous préoccupe car une bonne gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre est nécessaire pour assurer la relève.»

Les enseignants, les manœuvres du secteur de la transformation et de la fabrication, les mécaniciens automobiles, les plombiers et les calorifugeurs sont au nombre des travailleurs qui s'apprêtent à prendre leur retraite dans la région.

Le diplôme : une priorité

En conclusion, l'économiste Geneviève Morin souligne que même si le marché du travail est avantageux pour les chercheurs d'emploi dans Vaudreuil-Soulanges, la formation est toujours à privilégier. «Il demeure important de compléter une formation pour un emploi durable et de qualité. Surtout pour les jeunes, décrocher un diplôme est toujours un choix gagnant pour l'avenir!»

DES EMPLOIS EN DEMANDE DANS VAUDREUIL-SOULANGES

Diplôme d'études secondaires (Sec. V)

- Assembleurs-monteurs
- Contrôleurs et vérificateurs de matériel électronique
- Commis à l'information
- Commis aux services à la clientèle
- Manutentionnaires

Formation professionnelle et technique

- Boulangers-pâtissiers
- Cuisiniers
- Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance
- Mécaniciens de véhicules (autos, camions, autobus)
- Spécialistes des ventes

Diplômes universitaires

- Enseignants (préscolaire, primaire, et secondaire)
- Agents financiers (conseillers et planificateurs financiers)

PROFS RECHERCHÉS!

Les besoins d'enseignants à la Commission scolaire des Trois-Lacs

Avec sa trentaine d'écoles primaires, ses trois écoles secondaires et son multicentre, la Commission scolaire des Trois-Lacs représente un employeur important dans Vaudreuil-Soulanges. L'organisation qui accueille quelques 15 000 élèves emploie environ 2 000 personnes, dont 995 enseignants.

«On en retrouve 575 au primaire, 316 au secondaire, 82 en formation professionnelle et 22 à la formation générale aux adultes», indique Karine Meunier, conseillère en gestion de personnel. Et chaque année, la demande de nouveaux enseignants se fait sentir.

«Au cours de l'année 2012-2013, nous avons ouvert 33 postes au niveau primaire, 14 au secondaire et deux autres en formation professionnelle. C'est sans compter tous les enseignants embauchés pour faire des remplacements», dit la conseillère qui croit que les besoins demeureront importants pour l'année 2013-2014.

Plusieurs facteurs expliquent cette demande. La région est en pleine expansion et accueille toujours de nouveaux résidents. De plus, le taux de natalité est en hausse. «Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport prévoit une hausse de clientèle dans notre commission scolaire jusqu'en 2027», précise Karine Meunier. Deux nouvelles écoles primaires viennent d'ailleurs d'ouvrir leurs portes à Saint-Zotique et à Vaudreuil-Dorion pour répondre aux besoins de la population.

La conseillère mentionne que le recrutement est particulièrement ardu pour les enseignants en adaptation scolaire et sociale. «Il y a une pénurie de diplômés à l'échelle de la province dans ce domaine.» Les professeurs de musique et d'enseignement préscolaire et primaire, titulaires d'un permis du ministère, sont aussi recherchés.

En plus d'afficher ses postes sur le Web et de participer à différents salons de l'emploi, la Commission scolaire des Trois-Lacs recrute son personnel dans les universités et parmi ses stagiaires. Elle effectue même du recrutement dans d'autres régions comme le Saguenay Lac-Saint-Jean où les diplômés abondent, mais où les écoles ferment.

Au cours des prochaines années, les départs à la retraite devraient aussi accentuer les besoins d'enseignants. Présentement, l'organisation compte une trentaine d'enseignants cumulant plus de 30 ans d'ancienneté qui pourraient prendre leur retraite prochainement. «Mais comme on engage beaucoup de jeunes enseignants, notre véritable enjeu, ce sont les congés de maternité et de paternité, souligne Mme Meunier. On travaille à l'année à combler tous nos remplacements.» Avis aux futurs enseignants!

VAUDREUIL-SOULANGES
CENTRE LOCAL DE DÉVELOPPEMENT

LE TEMPS EST PEUT-ÊTRE VENU DE PENSER À VOUS **LANCER EN AFFAIRES?**

Le CLD Vaudreuil-Soulanges, partenaire des travailleurs autonomes

Avec ses 8 500 travailleurs autonomes, la région de Vaudreuil-Soulanges est un lieu privilégié pour tenter votre chance.

Guichet multiservice pour les entrepreneurs, le CLD Vaudreuil-Soulanges offre gratuitement :

- des séances d'information et des formations
- des rencontres individuelles avec un conseiller
- de l'aide à l'élaboration du projet d'affaires
- du soutien financier avec les programmes Soutien au travail autonome (STA) et Jeunes Promoteurs (JP)

Pour avoir de plus amples renseignements sur les services du CLD, visitez le **www.cldvs.com.**

450, rue Aimé-Vincent, Vaudreuil-Dorion (QC) J7V 5V5
450 424-2262 • 1 855 424-2262 • info@cldvs.com

Tout un monde d'opportunités!

PGL Centre de formation professionnelle Paul-Gérin-Lajoie

COMMISSION SCOLAIRE DES TROIS-LACS

ÉQUIPEMENT MOTORISÉ
- Mécanique de véhicules lourds routiers (DEP)
- Mécanique d'engins de chantier (DEP)
- Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques (ASP)

TRAITEMENT DES EAUX
- Conduite de procédés de traitement de l'eau (DEP)

ÉLECTROTECHNIQUE
- Électromécanique de systèmes automatisés (DEP)

FABRICATION MÉCANIQUE
- Techniques d'usinage (DEP)
- Matriçage (ASP)
- Usinage sur machines-outils à commande numérique (ASP)

ADMINISTRATION, COMMERCE ET INFORMATIQUE
- Secrétariat (DEP)
- Comptabilité (DEP)
- Lancement d'une entreprise (ASP)

Pour inscription ou Information :
514 477-7020 ou 450 267-3700, poste 5325
Courriel : p.g.l@cstrois-lacs.qc.ca • www.pgl.cstrois-lacs.qc.ca
Inscription par Internet : www.srafp.com
400, avenue Saint-Charles, Vaudreuil-Dorion (Québec) J7V 6B1

RÉSEAUX

EMPLOI • ENTREPRENEURSHIP

FORMULE CLUB
- 3 semaines de recherche d'emploi intensive
- Taux de placement de **80%** après trois mois

ATELIERS D'AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI
- Coaching
- Ateliers informatiques (Windows, Word, Courriel)
- Mise à jour du CV

INSCRIVEZ-VOUS! 450.424.5727

182 boul. Harwood, Vaudreuil-Dorion J7V 1Y2
www.ree.qc.ca

À VOTRE SERVICE DEPUIS PLUS DE 15 ANS

SERVICES GRATUITS

SARCA

MON AVENIR, J'Y TRAVAILLE!

Les services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement

Services GRATUITS!

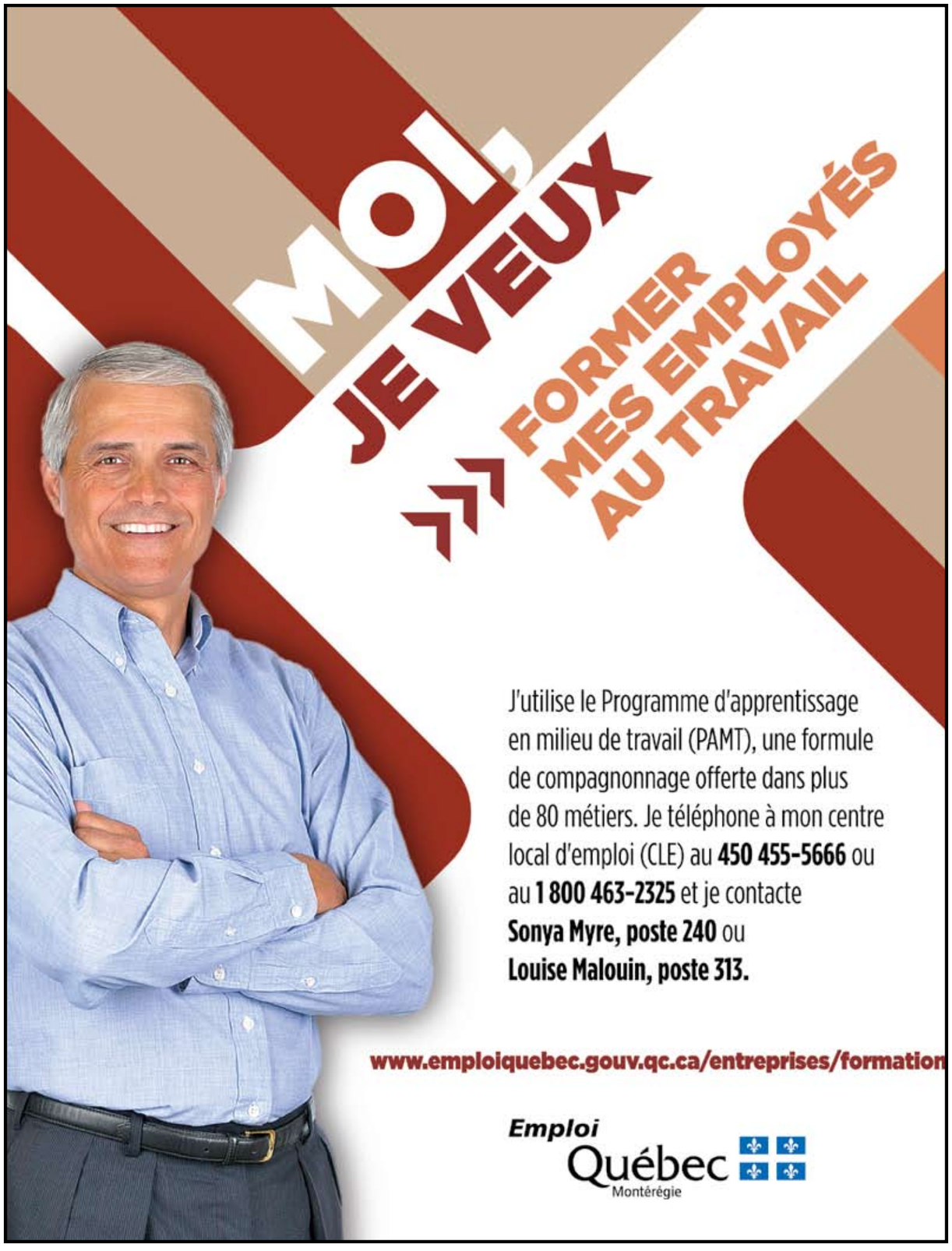
Vous êtes âgés de 16 ans et plus, vous avez quitté le réseau scolaire, sans diplôme, depuis peu ou depuis longtemps et vous songez y revenir.

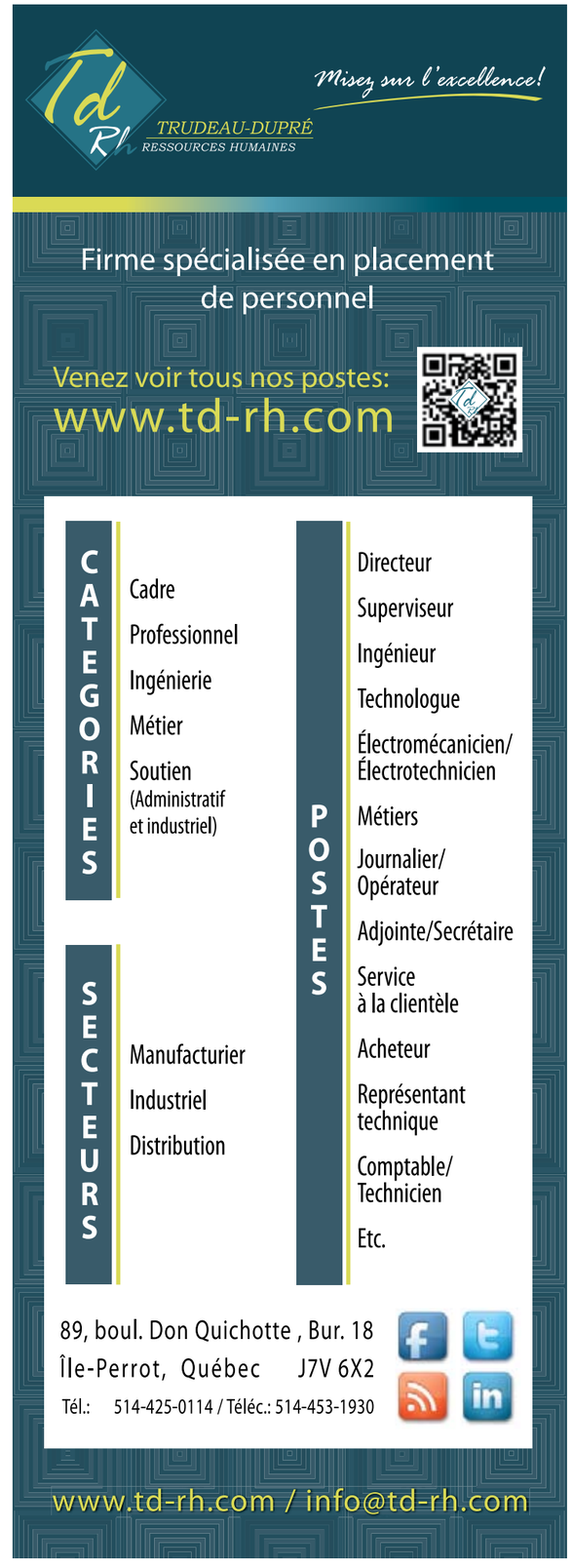
POUR ÊTRE TOUJOURS PRÈS DE VOUS!
Maintenant **plusieurs points de service**
Vaudreuil-Dorion - Rigaud - St-Polycarpe - St-Zotique

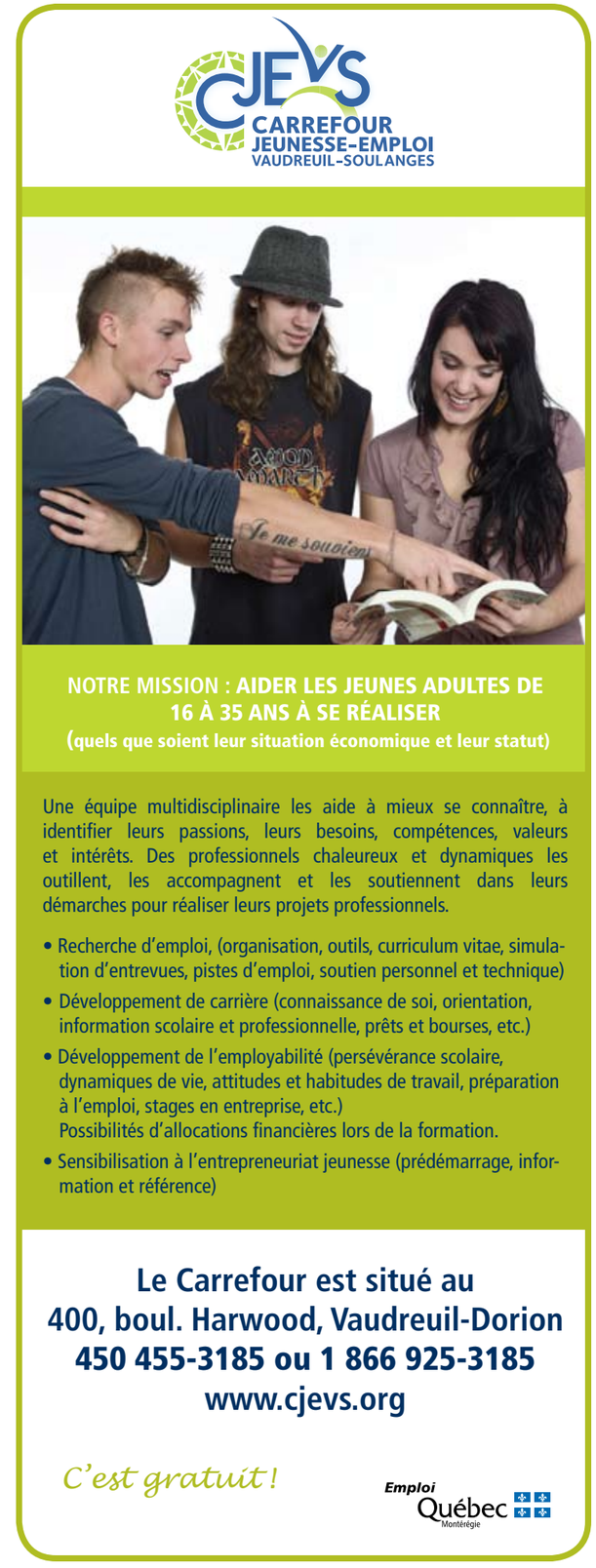
www.cstrois-lacs.qc.ca/sarca

COMMISSION SCOLAIRE DES TROIS-LACS

Contactez-nous au :
514 477-7020, poste 5041 ou 450 267-3700 (Soulanges), poste 5041
400, avenue Saint-Charles, Vaudreuil-Dorion (Québec) J7V 6B1


MOI,
JE VEUX
FORMER MES EMPLOYÉS AU TRAVAIL
J'utilise le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), une formule de compagnonnage offerte dans plus de 80 métiers. Je téléphone à mon centre local d'emploi (CLE) au 450 455-5666 ou au 1 800 463-2325 et je contacte Sonya Myre, poste 240 ou Louise Malouin, poste 313.
www.emploiquebec.gouv.qc.ca/entreprises/formation
Emploi Québec
Montérégie


Td Rh
TRUDEAU-DUPRÉ
RESSOURCES HUMAINES
Misez sur l'excellence!
Firme spécialisée en placement de personnel
Venez voir tous nos postes:
www.td-rh.com
CATÉGORIES
Cadre
Professionnel
Ingénierie
Métier
Soutien (Administratif et industriel)
SECTEURS
Manufacturier
Industriel
Distribution
POSTES
Directeur
Superviseur
Ingénieur
Technologue
Électromécanicien/ Électrotechnicien
Métiers
Journalier/ Opérateur
Adjointe/Secrétaire
Service à la clientèle
Acheteur
Représentant technique
Comptable/ Technicien
Etc.
89, boul. Don Quichotte , Bur. 18
Île-Perrot, Québec J7V 6X2
Tél.: 514-425-0114 / Téléc.: 514-453-1930
www.td-rh.com / info@td-rh.com


CJEVS
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI
VAUDREUIL-SOULANGES
NOTRE MISSION : AIDER LES JEUNES ADULTES DE 16 À 35 ANS À SE RÉALISER
(quels que soient leur situation économique et leur statut)
Une équipe multidisciplinaire les aide à mieux se connaître, à identifier leurs passions, leurs besoins, compétences, valeurs et intérêts. Des professionnels chaleureux et dynamiques les outillent, les accompagnent et les soutiennent dans leurs démarches pour réaliser leurs projets professionnels.
• Recherche d'emploi, (organisation, outils, curriculum vitae, simulation d'entrevues, pistes d'emploi, soutien personnel et technique)
• Développement de carrière (connaissance de soi, orientation, information scolaire et professionnelle, prêts et bourses, etc.)
• Développement de l'employabilité (persévérance scolaire, dynamiques de vie, attitudes et habitudes de travail, préparation à l'emploi, stages en entreprise, etc.)
Possibilités d'allocations financières lors de la formation.
• Sensibilisation à l'entrepreneuriat jeunesse (prédémarrage, information et référence)
Le Carrefour est situé au
400, boul. Harwood, Vaudreuil-Dorion
450 455-3185 ou 1 866 925-3185
www.cjevs.org
C'est gratuit!
Emploi Québec
Montérégie

ZINC ÉLECTROLYTIQUE DU CANADA LIMITÉE

Employeur de choix dans la région

50 ANS DE FIERTÉ À BÂTIR DEMAIN
1963 - 2013

CEZINC 50 ANS

DEUXIÈME PLUS IMPORTANTE **AFFINERIE DE ZINC** EN AMÉRIQUE DU NORD

EMPLOIE PLUS DE 600 PERSONNES À SON USINE DE **SALABERRY-DE-VALLEYFIELD**

ENTREPRISE À LA HAUTEUR DES PLUS **HAUTS STANDARDS**
- ISO 9001
- ISO 14001
- Six Sigma

OBJECTIFS AXÉS SUR LE **DÉVELOPPEMENT DURABLE**
- Santé et sécurité au travail
- Communauté
- Protection de l'environnement

EMPLOYEUR DE CLASSE **INTERNATIONALE**
- Salaires concurrentiels
- Gamme étendue d'avantages sociaux
- Régime de retraite
- Rémunération variable

JOUEUR D'IMPORTANCE DANS L'ÉCONOMIE DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE

JOIGNEZ-VOUS A NOTRE ÉQUIPE !
NOUS SOMMES CONTINUELLEMENT À LA RECHERCHE DE NOUVEAUX TALENTS

PRODUCTION : journalier et opérateur d'usine
MÉTIER : mécanicien, soudeur, tuyauteur, électricité et instrumentiste
SUPERVISION : production et entretien
TECHNIQUE : laboratoire et procédés
INGÉNIEUR : chimique, mécanique et électrique
BUREAU : approvisionnement, informatique et comptabilité

POUR SOUMETTRE VOTRE CANDIDATURE, VEUILLEZ ENVOYER VOTRE CURRICULUM VITAE À :

Zinc électrolytique du Canada limitée
Service des ressources humaines
860, boul. Gérard-Cadieux
Salaberry-de-Valleyfield (Québec) J6T 6L4

Télécopieur : 450-377-8186
Courriel : recrutement@xstratazinc.ca

www.fondsderevenunoranda.com
www.xstrata.com

CEZinc souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi.

PLACEMENT ÉTUDIANT

Vis l'expérience !

Pour **trouver** un **emploi** :
- au gouvernement du Québec
- en entreprise

emploietudiant.gouv.qc.ca

Visite aussi notre page Facebook :
Cherche et trouve un emploi :
le Placement étudiant en Montérégie!

L'EMPLOI POUR TOUS

Québec

À la recherche d'un nouveau DÉFI ?

imprimerie des éditions vaudreuil inc.

éditions vaudreuil inc.
papeterie • librairie • matériel d'artiste
ameublement • photocopies

GROUPE ÉDITIONS VAUDREUIL

PAPETERIE • LIBRAIRIE • AMEUBLEMENT DE BUREAU • IMPRIMERIE

www.editionsv.qc.ca

Vous pouvez faire parvenir votre curriculum vitae à :
sc@iev.qc.ca

SALON DE L'EMPLOI 2013

MERCREDI 9 OCTOBRE

Ils ont trouvé leur EMPLOI au même ENDROIT !

Photo : Josiane Farand

www.emploivaudreuil-soulanges.com

LA TABLE DE CONCERTATION POUR L'EMPLOI :

Emploi Québec Montérégie

CDVS Vaudreuil-Soulanges Centre local de développement

Commission scolaire des Trois-Lacs

Réseaux Emploi · Entrepreneurship

Collège de Valleyfield L'histoire · L'expérience · Le succès

CJEVS Carrefour jeunesse-emploi Vaudreuil-Soulanges

Trudeau-Dupré Ressources humaines

Synergie Vaudreuil-Soulanges, on y travaille !

Centre de santé et de services sociaux de Vaudreuil-Soulanges