



UN BULLETIN DE NOUVELLES

NUMÉRO 6 | OCTOBRE 2022



Frank O'Hearn, Directeur général

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Salutations à tous! Le personnel et les administrateurs du Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre vous saluent! Nous sommes heureux de présenter ce rapport à notre communauté. Il contient un excellent segment sur la nécessité de développer des stratégies de relève pour nos employeurs. Ce rapport fait spécifiquement référence à nos populations vieillissantes dans la région et à la nécessité de planifier à l'avance leur sortie de notre marché du travail local. On peut y lire qu'« un facteur important de la réussite commerciale et de la prospérité économique n'est pas seulement la capacité d'attirer et de retenir les travailleurs actuels et nouveaux, mais aussi d'aider les travailleurs existants à progresser vers de nouvelles opportunités plus avancées. Disposer d'un plan de relève formel peut aider les entreprises à se concentrer stratégiquement sur ce défi ». Oui, un certain nombre d'employeurs dans ce domaine connaîtront des défis car ils ne disposent pas des ressources nécessaires pour répondre à ce besoin. Il est cependant essentiel que la communauté et les intervenants continuent de les soutenir dans cet exercice.

Nous tenons également à féliciter Serco Canada, (<https://www.serco.com/na/canada>) une organisation nationale spécialisée dans la prestation de programmes innovants et la gestion de cas, en tant que nouveau gestionnaire du système de service pour la région de Kingston - Pembroke. Ils seront chargés de fournir des services d'emploi, de gérer les prestataires de services existants avec des incitations financières basées sur le rendement et d'améliorer les résultats pour les chercheurs d'emploi. Notre bureau se réjouit de travailler avec eux. Des temps passionnants sont à venir.

CE QUE VOUS TROUVEREZ ICI

Un mot du directeur général
À quoi s'affaire le Conseil?
Mise à jour sur les organismes de services d'Emploi Ontario
Présentation de membres du conseil d'administration du CEIM
L'article vedette
Des choses à savoir
Liens pratiques - sans ordre particulier

À QUOI S'AFFAIRE LE CONSEIL?

Rapport de PMTL

Le conseil procède à des consultations en personne et par téléphone. Des renseignements supplémentaires seront disponibles au début de l'automne. Des données sont encore à recueillir par le biais de ressources diverses. Le rapport de PMTL du dernier exercice se trouve à : <https://www.workforcedev.ca/llmp-reports/>

Développement de la main-d'œuvre

Voici le second d'une série de quatre bulletins de nouvelles à publier pendant l'exercice fiscal et le Conseil continue d'organiser les rencontres des comités du réseau de l'emploi.

Engagement des employeurs

Au cours de cet exercice, le conseil présentera 3 webinaires pour les employeurs, lesquels porteront sur les sujets suivants : attirer et retenir le personnel talentueux via le recrutement par le bouche-à-oreille - le jeudi 20 octobre 2022, présenté par Angela Hoyt; la gestion du stress en milieu de travail - le jeudi 24 novembre 2022, présenté par Jack Veitch; la gestion de l'intelligence émotionnelle - le jeudi 19 janvier 2023 présenté par Angela Hoyt.

Service d'assistance - PMTO 2020-2023

Nous faisons la publicité du Service d'assistance à l'aide des médias sociaux, la chambre de commerce, EDCO et des consultations en personne. Il s'agit d'une excellente ressource, n'hésitez à cliquer sur le lien suivant pour demander de l'information sur le marché du travail. <http://www.workforcedev.ca/index.php/en/local-labour-resources/lmi-help-desk>

Jobs Tool 2020-2023

L'application Jobs Tool est disponible sur notre site Web à : www.workforcedev.ca
Cette ressource présente l'ensemble des emplois dans la région accompagnés de renseignements complémentaires.

Edge Factor- cheminement de carrières

Le conseil a affiché les profils des secteurs professionnels et des carrières dont la construction, l'agriculture, la fabrication et la marine. Prenez-en connaissance à <https://www.workforcedev.ca/career-videos/>



MISE À JOUR SUR LES ORGANISMES DE SERVICES D'EMPLOI ONTARIO

Les organismes de services d'Emploi Ontario de notre région continuent de signaler d'importantes difficultés à combler les postes vacants dans une grande variété de professions indiquées par certains employeurs. Cela comprend les postes de niveau d'entrée et différentes professions dans les métiers spécialisés. Certains bureaux ont signalé que l'absence de moyens de transport a eu un impact sur la disponibilité de leurs clients pour l'emploi. Un certain nombre d'employeurs sont plus flexibles en ce qui concerne leurs besoins et les taux de salaire offerts tandis que d'autres ne souhaitent pas s'écarter de leurs pratiques d'embauche habituelles. Dans l'ensemble, les commentaires fournis par quelques organismes indiquent qu'un certain nombre d'employeurs doivent s'ouvrir l'esprit et être un peu plus flexibles en ce qui concerne leurs besoins et leurs pratiques d'embauche. Du côté positif, il a été signalé qu'un certain nombre d'employeurs ont ajusté leurs heures d'ouverture pour accommoder la disponibilité des

travailleurs et ont augmenté leurs taux salariaux dans certains domaines.

Le nombre de clients (dans l'ensemble) et les demandes de services continuent d'être en baisse par rapport aux charges de travail d'avant la pandémie. Cependant, les organismes continuent de signaler qu'ils sont conscients d'un nombre important de clients aux prises avec des problèmes de santé mentale complexes, notamment l'anxiété et la dépression. Il a également été indiqué qu'un certain nombre de clients demandent un emploi à temps partiel et cherchent plus de flexibilité en ce qui concerne les heures de travail. Certains employeurs ont la possibilité d'adapter leurs besoins tandis que d'autres ne l'ont pas.

Le manque de logements abordables continue d'être un facteur important sur le marché du travail. Lorsque les coûts supplémentaires du transport pour les travailleurs potentiels et les employeurs s'y ajoutent, un environnement très compliqué se crée définitivement pour répondre aux besoins de la

communauté d'employeurs. Ces coûts supplémentaires auront une incidence sur la disponibilité des travailleurs à se rendre au travail.

L'absence de services pour la communauté francophone est encore là et continue d'avoir un impact sur la disponibilité des francophones dans notre communauté. Il y a toujours un manque de candidats bilingues qualifiés parmi lesquels puiser et cette demande augmente chaque année.

Le recours aux salons de l'emploi virtuels a augmenté. D'importants partenariats au sein de la communauté d'Emploi Ontario ont été développés pour les organiser et en faire la promotion.

Les organismes et les agences liés au marché du travail et à notre économie locale continuent de travailler ensemble. Ces partenariats informels sont essentiels au développement de notre main-d'œuvre et de notre base économique locale.

LE CONSEIL DE L'EST POUR L'INNOVATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE VOUS PRÉSENTE DES MEMBRES DE SON CONSEIL D'ADMINISTRATION



Liam McMunagle est avocat associé au sein du groupe sur le droit du travail et de l'emploi chez Cunningham, Swan, Carty, Little & Bonham LLP, à Kingston,

en Ontario. Il a obtenu son H.B.A. de l'Université de Toronto avec haute distinction, spécialisée dans l'étude de la philosophie. Il a ensuite obtenu son J.D. de l'Université Queen's, où il a travaillé pour la Business Law Clinic et a reçu le prix du cours en négociation. Avant de se joindre à Cunningham-Swan, Liam a fait un stage d'été et un stage auprès d'un important cabinet d'avocats international à Ottawa. Maintenant en tant qu'avocat associé, Liam aide les employeurs du Sud-Est de l'Ontario pour toutes questions relatives au droit du travail et de l'emploi.

Après avoir immigré au Canada, j'ai commencé à travailler au laboratoire clinique de l'Hôpital général de Kingston. Tout en poursuivant ma



formation professionnelle, j'ai dû rédiger un rapport technique basé sur mes propres recherches originales. Ma recherche a remporté un prix national et a été traduit en allemand et dans la langue d'un pays du Moyen-Orient. À mon départ à la retraite, j'étais superviseur de 22 membres du personnel du service d'hématologie.

Après avoir pris ma retraite, j'ai voulu redonner à la communauté pour compenser les ressources que j'avais utilisées pour mes études. J'ai donc formé l'« Association culturelle chrétienne des Sud-Asiatiques (ACCSA) ». Il s'agit d'un organisme non religieux à but non lucratif qui fait des investissements stratégiques pour bâtir des communautés saines, durables et bienveillantes au Canada. L'ACCSA comprend les besoins d'une organisation soucieuse de créer une expérience communautaire positive pour profiter à la fois aux immigrants en particulier ainsi qu'à la société canadienne en général.

Sachant que l'éducation est la CLÉ du développement communautaire

et de la paix dans ce monde instable, j'ai formé une organisation caritative appelée Pakistani Youth Education Fund et j'ai pu m'inscrire auprès de l'ARC. Son objectif principal est de fournir des bourses d'études aux enfants défavorisés et orphelins au Pakistan. Je suis le PDG des deux organisations et j'ai été très occupé à mettre en place un plan de relève.

Je suis récipiendaire du prix du jubilé d'or de la reine Elisabeth II et j'ai récemment été l'une des 16 personnes âgées à recevoir le Prix de la personne âgée de l'année de l'Ontario présenté par la lieutenant-gouverneure de l'Ontario, Elizabeth Dowdeswell.

J'ai servi dans de nombreuses organisations en tant que membre bénévole ou président. Présentement, je suis un représentant public bénévole à l'Ordre des naturopathes de l'Ontario et je suis très heureux d'être l'un des administrateurs de ce conseil. C'est une équipe qui travaille très bien à maintenir la dignité et le respect de tous les membres et du personnel.

L'ARTICLE VEDETTE

Contribution de
Diane Soucie

La récente publication des données démographiques du Recensement de 2021 de Statistique Canada a confirmé ce que beaucoup soupçonnaient : la population de Frontenac, Leeds et Grenville et du canton de Loyalist vieillit. Avec des âges médians de 43,2, 50,8 et 45,2 ans respectivement, la population locale est plus âgée que celle de l'Ontario et du Canada où l'âge médian est de 41,6 ans. Seule la population de Kingston dont l'âge médian est de 41,2 ans, est plus jeune.

Cette population vieillissante a attiré notre attention sur l'impact qu'elle a sur la main-d'œuvre locale. Combien de baby-boomers quitteront le marché du travail dans les années à venir? Le dénombrement des individus de la région en mai 2021, lorsque le recensement a été effectué, a montré que la population totale dans la force de l'âge pour travailler, âgée de 20 à 64 ans, était de 162 405 personnes. Parallèlement, 22 350 ou 13,8 % de cette cohorte étaient âgés de 60 à 64 ans, le groupe démographique le plus susceptible de prendre la retraite au cours des cinq prochaines années. Leeds et Grenville, la région la plus touchée par une population vieillissante, verra environ 9 300 ou 16 % de sa main-d'œuvre quitter le marché du travail au cours des cinq prochaines années.

Un contributeur important au succès des entreprises et à la prospérité économique est non seulement la capacité d'attirer et de retenir les travailleurs actuels et nouveaux, mais aussi d'aider les travailleurs existants à progresser vers de nouvelles opportunités plus avancées. Disposer d'un plan de relève formel peut aider les entreprises à se concentrer stratégiquement sur ce défi.

Robert Half définit la planification de la relève comme une « stratégie pour identifier et former des futurs leaders de votre entreprise - pas seulement pour le plus important rôle, mais pour les rôles majeurs à tous les niveaux ». La Society for Human Resource Management (SHRM) souligne les avantages de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan de relève formel, quelle que soit la taille de l'entreprise, comme moyen de protéger celle-ci tant des changements prévus qu'inattendus, ainsi que comme outil de fidélisation des employés les plus performants. Selon elle, les postes vacants coûtent aux entreprises environ 50 % de plus en perte de revenus que le salaire du poste vacant lui-même.¹

En 2018, Deloitte a mené des recherches approfondies sur la planification de la relève auprès de plus de 200 chefs d'entreprise et suivies d'entretiens individuels avec plus d'une douzaine. Alors que 86 % de ces dirigeants trouvaient que la planification de la relève était urgente ou importante, seuls 14 % pensaient qu'ils le faisaient bien. Ceux qui étaient satisfaits de leur stratégie ont identifié des avantages au-delà du développement de leur main-d'œuvre en vue d'une croissance future, notamment l'établissement d'un éventail

plus diversifié de dirigeants; de meilleures décisions quant à l'investissement en promotion et développement de main-d'œuvre; une plus grande rétention des meilleurs talents; une culture organisationnelle renforcée; une main-d'œuvre « parée pour l'avenir » mieux préparée pour prospérer dans des conditions dynamiques; et une plus grande stabilité et résilience de l'entreprise.²

Si les avantages sont tellement nombreux, qu'est-ce qui empêche les entreprises de se concentrer sur la planification de la relève? Voici ce que la consultation de Deloitte auprès de chefs d'entreprise a révélé :

- Il n'y a pas de processus clair pour la planification de la relève. Souvent, il est difficile de déterminer qui est responsable.
- Qu'il s'agisse d'un propriétaire de petite entreprise ou d'un cadre supérieur, les chefs d'entreprise sont généralement récompensés en fonction de leurs réalisations à court terme, tandis que la planification de la relève est une discipline à long terme.
- La planification de la relève peut déstabiliser et menacer les opérations en cours.

Pour surmonter ces obstacles, Deloitte a recommandé de :

S'orienter vers l'avenir. Prenez le temps de rassembler les données et de mener les recherches qui vous aideront à comprendre l'avenir de votre entreprise et les talents de votre main-d'œuvre. Où sont les lacunes? Quelles sont les stratégies pour combler ces lacunes? Cette orientation vers l'avenir contribue également à atténuer tout sentiment d'appréhension ou de peur que peut susciter la planification de la relève.

Créer des objectifs à court terme pour maintenir une orientation à long terme. La poursuite de résultats à plus long terme en fixant des objectifs à plus court terme atténue la paralysie qui peut survenir lorsque l'on s'attaque à de grandes tâches visant l'avenir. Un plan composé d'étapes à court terme avec des objectifs et des responsabilités clairement articulés élimine l'ambiguïté autour de la responsabilité et fait progresser le plan par étapes mesurées et réalisables.

Partager les détails avec votre équipe. Une communication transparente et simple favorise la confiance. Un manque de communication claire peut s'avérer l'une des plus grandes menaces à la réussite de la transition d'une génération de chefs d'entreprise à la suivante.³

¹ Dori Meinert, Succession planning is easier than you think, SHRM, June 21, 2018, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/organizational-and-employee-development/pages/succession-planning-is-easier-than-you-think.aspx>

² Meahan Doherty, Kelly Monahan, Kris Rutch, et al, The holy grail of effective leadership succession planning. How to overcome the succession planning paradox, Deloitte, Sep 27 2018, p. 1-3 <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/leadership/effective-leadership-succession-planning.html>

³ Ibid, p. 4-11

Malgré l'importance d'une communication claire, une étude menée par la compagnie d'assurance Mass Mutual a révélé qu'un employé sur quatre susceptible de reprendre une petite entreprise ne sait pas qu'il est le successeur choisi.⁴ Jessica Fuhl des services comptables de Sage recommande d'en informer d'abord le successeur pour s'assurer qu'il est intéressé par un avenir au sein de l'entreprise et pour savoir ce qu'il pense de l'opportunité envisagée. C'est une bonne idée de partager le rôle prévu avec le reste de la main-d'œuvre dès que possible. Bien qu'il soit important d'équilibrer la transparence avec la confidentialité et de transmettre un processus de sélection équitable, « les gens, de par nature, n'aiment pas le changement, donc une période de transition plus longue est toujours avantageuse à la fois pour l'entreprise et pour les employés ».⁵

Il existe un certain nombre d'articles en ligne résumant la façon d'élaborer et mettre en œuvre un plan de relève réussi. Par exemple, la Society of Human Resource Management recommande de :

- Penser à l'avenir de votre communauté, de votre industrie et de votre entreprise. Dans quelle direction votre entreprise évolue-t-elle? Quels sont vos objectifs commerciaux? Quelles connaissances, compétences et expérience seront nécessaires pour faire progresser votre entreprise? Le service d'assistance pour l'information sur le marché du travail du Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre (CEIM) peut s'avérer une ressource utile offrant des données telles que le nombre d'entreprises exploitées dans les différents secteurs économiques à l'échelle locale, régionale et provinciale et le nombre de personnes qu'elles emploient.
- Évaluer les caractéristiques démographiques de votre main-d'œuvre et les compétences de vos employés. Quelles sont les connaissances et les compétences typiques des personnes exerçant les professions que vous employez? Quels sont les facteurs clés du succès des rôles dans l'organisation? Ici aussi, le CEIM peut fournir les descriptions professionnelles ainsi que les compétences et les certifications qui sont en demande.
- Identifier les employés à « haut potentiel » de votre entreprise ou ce que certains appellent la « réserve ou le bassin d'accélération ». Classez ces employés en « début de carrière », « à mi-carrière » ou « carrière senior » afin que votre plan comprenne les mesures qui correspondent le mieux à leurs besoins.
- Commencer à élaborer un plan de relève pour l'entreprise, lequel répondra aux besoins immédiats et à plus long terme en matière de talents. Assurez-vous que chaque action de votre plan est spécifique et mesurable. Les actions doivent se fonder sur le temps afin de refléter les étapes réalisables que peut surveiller la personne affectée au suivi. Déterminez qui, au sein de votre entreprise, est responsable du suivi global du

plan de relève complet et à quelle fréquence les réunions d'équipe seront organisées chaque année pour suivre les progrès. Pour assurer la transparence, votre plan doit être visible, mesurable et partagé.

- En plus du plan de relève de l'entreprise, créer un plan d'action pour le développement individuel de chaque personne du bassin d'accélération. Encore une fois, assurez-vous que les attentes sont communiquées et que les actions sont spécifiques et limitées dans le temps. Tant l'employé qui entreprend le développement que la personne responsable de l'offrir doivent convenir ensemble des actions et du suivi du plan.

Les personnes interrogées par Deloitte ont recommandé que les chefs d'entreprise soient responsables de jouer un rôle actif dans le développement des successeurs au lieu de simplement s'en tenir à identifier les candidats sur un organigramme. Comme l'a fait remarquer un dirigeant d'une grande société de services financiers, « la plupart des entreprises demandent simplement 'cette personne est-elle prête?' plutôt que 'comment pouvons-nous la préparer?'⁶ ». L'environnement qui soutient le mieux le développement des employés comprend trois approches d'apprentissage :

Expérience : Donner aux individus ciblés pour la promotion, des opportunités intentionnelles quotidiennement

Exposition : Créer des occasions d'apprendre auprès des autres à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation

Éducation : Développer l'expertise des successeurs par le biais de formation structurée⁷

Enfin, la firme de conseil en gestion Robert Half recommande d'intégrer votre plan de relève à votre stratégie d'embauche. Une fois que vous avez identifié les connaissances, les compétences et l'expérience requises pour faire passer votre entreprise à la phase suivante ainsi que les talents nécessaires pour ce faire, l'avancement de ces employés pourrait causer des lacunes de talents à mesure que ces employés avancent. Ou des domaines d'expertise entièrement nouveaux peuvent devenir nécessaires pour développer votre entreprise. Un plan de relève solide peut vous aider à cibler vos futurs efforts de recrutement.⁸

C'était Héraclite, un philosophe grec il y a 500 ans avant notre ère, qui a dit « la seule constante dans la vie est le changement ». Rien n'est certain; les humains sont imprévisibles et les changements dans votre équipe sont inévitables. Cependant, un plan de relève réfléchi et approfondi peut contribuer à la stabilité et à la résilience toutes deux essentielles au succès de votre entreprise.

⁴ 2022 Business Owner Perspectives Study – Insights from America's Economic Engine, MassMutual, https://www.massmutual.com/global/media/shared/doc/sb1020_2022.pdf

⁵ Jessica Fuhl, 7 tips for an effective success planning strategy, Oct 13, 2020, <https://www.sage.com/en-gb/blog/succession-planning-strategy-effective/>

⁶ Meahan Doherty, Kelly Monahan, Kris Routch, et al, The holy grail of effective leadership succession planning. How to overcome the succession planning paradox, Deloitte, Sep 27 2018, p. 8, <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/leadership/effective-leadership-succession-planning.html>

⁷ Ibid, p. 8

DES CHOSES À SAVOIR

Greencentre Canada recevra 2,5 millions de dollars du gouvernement fédéral pour encourager et soutenir les premières étapes du développement de technologies propres. Grâce à ce financement, Greencentre Canada s'attend à aider jusqu'à 30 petites et moyennes entreprises, à soutenir 650 emplois - 350 pendant la durée du projet et 300 autres dans les deux ans suivant son achèvement - et à mobiliser près de 400 000 \$ d'investissement dans le secteur privé. Greencentre Canada est un organisme sans but lucratif créé en 2009 ayant pour mission de favoriser la croissance des petites et moyennes entreprises (PME) alors que les entreprises de technologies propres prennent leur envol. Le programme est maintenant ouvert aux candidatures. Les entreprises naissantes intéressées doivent avoir été constituées le 1er janvier 2020 ou après.

Pour la première fois, l'Académie d'ingénierie d'été de Queen's offre la possibilité de sélectionner des camps réservés aux filles afin de favoriser les relations mentorées entre les études universitaires en génie et les jeunes filles intéressées. Dans le cadre du programme de sept semaines, Connections Engineering Outreach a organisé une série de camps gratuits axés sur les sciences, la technologie, l'ingénierie et les maths pour les élèves de la 1re à la 8e année. L'organisation s'est engagée à accroître la diversité dans le secteur de l'ingénierie, que ce soit en favorisant la participation des femmes ou des groupes raciaux.



Kingston a grossi de près de 8 000 habitants, atteignant une population de 132 485 en 2021, contre 123 798 en 2016 selon Statistique Canada. Le taux de croissance démographique de la ville a dépassé la moyenne nationale de 5,2 % et la croissance démographique de l'Ontario de 5,8 %.

Les Canadiens peuvent être attirés vers des banlieues plus éloignées en raison des prix de logement plus bas, une plus grande disponibilité d'ensembles résidentiels ou un désir de vivre plus près de la nature », indique le rapport de Statistique Canada.

Une nouvelle entreprise est en activité depuis juillet à Kingston. Splitsville Entertainment a repris les opérations du centre de bowling de Cloverleaf Lanes, qui est ouvert depuis 1962 avec 24 pistes à 10 quilles et huit pistes à cinq quilles. De plus, le Prost Bowling Centre, fermé depuis avril après avoir rouvert en février pendant des heures limitées à la suite d'une pause pandémique, sera bientôt ouvert à son emplacement à l'ouest de Gardiners Road sous un nouveau nom de Limestone Lanes, exploité par un nouvel opérateur. Laura Story, directrice générale du site Bath Road Splitsville, a déclaré que l'entreprise qui possède cinq autres centres de quilles en Ontario et en Colombie-Britannique, a de grands projets pour transformer ce site vieux de 60 ans près de l'ancien rond-point de Kingston. « Ce sera un centre de divertissement complet, par opposition à un simple bowling. Nous ouvrirons un bar et un restaurant, une salle de jeux complète et ferons de nombreux autres changements. Nous le dépouillons à peu près jusqu'aux poteaux, à part les pistes elles-mêmes, pour le reconstruire. » Les rénovations vont commencer au printemps prochain et dès qu'elles sont terminées, les effectifs de l'établissement augmenteront. « Il y aura beaucoup d'occasions d'accueillir du personnel nouveau », a déclaré Mme Storey.

La Kingston Economic Development Corporation investit 35 000 \$ dans 12 entrepreneurs de Kingston dans le cadre de son programme Starter Company Plus. Les micro-subsidies contribueront à la croissance des entreprises naissantes en offrant une formation commerciale et un encadrement personnalisé aux propriétaires d'entreprise. Selon Rob Tamblyn, directeur du développement commercial des petites et moyennes entreprises, la pandémie a poussé de nombreux Kingstoniens à créer leur propre entreprise. Le large éventail d'entreprises qui bénéficieront de cette subvention s'étend des services de tatouage et de spa à la sous-traitance et aux écoles de conduite, a-t-il déclaré. Les participants acceptés reçoivent

non seulement un financement, mais participent également à un camp d'entraînement virtuel d'une semaine couvrant les études de marché, le marketing numérique, le financement des petites entreprises et les pratiques d'embauche pour s'assurer que chaque entrepreneur dispose des ressources et des informations nécessaires pour réussir.

Le dernier jour de travail de Jane Mcguire en tant que PDG de la bibliothèque publique de Prescott était en juillet. En plus de travailler à la tête de l'établissement appartenant à la ville depuis le début des années 90, le temps de Mcguire remonte à son enfance, sa mère travaillait à la bibliothèque du bâtiment municipal de la rue Dibble Ouest. Le maire Brett Todd et les membres du conseil de Prescott passés et présents étaient sur place pour une présentation officielle à Mcguire qui partait à la retraite dans l'après-midi. La famille, les amis et les clients de la bibliothèque se sont également déplacés pour lui offrir des vœux ainsi que des cadeaux et des cartes.

L'ancien maire de Brockville, David Henderson, sera bientôt le principal administrateur de la communauté de Kincardine, dans le sud de l'Ontario. La municipalité, située dans le comté de Bruce, a annoncé l'embauche de Henderson en tant que directeur administratif par le biais d'un communiqué de presse en juillet, lequel est entré en fonction le 2 août 2020. « J'ai hâte de commencer, de me familiariser avec la communauté et ses membres, et faire partie d'une équipe solide et efficace. C'est une belle région où des gens dévoués travaillent clairement ensemble pour en faire un endroit viable et inclusif et nous nous efforcerons de réaliser les objectifs stratégiques du conseil et de répondre aux besoins des résidents », a déclaré Henderson à propos de son nouvel emploi.



Snapcab de Kingston agrandira son usine de fabrication et espère doubler son personnel dans les années à venir. Le fondateur et PDG de Snapcab, Glenn Bostock, a annoncé en juillet qu'une extension de 18 000 pieds carrés serait construite à leur emplacement actuel de la rue Railway à l'automne 2023. Suite à cette expansion, il espère éventuellement doubler le personnel et la production. Snapcab, qui a commencé avec les intérieurs d'ascenseurs (et le fait toujours), construit des modules de travail de groupe et individuels.

La population de South Dundas vieillit et à un rythme plus rapide que pendant les années de recensement précédentes. Les données du Recensement publiées par Statistique Canada montrent des augmentations à deux chiffres du nombre de résidents âgés de 55 à 64 ans et de 65 ans et

plus entre 2016 et 2021. Au cours de la même période, il y avait moins de jeunes de moins de 10 ans vivant dans la municipalité.

Deux étudiants locaux ont reçu un coup de main pour leurs études postsecondaires après qu'un organisme social a distribué des bourses à la fin juillet. Les Services de développement de Leeds et Grenville, créés en 1983 peu de temps après la fermeture du St. Lawrence Regional Centre, aident les étudiants à obtenir des bourses depuis 15 ans. Chaque année, un comité de sélection décerne des prix monétaires aux étudiants locaux pour leurs études, et cette année, deux étudiants de première année ont chacun reçu de l'argent en vue d'une carrière en travail social. Pour la section collégiale, Harrison Pringle a reçu 750 \$ pour ses études dans le cadre du programme de technicien en travail social au Collège

Algonquin. Pour la section universitaire, Sydney Reil a reçu 1 000 \$ pour ses études au programme de baccalauréat ès arts spécialisé en psychologie de l'Université d'Ottawa.

On a annoncé en juillet l'arrivée d'une nouvelle usine Umicore N.V. de 350 acres. La nouvelle installation, située près du chemin de comté 4, entre Bath Road et la route de comté 23, créera 1 000 emplois pendant la construction et un minimum de 700 postes permanents hautement spécialisés une fois opérationnelle en 2025. Des matériaux actifs cathodiques et des actifs cathodiques précurseurs y seront fabriqués. Ces matériaux sont destinés aux batteries des véhicules électriques. L'entreprise prévoit fabriquer suffisamment de matériaux pour supporter un million de batteries par an.



LIENS PRATIQUES - SANS ORDRE PARTICULIER

Algonquin & Lakeshore Catholic District School Board www.alcdsb.on.ca
Ordre des métiers de l'Ontario www.collegeoftrades.ca
La Route du savoir www.laroutedusavoir.org
Academy of Learning <http://aolkingston.com>
The Ontario Tourism Education Corporation (OTEC) <http://www.otec.org>
Services d'emploi, Collège St. Lawrence <http://www.employmentservice.sl.c.on.ca/?lm=0&Location=10>
Intégration communautaire Kingston <http://www.communitylivingkingston.org>
Career Services <http://careerservices.ca>
Upper Canada District School Board <http://www.ucdsb.on.ca>
United Counties of Leeds Grenville <http://www.leedsgrenville.com/en>
Centre d'accès aux soins communautaires <http://www.ccac-ont.ca>
Service correctionnel Canada <http://www.csc-scc.gc.ca>
Centre d'emploi KEYS www.keys.ca
North Grenville <http://www.northgrenville.on.ca>
Evolution Group Inc. <http://evolutiongroupinc.com>
Ville de Kingston www.cityofkingston.ca
Chambre de commerce de Brockville <http://www.brockvillechamber.com>
Comté de Frontenac <http://www.frontenacounty.ca>
Société d'aide au développement des collectivités de Frontenac <http://www.frontenaccfdc.com>
Marche des dix sous <http://www.marchofdimes.ca>
Chambre de commerce de Kingston <http://www.kingstonchamber.on.ca>
Employment and Education Centre <http://www.eecentre.com>
Upper Canada Leger Centre for Education and Training www.uclc.ca
Chambre de commerce des Mille-Îles <http://1000islandschamber.com>
Canton de Loyalist <http://www.loyalisttownship.ca>
Downtown Brockville <http://www.downtownbrockville.com>
Chambre de commerce de Prescott et la région <http://www.prescottanddistrictchamber.com> Ville de Gananoque <http://www.gananoque.ca>
Ville de Prescott <http://www.prescott.ca>
Fonds de développement de l'Est de l'Ontario www.ontario.ca/business-and-economy/eastern-ontario-development-fund
Kingston Immigration Partnership <http://www.kchc.ca/index.cfm/kip>
Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation <http://www.omafra.gov.on.ca>
Canton de Frontenac-Nord <http://www.northfrontenac.com>
Service Canada www.servicecanada.gc.ca
Canton de Frontenac-Centre <http://www.centralfrontenac.com>
Restart Employment Services <http://www.restartnow.ca>
Catholic District School Board of Eastern Ontario <http://www.cdsbeo.on.ca>
TR Leger School of Adult, Alternative & Continuing Education www.ucdsb.on.ca/school/trl/Pages/default.aspx
CentrAide www.unitedway.ca
Intégration communautaire de Gananoque et du district <http://ottawa.cioc.ca/record/KGN1604> Ville de Smiths Falls <http://www.smithsfalls.ca>
Limestone District School Board www.studykingston.com
Northern Frontenac Community Services Corporation <http://kingston.cioc.ca/record/KGN1016>
Services sociaux de Prince Edward - Lennox et Addington <http://pelass.org>
Kingston Skills & Literacy <http://www.klandskills.ca>
CSE Consulting <http://www.cseconsulting.com>
Literacy Link Eastern Ontario <http://www.lleo.ca>
Village de Merrickville-Wolford <http://www.merrickville-wolford.ca>
Excellence in Manufacturing Consortium <http://www.emccanada.org>
Parlement du Canada <http://www.parl.gc.ca>
Kingston Construction Association <http://www.kca.on.ca>
Repaire jeunesse www.bgckingston.ca
Société d'aide au développement des collectivités de Grenville <http://www.grenvillecfdc.com>

Canton de Leeds & The Thousand Islands <http://www.leeds1000islands.ca>
Centre for Internationally Educated Nurses <http://www.care4nurses.org>
Passeport-compétences de l'Ontario <http://www.skills.edu.gov.on.ca/OSP2Web/EDU/Welcome.xhtml>
Ontario East Economic Development <http://www.onteast.com>
Collège Algonquin <http://www.algonquincollege.com>
Kingston Canada <http://livework.kingstoncanada.com>
Primus Accessibility Services http://primus.ca/index.php/que_en/about-us/accessibility-services
OLG Thousand Islands http://www.olg.ca/olg-casinos/casino_facilities.jsp?gamesite=thousand_islands
Covidien <http://www.covidien.com>
Girls Inc. of Upper Canada <http://www.girlsinc-uppercanada.org>
Connections Adult Learning Centres <http://kingston.cioc.ca/record/KGN3999>
ACFOMI <http://www.acfomi.org>
Grade Learning <http://gradelearning.ca>
1000 Islands Tourism <http://www.1000islandstourism.com>
Société d'aide au développement des collectivités des Mille-Îles <http://www.ticdc.ca>
Intégration communautaire de Kingston <http://www.ilckington.com> RDEE <http://www.rdee-ont.ca>
Ministère de la Défense nationale et Forces armées canadiennes <http://www.forces.gc.ca>
Green Centre Canada <http://www.greencentrecanada.com>
Image Advantage <http://www.imageadvantage.com>
Canton d'Augusta <http://www.augusta.ca>
Ministère de la Formation et des Collèges et Universités <http://www.tcu.gov.on.ca/eng>
Canton de Frontenac-Sud <http://www.township.southfrontenac.on.ca>
Interactive Manufacturing Innovation Networks <http://www.iminonline.ca>
Frontenac Community Mental Health & Addictions Services <http://www.fcmhas.ca>
Canton d'Edwardsburgh-Cardinal <http://www.edwardsburghcardinal.ca>
Adecco <http://www.adecco.ca>
Brockville General Hospital <http://www.bgh-on.ca>
The Corporation of the Township of the Front of Yonge www.Mallorytown.ca
Canton de Rideau Lakes <http://www.twprideaulakes.on.ca>
Comté de Lennox-Addington <http://www.lennox-addington.on.ca>
Brockville and Area YMCA <http://www.brockvilley.com>
Fulford Academy <http://www.fulfordacademy.com>
Liaison College <http://www.liaisoncollege.com>
Chambre de commerce de North Grenville <http://www.northgrenvillechamber.com>
Partenariat en matière d'immigration St. Lawrence – Rideau <http://www.leedsgrenvilleimmigration.ca>

Canada 

**EMPLOI
ONTARIO**

Ontario 

Ce programme Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario

Les points de vue exprimés dans le présent document ne reflètent pas nécessairement ceux d'Emploi Ontario