



Centre du développement de la main-d'œuvre

Le Sondage EmployerOne a été conçu pour recueillir des renseignements sur les entreprises et les organisations locales, et sur un éventail d'enjeux de la main-d'œuvre. Il s'agit de la sixième année de l'exécution du sondage dans les comtés de Hastings, Prince Edward et Lennox-Addington.

Aperçu des résultats en 2022

104 employeurs ont rempli le sondage,

comparé à **303** employeurs en **2021**

6 349 employés ont été représentés dans les réponses des entreprises participantes, comparé à **12 662** employés en **2021**

61 % des employeurs ont signalé au moins une cessation d'emploi au cours des 12 derniers mois

42 % des employeurs ont recruté au cours des 12 derniers mois.

65 % des employeurs prévoient embaucher au cours des 12 prochains mois.

Centre du développement de la main-d'œuvre

Le Centre du développement de la main-d'œuvre (CDMO) est l'expert du marché du travail des comtés de Hastings, Prince Edward et Lennox-Addington. Incorporé initialement sous le nom de Commission de formation du centre-est de l'Ontario en 1997, il œuvre à titre de l'un des 26 conseils sans but lucratif en Ontario qui ciblent la recherche sur le marché du travail local et le développement de la main-d'œuvre.

Le Centre du développement de la main-d'œuvre est gouverné par un Conseil d'administration bénévole. Non seulement celui-ci offre des directives cruciales aux activités de la Commission, il fait également d'importantes contributions à la prise en charge des enjeux du marché du travail local.

Jeremy Braithwaite, Président

Craig Ervine, Administrateur

Lisa Anne Chatten, Administratrice

Blair Gamble, Administrateur

Francis Cadeau, Vice-président

Eric Hovinga, Administrateur

Emilie Leneveu, Administratrice

Heather Bossa, Secrétaire

Warren Maracle, Administrateur

Dale Hoard, Trésorier

Maureen Rump, Administratrice



Canada 

EMPLOYMENT
ONTARIO

Ontario 

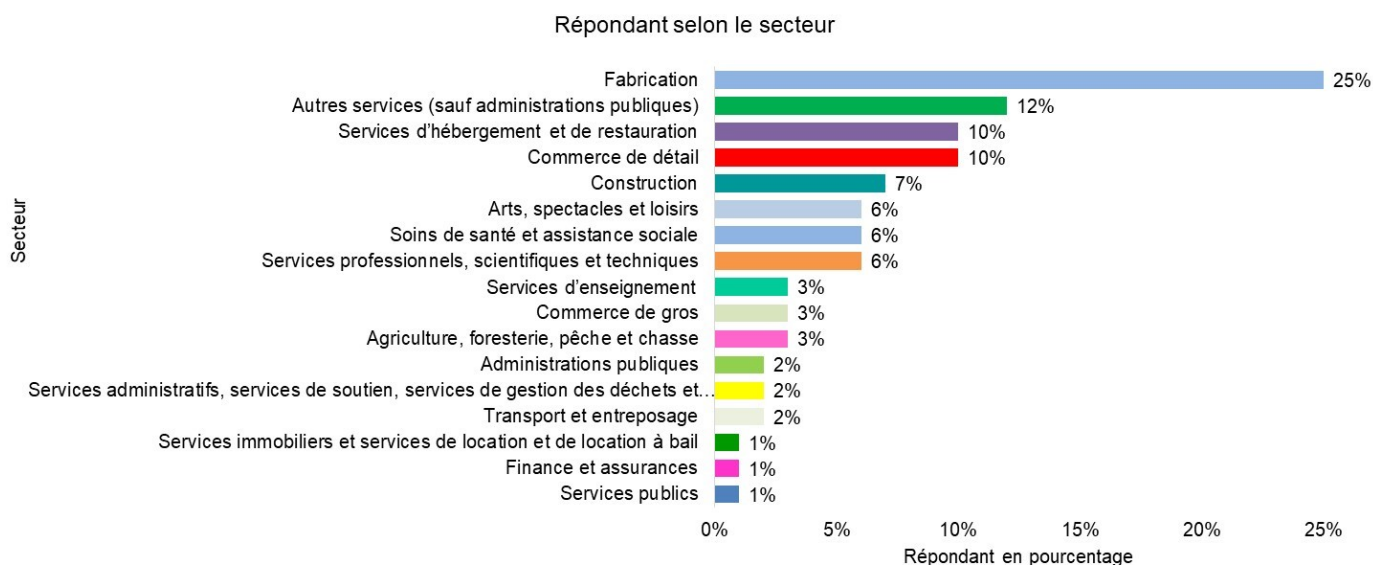
Ce projet d'Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

Le matériel contenu dans ce rapport préparé pour le Centre du développement de la main-d'œuvre (CDMO), est puisé de diverses sources considérées fiables. Nous ne faisons aucune déclaration ni ne donnons aucune garantie, expresse ou implicite, concernant sa précision ou son exhaustivité. En présentant ce matériel, le CDMO n'assume aucune responsabilité. Les points de vue exprimés ne reflètent pas nécessairement ceux du gouvernement du Canada ni du gouvernement de l'Ontario. Ce rapport a été publié en mars 2022.

Table des matières

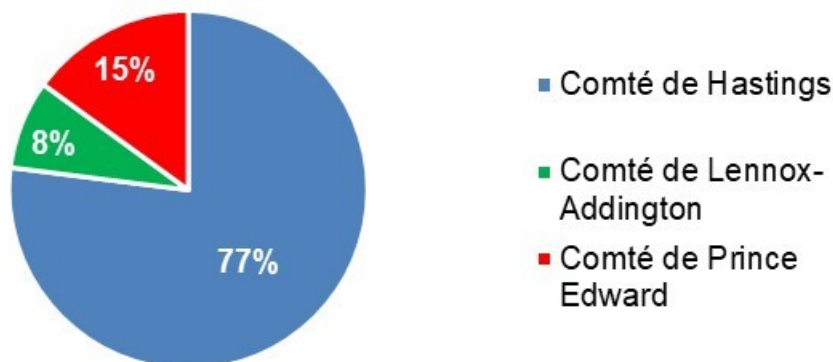
Données démographiques sur les répondants	4
Composition de la main-d'œuvre.....	5
Embauche dans le passé	6
Cessations d'emploi	8
Recrutement.....	10
Besoins de formation.....	12
Diversité du lieu de travail.....	14
Impact de la pandémie de COVID-19.....	14
Réponses des employeurs	
COVID19 – Impact négatif minimum	16
COVID19 – Impact négatif important	17
COVID19 – Impact positif.....	19
Travail à distance	20
Un merci spécial.....	23

Données démographiques sur les répondants

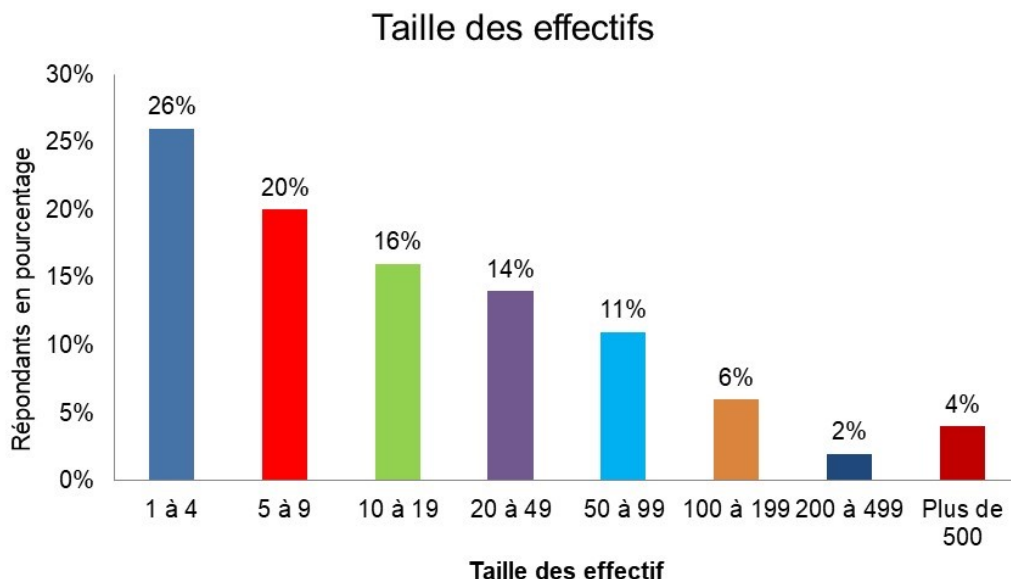


Dans le sondage de 2022, la fabrication est demeurée le principal secteur représentant 25 % des répondants, une proportion plus élevée que dans les deux sondages précédents. Les secteurs de l'extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz; l'industrie de l'information et industrie culturelle et la gestion de sociétés et d'entreprises n'ont pas reçu suffisamment de réponses pour atteindre 1 % et n'ont donc pas été ajoutées ici. Cependant, leurs réponses à d'autres questions seront prise en compte si possible.

Répondant selon le lieu



Composition de la main-d'œuvre



89 % des employés occupent des postes réguliers à plein temps.

Comparé à 78 % en 2021.

Saisonnier à temps plein représente 4 %.

17%

de la main-d'œuvre du répondant a moins de 25 ans.



6 % des employés occupent des postes réguliers à temps partiel

Comparé à 11 % en 2021.

Saisonnier à temps partiel représente 1 %.

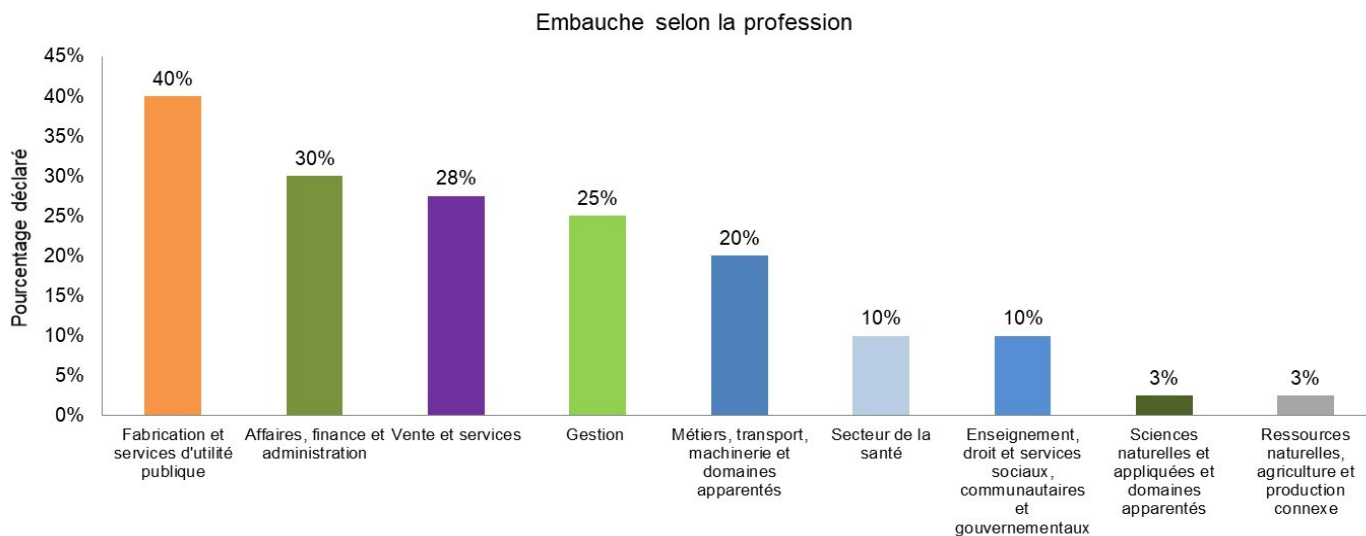
36%

de la main-d'œuvre du répondant a plus de 55 ans.

Les travailleurs de moins de 25 ans continuent de représenter une plus petite proportion de la main-d'œuvre générale. Puisque 36 % de la main-d'œuvre a plus de 55 ans, à moins d'une augmentation significative de la tranche d'âge de la main-d'œuvre plus jeune, la bulle de la retraite à l'horizon pour les plus de 55 ans s'ajoutera aux problèmes de recrutement auxquels la plupart des industries sont confrontées depuis les quelques dernières années.

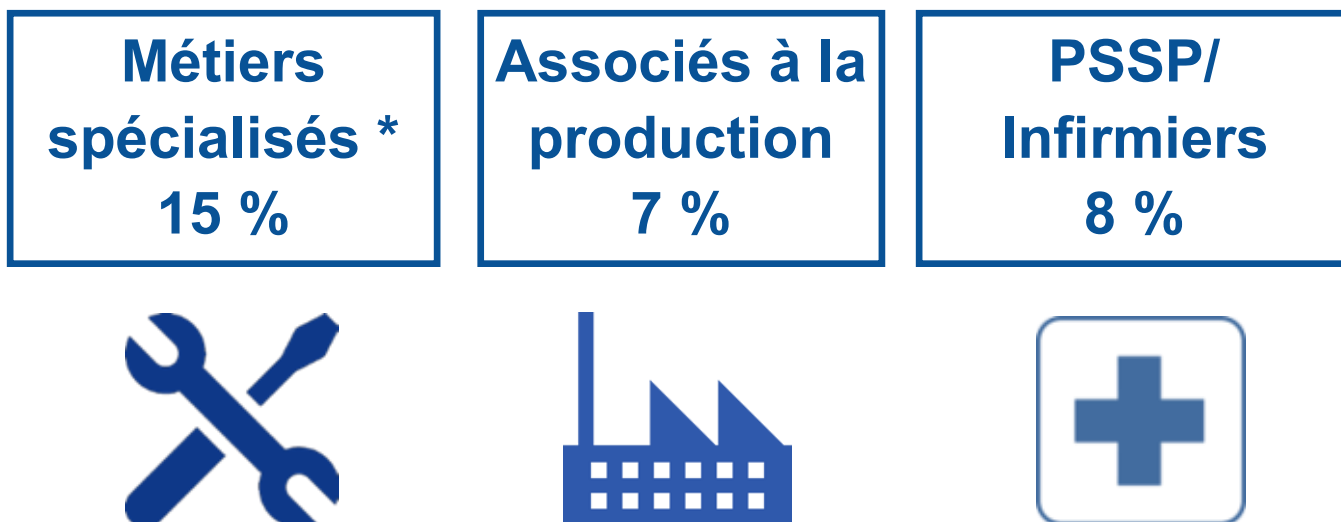
Embauche dans le passé

42% des employeurs ont indiqué avoir embauché au cours des 12 derniers mois.



63% des employeurs ont des postes difficiles à combler, une hausse depuis les 56 % en 2021.

Les employeurs ont indiqué que les **3** principales professions difficiles à combler sont :



*Métiers spécialisés incluent les électriciens, mécaniciens-monteurs et menuisiers.



Le nombre d'employeurs qui ont des postes difficiles à combler tend encore à être élevé, à 63 %. Lors du sondage de 2017, seuls 39 % des employeurs étaient dans cette

situation et en 2018, ce pourcentage s'élevait à 58 % pour ensuite baisser un peu à 56 % 2021. Cet indicateur reflète toujours le marché du travail serré dans la région et soutient l'importance de développer des tactiques solides pour y remédier, telles que celles décrites dans la Stratégie d'immigration rurale.

Source des images: vecteezy.com

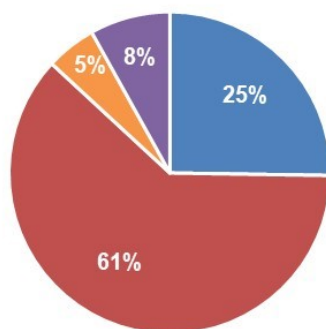
Pourquoi - 6 Principales raisons

1. **Le manque de candidats**
2. Les candidats n'ont pas de bonnes compétences en recherche d'emploi (ex. ne se présentent pas à l'entrevue) et ont de mauvais antécédents de travail (emplois multiples à court terme ou des périodes sans emploi).
3. Les candidats manquent d'expérience
4. Des facteurs associés à la COVID-19
5. Les candidats manquent de compétences interpersonnelles / en communication
6. Les candidats n'ont pas la scolarité requise

Commentaires à propos des postes difficiles à combler :

- On a embauché des gens qui n'ont travaillé qu'une journée. Une perte de temps globale.
- Des nouvelles recrues ont simplement cessé de venir travailler
- Le bassin de talents disponibles ici est faible.
- Peu fiable et ne se présente pas pour ses quarts de travail
- Peu fiable, pas d'accès à la certification en RCR, attentes trop longues pour les tests de COVID, longues attentes pour les résultats du CIPC, le Dr refuse de tester pour la tuberculose ou facturer les professionnels de la santé même s'ils ne le devraient pas. Le besoin de garderie limite la disponibilité
- Fermetures d'écoles imprévisibles et isolement en raison de problèmes à l'école
- La CPU a permis à plusieurs de ne pas travailler

Votre entreprise a-t-elle embauché une(des) personne(s) arrivée(s) au Canada au cours des cinq dernières années?



■ Oui ■ Non ■ Incertain ■ Ma compagnie n'a embauché personne

Les nouveaux Canadiens peuvent constituer une main-d'œuvre inexploitée dans la région; 61 % des employeurs locaux n'ont pas embauché un nouveau Canadien. Étant donné le grand nombre de postes vacants non pourvus, les employeurs devraient examiner les options qu'offrent les candidats au programme Entrée express.

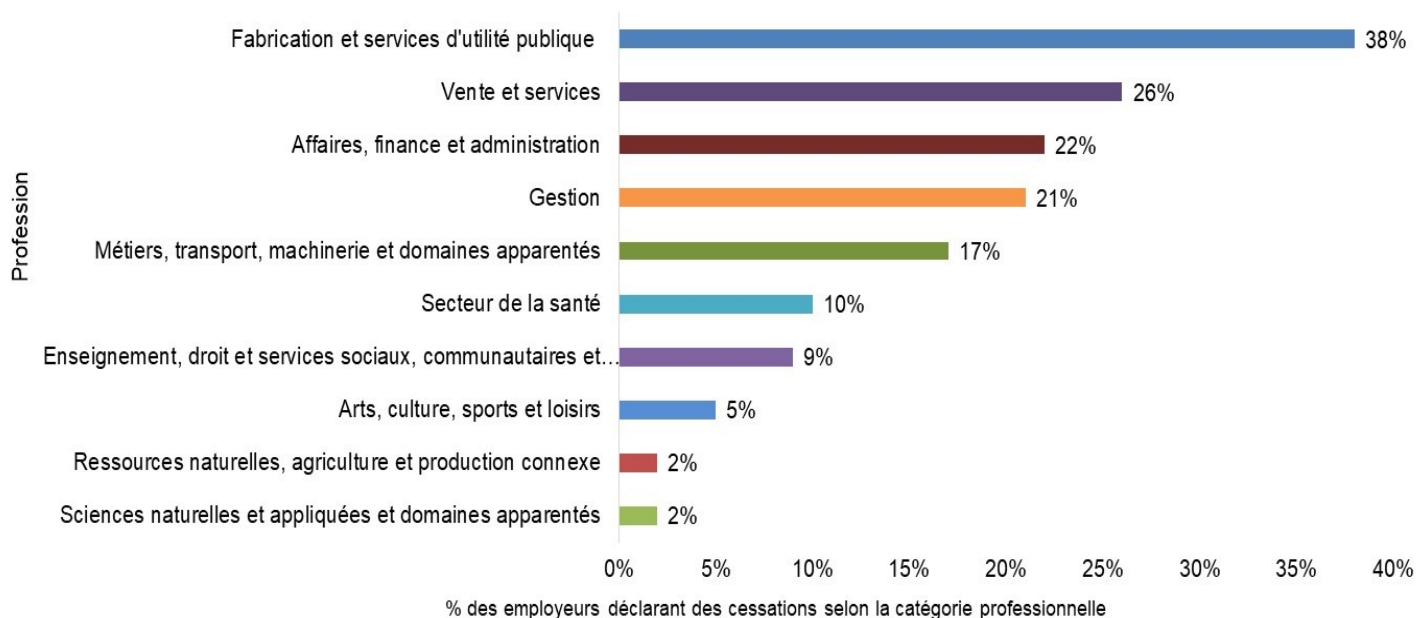
Ils devraient aussi contacter Quinte Immigration Services pour profiter de leurs soutiens à l'emploi.

Cessations d'emploi

En 2022, les employeurs ont été invités à déclarer les cessations d'emploi par catégorie professionnelle et raison du départ. Cependant, contrairement aux années précédentes, ils n'ont pas déclaré les cessations selon le statut d'emploi.



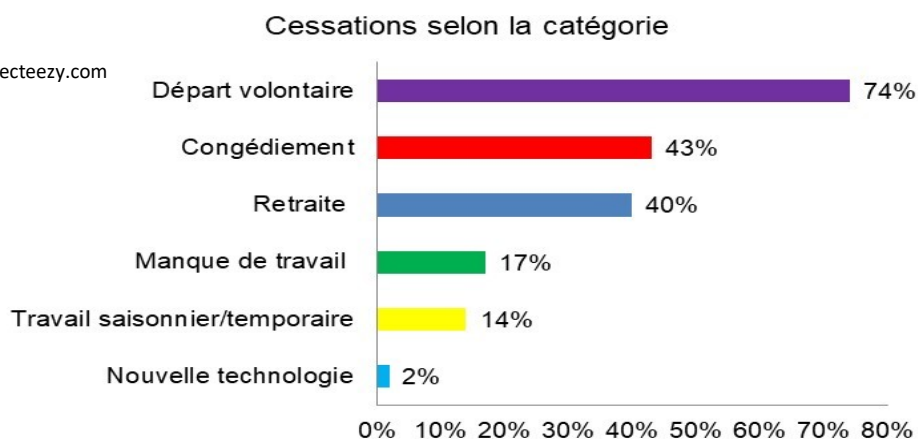
Source des images: vecteezy.com

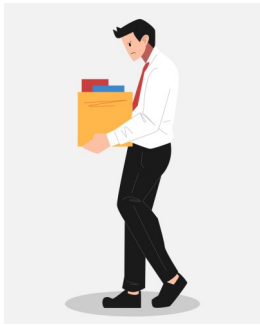


61% ont fait au moins une cessation d'emploi – une augmentation comparé à 2021 lorsque 54 % des employeurs ont connu au moins une cessation

Il n'est pas étonnant que le secteur de la vente et services soit encore parmi les principaux à connaître des cessations d'emploi, mais le roulement qui se produit en fabrication est surprenant. Les possibilités d'emploi dans le secteur manufacturier augmentent étant donné les 2000 postes vacants qui sont signalés au cours de l'année dernière. Ce secteur semble connaître un taux de roulement important qui mérite un examen approfondi pour comprendre ce qui s'y passe.

Source des images: vecteezy.com

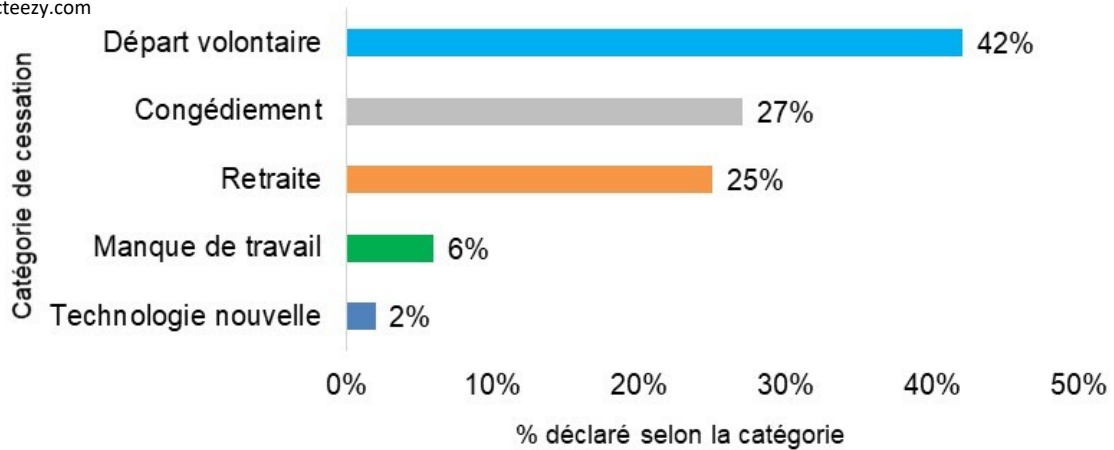




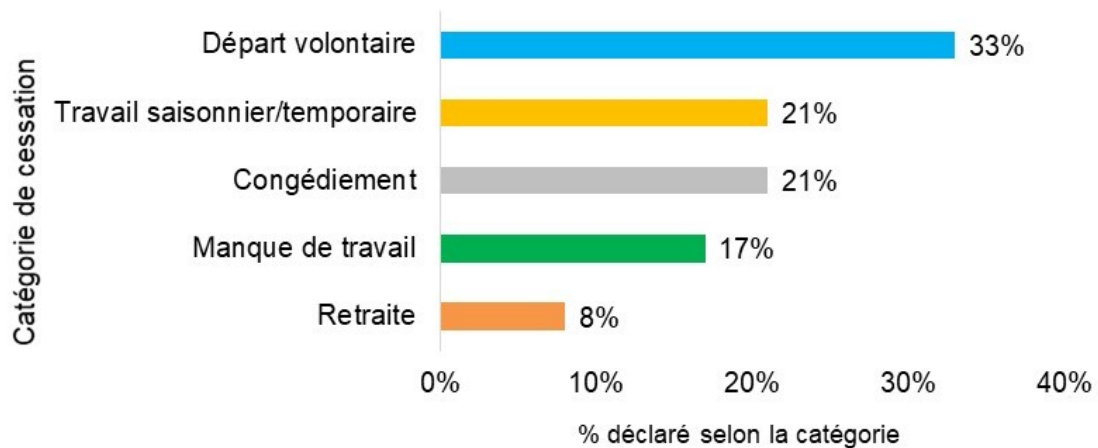
Source des images: vecteezy.com

Les tableaux ci-dessous illustrent la répartition des cessations d'emploi pour les trois principales catégories professionnelles.

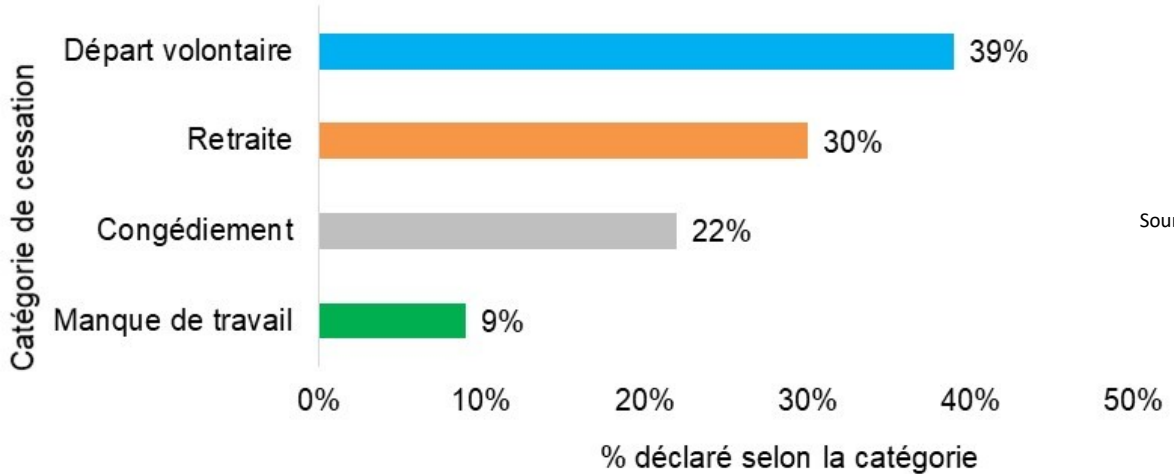
Fabrication et services d'utilité publique



Vente et services



Affaires, finance et administration



Source des images: vecteezy.com

Recrutement

65 % des employeurs disent prévoir embaucher en 2022, une augmentation comparé aux **56 %** en 2021.

3 principales raisons motivant les besoins de recrutement :

1. Ventes accrues
2. Réorganisation de notre main-d'œuvre
3. Achat de nouvel équipement

Autres raisons de recrutement identifiées :

1. Retraites
2. Vacances/roulement du personnel
3. Emplois saisonniers

Domaines professionnels anticipant des ouvertures (par % des réponses d'employeur)



39%

Vente et service



33%

Fabrications et services publics



30%

Métiers, transport et conducteurs d'équipement



26%

Gestion



10%

Art, culture, sports et loisirs



7%

Affaires, finances et administration



7%

Santé



5%

Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et du gouvernement



5%

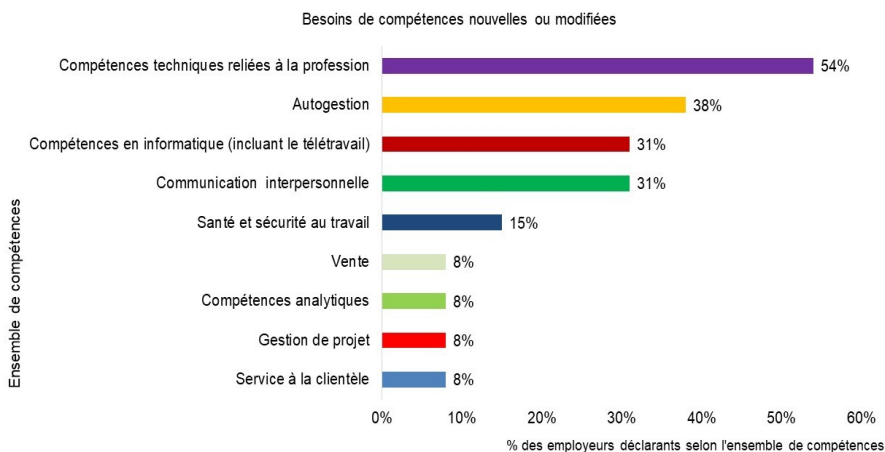
Ressources naturelles, agriculture et production connexe



2%

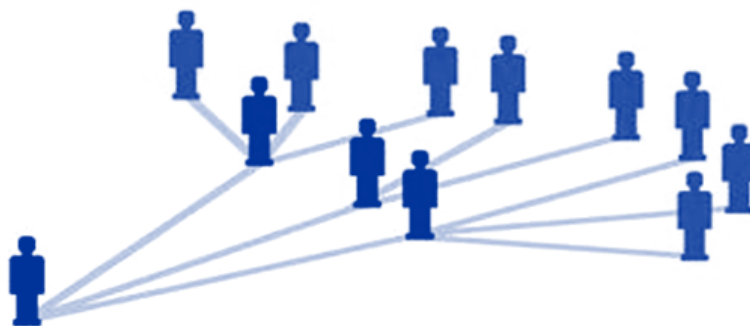
Sciences naturelles et appliquées

14 % des entreprises ont signalé que les ensembles de compétences des employés avaient changé depuis janvier 2021. Le tableau à droite indique ce que sont ces ensembles.



Quel est le niveau de scolarité minimum que doit posséder le personnel dès l'embauche?	
Diplôme d'études secondaires	41 %
Expérience de travail seulement	23 %
Diplôme d'études collégiales	15 %
Micro-crédits spécifiques à l'emploi	11 %
Accréditation professionnelle ou d'études supérieures	5 %
Grade de premier cycle	3 %
Certificat d'apprentissage/de métier	1 %

1^e méthode de recrutement est encore le **bouche à oreille**



Source des images: vecteezy.com

100 % des employeurs ont recruté strictement dans la région locale.

59 % des employeurs ont recruté dans la province.

18 % des employeurs recrutent à l'échelle nationale

8 % des employeurs recrutent à l'étranger

Source des i

Disponibilité de travailleurs qualifiés:

Les employeurs devaient évaluer la disponibilité d'employés dans six catégories. Les données ci-dessous reflètent la réponse de la majorité pour chacune.



Excellente

0%



Bonne

29%



Passable

37%



Mauvaise

34%

Dans le sondage de 2021, pour la première fois, un petit pourcentage d'employeurs a fourni une excellente note à l'évaluation de la main-d'œuvre disponible. Cependant, dans l'enquête de 2022, aucun employeur n'a été en mesure de fournir cette même évaluation.

Les trois principaux secteurs où la disponibilité est évaluée à **Passable** sont :

- Fabrication (26 %)
- Commerce de détail (20 %)
- Autres services (sauf administrations publiques) (20 %)

Les trois principaux secteurs où la disponibilité est évaluée à **Mauvaise** sont :

- Fabrication (34 %)
- Construction (14 %)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (14 %)

46 % des employeurs n'utilisent pas les services d'Emploi Ontario.

36 % des employeurs ont recours aux agences de recrutement.

Besoins de formation

88 % des employeurs peuvent se procurer la formation nécessaire au personnel

Pour ceux qui ne le peuvent pas, les principales raisons sont :

1. Formation n'est pas offerte dans la région
2. Formation est trop dispendieuse

À quel type de programmes de développement les employeurs ont-ils accès principalement?



Études COOP gratuite, placement ou stage de travail

38 %



Subvention salariale d'urgence du Canada

37%



Subventions à la formation

34%



Apprentissages

18%

30 % des employeurs n'ont accès à aucun type de programme de développement ou formation.

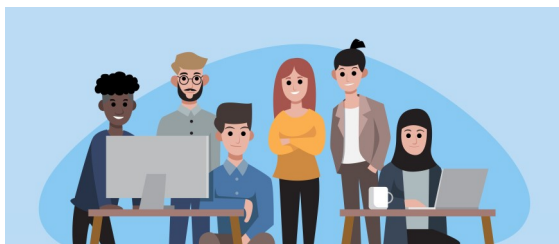
14 % des employeurs ont accès à des programmes de développement de la main-d'œuvre ou formation. via les études COOP rémunérées, placement ou stage de travail

Principaux domaines de formation sur lesquels les employeurs veulent se concentrer en 2022 :

Habilités techniques spécifiques à l'emploi	66 %
Santé et sécurité	61 %
Orientation des nouveaux employés	55 %
Santé mentale et bien-être	35 %
Amélioration de la productivité	33 %
Vente, marketing et service à la clientèle	32 %
Formation en gestion et supervision	28 %
Assurance de la qualité	27 %
Compétences interpersonnelles	26 %
Informatique et logiciels spécifiques à l'emploi	24 %
Apprentissage et métiers spécialisés	17 %
Formation sur la diversité	15 %

Les employeurs ont aussi indiqué d'autres domaines de formation à cibler, incluant une formation sur le recrutement et la cybersécurité.

Diversité du lieu de travail

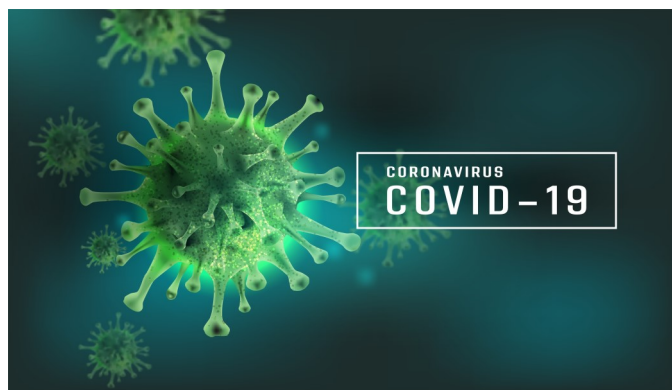


Source des images: vecteezy.com

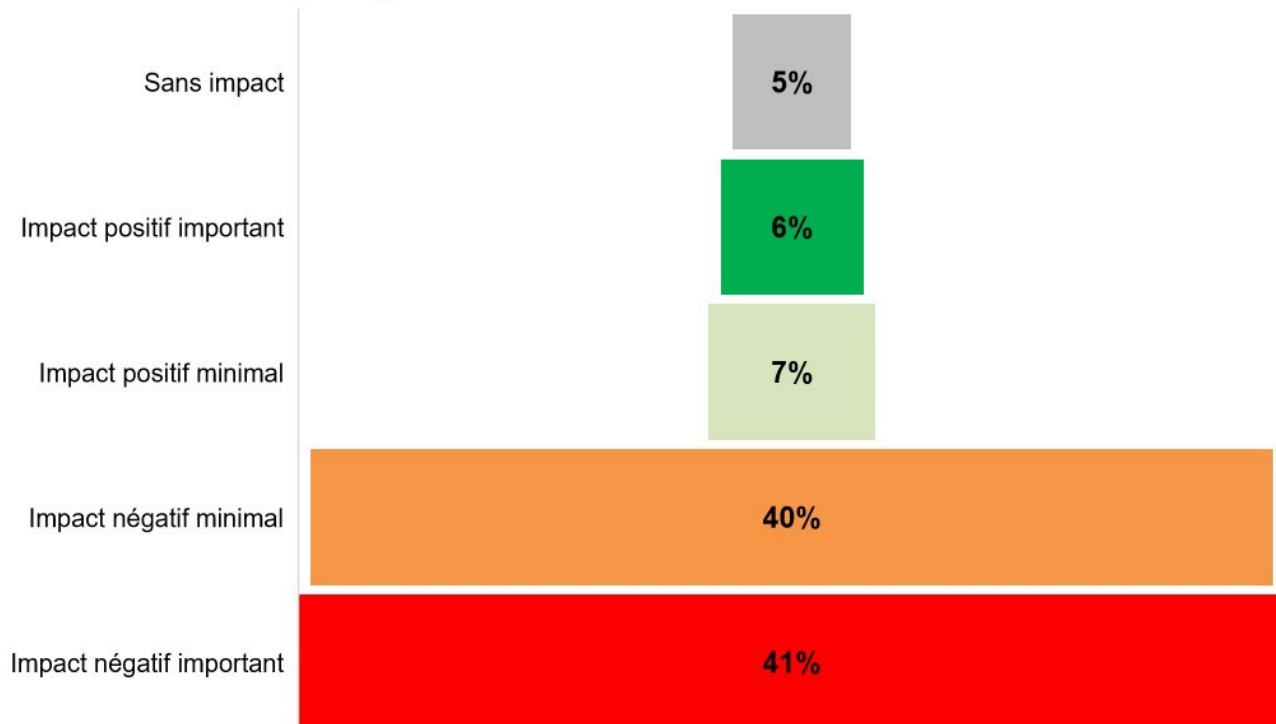
58% des employeurs considèrent leur lieu de travail diversifié.

Impact de la pandémie de COVID-19

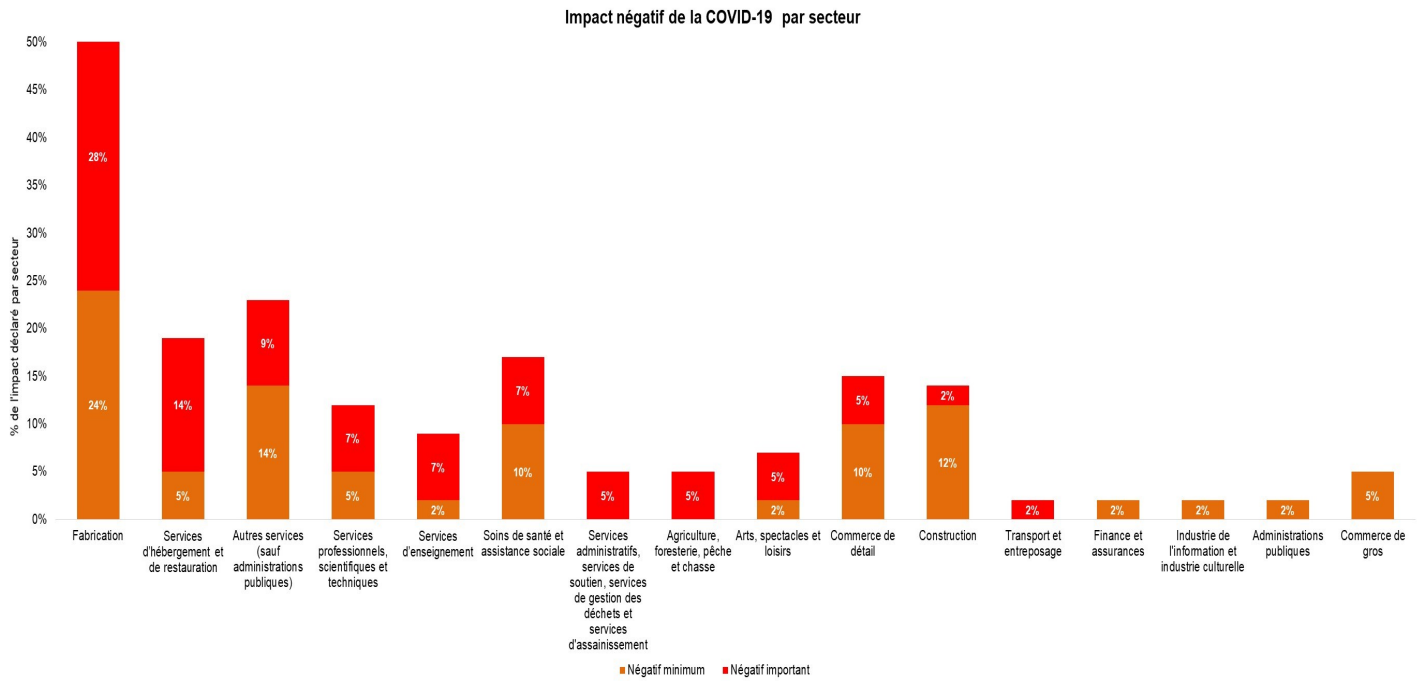
L'année 2021 a été une autre année difficile pour de nombreuses entreprises. La pandémie de COVID-19 a continué de perturber la main-d'œuvre. Les employeurs ont été invités à faire part des effets de la pandémie de COVID-19 sur leur entreprise. Le diagramme ci-dessous indique que 81 % des employeurs déclarants ont été touchés de façon négative. L'impact positif a diminué de 6 %. Ces données indiquent que les entreprises ont été touchées davantage pendant la seconde année de la pandémie.



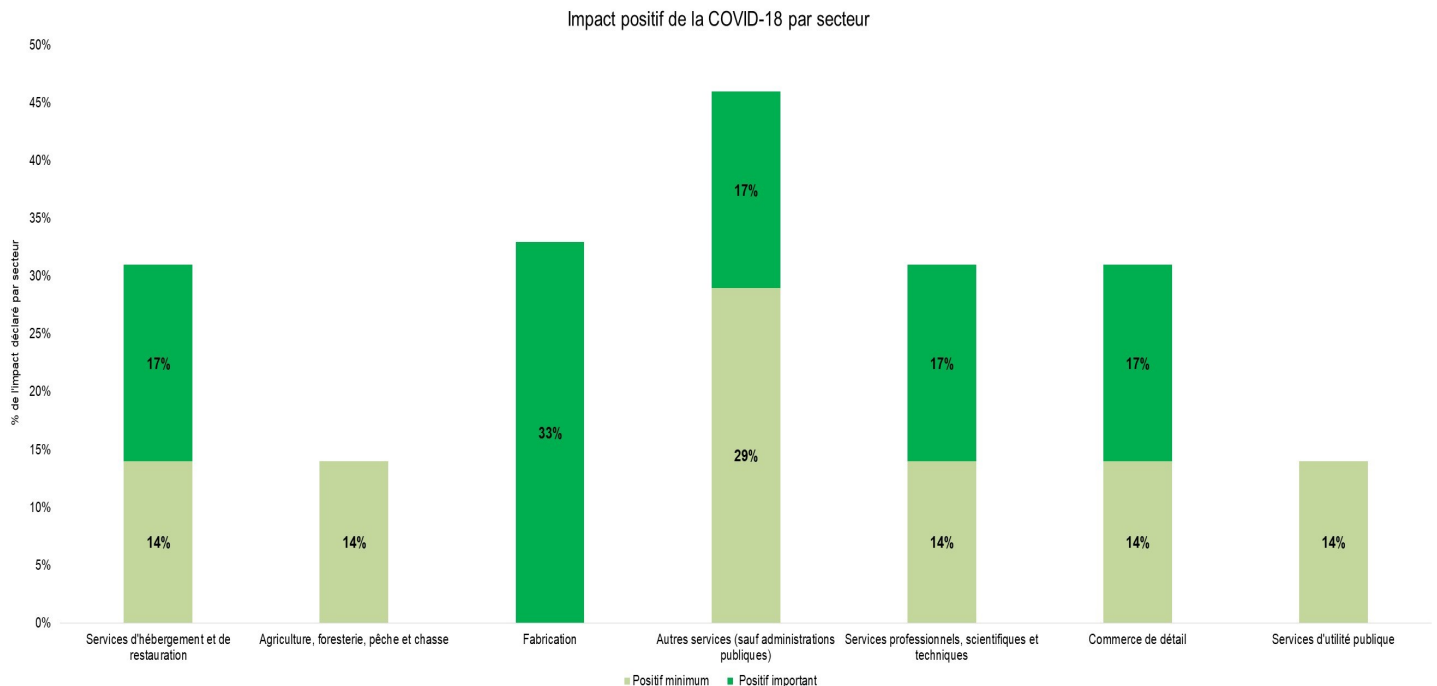
Impact global du COVID-19 dans toutes les industries



Le tableau suivant illustre la répartition de l'impact négatif minimal et de l'impact négatif important selon le secteur.



Le tableau suivant illustre la répartition de l'impact positif minimal et l'impact positif important selon le secteur. Dans le sondage de 2021, des entreprises de 13 secteurs ont déclaré un certain impact positif. Dans le sondage de 2022 ce nombre a chuté à 7 secteurs.



Les réponses des employeurs concernant les niveaux d'impact négatif, sont décrites ci-dessous. Ces commentaires anecdotiques donnent un aperçu significatif de l'impact que la COVID-19 a eu sur les entreprises de la région.

Impact négatif minimal

- Nous avons été chanceux de perdre très peu de jours de travail à l'isolement à cause de la Covid
- L'entreprise se développe et prend de l'envergure
- Travail à la maison, moins de covoiturage
- Une légère baisse des emplois contractuels au niveau d'entrée
- Quand on a essayé d'embaucher, cela a été la première fois de toute notre histoire qu'on a eu de la difficulté
- La COVID a eu un impact à la fois négatif et positif. Le négatif a été l'impact sur les RH, en particulier le personnel de première ligne qui s'isole ou se fait tester en raison d'un contact étroit ou de symptômes
- Voir la plupart des patients virtuellement plutôt qu'en personne
- Absentéisme et chaîne d'approvisionnement
- Nous avons eu beaucoup de chance, mais avec une main-d'œuvre plus petite, les restrictions et les recommandations concernant les employés qui développent des symptômes, que ce soit un test positif à la Covid ou simplement des symptômes associés au virus, peuvent compliquer la dotation de personnel pour s'assurer que nos clients reçoivent leurs commandes.
- Besoins élevés d'EPI et d'espace dans les milieux de la fabrication
- Connaît une croissance d'une année à l'autre, mais on a des difficultés d'assiduité à cause de la COVID
- Absentéisme, augmentation des coûts, instabilité en affaire
- Perte de personnel à l'occasion à cause de quarantaine alors que nous manquons déjà de personnel
- Incertitude, stress
- Absentéisme et perte de productivité en raison des protocoles
- Moins de clients puisque les écoles sont virtuelles
- Transport de matériel
- Simplement très difficile d'attirer du talent

Impact négatif minimal

- Apprendre à travailler à domicile et à s'adapter au changement
- A eu un impact sur les visites dans les salons professionnels et les entreprises, et les visites des autres entreprises
- Anxiété du personnel
- Les pénuries de matières premières augmentent les délais de livraison
- Garde d'enfants, enfants à la maison au lieu de l'école

Impact négatif important

- Nous avons dû fermer pendant plusieurs mois en raison des mandats gouvernementaux
- Annulation de festivals - pas de revenus saisonniers à l'exception d'un petit événement
- Aucune activité d'affaires de groupes
- Personnel instable en raison des garderies et des écoles qui renvoient les enfants à la maison avec un nez qui coulent ou un manque de personnel à la garderie en raison de COVID, des annulations de fêtes et de réunions, les fermetures et réouvertures soudaines ont fait gaspiller des produits qui n'ont pas pu être conservés, devoir former constamment du personnel en raison d'un roulement plus élevé que la normale, de la maladie mentale, de la toxicomanie, des revenus incertains, l'augmentation des coûts de la nourriture et de la main-d'œuvre, la réécriture des menus et le coût d'impression des menus puisque la situation change constamment
- Moral, mandats
- Perte de revenu à cause de fermetures d'usine
- Graves pénuries de personnel, épuisement professionnel, plusieurs quittent les soins de santé
- Fermetures, difficultés à embaucher, baisse des revenus
- Perte de revenus, réticence des participants
- Confinements à répétition, le port du masque obligatoire, preuve de vaccination, réduction du nombre de clients
- Pénurie de main-d'œuvre qualifiée; augmentation des prix de la main-d'œuvre et du matériel

Impact négatif important

- Le studio de yoga a dû être fermé pendant le confinement et doit maintenant fonctionner à 50 % de sa capacité
- Les chauffeurs d'autobus, les services alimentaires et les enseignants suppléants sont en nombre insuffisant
- La livraison à distance ne convient pas à tous nos clients. Notre volume de clients est fortement réduit
- Nous offrons la plupart de nos programmes et services virtuellement, par téléphone et par courriel. Les personnes qui n'ont pas accès à l'Internet ont plus de mal à rester en contact avec les groupes de soutien, même si elles peuvent appeler - ce n'est pas la même chose. La COVID a eu un impact sur notre campagne de financement
- Manque de clients et d'aiguillages
- Personnel en quarantaine, pénurie de main-d'œuvre à embaucher
- Absences quotidiennes
- Les restrictions limitent nos circuits de vente, tant nos ventes de gros (restaurant et bars) que nos ventes sur place sont fortement touchées tout dépendant des restrictions
- Manque de gens/candidats désireux de travailler
- Moral, distanciation sociale, échelonnement des pauses
- Beaucoup de retard sur nos projets en raison d'un manque de main-d'œuvre.
- Gestion de la période d'isolement et des problèmes d'assiduité qui en découlent
- Absentéisme, recrutement et rétention
- Contacts étroits - les membres de l'équipe ne viennent pas travailler. Membres de l'équipe non vaccinés, entraînant 10 jours de congé. Congé de maladie de 3 jours toujours en place, les membres de l'équipe en prennent au moins 3 jours pour ne pas manquer les jours de congé gratuits.
- Problèmes de chaîne d'approvisionnement
- De nombreuses heures de travail perdues à cause d'isolement des employés, des coûts importants associés à l'achat de masques, de désinfectants et d'écrans faciaux

Impact négatif important

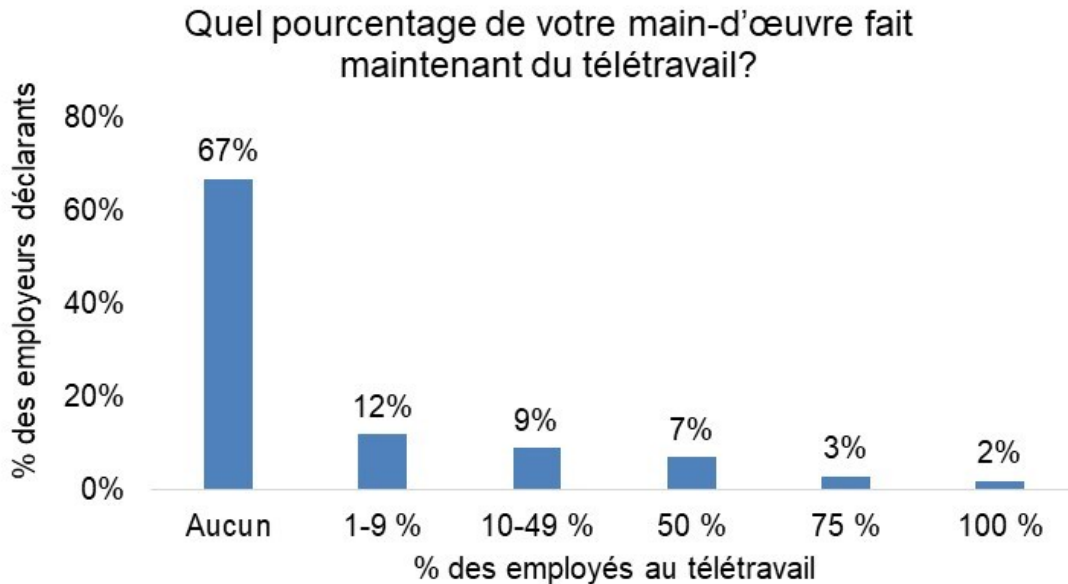
- Quatre périodes de confinement avec perte de revenus et de clientèle
- Les maladies qui causent l'absence des personnes en raison des protocoles des lieux. Les problèmes de santé mentale ont une incidence sur l'assiduité
- Difficile de recruter, former et retenir de nouveaux gardes pendant la pandémie
- Nous avons perdu les revenus d'une saison et demie et continuerons de voir les effets des « remises à plus tard » tout au long de la saison 2022
- Difficultés de flux de travail, manque de collaboration, difficultés de l'isolement
- Notre volume de ventes d'avant la pandémie n'est pas encore revenu.
- Arrêt complet pendant deux ans, perte de revenus de 99,97 % d'une année à l'autre.
- Les gens achètent en ligne, pas de ventes cet hiver
- Manque d'employés potentiels
- Le travail à domicile n'est pas idéal pour notre entreprise, nous avons adopté le travail à domicile pendant les confinements pour la santé et la sécurité de notre personnel

Il y a eu quelques déclarations d'impact positif dont :

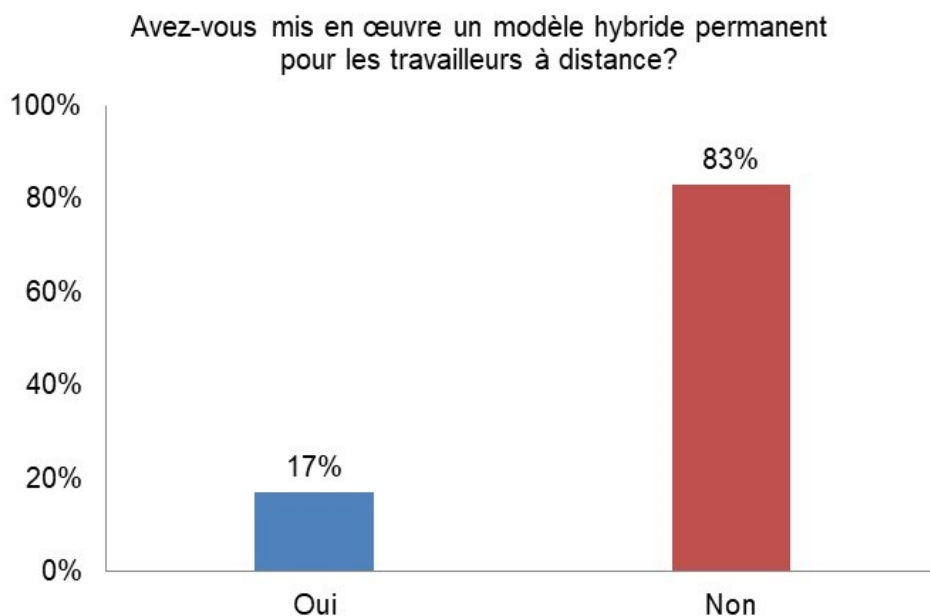
- Nous avons fait un séjour minimum de 2 jours et les gens restent plus longtemps parce qu'ils ne sortent pas à l'extérieur du Canada.
- Plus de volonté de postuler en tant qu'entreprise essentielle
- Charge de travail payée supplémentaire, donc plus de personnel nécessaire
- Capable de fournir un financement de secours
- Plus de travail
- Construction et rénovation domiciliaire significativement plus élevée
- Nous avons été très occupés, avons bénéficié de quelques subventions et établi un
- rôle important en tant qu'organisation de soutien aux entreprises
- Plus d'activité commerciale, le service au trottoir signifie l'absence de clients dans l'immeuble
- Ventes accrues au bord du trottoir causent des problèmes d'inventaire
- La COVID a eu un impact à la fois négatif et positif. Du côté positif, cela a forcé l'organisation à se numériser davantage pour être moins dépendante sur l'administration en personne

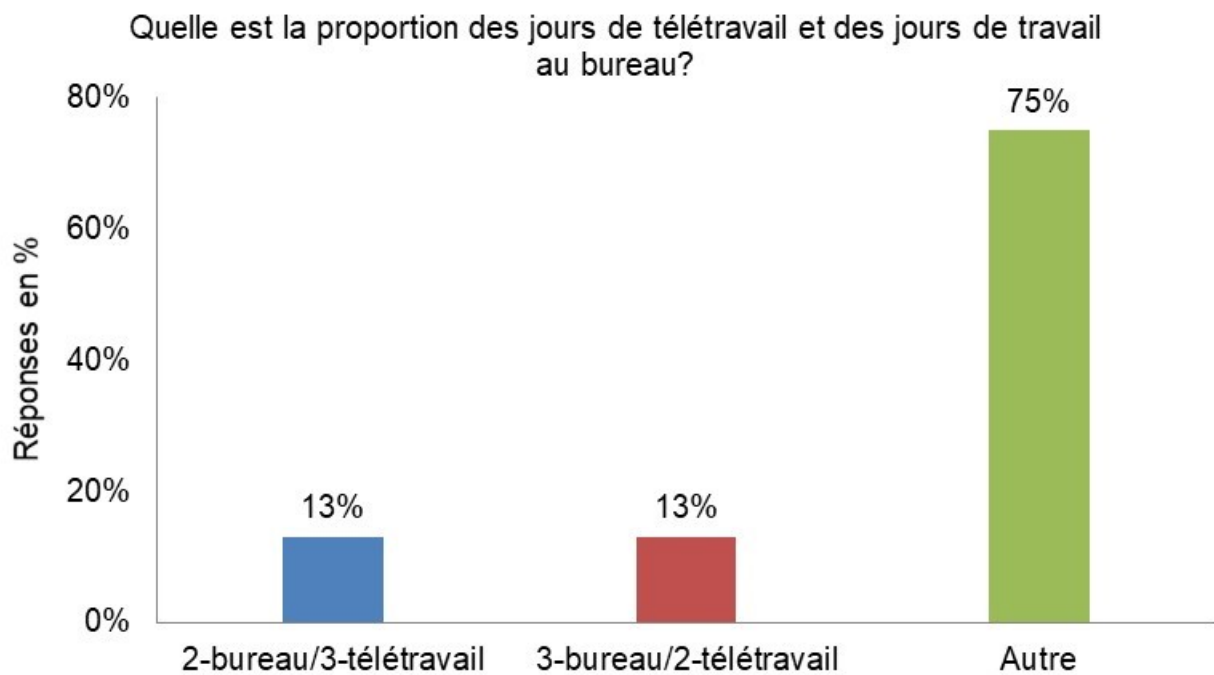
Travail à distance

De nouvelles questions ont été ajoutées sans le sondage de 2022, lesquelles visaient à comprendre le passage au travail à distance. Les tableaux suivants illustrent les réponses des entreprises.



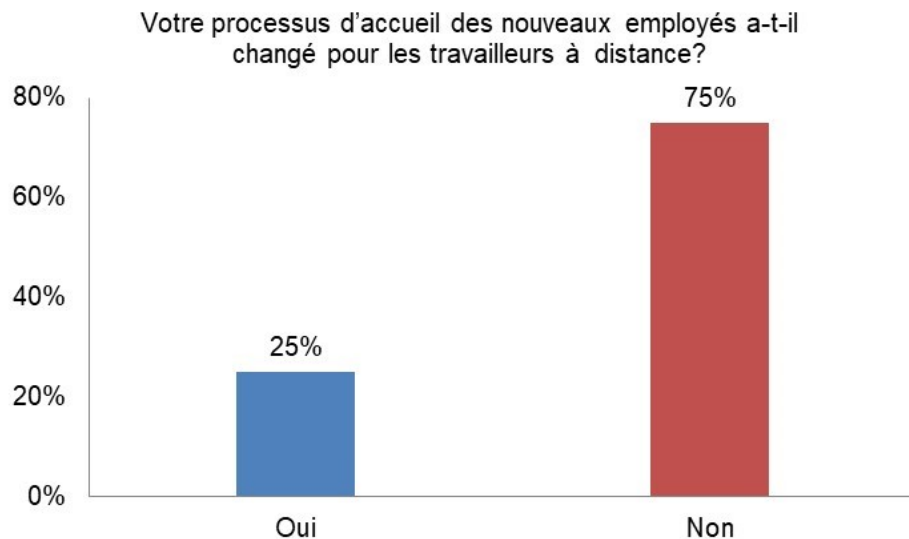
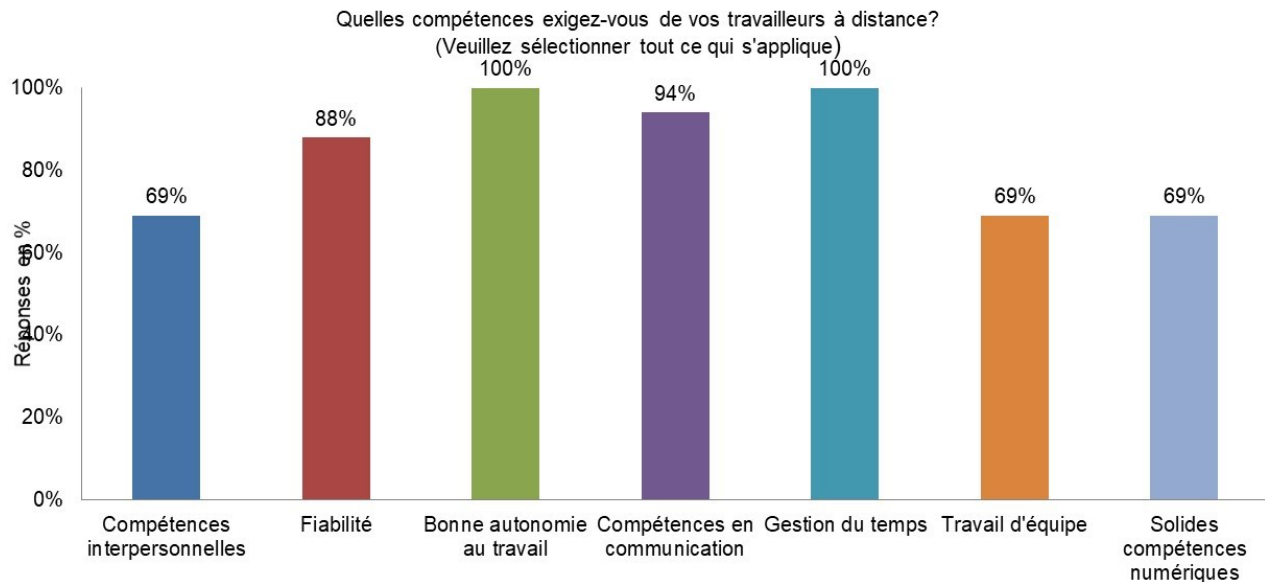
Bien que cette option ne soit pas possible pour toutes les industries, 33 % des entreprises ont pu transférer une partie ou la totalité de leur main-d'œuvre vers le travail à distance. Il est intéressant de noter que la capacité de s'y adapter n'était pas associée à une industrie en particulier. Les industries variaient de la fabrication aux soins de santé et assistance sociale, et autres services aux services professionnels, scientifiques et techniques.





Les employeurs ont partagé les détails suivants sur la répartition des journées de travail à distance.

- 1 semaine (4 jours) toutes les 3 semaines
- Pas de jours fixes, le personnel pouvait choisir
- Varie selon l'employé mais au moins un jour par semaine au bureau
- Nous avons plus d'horaires flexibles pour les postes en administration (environ 12 postes)
- 1 bureau de télétravail sur 4
- Varie selon le poste au bureau. Le personnel des finances sont 2 au bureau et 3 à distance, tandis que les autres postes varient en fonction de ce qui se passe la semaine en question. Le but du travail à distance est de minimiser les contacts entre les bureaux qui ne sont pas nécessaires pour effectuer le travail.
- 1 par mois
- Journées à distance et au bureau en fonction du flux de travail et du besoin
- Une journée par semaine au bureau
- Les gestionnaires s'approprient le problème et gèrent au niveau le plus bas possible.
- Combinaison selon les exigences du poste (sur papier) en moyenne 2 à 3 au bureau ou à l'extérieur
- Bureau seulement si nécessaire ou aux réunions hebdomadaires



Certaines entreprises ont ajusté leur façon d'intégrer de nouveaux employés. Cela comprenait :

- Formation complémentaire sur les plateformes numériques et nombre accru de réunions stratégiques
- En personne pour la plupart du travail avec la possibilité de travailler à domicile en cas de maladie ou de mauvais temps

Alors que la province commence à rouvrir en 2022, les défis et les opportunités de la main-d'œuvre qui ont été partagés dans le sondage EmployerOne de cette année doivent être pris en compte par les organisations de soutien aux entreprises et le gouvernement à tous les niveaux. Si de nouvelles variantes de la COVID-19 entraînaient de nouvelles restrictions et fermetures de santé publique en 2022, cela augmenterait très probablement l'impact négatif dont le monde des affaires tente déjà de se remettre.

Un merci spécial

Le Centre du développement de la main-d'œuvre (CDMO) désire remercier les employeurs qui ont pris le temps de remplir le Sondage EmployerOne 2022. Votre précieuse contribution aide la communauté à comprendre vos enjeux de main-d'œuvre et à collaborer ensemble vers une solution pour les régler.

Le Centre désire aussi remercier ses partenaires communautaires, énumérés ci-dessous, qui ont fait connaître cet important sondage aux employeurs dans la communauté. Vos efforts continus pour aider le CDMO à rester en contact avec la communauté d'affaires sont la clé permettant d'identifier les enjeux de la main-d'œuvre dans la région.

Merci à tous!

Agilec

Bay of Quinte Regional Marketing Board

Chambre de commerce de Belleville

Expansion économique de Belleville

Career Edge

Community Learning Alternatives

Enrichment Centre

Expansion économique du Grand

Napanee

Expansion économique du comté de

Hastings

Société John Howard Kingston Literacy
& Skills

Expansion économique de Lennox-

Addington

Collège Loyalist

Loyalist Community Employment
Services

Chambre de commerce de Madoc

Manufacturing Resource Centre

META Employment Services

Centre de ressources des familles
militaires

Chambre de commerce de Napanee

Ontario Tourism Education Corporation
(OTEC)

Chambre de commerce du comté de
Prince Edward

Développement communautaire du
comté de Prince Edward

Prince Edward Learning Centre

Quinte Economic Development

Commission

Chambre de commerce de Quinte West

Expansion économique de Quinte West

Regional Marketing Board

Small Business Centre

Trenval



Centre du développement de la main-d'oeuvre

11, ch. Bay Bridge, Belleville (Ontario) K8P 3P6

Bureau 613-969-0720

Télec. 613-969-0719

Courriel : info@cfwd.ca

Site Web : www.cfwd.ca

Instagram : [@cfwd.ca](https://www.instagram.com/cfwd.ca)

Facebook : [@CFWD2018](https://www.facebook.com/CFWD2018)

Twitter : [@CFWD_Workforce](https://twitter.com/CFWD_Workforce)