



CONSEIL DE L'EST POUR  
L'INNOVATION DE LA MAIN D'ŒUVRE

## CE QUE VOUS TROUVEREZ ICI

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

Tout ce que vous devez savoir sur  
Votre marché du travail local

# BULLETIN

NUMÉRO 1 | JANVIER 2023

## MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Frank O'Hearn  
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 bulletin trimestriel à la communauté. Janvier 2023 s'avère un mois très occupé pour le Conseil et notre communauté. Notre bulletin de nouvelles renferme un excellent article sur le « mentorat au travail » de Dianne Soucie - une lecture intéressante.

Il y a toujours un nombre important d'offres d'emploi non pourvues au sein de la collectivité des employeurs et cela suscite d'importantes inquiétudes pour leur bien-

être et leur croissance. Il sera intéressant de voir s'il y a un retour au travail progressif de la population de travailleurs âgés au cours des prochains mois, car beaucoup sont touchés par les variations des taux d'intérêt et l'augmentation du coût de la vie. De nombreux employeurs offrent plus de flexibilité dans le milieu de travail pour ce qui est des horaires de travail et des taux salariaux pour obtenir suffisamment de travailleurs.

Le conseil organise un séminaire virtuel pour les employeurs sur « l'intelligence émotionnelle » le 13 janvier 2023 à 10 h. Vous pouvez réserver cet événement via la connexion suivante. [https://www.eventbrite.ca/e/emotional-intelligence-management-tickets-381062878327?utm\\_campaign=social%2Cemail&utm\\_content=attendeeshare&utm-medium=discovery&utm-source=strongmail&utm-term=checkoutwidget](https://www.eventbrite.ca/e/emotional-intelligence-management-tickets-381062878327?utm_campaign=social%2Cemail&utm_content=attendeeshare&utm-medium=discovery&utm-source=strongmail&utm-term=checkoutwidget)

[medium=discovery&utm-source=strongmail&utm-term=checkoutwidget](https://www.eventbrite.ca/e/local-labour-market-planning-report-highlight-presentation-tickets-492642154947?utm_campaign=social%2Cemail&utm_content=attendeeshare&utm-medium=discovery&utm-source=strongmail&utm-term=checkoutwidget)

Sandy Wright présentera le Rapport sur la planification du marché du travail local du Conseil le 30 janvier 2023 à 10h, au Gananoque Curling Club. Vous pouvez vous inscrire à cette activité à l'aide du lien suivant : [https://www.eventbrite.ca/e/local-labour-market-planning-report-highlight-presentation-tickets-492642154947?utm\\_campaign=social%2Cemail&utm\\_content=attendeeshare&utm-medium=discovery&utm-source=strongmail&utm-term=checkoutwidget](https://www.eventbrite.ca/e/local-labour-market-planning-report-highlight-presentation-tickets-492642154947?utm_campaign=social%2Cemail&utm_content=attendeeshare&utm-medium=discovery&utm-source=strongmail&utm-term=checkoutwidget)

## À QUOI S'AFFAIRE LE CONSEIL?

### Rapport de PMTL

Le conseil organise sa stratégie pour la collecte de données et d'IMT. Des contacts seront faits dans la communauté à cette fin. Le rapport de PMTL du dernier exercice se trouve à :

<https://www.workforcedev.ca/llmp-reports/>

### Développement de la main-d'œuvre

Quatre bulletins de nouvelles seront publiés pendant l'exercice fiscal. Voici le troisième. 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. Les deux premiers étaient : attirer et retenir le personnel talentueux via le recrutement par le bouche-à-oreille, et le second : la gestion du stress en milieu de travail. Le thème du dernier atelier est la gestion de l'intelligence émotionnelle qui aura lieu le jeudi 19 janvier 2023 à 10h. Veuillez vous inscrire à l'aide du lien ci-dessous :

<https://www.eventbrite.ca/e/emotional-intelligence-management-tickets-381062878327?utm-campaign=social%2Cemail&utm-content=attendeeshare&utm-medium=discovery&utm-source=strongmail&utm-term=checkoutwidget>

### Service d'assistance - PMTO 2020-2023

Le Workforce Development Board de Peterborough est le responsable de ce PMTO régional. Le projet englobe les activités ci-dessous : L'établissement d'un groupe de travail d'analystes de l'information sur le marché du travail et un autre pour le marketing et la promotion du Service d'assistance d'IMT. L'établissement d'un service d'assistance de l'information sur le marché du travail là où il n'en existe pas. 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](http://www.workforcedev.ca)

Cette ressource présente l'ensemble des emplois dans la région accompagnés de renseignements complémentaires.

### Edge Factor- cheminement de carrières

La plate-forme Edge Factor est un système de livraison infonuagique qui permet aux étudiants, aux parents, aux enseignants, aux conseillers d'orientation, aux organisations communautaires et aux chercheurs d'emploi de tous les âges d'explorer les industries et les cheminements de carrière tout en fournissant un mécanisme permettant aux entreprises et aux écoles de faire connaître les possibilités de carrières et de formation locales. Ce projet a été dirigé par le Workforce Development Board de Peterborough.

Le conseil a tendu la main aux entreprises de notre région dans les secteurs de la fabrication, de l'agriculture, de la construction et du tourisme. Les vidéos sont disponibles sur notre site internet à l'adresse ci-dessous. Dans la région, le Conseil a contacté les entreprises des secteurs de la fabrication, l'agriculture, la construction et le tourisme. Les vidéos sont disponibles sur notre site Web à <https://www.workforcedev.ca/career-videos/>

## RENCONTRER UN CONSEIL D'ADMINISTRATION EWIB

Le Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre vous présente des membres de son conseil d'administration

Dave Paul est présentement à la retraite, mais il fait du bénévolat pour la 1000 Islands Watershed Land Trust, le club Rotary et notre Conseil. Il a fait carrière en développement économique et tourisme à Brockville et dans la province.

J'ai épousé ma petite amie de l'école secondaire à l'époque des pantalons éléphants et des chaussures à plateforme, tout comme l'a fait notre directeur exécutif, Frank O'Hearn, sauf que mes cheveux n'étaient pas si long! Janice et moi avons eu 2 garçons et deux petits-enfants. On cherche notre cinquième chien.

Nous profitons de la vie, de préférence à l'extérieur sur le fleuve ou dans les montagnes à faire des randonnées, incluant la pêche, la chasse, le ski, et à côtoyer les bonnes gens qui ont les deux pieds sur terre. J'adore faire de l'humour!



## MISE À JOUR SUR LES AGENCES D'EMPLOI ONTARIO

Nos partenaires d'Emploi Ontario ont signalé qu'ils continuaient à recevoir des demandes dans les secteurs suivants dans la région : l'hôtellerie, les soins de santé, les métiers et le transport.

La collectivité des employeurs a un intérêt croissant pour le recours aux travailleurs étrangers. Les commentaires indiquent toutefois qu'un certain nombre d'employeurs estiment que le processus est compliqué et coûteux.

L'EEC de Brockville déclare avoir eu un succès considérable avec son programme « We Are the Change ». Il aide les jeunes à risque à se familiariser avec différents métiers tout en construisant une « petite » maison grâce à des bénévoles de la communauté liés aux métiers. Le bureau de Gananoque a indiqué qu'il rencontre un certain nombre d'employeurs qui sont ouverts à un lieu de travail plus flexible en ce qui concerne les heures de travail/modèle de travail hybride. L'utilisation accrue des médias sociaux par la communauté des employeurs pour promouvoir les offres d'emploi a augmenté dans certaines communautés.

L'automne dernier, la région a connu un nombre important de voyageurs d'un jour, de voyages en autobus dans les environs, en partie à cause du beau temps qu'on a eu.

La disponibilité de transport en commun à des coûts abordables dans la région continue d'être un facteur de l'embauche de travailleurs. Les augmentations continues du coût de la vie sont difficiles pour les travailleurs qui touchent le salaire minimum. Travailler n'est pas rentable (c'est-à-dire le coût du transport, les frais de garde). Il semble que la population de travailleurs âgés retourne lentement au travail – temps partiel/horaires flexibles. Ce retour de ce segment de la population sur le marché du travail soulage certainement un certain nombre d'employeurs.

## Des détails sur le mentorat

Dans notre bulletin printemps/été, nous avons examiné la planification de la relève. Étant donné qu'environ 15 % de la population est âgée de 60 à 64 ans au recensement de 2021, la préparation aux retraites à venir ne pourrait pas être plus importante pour la durabilité des entreprises locales. Puisque le mentorat facilite le transfert des connaissances et des compétences d'une génération à l'autre et qu'il est un des outils les plus efficaces pour planifier la relève, nous avons cru bon de consacrer une page ou deux à l'exploration de la stratégie plus en détail.

Les World Education Services définissent le mentorat comme étant une « relation entre deux personnes où la personne ayant le plus d'expérience, de connaissances et de contacts est capable de transmettre ce qu'elle a appris dans un certain domaine à une personne plus jeune. La personne la plus expérimentée est le mentor et la personne plus jeune est le mentoré. »<sup>1</sup>

Un mentor idéal a une expérience directe de ce qu'il enseigne et démontre les mêmes objectifs que le mentoré. Cela aide le mentor à guider le mentoré à travers tous les défis. En même temps, le mentor doit être ouvert aux nouvelles idées tout en permettant au mentoré de progresser à son propre rythme.

Le mentor idéal est optimiste et positif, il croit au succès du mentoré et il fait preuve de l'honnêteté qui gagne la confiance du mentoré. Le mentoré idéal démontre la même attitude positive, honnêteté et confiance. Il ou elle est capable de communiquer clairement, de démontrer une volonté d'apprendre et de respecter le temps que le mentor passe à lui transmettre la valeur de ses connaissances et de son expérience.<sup>2</sup>

Les relations de mentorat peuvent être informelles ou formelles. Une relation informelle de mentorat, par définition, est moins structurée et souvent basée sur la relation entre les deux personnes impliquées dans le mentorat. En fait, la relation de mentorat peut se développer après une longue amitié. Dans de nombreux cas, le mentoré est celui qui aborde la personne plus âgée pour lui demander s'il ou elle accepte d'être son mentor.

Le mentorat formel est souvent à la demande d'une entreprise ou une organisation, est structuré et englobe souvent des objectifs spécifiques établis et des résultats mesurables à atteindre sur une période de temps définie.<sup>3</sup> Quel que soit le type de relation de mentorat, il y a des avantages tant pour les mentors que pour les mentorés. Parallèlement au développement de carrière, le mentoré expérimentera probablement :

- Une confiance et une conscience de soi accrue
- L'élargissement de son réseau personnel au sein de l'entreprise et au sein d'une collectivité professionnelle élargie
- Une meilleure auto-réflexion et établissement d'objectifs

- De nouvelles idées à partir des expériences des autres
- Les avantages que quelqu'un soit là pour elle ou lui.

Bien que cela ne semble pas aussi évident, le mentor bénéficie également d'avantages, notamment :

- Le développement de ses compétences en leadership
- Une capacité renforcée à fournir des commentaires
- La satisfaction de soutenir un collègue et de « donner au suivant »
- La possibilité d'apprendre de quelqu'un d'autre
- Un engagement plus fort envers l'employeur.

Le mentoré et le mentor bénéficient tous deux d'avantages similaires lorsqu'il s'agit de :

- Compétences de communication améliorées, y compris la capacité de poser des questions perspicaces et des compétences d'écoute meilleures
- Exposition à des perspectives nouvelles et différentes
- Plus grandes opportunités de promotion
- Plus grande satisfaction au travail<sup>4</sup>

Mais le mentor et le mentoré ne sont pas les seuls à bénéficier de la relation. Bien qu'un arrangement non formel puisse se produire à l'extérieur d'une entreprise, la relation de mentorat formel est souvent établie et soutenue par l'employeur. Des mentors sont souvent mis en place pour former ou intégrer un nouvel employé. Cependant, le mentorat est également un outil de planification de la relève des plus efficaces. En fait, selon l'Association for Talent Development, plus de 70 % des entreprises du Fortune 500 ont un programme de mentorat quelconque.<sup>5</sup> En plus de transmettre les connaissances, les compétences et les réseaux développés au fil de nombreuses années d'expérience, les avantages pour l'entreprise ou l'organisation parraine incluent de :

- Favoriser une culture d'apprentissage dans l'entreprise : En favorisant des relations de mentorat dans l'entreprise, les employés voient que l'apprentissage et le développement sont valorisés. De plus, un programme de mentorat démontre un environnement d'apprentissage collaboratif où les employés sont encouragés à apprendre de ceux qui les entourent.
- Modéliser une culture de l'innovation : Une culture de l'innovation repose, à bien des égards, sur l'établissement d'une volonté de prendre des risques. Dans une relation de mentorat exemplaire, les employés subalternes eux-mêmes sont à l'aise de prendre des risques et de faire des erreurs parce qu'ils savent qu'ils sont guidés et soutenus par un collègue plus expérimenté.
- Réduire les coûts de développement du personnel tout en augmentant l'efficacité : Alors que les entreprises choisissent traditionnellement une salle de classe à des fins de formation, les recherches menées par le Brandon Hall Group ont révélé que l'encadrement et le mentorat sont considérés comme la méthode d'apprentissage la plus efficace. Et le coût est souvent

<sup>1</sup> Yetunde Oshinkale, 18 sept. 2019, <https://www.wes.org/advisor-blog/definition-of-mentorship/>

<sup>2</sup> Attributes of good mentors and mentees, <https://www.integral.global/blog/attributes-of-good-mentors-and-mentees>

<sup>3</sup> <https://www.getmentoringcomplete.com/blog/bid/90851/what-is-the-difference-between-informal-and-formal-mentoring#:~:text=Informal%20mentoring%20will%20sometimes%20even,0n%20the%20basis%20of%20compatibility.>

<sup>4</sup> Nicola Cronin, The Powerful Benefits of Mentoring, 23 nov. 2019, <https://www.guider-ai.com/blog/mentoring-benefits>

<sup>5</sup> Tasmin Choudhury, 7 Benefits of a Structured Workplace Mentoring Program, 4 nov. 2019, <https://www.gqrgm.com/7-benefits-structured-workplace-mentoring-program/>

bien inférieur à celui d'une formation structurée.

- Diminuer le stress et l'anxiété de l'apprenant : Les employés subalternes peuvent trouver difficile d'approcher leur superviseur lorsqu'ils sont confrontés à un problème au travail et les chefs d'entreprise n'ont peut-être jamais rencontré le problème. Un mentor est considéré comme quelqu'un vers qui se tourner quel que soit le problème.
- Hausser la satisfaction au travail et réduire le roulement du personnel : Des recherches telles qu'une étude menée par le Plastic Surgical Nursing Journal ont révélé que la relation de mentor augmentait la satisfaction au travail. Une plus grande satisfaction au travail se traduit souvent par une diminution du roulement.
- Soutenir la formation future : Une fois que la relation mentor/mentoré a atteint ses objectifs, il est plus probable que le mentoré se porte volontaire pour servir de mentor dans le futur.<sup>6</sup>

Que ce soit en tant qu'un élément du processus d'intégration ou en tant qu'un outil de planification de la relève, la communication est essentielle. Tirer le meilleur parti de la relation de mentorat demande le temps et l'attention nécessaires pour développer des paramètres clairs. Par définition, une relation de mentorat formelle repose sur un modèle et une compréhension commune du processus relationnel. Par exemple, comment se fait le contact entre le mentor et le mentoré? Quelle est la fréquence des contacts? Quelles sont les limites de confidentialité et comment les commentaires seront-ils fournis?<sup>7</sup>

Un jumelage solide entre le mentor et le mentoré fait partie intégrante du succès, mais peut être l'un des aspects les plus difficiles de former la relation de mentorat. Un bon jumelage doit être basé sur les connaissances et les compétences du mentor et les besoins du mentoré. Plus vous en savez sur vos participants, plus vos chances de succès sont grandes. La participation des mentors et des mentorés potentiels au processus de jumelage mène souvent à des jumelages mieux alignés et à des participants plus engagés.<sup>8</sup>

Les rôles et les responsabilités doivent être établis et articulés. Il est important, pour générer la confiance nécessaire au succès, que tous les participants comprennent que « mentor » n'est pas synonyme de « superviseur ». Le mentor offre des conseils et des façons de faire, mais n'attribue pas de travail ou ne dit pas au mentoré comment faire son travail. Le mentoré doit se sentir prêt à demander des conseils ou à discuter des défis sans crainte de représailles.<sup>9</sup>

Les programmes réussis de mentorat des employés nécessitent la collaboration à la fois de la haute direction et du personnel de base. Assurez-vous que tout le monde sait que la participation est volontaire, mais aussi que le mentorat peut être un précieux contributeur à la réussite professionnelle. Les entreprises ne doivent pas non plus s'attendre à ce que le programme s'exécute en pilote automatique après son lancement. Un chef de projet indépendant du mentor ou du mentoré devrait être chargé de définir des indicateurs de performance pour le programme de mentorat d'entreprise, de s'assurer que les objectifs et les jalons sont atteints et de chercher des moyens d'améliorer le processus.<sup>10</sup>

Bien qu'un programme de mentorat formel demande un certain effort, les avantages peuvent être importants. La structure et la responsabilité fournies dans les programmes formels, tels que les objectifs définis, la formation des mentors/mentorés et une plateforme de communication établie, élèvent la connexion au-delà des limites du mentorat non structuré. De plus, avec un programme structuré en place, un plus grand nombre de relations de mentorat peuvent être formées, en particulier avec les personnes qui sont traditionnellement mal desservies par le mentorat de nature informelle et/ou qui peuvent être négligées dans le milieu de travail hybride d'aujourd'hui. Un immense pouvoir naît du moment que les mentors transfèrent toute une vie de connaissances et de compétences à ceux qui le veulent et qui en ont le plus besoin.<sup>11</sup>

---

<sup>6</sup> Ibid, <https://www.gqrgm.com/7-benefits-structured-workplace-mentoring-program/>

<sup>7</sup> Mary Abbajay, Mentoring matters: Three essential elements of success, 20 jan. 2019, <https://www.forbes.com/sites/maryabbajay/2019/01/20/mentoring-matters-three-essential-element-of-success/?sh=2f7a6a1745a9>

<sup>8</sup> Rebecca Gotto, 8 Elements of a Successful Mentoring Program, 8 nov. 2017, <https://www.src.sk.ca/blog/8-key-elements-successful-mentoring-program>

<sup>9</sup> How Mentoring in the Workplace can Strengthen Your Company, Robert Half, 7 déc. 2017, <https://www.roberthalf.com/blog/management-tips/how-mentoring-relationships-help-strengthen-your-company>

<sup>10</sup> Ibid, <https://www.roberthalf.com/blog/management-tips/how-mentoring-relationships-help-strengthen-your-company>

<sup>11</sup> Madeleine Burry, Why Mentoring is Important, <https://chronus.com/blog/why-mentoring-matters>

## DES CHOSES À SAVOIR

**Une nouvelle ferme urbaine dans un coin de la propriété de l'établissement de Collins Bay** a pour objectif de former la prochaine génération d'agriculteurs locaux. Il est un partenariat entre le Service correctionnel du Canada, la Ville de Kingston, le Collège St. Lawrence et Loving Spoonful. La ferme fournira un endroit pour former les personnes intéressées à devenir agriculteurs, a déclaré Ayla Fenton, responsable des services alimentaires pour Loving Spoonful. L'âge moyen des agriculteurs au Canada est de 59 ans, et depuis 1990, le nombre de jeunes parmi les jeunes agriculteurs au pays a diminué de plus de 70 %.

**Le 103e Concours international de labour et exposition rurale**, présenté comme la plus grande foire agricole de l'Amérique du Nord, s'est tenu dans North Grenville du 20 au 24 septembre, avec de nombreuses activités s'étant déroulées sur ce qui est appelé le campus de Kemptville. C'est la première fois que le comté de Grenville accueille le Concours, selon les organisateurs. La dernière fois que l'événement est venu à Leeds-Grenville, c'était en 2007, lorsqu'il a eu lieu près de Crosby, dans le canton de Rideau Lakes.

**Le club de motards des vétérans recueille 12 000 \$ pour Dawn House.** Le club Brothers in Arms Veterans Motorcycle Club a remis au refuge pour femmes Dawn House un chèque de 12 785 \$ provenant de la première randonnée caritative annuelle. « Il y a quelques années déjà que nous essayons d'organiser une randonnée caritative pour Dawn House » ont-ils dit, et ils voulaient redonner de manière encore plus grande

**En septembre, la Chambre de commerce de Brockville et du district** a annoncé les finalistes de son prix Entreprise de l'année 2022. Les candidats sont l'Hôpital général de Brockville et Northern Cables.



**Ouverture d'une nouvelle usine de distribution Coca-Cola dans l'est de Kingston.** Les responsables de Coca-Cola et les dignitaires de Kingston ont porté un toast à l'ouverture de la nouvelle usine de distribution de l'entreprise dans l'est de Kingston en septembre. Le centre de distribution compte plus de 80 employés de Coke Canada qui distribuent, commercialisent et voient plus de 400 produits, dont Coca-cola, Monster Energy et Canada Dry, de Port Hope à Cornwall.

**La ville de Brockville a conclu un accord avec un promoteur privé pour rénover l'ancien site de Woolworth sur King Street West.** L'entente, annoncée en octobre, verra le groupe Caber, basé à Ottawa, transformer le site en magasins et en logements. « La proposition que la ville a vue est la vente commerciale au détail, certains bureaux (espace) et ensuite résidentiel », a déclaré Rob Nolan, directeur des services économiques et de développement de Brockville. Construit à la fin des années 1950, le bâtiment était un grand magasin Woolworth jusqu'en 1993, date à laquelle le magasin a fermé et la propriété a connu plusieurs propriétaires et utilisations, ont noté les responsables de la ville. En 2004, le dernier locataire de l'immeuble a quitté la propriété, et celle-ci est restée vacante depuis.

**Le canton de Leeds and the Thousand Island et la ville de Gananoque** ont organisé un événement pour reconnaître le casino en septembre à Rockport. Des représentants de la Commission des loteries et des jeux de l'Ontario, de la Great Canadian Gaming Corporation et de Shorelines Casino Thousand Islands se sont joints au personnel et au conseil des deux municipalités ainsi qu'à des représentants de groupes locaux qui reçoivent des subventions communautaires financées par la Commission dans le cadre d'accords de contribution municipaux. Les représentants des bénéficiaires de subventions communautaires comprenaient le Gananoque Canoe Club, la Lyndhurst Turkey Fair, le Frontenac Arch Biosphere Network, le Gananoque Arts Network, la Seeleys Bay Area Residents' Association et plusieurs autres. Depuis l'ouverture du casino en 2002, TLTI et Gananoque ont chacun reçu plus de 30 millions de dollars dans le cadre des accords de contribution municipaux.

Les lauréats des 26e prix annuels d'excellence en affaires de la Chambre de commerce du Grand Kingston ont été

présentés en septembre à l'Isabel Bader Centre for the Performing Arts. Le prix de la personnalité de l'année est allé à A.J. Keilty de Keilty Realty Corporation. Le prix de l'employeur de l'année a été remporté par le cabinet d'avocats Cunningham, Swan, Carty, Little & Bonham. Le prix de la nouvelle entreprise de l'année a été décerné à Kingston Quality Pools & Landscaping Ltd. « En tant que communauté d'affaires, nous sommes immensément fiers de notre ville et, en particulier, de nos entreprises locales qui contribuent à notre dynamisme, à notre économie et, enfin, à notre succès », a déclaré Karen Cross, PDG de la Chambre de commerce du Grand Kingston dans sa déclaration. « Nous sommes heureux de pouvoir organiser cette occasion de reconnaître le travail acharné - à la fois les bons moments ainsi que les plus difficiles - que nos propriétaires et dirigeants d'entreprise ont vécu au cours de l'année écoulée. »

**Développement du nord de la ville pour créer des emplois à Prescott** - Le conseil de Prescott a approuvé un règlement en octobre pour vendre environ 10 acres de terrain municipal excédentaire sur Development Drive à 778581 Ontario Limited pour 250 000 \$. La propriété est du côté nord de la route juste à l'ouest du bâtiment de l'OPP du comté de Grenville. L'acheteur envisage un développement industriel et commercial pour la création « de l'ordre de 20 à 30 emplois au cours des deux prochaines années », a déclaré le directeur général de Prescott, Matthew Armstrong.

**L.L. Bean a ouvert un nouveau magasin** au Centre Cataract, le 18 novembre 2022. Le détaillant, basé à Freeport dans le Maine, est à la recherche de personnel. Il désire embaucher 30 personnes « passionnées de plein air » pour travailler au magasin de Kingston. Les candidatures peuvent être envoyées à [careers@llbeancanada.com](mailto:careers@llbeancanada.com). L.L. Bean vend des vêtements actifs et décontractés, des vêtements d'extérieur, des chaussures et des accessoires, ainsi que des articles de voyage et de plein air. Il vend également des fournitures pour animaux de compagnie et des accessoires pour la maison.

# L.L.Bean

## LINKS OF USEFULNESS-IN NO PARTICULAR ORDER

Algonquin & Lakeshore Catholic District School Board [www.alcdsb.on.ca](http://www.alcdsb.on.ca)  
Ordre des métiers de l'Ontario [www.collegeoftrades.ca](http://www.collegeoftrades.ca)  
La Route du savoir [www.laroutedusavoir.org](http://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.slc.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](http://www.keys.ca)  
North Grenville <http://www.northgrenville.on.ca>  
Evolution Group Inc. <http://evolutiongroupinc.com>  
Ville de Kingston [www.cityofkingston.ca](http://www.cityofkingston.ca)  
Chambre de commerce de Brockville <http://www.brockvillechamber.com>  
Comté de Frontenac <http://www.frontenaccounty.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](http://www.uclc.ca)  
Chambre de commerce des Mille-Îles <http://1000islandschamber.com>  
Canton de Loyalist <http://www.loyalistship.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](http://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](http://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](http://www.ucdsb.on.ca/school/trl/Pages/default.aspx)  
CentraAide [www.unitedway.ca](http://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](http://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](http://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](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](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](http://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*