

Cette transcription a été exportée le 23 mars 2023 – voir la dernière version [ici](#).

Robert Henderson ([00:09](#)):

Bonjour et merci de vous être joints à nous pour cet épisode de Science of Talent. Voici la série de podcasts de BioTalent Canada qui étudie comment les entreprises en bioéconomie du Canada attirent, recrutent et maintiennent en poste les meilleurs talents disponibles. Je suis accompagné aujourd'hui par Kevin Bossy, directeur général de Bishop Water Technologies. Kevin s'est joint à Bishop Water Technologies en tant que PDG en octobre 2008 pour diriger la croissance de cette nouvelle entreprise issue de Bishop Aquatic Technologies. Sous la direction de Kevin, Bishop Water s'est rapidement développée pour s'établir comme un fournisseur de solutions simples, rentables et à faible énergie pour l'élimination des nutriments et la gestion des déchets solides provenant des secteurs municipaux, industriels, agricoles et commerciaux. Et nous savons que ceci constitue un besoin énorme tant au Canada que dans le monde entier. Bishop Water Technologies est une société canadienne en croissance rapide qui se consacre au développement de solutions faciles à utiliser, abordables et à faible énergie pour la gestion des déchets solides et l'élimination des nutriments. Le résultat du travail de Kevin et de Bishop Water Technologies représente un portefeuille croissant de solutions qui aident à réduire les obstacles économiques à l'adoption et simplifient le fonctionnement des processus les plus importants dans le traitement des eaux usées. Alors voilà. J'espère vous avoir donné une bonne description. Kevin, vous êtes ici, car vous pouvez expliquer votre technologie et votre entreprise beaucoup mieux que moi. Bienvenue à l'antenne.

Kevin Bossy ([01:33](#)):

Merci, Robert. Merci pour cette belle introduction.

Robert Henderson ([01:35](#)):

Peut-être pourriez-vous nous dire sous une sorte de synopsis, le genre de croissance que Bishop Waters a connu sous votre tutelle, comment trouver les bons talents, les meilleurs et les plus brillants, et l'importance de les attirer dans votre entreprise.

Kevin Bossy ([01:54](#)):

Lorsque nous avons lancé l'entreprise, nous n'étions que deux personnes. Notre équipe compte à présent 22 personnes. En bref, c'est plus ou moins ce qui s'est passé ces 15 dernières années. Nous avons commencé à Eganville, qui est une petite collectivité d'environ 1 300 habitants, située à environ deux heures de route d'Ottawa. Nous nous trouvons maintenant à environ 40 minutes d'Arnprior, une collectivité de 10 000 habitants. Je pense que l'une des raisons pour lesquelles nous nous sommes autant éloignés d'Eganville, l'endroit où nous avons commencé, qui par ailleurs est une jolie collectivité, est que nous devons nous diriger vers les grandes villes pour attirer de nouveaux talents.

Robert Henderson ([02:46](#)):

Je comprends.

Cette transcription a été exportée le 23 mars 2023 – voir la dernière version [ici](#).

Kevin Bossy ([02:48](#)):

Arnprior a donc été un endroit rentable pour nous. D'ailleurs, nous n'avons déménagé que l'été dernier. Avant cela, nous étions à Renfrew où nous avons reçu un soutien considérable de la municipalité pour certains de nos projets de recherche. Par ailleurs, il y a un Collège Algonquin à Pembroke et un Collège Algonquin à Nepean. Tous deux ont de très bons programmes environnementaux à travers lesquels nous avons pu recruter; sans parler de Carlton et de l'Université d'Ottawa!

Robert Henderson ([03:17](#)):

Serait-il vrai d'affirmer que les compétences techniques, au moins au début, étaient ce qui vous importait le plus pour attirer le genre de talent dont vous aviez besoin?

Kevin Bossy ([03:27](#)):

Oui, je pense qu'il y a eu un changement de point de convergence avec l'entreprise. Il y a environ 10 ans, nous cherchions principalement des étudiants qui terminaient un programme de techniciens en environnement. Aujourd'hui, nous cherchons encore l'aspect technique, mais surtout un aspect axé sur l'ingénierie environnementale. Nous travaillons en étroite collaboration avec les universités sur un grand nombre de nos projets de recherche, en particulier avec Western à l'extérieur de London. Nous avons aussi recruté un certain nombre d'alumni de l'Université Western, en particulier des détenteurs d'une maîtrise ou d'un doctorat. Alors oui, je pense qu'il y a eu un réaménagement lorsque notre ligne de projet s'est élargie. Notre recherche a en quelque sorte évolué vers un domaine de commercialisation. Nous avons besoin d'experts en la matière, des gens qui peuvent aider notre équipe de vente à élargir le domaine d'expertise. Cela ne veut pas dire que nous n'avons plus besoin de techniciens. Rien que cette année, nous avons déjà engagé trois nouveaux techniciens comme fournisseurs de solutions. Nous avons besoin de personnes qui possèdent les compétences pour mettre en œuvre ces solutions pour nos clients.

Robert Henderson ([04:50](#)):

Je comprends. Je veux dire, quand vous êtes dans une petite entreprise, la dernière chose qui vous décrit, c'est votre poste. Par exemple, si le téléphone sonne, vous êtes soudainement réceptionniste. Et si la personne veut un contrat, vous vous retrouvez soudainement dans les ventes. Donc, oui, je comprends parfaitement. Quels sont donc certains des programmes innovants? Je veux dire, vous venez en tant que propriétaire, fondateur, PDG, dans l'espace de la biotechnologie, vous gérez une petite entreprise. Je pense que la plupart du temps, même si votre formation n'est pas en gestion des ressources humaines, vous devez pourtant attirer et retenir ce genre de talents pour permettre la croissance. Quelles ont été les stratégies innovantes que vous avez mises en œuvre chez Bishop Water Technologies pour tenter de sculpter une réussite dans ce domaine très pointu? Pour revenir sur vos propos, vous disiez que vous travailliez surtout dans l'Ontario urbain pour essayer d'attirer le genre de talent que vous cherchiez. Alors, quelles ont été les réussites innovantes au chapitre des ressources humaines que vous avez pu mettre en œuvre au sein de l'entreprise pour attirer le genre de talents que vous vouliez?

Cette transcription a été exportée le 23 mars 2023 – voir la dernière version [ici](#).

Kevin Bossy ([05:53](#)):

De mon point de vue, l'attitude est probablement plus importante que les compétences techniques elles-mêmes. Je pense donc que l'une des choses que nous avons mises en œuvre était une sorte d'entretien d'embauche modifié pour mettre le côté psychologique en relief, et moins l'expérience. Nous nous basions plus sur la personnalité des individus. Je pense que nous avons la capacité d'enseigner les compétences dont les gens ont besoin. Nous avons notamment essayé d'embaucher avant la croissance plutôt que d'embaucher en étant en pleine croissance, n'est-ce pas? Oui. La vérité, c'est que lorsque vous obtenez un contrat de vente et que vous cherchez quelqu'un par la suite, vous êtes presque victime du processus d'entretien d'embauche. Donc pour pallier ce problème, nous embauchons à l'avance. C'est difficile dans une entreprise comme la nôtre, où nos revenus augmentent de 20, 30, 40 % par année.

([06:52](#)) :

Mais c'est une technique que nous avons toujours essayé d'adopter. Mike et moi, en tant que fondateurs et propriétaires de l'entreprise, rencontrons parfois des gens qui n'ont pas nécessairement les bonnes compétences, aussi importantes soient-elles, mais qui ont la bonne attitude : celle d'un esprit d'entreprise. Étant donné que nous sommes une société de solutions, cet esprit d'entreprise et cette sorte de curiosité sont le genre d'attitude qui, à mon sens, est plus importante que le côté technique à lui tout seul. Nous pouvons engager des experts en la matière. Notre but principal est d'embaucher des gens qui veulent aller au-delà du minimum, pour être honnête, Robert.

Robert Henderson ([07:35](#)):

Tout d'abord, comment les trouvez-vous? Et ensuite, comment décelez-vous cet esprit curieux d'entreprise? Utilisez-vous des outils ou est-ce surtout des questions précises que vous posez lors d'un entretien d'embauche?

Kevin Bossy ([07:51](#)):

Eh bien, je veux dire, je sais que c'est le podcast de BioTalent et je pense que BioTalent est l'un des endroits où nous avons particulièrement recherché des gens. Oh, c'était génial!

Robert Henderson ([08:09](#)):

Je pense que vous parlez de certains de nos programmes de subventions salariales et de nos programmes étudiants, n'est-ce pas?

Kevin Bossy ([08:12](#)):

C'est ça. Je veux dire, c'est une bonne chose de notre point de vue. Cela permet de réduire le risque pendant le processus d'embauche, qui est un processus très coûteux, et c'est aussi très bon pour les candidats potentiels, car lorsqu'ils se joignent à nous, cela leur donne l'occasion de véritablement apprécier leur carrière, ou au contraire, de se rendre compte que ce n'est pas fait pour eux. Parfois, vous allez à l'université dans un programme de technicien en environnement parce que vous pensez que c'est

Cette transcription a été exportée le 23 mars 2023 – voir la dernière version [ici](#).

ce que vous voulez faire. Et ce processus permet de donner un aperçu de la réalité d'un diplômé dans le domaine.

Robert Henderson ([08:57](#)):

Pour certains de nos auditeurs, Kevin, dans l'idée d'en savoir plus, pourquoi ne pas expliquer exactement quel est le programme auquel vous accédez et ce qu'il donne spécifiquement à votre entreprise en matière de talent et de subventions salariales?

Kevin Bossy ([09:13](#)):

Le programme de recrutement de talents a changé au fil des ans, mais le niveau élevé de ce programme fait en sorte qu'il y a une composante de subvention salariale généralement sur six ou douze mois. C'est donc l'une des choses qui changent et la valeur que cette composante ajoute. Cela offre un éventail de possibilités aux diplômés des programmes STIM, ce qui je pense est vraiment bon. Et comme je l'ai dit, en général ils durent entre six et douze mois. Ce programme comprend un processus de présentation de rapports et inclut aussi un aspect de mentorat. La meilleure comparaison à faire ce serait avec un genre de stage universitaire en milieu de travail. Car si c'est effectivement un milieu de travail, c'est donc l'un des moyens les plus efficace d'y prendre part à la fin d'un programme collégial. Comme je l'ai mentionné, nous avons un certain nombre d'étudiants provenant des deux campus du Collège Algonquin qui ont travaillé pour nous et beaucoup d'entre eux sont encore dans l'entreprise, ou ont maintenant des emplois mieux rémunérés avec plus de responsabilités. Bref, le but du programme a été atteint.

Robert Henderson ([10:33](#)):

Et votre entreprise est dans la biomédiation. C'est un domaine très pointu de la bioéconomie. Vous avez mentionné que vous travaillez en étroite collaboration avec le Collège Algonquin, et cetera, et je sais que vous êtes ouvert à d'autres établissements d'enseignement postsecondaire pour recruter de nouveaux talents. Comment pensez-vous que les établissements d'enseignement postsecondaire mettent en avant la bioéconomie et les entreprises de biotechnologie comme la vôtre en tant qu'employeurs potentiels?

Kevin Bossy ([11:07](#)):

Tout d'abord, je ne peux parler que de mon expérience. Je siège au conseil consultatif de l'industrie du Collège Algonquin. Ensuite, il y a un certain nombre d'entreprises locales et nationales de la région de la capitale, des ingénieurs, des sociétés d'ingénierie et bien d'autres personnes issues du milieu environnemental. Je crois aussi que le Fleming College a un programme similaire, tout comme, j'imagine, la plupart des collèges, mais je pense qu'il y a une réelle volonté au niveau des collèges de vraiment concentrer leur programme d'apprentissage et leur programme scolaire autour de l'industrie et de ses besoins. Je pense donc qu'il y a une réelle volonté d'essayer de faire correspondre ces talents avec les besoins qui se manifestent. C'est une expérience relativement récente, pour être honnête avec vous Rob. Nous avons des membres du corps professoral du programme qui analysent les programmes pour les modifier en fonction des commentaires sur les besoins des industries. Je sais que les

Cette transcription a été exportée le 23 mars 2023 – voir la dernière version [ici](#).

compétences mathématiques sont l'une des choses que les établissements scolaires remettaient en question. Il y a une volonté de se concentrer sur les compétences de base des étudiants qui viennent aux collèges, surtout parce que la biotechnologie se fonde principalement sur les mathématiques.

Robert Henderson ([12:55](#)):

Je suis tout à fait d'accord avec vous, Kevin. C'est vraiment intéressant, et ce n'est peut-être qu'une petite expérience anecdotique, mais j'ai parlé à un doyen d'une université, non un collègue mais bien une université, et il parlait du calcul ou des défis mathématiques auxquels les étudiants sont confrontés. Et lorsqu'il parle des programmes en STIM, pour faire abstraction des programmes d'arts, il estime qu'environ 50 % de ses diplômés, de ses étudiants de premier cycle ne peuvent pas faire un calcul de base. Par exemple, pouvez-vous mentalement calculer 30 % de 700? Certaines personnes auront de la difficulté à effectuer ce calcul basique. Et ayant moi-même reçu une formation scientifique, j'ai été sidéré considérant les grands besoins en termes de mathématiques. Je n'arrivais pas à croire qu'on puisse passer par un programme de premier cycle sans être capable de faire des calculs basiques.

([13:47](#)) :

Donc on le ressent partout. Mais laissez-moi vous demander ceci, parce que dans une petite entreprise, si j'ai bien compris ce que disiez plus tôt, vous embauchez selon l'attitude, un attrait très recherché, mais vous cherchez aussi des gens dans les ventes, dans le marketing, bref des gens qui peuvent être versatiles dans une entreprise. Laissez-moi vous demander ceci, parce que c'est un problème de bioéconomie auquel font face de nombreux PDG. Quand vous cherchez quelqu'un qui selon vous va trouver une solution, va se creuser les méninges pour trouver la solution dont l'entreprise a besoin, que ce soit dans les ventes ou le marketing, considérant que vous cherchez des gens qui ont des compétences humaines, des compétences analytiques, mais aussi des compétences essentielles dont vous parlez, cherchez-vous un scientifique pour ensuite le former sur ce genre de compétences? Ou cherchez-vous quelqu'un comme un vendeur pour ensuite lui enseigner suffisamment de science pour qu'il puisse comprendre votre entreprise et en faire la promotion?

Kevin Bossy ([14:37](#)):

Effectivement, en particulier dans l'industrie de l'eau, Rob, je pense que c'est un peu la boîte de Pandore des ventes. Je m'excuse d'avance de parler en termes génériques pour ensuite parler en termes spécifiques. Vous voyez, traditionnellement, le rôle de vente était attribué à un ingénieur pour ensuite faire de lui un vendeur. Je crois personnellement que si nous regardons notre personnel de vente, nous avons certains qui ont des antécédents en ingénierie et travaillent pour des entreprises d'ingénierie. Nous en avons qui détiennent un diplôme en biologie, mais qui ont un engagement très ciblé à l'égard des gens. Je pense que dans les ventes et le marketing, notamment dans l'industrie des technologies propres, vous essayez de faire disparaître les défis pour les clients. Et donc la capacité de s'engager avec votre client est beaucoup plus importante que la nouvelle capacité d'être un expert en la matière.

([15:49](#)) :

Les experts en la matière peuvent fournir des solutions. Si vous êtes un bon vendeur, vous n'êtes pas qu'un vendeur : vous serez sûrement amené à écouter davantage qu'à parler. Un bon vendeur doit donc non seulement écouter son client, mais aussi les experts en la matière de celui-ci. Et si vous êtes un bon vendeur, que vous ayez un diplôme d'ingénieur ou que vous soyez simplement un bon vendeur, si vous avez une passion pour ce que vous faites, vous êtes propulsé vers la réussite. Vous aurez le souci du

Cette transcription a été exportée le 23 mars 2023 – voir la dernière version [ici](#).

détail. Et je pense aussi qu'un bon vendeur n'hésitera pas à dire au client qu'il ira se renseigner avant de recommuniquer avec lui. La capacité de comprendre la psychologie humaine avec ses besoins et ses désirs est beaucoup plus importante que le nombre de grammes par mètre carré d'ammoniac enlevé par notre produit.

(16:48) :

Et ils peuvent apprendre cela. Mais si vous ne pouvez pas vous engager avec les gens, je pense que les ventes seront très difficiles, tout comme le marketing, avec son lot de différences et de similitudes. Vous devez comprendre comment les gens pensent et ce dont ils ont besoin pour communiquer. Par ailleurs, même si c'est chose rare pour une entreprise de notre taille, nous avons une personne entièrement dédiée au marketing depuis maintenant quatre ou cinq ans. Et certainement, si vous regardez les offres et les garanties que nous produisons, il existe une cohérence. Je pense qu'il est très évident que nous traitons cela très sérieusement, car le message important est transmis au client. Au bout du compte, pour réitérer mes propos, ils n'ont pas besoin de comprendre la technique, ils veulent simplement savoir si c'est la solution dont ils ont besoin. Il va sans dire qu'il est nécessaire que les vendeurs aient une bonne compréhension de nos offres et de la façon dont elles s'intègrent aux objectifs du client. Mais nous pouvons toujours consulter des experts en la matière au besoin.

Robert Henderson (18:05):

Bien sûr.

(18:12) :

Le Programme de stages pratiques pour étudiants de BioTalent Canada, ou PSPE, est un programme à faible risque et à haut rendement pour les employeurs. Il peut couvrir jusqu'à 70 % du coût du salaire d'un étudiant jusqu'à concurrence de 7 000 \$. Depuis le début, BioTalent Canada a aidé plus de 10 000 étudiants à travers le programme de PSPE à travailler pour des employeurs en BIOÉCONOMIE partout au Canada. Alors pourquoi les employeurs reviennent-ils année après année et postulent pour plus de participants? Parce que l'impact que les étudiants ont sur une entreprise, lorsqu'on leur en donne l'occasion, s'est avéré être considérable. Visitez [talent.ca](http://talent.ca) pour écouter directement les témoignages des employeurs et étudiants et pour en apprendre davantage sur le programme financé en partie par le Programme de stages pratiques pour étudiants offert par le gouvernement du Canada.

(18:59) :

C'est une entreprise humaine, n'est-ce pas? Les ventes. C'est fondamentalement vrai. Je pense que c'est vrai parce que vous voyez beaucoup d'entreprises en bioéconomie dont le PDG fondateur, qui est l'innovateur qui détient un doctorat en microbiologie, doit devenir le PDG, car ils ont besoin d'une personne qui a de l'entregent. Il n'est pas toujours possible d'effectuer une vente directe. Mais une société de votre taille va avoir cet expert en la matière en main et à la disposition du client, et cette personne n'est pas nécessairement le vendeur. Et je pense que vous avez absolument raison. Alors, où allez-vous à la recherche de ce genre de talent, Kevin? Viennent-ils du domaine des STIM? Je veux dire, évidemment, vous repérez de jeunes étudiants à travers le Programme de stages pratiques pour étudiants dans ces stages rémunérés, qui est une grande source de talents pour vous. Mais que faites-vous si vous cherchez quelqu'un avec de l'expérience? Où trouvez-vous ce genre de talent?

Kevin Bossy (20:01):

Cette transcription a été exportée le 23 mars 2023 – voir la dernière version [ici](#).

Je pense que nous avons utilisé un certain nombre de voies différentes. Notamment, le processus de recrutement en ligne ou le recrutement actif plus humain. Nous avons surtout eu tendance à recourir à eux pour des postes où nous avons un besoin très spécifique, où nous devons créer des caractéristiques, voire le format, pour le travail. Et c'est à partir de là que nous recrutons les gens qui correspondaient à ces critères. Nous avons aussi réalisé un certain nombre de projets de recherche avec différentes universités. Je peux notamment penser à trois personnes qui ont une maîtrise ou un doctorat, dont la recherche était centrée sur nos produits. Et à la fin, ils sont venus nous rejoindre et sont devenus notre expert en la matière, nous offrant ainsi leur expertise particulière. Et cela reprend nos propos où nous disions que lorsque vous travaillez pour une petite entreprise, vous n'avez pas qu'un poste unique à remplir. Et c'est ce qui, à mon avis, est attrayant. Je veux dire, nous avons fondé l'entreprise il y a 15 ans. Il y a toujours une part d'incertitude à rejoindre une petite entreprise, notamment concernant la paie à long terme. Le fait est que,

Robert Henderson ([21:34](#)) :

Ouais, la durabilité.

Kevin Bossy ([21:35](#)):

Le fait est que je pense que nous avons une longue expérience pleine de succès. Donc la beauté dans le fait de rejoindre une entreprise de notre taille est que vous allez être exposé à un nombre incroyable de tâches que vous n'auriez peut-être pas à effectuer dans une entreprise plus grande. Et les opportunités sont là pour une sorte d'embauche interne, n'est-ce pas? Et ce, très, très rapidement. Vrai.

Robert Henderson ([21:56](#)):

Non, absolument. Et c'est un marché du travail difficile parce que beaucoup d'employeurs nous ont dit qu'ils faisaient des pieds et des mains pour essayer de trouver le talent dont ils ont besoin. Et j'ai lu votre biographie sur le site de votre entreprise et appris que vous êtes originaire de Malte. Vous avez vécu l'expérience des nouveaux arrivants ici au Canada. Et ce qui est intéressant, et c'est notamment pour cette raison que je voulais faire le lien, il y a malheureusement beaucoup de nouveaux arrivants et de talents étrangers qui sont sous-représentés dans beaucoup d'entreprises de biotechnologie au Canada. La proportion n'est pas énorme chez nous, par rapport au nombre de nouveaux arrivants et au nombre d'immigrants que nous accueillons au Canada chaque année. Ce n'est pas proportionnel au montant des employés qui ont ce genre d'expérience. Alors, qu'en est-il de vos antécédents et comment cela a-t-il affecté votre ouverture ou votre volonté de diversifier votre talent et de chercher des talents sous-représentés, de chercher des talents dans des groupes sous-représentés pour votre entreprise?

Kevin Bossy ([22:56](#)):

Oui, je pense que je peux répondre à cela de deux façons. Je veux dire qu'il y a des choses que les gouvernements fédéral et provinciaux doivent aborder en ce qui concerne la reconnaissance des compétences et des qualifications. Et je pense qu'il y a un besoin certain ou qu'il y a une volonté certaine en ce moment de s'attaquer à ces problèmes. Peut-être que les institutions canadiennes les plus établies ne veulent pas particulièrement de ces changements, mais je pense que cela revêt un bon

Cette transcription a été exportée le 23 mars 2023 – voir la dernière version [ici](#).

côté. Cela me paraîtrait étrange de vouloir amener 6 à 700 000 nouveaux immigrants par année, ce qui, à mon avis, est une bonne chose pour le Canada, mais qu'on ne leur permette pas de mettre à profit ces compétences. Je pense donc qu'il y a certainement un, appelons-le un processus bureaucratique politique qui, je pense, doit intervenir à cet égard.

(24:03) :

Je pense que de notre point de vue, comme je l'ai dit à de nombreuses reprises, et c'est certainement un mantra, nous sommes une société de solutions. L'une des beautés d'être une entreprise de solutions est que nous n'essayons pas seulement de vendre votre produit de base. Nous essayons de vraiment comprendre votre défi et comment nos produits peuvent s'y intégrer pour ensuite l'exécuter comme prévu. Et l'une des façons d'avoir de bonnes opinions concernant les solutions est de rassembler ces propositions avec une diversité de points de vue. Et donc je pense que si vous avez une diversité de façon de penser au travail, c'est parce qu'ils ont des expériences différentes chacun à sa façon

(24:46) :

dans la façon dont ils ont été éduqués, avec leur bagage culturel parfois différent. Et cela fait de nous, à mon avis, une entreprise forte. En tant qu'entreprise, nous sommes ouverts à embaucher n'importe qui. Et je pense que notre bilan a été plutôt bon en ce qui concerne l'accueil de personnes qui sont soit des résidents permanents, soit titulaires d'un visa de travail ou de nouveaux citoyens canadiens. Si je peux faire un aparté, Rob, j'ai fait ma cérémonie de citoyenneté canadienne et je recommanderais à tout le monde d'aller voir une cérémonie de citoyenneté canadienne. Pour y avoir pris part, c'est l'un des plus grands privilèges que j'ai reçu de toute ma vie. La joie. Oh, ça soulève. Oui, ça nous soulève. Oh, c'est tellement vrai. Et donc je pense que c'est de cet état d'esprit que le Canada a besoin de tirer parti, et particulièrement dans les secteurs des technologies propres et de la biotechnologie.

Robert Henderson (25:57):

Laissez-moi vous demander, parce qu'au fond, l'innovation vient d'une diversité de pensées. Nous le savons tous. Et la plupart des gens qui innove dans la bioéconomie, qu'ils soient des scientifiques ou des ingénieurs, et cetera, le comprennent. Et la diversité de la pensée, comme nous le savons, se prête au succès, à des marchés plus ouverts et à tout le reste. Donc, la théorie de la diversité est, je crois, bien comprise et je pense acceptée par la grande majorité des employeurs du secteur de la biotechnologie au Canada, mais elle n'est pas mise en œuvre et ce qui fait que nous n'embauchons tout simplement pas les nouveaux arrivants. J'aimerais connaître votre opinion en tant que propriétaire d'une petite entreprise, est-ce parce que les employeurs sont paresseux et ils ne s'y intéressent tout simplement pas? Est-ce parce que nous pensons, au moins théoriquement, qu'ils sont ouverts au concept et à toute l'idée de la diversité de pensée, que ça stimule l'innovation, que c'est un principe bien compris, mais pour une raison quelconque, ils ne passent pas de la théorie à la pratique ou du moins pas assez rapidement. J'aimerais bien entendre vos réflexions là-dessus.

Kevin Bossy (26:58):

Je crois déjà avoir survolé le sujet. Le Canada encourage déjà l'immigration, et c'est, je pense, nécessaire pour une multitude de raisons que nous n'avons pas besoin d'explorer dans le cadre de ce podcast. Dans le cas des employeurs, je pense qu'il y a probablement un degré d'inertie plutôt que de paresse. Même si c'est facile. Il y a un certain nombre de documents de recherche qui affirment que vous devriez embaucher des gens qui sont comme vous dans votre entreprise. Et même si je ne suis pas forcément



Cette transcription a été exportée le 23 mars 2023 – voir la dernière version [ici](#).

d'accord avec ce concept, je pense qu'il y a des preuves documentées qui suggèrent que c'est facile ou c'est une façon d'examiner votre politique d'embauche. C'est plus facile dans une petite entreprise où vous cherchez à embaucher entre 7 et 15 personnes.

[\(28:06\)](#) :

Il est plus facile d'examiner le bassin de population locale et d'amener ces gens à travailler pour vous. Je pense aussi à certaines compagnies d'embauche trouvées sur Internet. Sans pour autant les nommer, je n'ai pas l'impression qu'elles sont efficaces. Elles sont onéreuses pour peu de résultats. Au contraire, certaines des banques d'emplois d'Eco Canada, par exemple, ou BioTalent, sont, à mon avis, un meilleur modèle de prestation pour faire correspondre les clients aux entreprises qui cherchent à embaucher. Il y a une véritable volonté de faire avancer les choses. Toutefois, je pense qu'à ce jour, c'est l'un des rares outils qui s'engagent vraiment dans cette voie avec les nouveaux immigrants au Canada ou les nouveaux Canadiens, mais aussi pour les Autochtones et d'autres personnes dont l'accès aux possibilités d'emploi est souvent réduite.

[\(29:17\)](#) :

Et c'est vraiment tout ce que nous essayons d'accomplir. Notamment quand vous allez à cette cérémonie de citoyenneté canadienne et que vous voyez ces gens. J'ai le privilège d'avoir grandi au Royaume-Uni et d'avoir vécu en Australie où j'ai eu accès à ces opportunités. Ce que vous essayez de faire pour les nouveaux Canadiens, c'est de leur offrir des possibilités et de leur permettre d'y avoir accès aussi largement et aussi facilement que possible. En retour, nous pouvons puiser dans leurs compétences pour permettre à l'entreprise de croître. Je suis très privilégié d'embaucher des gens vraiment talentueux, passionnés et soucieux de notre travail et qui donnent un très bon rendement. Pour être honnête avec vous, mon travail est vraiment facile : je dois simplement m'assurer de trouver les personnes compétentes, puis les laisser faire ce qu'elles font de mieux. J'espère que cela répond à votre question.

Robert Henderson ([30:08](#)):

Ça me rappelle cet adage : Un bon PDG n'est pas forcément la personne la plus intelligente présente dans une salle, mais c'est bien celle qui sait comment réunir les personnes les plus intelligentes dans une même salle pour qu'elles puissent travailler ensemble. Parce qu'il attire le bon talent, au bon moment et à la bonne entreprise. Donc, c'est bien sûr intéressant, mais aussi gratifiant de savoir que certains des stages et les programmes de stage auxquels vous avez accès vous fournissent aussi une partie de cette diversité ou au moins l'accès à certains de ces talents selon vos dires. C'est génial. C'est bon de savoir qu'il y a des outils, qui, comment dirais-je? Ont plus d'un avantage. Non seulement cela vous présente une chance d'acquérir une expérience de travail, mais aussi d'être en contact avec le bassin de talents lui-même dans les programmes de STIM dans certains de nos collèges et universités, qui incluent beaucoup d'étudiants étrangers. Il y a donc beaucoup d'occasions d'avoir accès à un bassin de talents, ce qui d'ordinaire ne serait pas facile.

Kevin Bossy ([31:00](#)):

Absolument. Oui, absolument. Et je pense que le Canada doit être plus confiant dans ce que nous offrons en tant que pays. Une fois de plus, sans pour autant toutes les explorer, il y existe une variété de raisons. Je pense que ce n'est pas que pour gagner un salaire : c'est la vie que vous avez l'opportunité de dessiner. Bref, ce que vous choisissez d'être. Et je pense qu'intrinsèquement, nous le savons. Beaucoup

Cette transcription a été exportée le 23 mars 2023 – voir la dernière version [ici](#).

d'entre nous le savent. Je pense simplement que nous semblons un peu réticents d'aller dans cette direction.

Robert Henderson ([31:45](#)):

Nous n'aimons pas nous gonfler d'orgueil. Je pense que c'est plutôt que nous appartenons à une culture discrète où nous ne voulons pas trop nous gonfler d'orgueil, excusez-moi pour l'expression. Nous n'aimons pas nous percevoir comme un peuple de vanité. Mais en même temps, il faut être prudent, car il y a une fine ligne entre être humble et se déprécier.

Kevin Bossy ([32:04](#)):

Oui, absolument. La qualité des chercheurs avec lesquels nous avons eu le privilège de travailler, des professeurs et des étudiants issus de diverses institutions, particulièrement celles situées en Ontario, qui ont un mécanisme de soutien des gouvernements fédéral et provinciaux, a rendu notre travail beaucoup plus facile. Ce qui n'aurait pas nécessairement été le cas si nous étions dans une juridiction qui ne soutient pas ces idéaux. Bien sûr. Et comme je l'ai dit, la qualité que les universités nous apportent est inégalée, pour être honnête avec vous, et elle est comparable à n'importe quel travail qui pourrait être accompli à l'échelle du monde. Et je suis d'accord. Une grande partie des étudiants sont des étrangers, ce qui, je crois, ne fait qu'ajouter à ce qu'offre le Canada. Si vous êtes un étudiant étranger et que vous êtes prêt à venir au Canada pour faire vos études, il y a un investissement énorme que non seulement vous faites, mais votre famille en fait probablement aussi.

Robert Henderson ([33:09](#)) :

Oh mon Dieu, oui, absolument.

Kevin Bossy ([33:10](#)):

Pour vous pour que vous puissiez venir au Canada, n'est-ce pas? Et il doit y avoir un gain important que vous devez attendre de cela, que vous restiez au Canada ou que vous retourniez chez vous pour poursuivre vos études ou quoi que vous décidiez de faire. Je suis d'accord.

Robert Henderson ([33:29](#)):

Je suis d'accord. Alors Kevin, quel sera le plus grand défi? Je veux dire que nous sommes déjà dans un marché du travail concurrencé. Je veux dire, je suppose, évidemment, que les prévisions de croissance de Bishop Water Technologies vont dépendre de l'arrivée des bonnes personnes au bon moment et au bon endroit. Selon vous, quels seront vos plus grands défis si le marché du travail continue d'être aussi concurrencé? De mon expérience avec BioTalent au Canada, il est de plus en plus difficile de trouver le bon talent et de s'assurer que nos offres sont compétitives. Alors, selon vous, quel sera votre plus grand défi à l'avenir en tant qu'entreprise qui continue d'essayer de poursuivre ses objectifs de revenus?

Cette transcription a été exportée le 23 mars 2023 – voir la dernière version [ici](#).

Kevin Bossy ([34:11](#)):

Oui, je pense qu'il y a une certaine pression associée aux salaires et aux salaires de base ainsi qu'aux attentes. Je pense qu'il faut probablement réorienter l'attention des candidats du point où ils devraient commencer. Une des choses que nous soulignons beaucoup est la grande variété des rôles qu'ils joueront. C'est intéressant pour les candidats, car cela leur offre un petit plus. Je pense que notre message se résume au fait d'être en recrutement en permanence. Comme je l'ai dit plus tôt, nous avons eu tendance à embaucher avant d'avoir un contrat avec un client. Je pense que l'un des piliers fondamentaux est d'être toujours ouvert à l'embauche. Et si nous trouvons des talents alors nous leur créons un poste dans l'optique que l'entreprise va croître et pouvoir les permuter à un ETP avec le temps. Il faut reconnaître notre chance lorsque nous rencontrons des gens avec du talent, de la passion, de l'enthousiasme et du dynamisme. Ces quatre éléments sont une combinaison plutôt rare.

Robert Henderson ([35:47](#)):

Talent, passion, enthousiasme et dynamisme, j'aime que vous les ayez même mis dans cet ordre ou sont-ils à peu près à pied d'égalité?

Kevin Bossy ([35:54](#)):

Je pense qu'ils représentent chacun un quart, Rob. Je pense que le mot talent est chargé de différentes connotations. Je pense que le dynamisme, l'enthousiasme et la passion sont probablement un peu plus spécifiques. Et même si ce sont des termes génériques, je pense que vous pouvez les repérer chez les gens.

Robert Henderson ([36:20](#)) :

Et c'est très difficile à enseigner. Avez-vous déjà essayé d'enseigner l'enthousiasme à quelqu'un? Ce n'est pas si facile à faire. Je peux leur enseigner la biotechnologie. Je peux leur enseigner la chimie, je peux même leur enseigner les maths. Ça, oui. Mais l'enthousiasme, si ce n'est pas quelque chose qui est acquis par la personne, c'est presque impossible à instiller. Dites-nous un peu comment vous trouvez ces gens qui ont de la passion, de l'enthousiasme, du dynamisme, toutes ces choses que vous cherchez. Que faites-vous en tant que petite entreprise dans le cadre de votre processus d'entretien d'embauche pour vous assurer que vous n'avez pas à vous soucier de ces qualités?

Kevin Bossy ([36:54](#)):

L'une des choses à propos de notre processus d'entretien d'embauche est que nous avons trois étapes informatives. La première est votre type de travail, votre éducation et votre expérience de travail. La deuxième est une sorte de série de questions à propos de votre caractère. Et puis la troisième partie est celle où il y aura toujours deux personnes de Bishop présentes pour le processus d'entretien d'embauche. La personne interrogée a maintenant l'occasion de poser des questions et d'interroger les deux personnes de l'autre côté. Il est vraiment important pour nous que vous compreniez vraiment ce que Bishop Water représente et que vous ayez la capacité de vous assurer que c'est une entreprise et des personnes pour lesquelles vous voulez venir travailler. Vous allez passer 40 heures minimum par

Cette transcription a été exportée le 23 mars 2023 – voir la dernière version [ici](#).

semaine au travail. Et même s'il s'agit d'une activité rémunérée, vous devez vous rappeler que vous allez y passer le plus clair de votre temps.

(37:50) :

C'est pourquoi il est important de stimuler l'enthousiasme et la passion du travail, car si vous aimez ce que vous faites, les résultats suivront. Vous pourrez partager vos résultats et vous gagnerez en confiance, fierté, enthousiasme pour ne nommer que quelques sentiments positifs. Je pense que c'est vraiment un élément clé. Pour être plus précis, c'est l'offre clé qui nous différencie des autres employeurs. Notamment, car dans un sens, comme je l'ai précédemment mentionné, nous avons généralement tendance à être prêts à embaucher avant d'avoir une charge de travail. Et je pense que c'est un facteur clé qui fait toute la différence. J'espère que nous pourrions continuer sur cette lancée et qu'elle nous démarquera.

Robert Henderson (38:42):

Ouais, je veux dire que vos propos sont en plein dans le mille pour cette partie. C'est quelque chose que nous avons préconisé. Je recommande aux étudiants de ne pas réciter leur thèse en entretien d'embauche, mais plutôt de parler de ce qui les passionne, mais aussi de préparer des questions sur l'entreprise qu'ils puissent montrer qu'ils ont fait une petite recherche, qu'il y a des intérêts et des valeurs communes avec l'entreprise. De comprendre comment être ce que les entreprises recherchent, quoique cette idée ait mauvaise réputation avec le temps, mais essentiellement qu'il y ait compatibilité entre les deux.

Kevin Bossy (39:21):

Effectivement, je pense qu'il n'y a rien de pire lorsque la personne que vous désirez embaucher vous dit : Oh non, vous avez déjà répondu à toutes mes questions. Car au fond, les deux premières parties de notre entretien d'embauche n'ont rien à voir avec l'entreprise. Nous aurons un pré-entretien et il y aura un pré-travail, mais si vous ne posez pas de questions, alors vous démontez le tout.

Robert Henderson (39:45):

C'est rater une belle occasion.

Kevin Bossy (39:46):

Absolument, absolument. Et lors de notre processus d'entretien d'embauche, cela en constitue un élément clé. Je pense que c'est cela qui différencie véritablement les candidats et nous permet, comme je l'ai dit, de remarquer ceux qui ont du talent, mais aussi de la passion, du dynamisme et de l'enthousiasme. Cette partie est un élément clé. Si vous terminez avant ça, cela veut dire que vous n'avez pas grand-chose à offrir.

Robert Henderson (40:13):

Cette transcription a été exportée le 23 mars 2023 – voir la dernière version [ici](#).

Eh bien, votre passion et votre enthousiasme sont clairs. On peut le remarquer lorsque vous parlez de votre entreprise et du genre de talent dont vous êtes à la recherche. Alors Kevin, merci beaucoup de vous être joint à moi aujourd'hui. J'ai vraiment apprécié votre point de vue. J'espère que Bishop Water Technologies continuera d'avoir le genre de succès qu'elle a connu sous votre direction au cours des 15 dernières années. Merci encore de vous être joint à moi.

Kevin Bossy ([40:37](#)):

Merci, Robert. Merci beaucoup et merci d'avoir organisé cette rencontre. Au plaisir!

Robert Henderson ([40:44](#)):

Merci. Kevin Bossy, PDG de Bishop Water Technologies, s'est joint à moi aujourd'hui pour parler de talents, de leur recrutement et de leur maintien en poste. Je m'appelle Robert Henderson et à mes côtés le président-directeur général de BioTalent Canada, l'organisme national de recherche de talents du Canada. Rejoignez-moi pour le prochain épisode de la série de podcasts de BioTalent, Science of Talent Canada. Merci de nous avoir rejoints aujourd'hui.