



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 2 | MARS 2023

## MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Frank O'Hearn  
Directeur général



Salutations de la part des administrateurs et du personnel du Conseil de l'Est pour l'innovation de la main-d'œuvre. Nous sommes heureux de présenter à la communauté notre quatrième bulletin trimestriel de l'exercice 2022-23. Nous voulons continuer à valoriser nos produits d'information sur le marché du travail pour que tous nos citoyens puissent les utiliser dans leur planification de main-d'œuvre.

Dans notre dernier rapport à la communauté, nous avons parlé de nos activités de sensibilisation des employeurs et fait référence à notre rapport sur la planification du marché du travail local qui a été présenté le 13 janvier 2023. Nous avons eu une excellente réponse à cette présentation et au rapport. Ce rapport annuel souligne les changements dans l'information sur le marché du travail local, y compris les informations démographiques, la composition des industries et des professions, et les tendances de l'emploi. Il identifie les principaux défis et les possibilités liés au

marché du travail et comprend à la fois des données quantitatives et qualitatives. L'information quantitative qu'il contient provient d'un certain nombre de sources de données, comprenant les données d'Emploi Ontario, des recensements de 2016 et de 2021, de l'Enquête sur la population active; des données des déclarants, du nombre d'entreprises canadiennes, de Lightcast (anciennement EMSI Analyst) et de Statistique Canada.

Les commentaires de différents intervenants de la communauté sont aussi inclus, lesquels sont liés aux services d'emploi et au développement économique. Nous y faisons référence comme notre principale source de données qualitatives. Ce rapport intéresse particulièrement un certain nombre d'agences et d'organismes des secteurs de l'éducation et la formation, et du développement économique. Il est considéré comme une source principale de données pour la planification et le développement de projets. Notre bureau a reçu d'excellents commentaires de ces organisations.

Par conséquent, notre bureau désire certainement augmenter la demande et l'utilisation de ce produit d'information pour

l'ensemble de la population de notre région. La population générale n'y est pas engagée bien qu'elle le pourrait et le devrait, selon notre raisonnement, puisque le rapport peut servir à divers citoyens (étudiants, chômeurs et travailleurs occupés) dans leur processus de prise de décision. Pourquoi pas? Nous vous demandons de nous aider à faire connaître notre rapport.

Exemples :

Décisions de formation et d'enseignement – prévisions à court et à long termes (demande) des professions à considérer. Leur valeur?

Est-ce la bonne décision d'investissement à prendre (concernant la formation)? Où se trouvent les emplois et quels sont les rémunérations?

Quels programmes de formation locaux/régionaux devrait-on développer pour répondre aux besoins (à court et à long termes) de la collectivité d'employeurs? Les politiques du gouvernement devraient-elles être modifiées/ révisées pour que les employeurs aient un meilleur accès aux professionnels qualifiés de l'étranger?

## À QUOI S'AFFAIRE LE CONSEIL?

### Rapport de PMTL

Le Conseil a terminé son rapport sur la PMTL. Il a été présenté aux Ministères et affiché sur le site Web. Les rapports ont été distribués aux intervenants.

### Développement de la main-d'œuvre

Quatre bulletins de nouvelles seront publiés pendant l'exercice - c'est le dernier de quatre. Le Conseil continuera d'organiser les comités du réseau de l'emploi.

### Engagement des employeurs

Au cours de cet exercice, le conseil a présenté 3 webinaires pour les employeurs. Les premiers étaient attirer et retenir le personnel talentueux via le recrutement par le bouche-à-oreille. Le second était la gestion du stress en milieu de travail. Le thème du dernier atelier était la gestion de l'intelligence émotionnelle qui a eu lieu le jeudi 19 janvier 2023.

### 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 et des 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 <https://www.workforcedev.ca/career-videos/>

## RENCONTRER UN CONSEIL D'ADMINISTRATION EWIB

### Terry Childs

Terry est le président de Nature's Way Landscaping, entreprise située juste à l'extérieur de Gananoque, C'est le 30e anniversaire de Nature's Way en 2023. Terry est également membre du conseil d'administration provincial de Landscape Ontario débutant son deuxième mandat au sein du comité consultatif sur les arbres et les sentiers à Gananoque. Il a auparavant siégé au comité de développement économique du canton T.L.T.I.



Terry et sa femme vivent dans Leeds and Thousand Islands avec leurs 2 chiens, 1 chat et nombreux poulets. Il a 2 enfants qui vivent actuellement en Nouvelle-Écosse et à Kingston.

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

Les agences d'Emploi Ontario dans nos communautés ont signalé que les difficultés à trouver des travailleurs pour une grande variété de professions dans notre région persistent. Elles font remarquer que ce problème est encore plus difficile lorsque l'on se concentre sur le besoin de travailleurs qualifiés dans les métiers et les professions de chauffeurs professionnels (AZ et DZ). Le secteur de la vente au détail et de l'hôtellerie continue d'être préoccupant. Les postes offrant le salaire minimum sont particulièrement difficiles à pourvoir car les candidats potentiels demandent plus que le taux de base. D'un côté positif, la collectivité des employeurs est relativement stable. Ce problème est certainement lié aux effets persistants de la Covid-19 et à la retraite anticipée des travailleurs. Quelques employeurs du secteur des services ont adopté la technologie (caisse en libre-service) aux dépens de leurs entreprises et ce changement a certainement eu un impact sur le besoin de travailleurs. Certaines entreprises de fabrication investissent dans l'animation et la robotique pour compenser le manque de main-d'œuvre. Selon toutes indications, il y a une légère augmentation des possibilités d'emploi dans la base manufacturière et hôtelière de Kingston Ouest en général (un plus grand nombre d'employeurs). Les employeurs de la région font preuve de créativité dans leurs efforts pour trouver des travailleurs (les heures de travail). Il semble que de nombreux employeurs soient plus réceptifs à l'embauche de personnes qu'ils auraient éliminées à l'époque pré-Covid-19. Ils sont moins restrictifs dans leurs exigences professionnelles. De nouveaux employeurs investissent dans le commerce de détail et les services personnels.

Le recours aux travailleurs étrangers et l'intérêt qui leur est porté dans notre communauté continuent d'évoluer et de croître lentement. Les commentaires des employeurs illustrent leur frustration face au coût et aux longs délais liés à cette option d'embauche. Une agence d'Emploi Ontario à Brockville est proactive

en fournissant des conseils aux employeurs en ce qui concerne le recours aux travailleurs étrangers par l'intermédiaire de consultants formés et compétents dans ce domaine. Un nombre important d'étudiants étrangers sont embauchés dans quelques magasins d'alimentation dans nos communautés. Dans la plupart des cas, cela concerne Kingston et Brockville étant donné la localisation des étudiants étrangers et leurs études (Collège St. Lawrence). La disponibilité de cette précieuse ressource est certainement reconnue par la collectivité d'employeurs.

Le nombre de cas parmi les agences varie dans la région. Selon certaines, les chiffres sont stables tandis que d'autres indiquent que leur nombre subit des fluctuations à la hausse et à la baisse. Parce que les jeunes utilisent davantage les applications en ligne, bon nombre d'entre eux ne demandent pas l'aide de la communauté d'EO. Les commentaires indiquent que les besoins de cette population et la sensibilisation nécessaire auprès des divers organismes d'OT augmenteront au fur et à mesure que le temps chaud approche. La demande de services des travailleurs âgés varie dans la région - certains signalent une augmentation tandis que d'autres disent le contraire. Un certain nombre de travailleurs âgés ont été touchés par l'augmentation du coût de la vie et cherchent des moyens d'augmenter leur revenu. La complexité des besoins des clients continue d'augmenter et les organismes doivent composer avec des charges de travail et des besoins complexes. De nombreux clients demandent de la flexibilité en ce qui concerne les options de travail à distance, les horaires de travail hybrides, l'augmentation des taux salariaux. Il a été souligné qu'il y a certainement une disponibilité limitée de sites de travail à distance dans notre monde post-covid. Le manque de logements abordables et de transport, et l'augmentation continue du coût de la vie ajoutent à la frustration de la communauté et à ses besoins en main-d'œuvre.

La demande d'aide à la formation dans notre région connaît une demande accrue par rapport à l'activité de 2022. Les demandes de programmation comprennent les programmes d'opérateur AZ / DZ

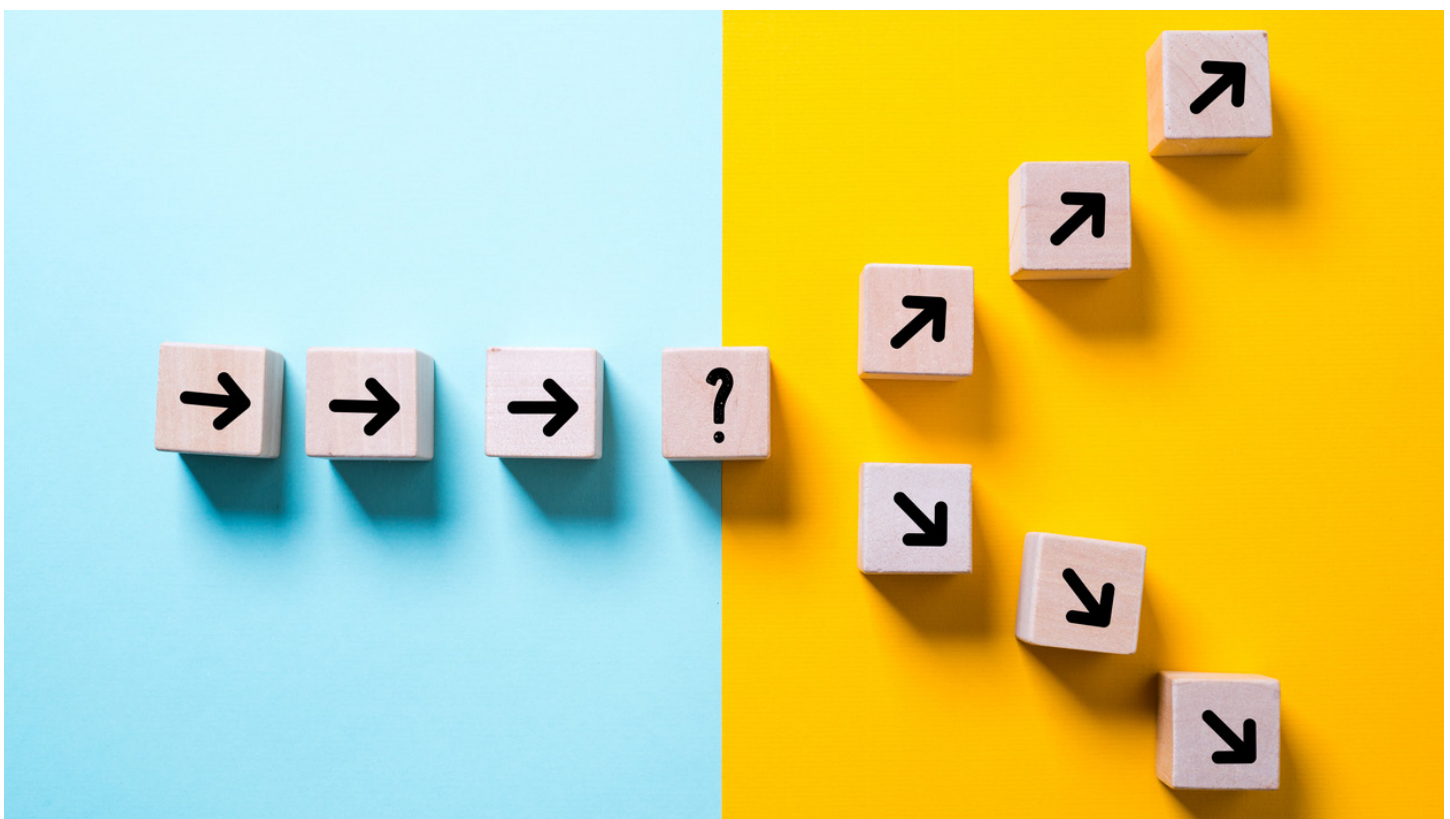
HEO, l'administration de bureau, PSW, la littératie et la numératie de base, le service à la clientèle, l'éducation de la petite enfance, les métiers spécialisés. Ces types de demandes n'ont pas changé depuis un certain temps et on pourrait dire que ces tendances étaient évidentes dans le monde pré-pandémique.

Les salons de l'emploi en personne connaissent une recrudescence dans de nombreuses communautés. La fréquentation de ces foires dans le passé était variable en fonction de la demande et il sera intéressant de voir s'il y a une augmentation. Il semblerait également que certains jeunes aient choisi de travailler en ligne et de ne pas assister à ces événements. L'utilisation des salons de l'emploi électroniques se poursuit et cible les personnes ayant des compétences informatiques en ligne. Un certain nombre de clients continuent d'avoir des difficultés à accéder à ces salons en raison de problèmes/déficiences en matière de littératie numérique.

L'avenir?

Une agence a indiqué qu'elle était sceptique quant au fait qu'elle ne verrait pas un retour aux niveaux de clientèle d'avant la pandémie. Ils signalent que « les besoins de la main-d'œuvre ont radicalement changé au cours des trois dernières années. Les clients barrés, les nouveaux arrivants, les travaux plus anciens et le travail hybride semblent être notre norme ». Un autre a déclaré qu'il ne semble pas que les choses soient revenues à la normale. Le flux de trafic est encore très faible sur notre site malgré de nombreuses formes de publicité. Depuis le début de l'année 2023, on assiste à un déplacement des chercheurs d'emploi. Il y a une légère augmentation du nombre de personnes à la recherche d'un emploi et plus de demandes de formation qu'en 2022. D'autres bureaux indiquent qu'ils travaillent « pour fonctionner à l'échelle complète des services comme nous le faisons avant la pandémie » et qu'ils sont aussi créatifs que possible dans leur sensibilisation auprès des employeurs et des chômeurs.

One agency advised that they are skeptical that they will not see a return to pre pandemic client levels .



## La résilience – Une clé pour la réussite dans la vie et au travail

« Le Fonds pour le développement des compétences soutient les projets qui vont accroître l'avantage économique compétitif à long terme de l'Ontario en créant une main-d'œuvre solide et durable. »

Fonds pour le développement des compétences, Ontario, le 29 septembre 2022

« La création d'une main-d'œuvre résiliente qui possède la bonne combinaison de compétences pour répondre aux exigences techniques et créatives de la prochaine décennie, nécessite un investissement et une adaptation continus de la part des entreprises canadiennes, ainsi que de solides partenariats avec le gouvernement et les établissements d'enseignement postsecondaire. » (traduction libre)

Investing in a Resilient Canadian Workforce, Business Council of Canada, le 12 août, 2020

« Renforcer la résilience dans la bioéconomie – BioTalent Canada peut mener des enquêtes et des entretiens portant sur les interventions liées à la pandémie auprès des entreprises de bioéconomie qui ont lutté et résisté efficacement à cette crise. Bio Talent pourra utiliser ces données afin de comprendre les conditions organisationnelles qui ont mené à ces succès. »

Renforcer la résilience dans la bioéconomie, Compétences futures

« Le Fonds pour les communautés résilientes aide les organismes communautaires qui proposent des programmes et services en Ontario et ont besoin de financement pour se rétablir ainsi que pour renforcer leur capacité, résilience et viabilité. »

Fondation Trillium de l'Ontario, Fonds pour les communautés résilientes, janvier 2023

Que ce soit pour les travailleurs, les entreprises ou les communautés, l'importance de la résilience n'a jamais été aussi grande. Les employeurs la cherchent et les gouvernements y font des investissements. Mais qu'est-ce que la résilience exactement? Pourquoi est-elle si importante? Comment est-elle réalisée?

Dans sa forme la plus simple, la résilience est la capacité de rebondir face à l'adversité et peut s'appliquer aux individus, aux entreprises, aux économies et aux communautés. Windle (2010) propose une définition plus détaillée de la résilience, notamment « le processus de négociation, d'adaptation ou de gestion efficace des sources importantes de stress ou de traumatisme. Les atouts et les ressources au cœur de l'individu, dans sa vie et dans son environnement facilitent cette capacité d'adaptation et de « rebondissement » face à l'adversité.

En décrivant le besoin d'une main-d'œuvre résiliente et prête pour l'avenir, Deloitte Canada note que le travail est dans un état de flux depuis des années, car il est transformé par de puissantes forces

de perturbation, notamment les changements démographiques, les progrès incessants de la technologie et la nature changeante des emplois<sup>1</sup> de la production à ceux qui nécessitent une interaction avec le client, à une communication plus interpersonnelle, la résolution de problèmes, la pensée critique et la capacité de créer des réseaux à travers les silos traditionnels.<sup>2</sup>

Lorsque la pandémie mondiale de COVID-19 a frappé, elle a poussé le changement à la vitesse supérieure, en plus de remettre en question l'avenir du lieu de travail lui-même<sup>3</sup>. Et, malgré des progrès prudents dans la reprise pandémique, nous faisons toujours face à des défis tels que les conflits géopolitiques, la hausse de l'inflation et la perspective d'une récession économique imminente.<sup>4</sup>

La résilience est un facteur clé qui aide à la fois les chercheurs d'emploi et les employés à faire face au stress que cause ce changement. Le stress n'est pas le seul facteur qui peut tester la résilience d'une personne, mais la façon dont celle-ci gère le stress est un solide indicateur de sa capacité à rebondir.<sup>5</sup> Les chercheurs ont découvert que les personnes capables de démontrer les compétences essentielles de la vie quotidienne que sont la communication interpersonnelle, la résolution de problèmes et la pensée critique sont mieux préparées à gérer ces perturbations. De plus, il existe un consensus sur le fait que la résilience est une compétence de vie avec laquelle les gens naissent à des degrés divers, mais qui peut également être développée et renforcée.

En 2012, Workforce Snohomish, un conseil de développement de la main-d'œuvre situé dans l'État de Washington, a mené des recherches sur le lien entre l'itinérance et l'autonomie économique. On a découvert que l'itinérance était liée à une gamme de problèmes de la vie et que le renforcement de la résilience était un facteur essentiel pour atteindre la stabilité du logement ainsi que pour obtenir et conserver un emploi. Historiquement, les stratégies de réduction de l'itinérance axées sur l'aide à la personne sans abri à trouver un emploi ont rencontré un succès limité car, trop souvent, ceux qui ont pu obtenir un emploi n'ont pas pu le conserver. Se concentrer plutôt sur le renforcement de la résilience a donné de meilleurs résultats dans la recherche d'emploi. Les chercheurs ont puisé dans les données recueillies auprès de plus de 200 000 personnes pour déterminer que la résilience et la capacité d'un individu à trouver et conserver un emploi ont été améliorées en renforçant les trois compétences de vie suivantes :

1. L'auto-efficacité, ou la confiance en sa capacité à performer efficacement;
2. L'attente de résultat, ou sa croyance positive en sa capacité à réussir et sa volonté de prendre la responsabilité de créer le succès et;
3. Le maintien de l'emploi, ou les compétences interpersonnelles et d'autogestion nécessaires pour travailler avec efficacité et conserver un emploi une fois obtenu.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Résilience du travail : Comment transformer la main-d'œuvre et le lieu de travail pour favoriser la résilience, Deloitte Canada, <https://www2.deloitte.com/ca/fr/pages/risk/articles/resilience-du-travail.html>

<sup>2</sup> Resilience and Work Life Success, Dorothy J. Riddle, Septembre 2018, p. 2

<sup>3</sup> Résilience du travail : Comment transformer la main-d'œuvre et le lieu de travail pour favoriser la résilience, Deloitte Canada, <https://www2.deloitte.com/ca/fr/pages/risk/articles/resilience-du-travail.html>

<sup>4</sup> Jessica Stillman, The 5 essential traits of highly resilient workers, Inc.com, <https://www.inc.com/jessica-stillman/resilience-employee-engagement-study.html>

<sup>5</sup> Improving resilience is important, Ewuria Darley, <https://workplacementalhealth.org/mental-health-topics/resilience#:~:text=Resilience%20is%20associated%20with%20greater,organizational%20commitment%20and%20employee%20engagement.&text=Raising%20resilience%20contributes%20to%20improved,and%20improved%20employee%20interpersonal%20relationships>

<sup>6</sup> Dorothy L. Riddle, Ph.D., Resilience and Work Life Success, September 2018, p. 2.

Leur étude ainsi que des recherches supplémentaires menées en Australie ont démontré que, pour les chercheurs d'emploi, l'amélioration des compétences de vie traditionnelles telles que le travail d'équipe et les compétences en résolution de problèmes, était efficace pour renforcer l'auto-efficacité, tout comme la réflexion sur les succès antérieurs. La formation en compétences techniques a amélioré l'attente des résultats et le sentiment de responsabilité personnelle pour le succès. Le renforcement des compétences en matière d'auto-efficacité et d'attente de résultats a amélioré la capacité de l'individu non seulement à obtenir un emploi, mais aussi à le conserver.

Enfin, les chercheurs ont identifié un quatrième élément inattendu contribuant au développement de la résilience - le réseau de soutien social d'un individu et la volonté de demander de l'aide. Cette approche peut aller de l'obtention d'informations et de réflexions auprès de ressources et de services formels à la consultation des amis et de la famille pour obtenir un soutien émotionnel et des encouragements.<sup>7</sup>

Bien que centrée sur les chercheurs d'emploi, cette étude a d'importantes implications pour les personnes déjà sur le marché du travail qui peuvent avoir du mal à suivre le rythme du changement. Prendre le temps de se remémorer les défis antérieurs qui ont été relevés avec succès, envisager de participer à des occasions de développement des compétences et demander l'aide des soutiens sociaux, y compris des collègues et des amis, sont toutes des actions qui peuvent renforcer la résilience. Tel qu'indiqué dans notre bulletin d'information de l'automne 2022, l'acquisition d'un mentor peut être un moyen extrêmement puissant à la fois de développer des compétences et d'élargir votre réseau professionnel.

Mais les individus ne sont pas les seuls à être encouragés à renforcer leur capacité à rebondir dans les moments difficiles. Les entreprises cherchent des moyens d'aider leurs employés à renforcer leur résilience. Le magazine d'affaires en ligne, Inc.com, a résumé une étude de 2020 menée par ADP Research Inc. auprès de 26 000 participants dans 25 pays. Leurs recherches ont révélé que les employés résilients :

1. Font entièrement confiance à leurs dirigeants, leurs superviseurs et leurs collègues. Il est plus facile pour un employé d'offrir son meilleur lorsqu'il ne dépense pas d'énergie à regarder par-dessus son épaule ou à se protéger dans un lieu de travail dysfonctionnel. Les comportements toxiques comme l'intimidation et la micro-gestion affaibliront la confiance.

2. Apprécient faire partie d'une équipe. ADP Research montre que les employés qui travaillaient en équipe étaient presque 3 fois plus susceptibles d'être très résilients que ceux qui travaillaient seuls.
3. Travaillent avec efficacité, que ce soit de la maison ou au bureau. Les données ont révélé que ceux qui passaient la plupart de leur temps à travailler à distance faisaient preuve d'un plus grand engagement et d'une plus grande résilience. Bref, le sentiment de faire partie d'une équipe est plus important que le lieu où se déroule le travail.
4. Apprécient l'information plutôt que la stabilité. Beaucoup supposent que de nombreux changements ont un impact négatif sur les niveaux d'énergie et les capacités d'adaptation des gens. Mais l'enquête a révélé que ce n'est pas la volatilité qui épuise la résilience, c'est l'inconnu. Cela suggère que les gens peuvent craindre l'inconnu plus qu'ils ne craignent le changement. Pour les chefs d'entreprise, l'enquête souligne que la priorité doit être accordée à une communication claire et honnête sur ce qui change et pourquoi.
5. Apprécient des relations personnelles étroites. Les travailleurs qui ont des familles stables sont plus susceptibles d'être très résilients au travail. Bien que les employeurs ne puissent pas faire grand-chose pour aider les employés à bâtir cette stabilité, ils peuvent fournir aux employés les outils et la flexibilité nécessaires pour avoir les meilleures chances de les soutenir. Un employé qui prend l'après-midi pour voir le match de football de son enfant n'est pas une distraction qui nuit à la performance, cela fait partie du réseau de relations qui soutient un excellent travail dans les moments difficiles.<sup>8</sup>

Qu'il s'agisse d'un chercheur d'emploi ou d'un employé, notre culture du dynamisme et de la rapidité fait en sorte que les gens travaillent dur, respectent des délais serrés et gèrent le changement tout en restant constamment connectés via des appareils mobiles. Il n'est pas surprenant que ce rythme puisse conduire à l'épuisement professionnel.<sup>9</sup> Que vous soyez une personne confrontée aux facteurs de stress inévitables de la vie quotidienne ou un employeur qui s'attaque au changement de front, la création d'un environnement plus sain et plus conscient demande un engagement, et cet engagement est récompensé par la résilience personnelle et professionnelle nécessaire pour s'adapter, rebondir et s'épanouir en période de changement et de défi.

<sup>7</sup> Dorothy L. Riddle, Ph.D., Resilience and Work Life Success, September 2018, p. 3-7.

<sup>8</sup> Jessica Stillman, The 5 Essential Traits of Highly Resilient Workers, Inc.com, <https://www.inc.com/jessica-stillman/resilience-employee-engagement-study.html>

<sup>9</sup> Ewuria Darley, Improving resilience is important, <https://workplacementalhealth.org/mental-health-topics/resilience#:~:text=Resilience%20is%20associated%20with%20greater,organizational%20commitment%20and%20employee%20engagement.&text=Raising%20resilience%20contributes%20to%20improved,and%20improved%20employee%20interpersonal%20relationships>

## DES CHOSES À SAVOIR

Le nouveau magasin L.L.Bean du Cataraqui Centre a ouvert ses portes aux clients en novembre. Le nouveau magasin de 15 000 pieds carrés occupe une partie de l'espace laissé vacant lors de la fermeture du magasin Sears. Kingston a été choisi comme emplacement en raison de la croissance de la ville. En octobre, l'entreprise a lancé un appel aux candidatures pour pourvoir une trentaine de postes dans le magasin.

# L.L.Bean

Le campus de Brockville du Collège St. Lawrence a organisé une journée portes-ouvertes en personne en novembre. L'événement a permis aux futurs étudiants de visiter le campus et la résidence, de recueillir des informations sur les services et les soutiens du collège et de participer à des activités amusantes et à recevoir des petits cadeaux.



## St. Lawrence College

L'Ontario Living Wage Network a publié son évaluation annuelle des exigences en matière de salaire décent dans toute la province. Selon ses calculs, un salaire décent à Kingston est de 19,05 \$ de l'heure, une hausse depuis les 17,57 \$ calculés pour Kingston en 2019. Un salaire de subsistance est calculé par l'OLWN pour montrer combien un travailleur doit gagner à l'heure afin de joindre les deux bouts et de pouvoir participer de façon modeste aux activités civiques et culturelles de sa communauté. Les dépenses comprennent les coûts de la nourriture, du logement, de l'habillement, du transport, de l'éducation des adultes, des frais médicaux, de la garde d'enfants et autres.



Dans une lettre au Conseil de Brockville qui cite spécifiquement le projet de Phillips Cables, la St. Lawrence Corridor Economic Development Commission avertit que jusqu'à 700 nouveaux emplois sont en jeu si plus de logements ne sont pas construits rapidement.

« Notre analyse de la main-d'œuvre met en évidence une économie de plein emploi. En règle générale, ce serait une bonne nouvelle, mais elle a un double avantage négatif », note la correspondance au conseil, signée par Charlie Mignault, le commissaire de l'organisation, et Shelly Bacon, chef de Northern Cables et président du conseil d'administration de la commission.

Une étude sur le transport en commun rural visant à éclairer l'avenir du transport en commun dans la région de Kingston sollicite la participation de Gananoque. La ville de Kingston, en partenariat avec la ville de Gananoque, le canton de South Frontenac et le canton de Loyalist, entreprend une étude sur le transport en commun en milieu rural pour donner un exemple de solution de transport en commun possible pour les résidents, les travailleurs, les étudiants et les visiteurs. L'étude a pour objectif d'examiner les services existants, d'identifier les besoins locaux en matière de déplacements et d'élaborer un plan pour répondre aux besoins identifiés.



Après presque trois décennies, un restaurant de la rue Division ferme ses portes. La franchise East Side Mario's située à l'angle de la rue Division et l'avenue Weller fermera ses portes. Le propriétaire Dan Lambert a décidé qu'il était temps de partir à la retraite plutôt que de signer un autre accord de franchise d'une décennie avec la société mère Cara Operations.



Le Kingston Health Sciences Centre a besoin de plus de personnel pour les sections prioritaires et il est prêt à payer pour le trouver. L'hôpital a annoncé un nouveau programme d'incitation au recrutement pour les nouvelles recrues, le personnel existant qui recommande de nouveaux employés et une aide à la réinstallation.

## Kingston Health Sciences Centre

## 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.frontenaccfd.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*