Edmonton Local IMMIGRATION PARTNERSHIP

GUIDE DE RESSOURCES D'EMPLOI

Part 2 of 4

OPPORTUNITÉS DE BÉNÉVOLAT ET CULTURE DU LIEU DE TRAVAIL

2025 - EMPLOYMENT ACTION TABLE



Funded by:

Immigration, Refugees and Citizenship Canada

Financé par :

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Des terres

RECONNAISSANCE

Nous reconnaissons **respectueusement** que la ville d'Edmonton est située sur le territoire du Traité 6, les terres traditionnelles de divers peuples autochtones, notamment les Cris, les Saulteaux, les Pieds-Noirs, les Métis, les Dénés et les Sioux Nakota. **Ces nations sont les gardiennes de cette terre, et leur histoire, leur langue et leur culture continuent d'influencer le dynamisme de notre communauté aujourd'hui.**

Alors que nous travaillons à la création d'une ville d'Edmonton plus inclusive et plus équitable, nous reconnaissons notre responsabilité commune d'honorer la terre, ses peuples d'origine et les contributions permanentes des communautés autochtones. **Ce guide a été créé dans un esprit de réconciliation, de compréhension et de collaboration avec tous ceux qui considèrent ces terres comme leur foyer.**

Message de la Présidente

Lorsque nous avons commencé à discuter de ce guide, nous n'avions pas en tête un document, mais un parcours partagé. Un parcours où les histoires, les idées et les expériences façonnent quelque chose de véritablement significatif. Aujourd'hui, en repensant à nos démarches jusqu'à maintenant OU en repensant à chaque étape qui nous a menés jusqu'ici, je suis rempli d'une profonde gratitude.

Je remercie à tous mes collègues du membre de la Table d'action d'emploi. Mois après mois, vous avez été présents avec un cœur ouvert et une détermination sans faille, prêts à relever chaque défi avec solidarité. Vous avez écouté, questionné, encouragé et créé. Chaque section de ce guide porte un peu de vous ; votre attention, vos idées, et votre engagement vers le pouvoir de l'équité et de l'inclusion.

De plus, je tiens surtout à remercier tous les bénévoles qui ont partagé leurs histoires avec nous. Vos contributions ont donné vie à ce guide. Les entrevues étaient bien plus qu'une simple collecte d'informations – elles étaient des moments de connexion, de vulnérabilité et d'espoir. Votre honnêteté et votre passion nous ont rappelé à tous pourquoi ce travail est important.

Certains d'entre vous ont parlé des obstacles que vous avez surmontés. D'autres ont décrit le lieu de travail dont vous rêvez. Plusieurs d'entre vous ont simplement voulu aider les autres à se sentir moins seuls dans leur cheminement. Merci ! Vous n'étiez pas obligés d'accepter, mais vous l'avez fait, et nous en sommes meilleurs grâce à vous.
Ce guide est pour vous. Ce n'est pas seulement une ressource, c'est un reflet d'une communauté.

Du fond de mon cœur, merci d'avoir cru en ce travail. Merci d'être présents. Merci de vous investir avec tant de passion, même lorsque c'était difficile. Voilà à quoi ressemble le leadership communautaire. C'est un honneur de marcher à vos côtés.

Avec toute ma gratitude sincère,

Thabani Conrad Bhala
Chair, Employment Action Table


Merci
Thamsanqa Bhebhe
Vargas
Oge Illure
Esuvat Mollel
Nsibonile
Segen Berhane
Sahana Parameswara
Shilpa Raut
Mini Obiaga
Nicole Wong
Nana Ayisha
Miranda Alexandre
Michael Farr
Marieabelle Sawma
Kendall Zielke
Mark Chaney
Judy Sillito
Linda Guenther
Harnoor Dhaliwal
Julie Nurmi
Hildy Perez-Robie
Johne Swensrude
Jason Courtepatte
Fatimah Dini
Fredo Ali Kamara
Ezra Banoba
Eric VanSpronsen
Emelie Bassi
Dr Chris Chukwuma
Doug Piquette
Carol Sun
Cashmir Jighere
Brad Bartko
Anuj Batra
Ailyn Peria
Adam
Fathia Rajakone
Rebecca
Alejandra Forero-Caceres
Bedri K. Mohammed
Sascha Thompson













MFRS
Multicultural Family
Resource Society





















Edmonton Chamber
of Voluntary Organizations





RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Parfois, les opportunités les plus significatives viennent d'endroits inattendus. Pour de nombreux nouveaux arrivants, bénévoles et explorateurs de carrière à Edmonton, le bénévolat devient une première étape importante, non seulement pour acquérir de l'expérience, mais aussi pour nouer **des relations, gagner en confiance et développer un profond sentiment d'appartenance.**

Dans cette section, nous explorons comment le bénévolat peut ouvrir des portes à l'emploi, à la croissance personnelle et à l'intégration communautaire. Qu'il s'agisse de mentorat auprès des jeunes, d'assistance à des événements communautaires ou de soutien à des organismes sans but lucratif, **le bénévolat à Edmonton ne consiste pas seulement à donner de son temps, mais aussi à construire son avenir.**

Nous associons également le bénévolat à un aspect tout aussi important : **la compréhension de la culture du milieu de travail canadien**. Pour les nouveaux arrivants à Edmonton ou sur le marché du travail canadien, les normes du milieu de travail peuvent sembler peu familières. À quoi ressemble la collaboration ? Comment les équipes communiquent-elles ? À quoi ressemblent l'équité et l'inclusion dans la pratique ?

Cette section donne vie à ces questions. À l'aide d'histoires vraies, d'idées pratiques et de conseils recueillis auprès d'employeurs, de mentors et de professionnels, nous expliquons à quoi s'attendre et comment s'épanouir sur le lieu de travail. Que vous soyez un nouvel arrivant à la recherche de votre premier emploi au Canada ou un prestataire de services soutenant quelqu'un qui l'est déjà, cette section vise à **faire le lien entre la connaissance et la confiance.**

COMMENT UTILISER CETTE PARTIE DU GUIDE

Cette section est organisée en deux parties liées qui se soutiennent mutuellement :

Le volontariat comme tremplin de carrière

Nous commençons par des témoignages d'habitants d'Edmonton dont la première étape vers l'emploi a été le bénévolat. En voici quelques-uns :

- Récits personnels de chercheurs d'emploi qui ont utilisé le bénévolat pour créer des réseaux et acquérir des compétences
- Les avantages du bénévolat pour le bien-être mental, l'exploration de carrière et la confiance en soi
- Ressources et programmes qui mettent les nouveaux arrivants en contact avec des rôles bénévoles dans la ville
- Conseils sur la façon de parler de votre travail bénévole lors des entretiens et dans votre curriculum vitae

Explorer les secteurs d'emploi communs

La seconde moitié de cette section vous aide à vous préparer à ce qui vous attend dans un environnement de travail canadien. Vous y trouverez

- Normes et valeurs culturelles clés sur le lieu de travail (par exemple, ponctualité, collaboration, inclusivité)
- Aperçu des règles non écrites - comment les équipes communiquent, résolvent les conflits et offrent un retour d'information
- Aperçu des droits et responsabilités sur le lieu de travail, y compris la santé et la sécurité, le soutien à la santé mentale et les protections des employés
- Points forts des employeurs : découvrez comment les entreprises locales créent des environnements de travail inclusifs et solidaires.



Table des **Matières**

01 Possibilités de bénévolat **01**

- 01 Introduction **01**

02 Témoignages de bénévoles **02**

- 01 Témoignage de Teagan: **02**
- 02 Témoignage de Nad: **03**
- 03 Témoignage de AJ: **04**
- 04 Témoignage de Shelly : **05**

03 Briser les mythes sur le bénévolat **06**

04 Conseils pour le bénévolat **07**

05 Quand le but rencontre l'opportunité **08**

POSSIBILITÉS DE BÉNÉVOLAT

Introduction

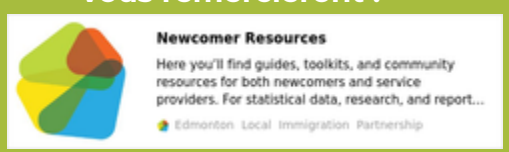


Le bénévolat est l'un des moyens les plus efficaces pour les nouveaux arrivants d'acquérir une expérience canadienne, de développer des compétences essentielles et d'élargir leurs réseaux professionnels. Cette section présente l'importance du bénévolat en tant que tremplin vers l'emploi, en montrant comment il peut aider les individus à acquérir de l'expérience dans un secteur spécifique, à renforcer leur confiance en eux et à établir des relations professionnelles significatives. Grâce au bénévolat, les demandeurs d'emploi peuvent démontrer leur engagement en faveur de l'apprentissage continu et prouver leurs capacités aux employeurs potentiels, ce qui facilite la transition vers un emploi rémunéré. C'est l'occasion d'acquérir des compétences, d'élargir son réseau et de se redécouvrir une raison d'être.



Cette partie du guide présente des exemples concrets de réussite de personnes qui ont utilisé le bénévolat pour faire progresser leur carrière ou obtenir un emploi, ainsi que pour améliorer leurs compétences interpersonnelles. Les récits de ces personnes s'inscrivent également dans le cadre d'initiatives plus larges telles que le Partenariat local d'immigration d'Edmonton (Edmonton Local Immigration Partnership - ELIP) et sa Table de concertation sur l'emploi, qui défendent le bénévolat en tant qu'outil d'intégration. Comme le souligne le président de la Table de concertation sur l'emploi de l'ELIP, « faire du bénévolat, ce n'est pas simplement “attendre” un emploi. C'est construire activement son avenir tout en contribuant aux communautés locales. Vous ne regretterez jamais de vous être engagé, les récompenses, tant personnelles que professionnelles, en valent la peine. »

Consultez l'ANNUAIRE ELIP DES ORGANISMES DE BÉNÉVOLAT pour trouver des opportunités près de chez vous. **Votre avenir et votre communauté vous remercieront !**



TÉMOIGNAGES DE BÉNÉVOLES

Témoignage de Teagan:

De bénévole à future travailleuse sociale

Lorsque Teagan a commencé à faire du bénévolat, c'était pour répondre à une exigence scolaire. Ce qui n'était qu'une formalité est devenu un parcours transformateur. Aujourd'hui, l'histoire de Teagan inspire d'autres personnes à considérer le bénévolat comme plus qu'un simple don de temps. C'est une occasion de grandir, de nouer des liens et de créer des changements significatifs.

Le parcours de Teagan a commencé avec l'organisme Grands Frères Grandes Sœurs, où elle a été le mentor d'une élève de sixième année confrontée à des difficultés personnelles. « Sa mère m'a dit que nos réunions hebdomadaires avaient fait une grande différence », raconte Teagan. « Lorsqu'elle est passée au secondaire, elle a demandé que le programme se poursuive. C'est à ce moment-là que j'ai réalisé à quel point ces liens peuvent être puissants ».



Teagan est également bénévole dans un club de jeunes, où elle aide les enfants de familles immigrées à s'adapter à la vie à Edmonton. Teagan se souvient de moments qui lui ont ouvert les yeux sur les difficultés auxquelles beaucoup sont confrontés, comme une jeune fille qui arrivait souvent affamée parce que le réfrigérateur de sa famille était en panne. « Cela m'a fait apprécier les choses que je prenais pour acquises et m'a montré que même des petits gestes peuvent aider ».

Le bénévolat n'a pas seulement façonné le point de vue de Teagan, il a aussi cimenté son choix de carrière dans le travail social. « Cela a confirmé que c'est ce que je veux faire de ma vie », dit-elle. En cours de route, il lui a également ouvert des portes professionnelles, des opportunités se présentant grâce aux réseaux qu'elle a tissés en faisant du bénévolat.

Le conseil de Teagan à tous ceux qui hésitent à faire du bénévolat ? « Même une heure par semaine peut faire toute une différence. Cela change votre façon de voir le monde et vous donne une raison d'être fier. De plus, on ne sait jamais qui on pourrait rencontrer ni l'impact que cela pourrait avoir ».

Pour les nouveaux arrivants et les demandeurs d'emploi, l'histoire de Teagan souligne que le bénévolat ne consiste pas seulement à redonner - c'est aussi un moyen de s'épanouir, d'acquérir des compétences et d'entrer en contact avec une communauté qui apprécie vos contributions.

TÉMOIGNAGES DE BÉNÉVOLES

Témoignage de Nad: Responsabiliser les autres, se responsabiliser soi-même



Lorsque Nad est arrivé à Edmonton, il ne connaissait personne. « J'ai pris l'avion, j'ai atterri ici et j'ai commencé à marcher dans la rue », se souvient-il. Comme beaucoup de nouveaux arrivants, il a dû faire face à la tâche intimidante de se construire une nouvelle vie à partir de rien. Mais au lieu d'attendre que les opportunités viennent à lui, Nad a trouvé, grâce à une simple recherche sur Google, PALS (*Project Adult Literacy Society*), un organisme qui propose des cours d'alphabétisation pour adultes. Nad, qui a une formation en infrastructure informatique et en cybersécurité, a vu là une occasion de partager son expertise tout en nouant des liens avec d'autres personnes. « Je les ai contactés, je me suis rendu sur place et j'ai rencontré le responsable du programme. « Cela a fonctionné, il m'a inscrit », raconte-t-il.

Nad a donné des cours d'informatique à des personnes qui n'avaient jamais utilisé un ordinateur auparavant. « À la fin du programme, ils envoyaient des courriels, tapaient des documents et naviguaient sur Internet. Voir leurs progrès m'a rendu fier et heureux », a partagé Nad. Ces moments ont réaffirmé son engagement à rendre service à sa communauté. « En grandissant, j'ai connu de nombreux jeunes qui avaient accès à l'éducation mais qui, pour diverses raisons, ne l'ont pas poursuivie. À PALS, j'ai rencontré des adultes qui n'avaient peut-être jamais eu cette chance lorsqu'ils étaient enfants, mais PALS leur donne une deuxième chance d'apprendre. L'impact de ce travail change vraiment la vie ».

Nad s'est également porté bénévole à la banque alimentaire locale, aidant à répartir et à distribuer la nourriture. « Le bénévolat est un acte d'autodiscipline, car il exige un engagement et une bonne gestion du temps. Cela me donne un but me fait sentir que je fais partie d'une communauté. C'est une façon plus significative d'investir mon temps. Je suis heureux de savoir que j'aide les autres à améliorer leurs compétences et, en même temps, cela m'aide à apprendre quelque chose de nouveau sur moi-même », a-t-il déclaré.

L'enseignement des compétences numériques a permis à Nad de revisiter des outils tels que Microsoft Excel et Word, qu'il utilise désormais dans son travail d'analyste d'infrastructures informatiques. « C'était gratifiant dans les deux sens. J'ai amélioré mes propres compétences tout en aidant les autres ».

Nad encourage les nouveaux venus à se lancer dans le bénévolat, même s'ils ont l'impression de prendre un risque. « Le bénévolat vous rend humble et vous donne un sentiment d'appartenance. C'est une petite façon de rendre la pareille à la communauté qui vous a accueilli à bras ouverts, tout en vous construisant une vie dans un nouvel endroit ».

Pour ceux qui cherchent un nouveau départ, l'histoire de Nad est un témoignage du pouvoir de la solidarité et de la générosité. Grâce au bénévolat, il a trouvé non seulement une communauté, mais aussi un but et un objectif.

TÉMOIGNAGES DE BÉNÉVOLES

Témoignage de AJ:

Construire une communauté, une connexion à la fois



Pour AJ, le bénévolat a été le cheminement de toute une vie. Ses parents l'ont initié au bénévolat dès son plus jeune âge. Il a commencé par des services dans une maison de retraite, avant de trouver sa voie dans le mentorat auprès des jeunes. Son histoire témoigne de la façon dont le fait de rendre la pareille peut créer des vagues de positivité pour les individus et la communauté au sens large.

Aujourd'hui, AJ fait du bénévolat en tant que mentor. « Le bénévolat auprès des jeunes est incroyablement gratifiant. Certains mentorés m'ont partagé que j'étais plus un frère biologique qu'un bénévole. Ces moments me rappellent les liens durables que nous tissons », a déclaré AJ.

Passer du temps avec son mentoré implique souvent des activités simples comme construire un bonhomme de neige ou faire de la luge. Pour AJ, ces expériences sont source de joie et de perspectives. « Même les jours difficiles, faire du bénévolat avec des enfants m'aide à oublier le stress du travail. Leur enthousiasme et leur regard neuf sur la vie sont contagieux ».

AJ profite également de son rôle au sein d'une station de radio pour soutenir des événements communautaires, en animant des banquets et en participant à des matchs de hockey de bienfaisance. Il estime que le bénévolat enrichit non seulement la vie des personnes aidées, mais aussi celle des bénévoles eux-mêmes.

« C'est une façon positive d'occuper son temps, surtout si l'on est confronté à des difficultés. Le bénévolat peut vous aider à changer d'état d'esprit et à créer des opportunités ».

Pour ceux qui hésitent à faire du bénévolat, AJ donne ce conseil : » Si vous êtes dans une impasse, le fait de rendre service peut changer votre vision des choses. C'est une activité souple et gratifiante qui ouvre des portes sur le plan professionnel et personnel. De plus, les contacts que vous nouez sont inestimables ».

Le témoignage d'AJ met en lumière le pouvoir de transformation du bénévolat, en montrant comment le fait de donner un peu de son temps peut avoir un impact profond et renforcer le sentiment d'appartenance à la communauté.

TÉMOIGNAGES DE BÉNÉVOLES

Témoignage de Shelly : Un impact à vie grâce au mentorat



Lorsque Shelly s'est engagée pour la première fois auprès d'un organisme local sans but lucratif d'Edmonton, ce n'était pas seulement un engagement. C'était le début d'un voyage qui allait changer des vies, y compris la sienne. Ce qui a commencé comme une simple invitation à « s'impliquer » s'est transformé en des décennies de liens significatifs et d'impact profond.

Le parcours de Shelly a commencé par une collecte de fonds locale appelée Fullarama, qu'elle couvrait pour une chaîne de télévision locale. Intriguée par le besoin de mentors du programme, elle n'hésita pas à se lancer. « Je me suis dit : pourquoi pas moi ? J'ai l'énergie, le temps et la passion nécessaires pour avoir un impact », se souvient Shelly. Elle ne tarda pas à être jumelée avec sa première "mentorée", une jeune fille qui naviguait dans la vie après avoir perdu son père et grandi dans un cycle de pauvreté généralisé. « Mon objectif était de briser ce cycle », explique Shelly. Cette petite fille a grandi, s'est mariée et a fondé une famille stable et chaleureuse ».

Le témoignage de Shelly nous rappelle avec force l'impact durable du mentorat. « Le bénévolat ne consiste pas seulement à aider quelqu'un d'autre. Il nous donne l'opportunité de grandir ensemble », dit-elle. Son parcours a permis de franchir des barrières, de nouer des relations et de prouver qu'une seule personne peut faire la différence tout au long de sa vie. « Mon rôle est d'apporter de la joie et d'offrir un espace sûr et convivial à mes mentorés ». Des anniversaires aux dîners de famille, Shelly est devenue une partie intégrante de la vie de ses protégées, nouant avec elles des liens qui sont restés forts jusqu'à aujourd'hui.

Son conseil à tous ceux qui envisagent de devenir mentors ? « Faites le saut. Même s'il ne s'agit que de quelques heures par mois, les liens que vous établirez pourront changer des vies, y compris la vôtre ».

Pour Shelly, le bénévolat ne consistait pas seulement à rendre la pareille. Il s'agissait de créer un véritable espoir, de la résilience et de la responsabilisation. Son histoire est une source d'inspiration pour tous ceux qui souhaitent donner de l'importance à leur temps.

BRISER LES MYTHES SUR LE BÉNÉVOLAT

« Le bénévolat est une perte de temps, nous ne sommes pas rémunérés. »

Bien que non rémunéré, le bénévolat ouvre des portes auxquelles on ne s'attend pas. Votre rôle de bénévole mène souvent à des discussions sur les postes rémunérés. Le bénévolat, c'est l'appartenance ! Il vous rend humble et vous donne le sentiment de faire partie d'une communauté. C'est un tremplin vers l'emploi.

« Vous n'investissez pas dans vous-même. »

Le bénévolat est un investissement en vous-même et en autrui. « Il améliore vos compétences, vous fait grandir et vous donne un objectif à atteindre ». Vous réalisez que vous n'êtes pas seul. Vous existez grâce à votre frère, votre sœur, votre communauté.

« Le bénévolat ne contribue pas à ma carrière. »

Le bénévolat est l'une des meilleures choses que vous puissiez faire pour votre carrière, car il vous permet d'acquérir des compétences, d'élargir votre réseau et de vous faire remarquer par les employeurs.

« Je n'ai pas le temps de faire du bénévolat. »

Il n'est pas nécessaire d'y consacrer des heures chaque semaine. Même quelques heures par mois peuvent faire toute une différence - pour les autres et pour vous-même.

« Le bénévolat n'est pas pour tout le monde. »

Il y a un rôle pour chacun. Que vous ayez des compétences techniques ou pédagogiques, ou que vous ayez simplement envie d'aider, il y a une organisation qui a besoin de vous.

LE POUVOIR DU DON EN RETOUR



Lorsque ces personnes ont commencé à faire du bénévolat, elles pensaient que ce n'était qu'un moyen d'étoffer leur CV pour avoir une chance de trouver un emploi, ou qu'elles voulaient faire quelque chose de significatif et avoir un impact sur leur communauté. Mais ce qui n'était au départ qu'une démarche pratique s'est transformée en un voyage qui a changé leur vie ! Un voyage qui a non seulement façonné leur carrière, mais qui a également modifié leur point de vue sur la communauté, la force et les opportunités. Pour les nouveaux arrivants et les demandeurs d'emploi d'Edmonton, ces histoires détruisent les mythes sur le bénévolat et prouvent que donner en retour peut être un pont vers l'appartenance, la progression et l'emploi.

Le mentorat et l'engagement communautaire témoignent du pouvoir de la connexion, de la croissance et de la répercussion du fait de redonner. Ce qui n'était qu'un effort pour soutenir les jeunes à travers des programmes de mentorat structurés s'est transformé en une expérience enrichissante pour les jeunes, tant sur le plan professionnel que personnel. Pour ceux qui envisagent le mentorat ou le bénévolat, ces histoires soulignent comment le fait de donner de son temps peut conduire à des relations profondes, au développement d'une carrière et à un sentiment accru d'appartenance.

Le bénévolat offre la possibilité de développer des compétences qui peuvent être utiles à votre carrière. Par exemple, les rôles de direction, l'organisation d'événements et la gestion d'équipes affinent vos compétences en matière de communication, vos capacités de résolution de problèmes et votre aptitude à gérer des points de vue différents. Vous apprenez à coordonner des personnes et à travailler avec des perspectives différentes. **Ce sont des compétences que vous pouvez utiliser tous les jours dans le cadre de votre travail.**

« Il ne s'agit pas seulement d'acquérir des compétences, mais aussi de transmettre de l'amitié, de la compassion et un sentiment de paix ».

QUAND L'OCCASION COÏNCIDE AVEC L'OPPORTUNITÉ

Même 1 à 2 heures par semaine peuvent permettre d'établir des liens et de clarifier les choses.

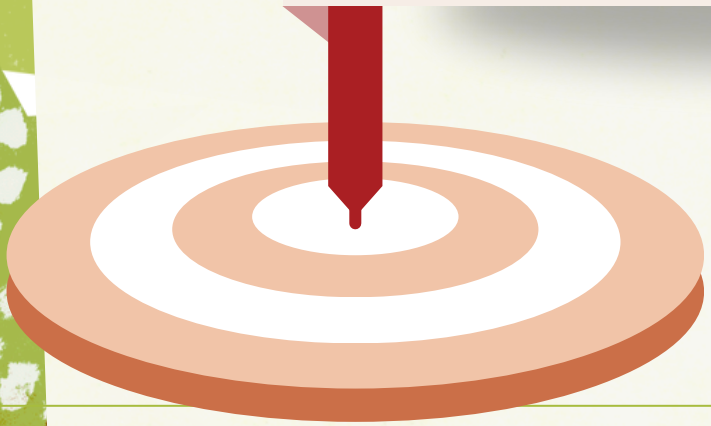
Recherchez des fonctions en rapport avec votre passion. On n'a pas l'impression de travailler lorsqu'on se sent concerné.

Le bénévolat permet de s'épanouir en tant que personne et c'est ce que les employeurs apprécient

Le bénévolat peut déboucher sur des relations professionnelles qui vous permettront de vous faire connaître et de saisir des opportunités d'emploi.

Le bénévolat peut donner un sens à la vie et atténuer le stress lié à la recherche d'un emploi, au sentiment d'isolement et au sentiment d'être dépassé par les événements.

Voir la situation dans son ensemble. C'est un engagement égal à toute obligation professionnelle ou personnelle.





CULTURE DU LIEU DE TRAVAIL

Table des Matières

Introduction	01
Comprendre les valeurs culturelles, historiques et économiques sur le lieu de travail	03
Pourquoi la sensibilisation aux régions canadiennes est-elle importante pour les immigrants ?	03
Les Prairies (Alberta, Manitoba, Saskatchewan)	04
Canada atlantique (Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Nouveau Brunswick)	04
Québec	04
Ontario	05
Les Territoires du Nord (Yukon, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut)	05
Colombie-Britannique	05
Principaux aspects de la culture du lieu de travail au Canada	06
Etiquette professionnelle	07
Santé mentale et équilibre entre vie professionnelle et vie privée	07
Normes sur le lieu de travail au Canada	08
Normes d'accueil	08
Les compétences relationnelles sur le lieu de travail au Canada	09
Lois et droits canadiens : Droits de l'emploi en Alberta	10
Célébrer les fêtes et les cultures	12
La pleine conscience des autres cultures	13
Liste de ressources	15
Ressources complémentaires	16
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail - Diversité et inclusion sur le lieu de travail	16

Introduction

Le Canada est largement reconnu pour ses valeurs fondamentales de respect de la **diversité, d'équité et d'inclusion**. Ces valeurs ne sont pas de simples idéaux, mais façonnent activement les politiques, les interactions sociales et la dynamique culturelle du pays. Elles fournissent un cadre pour favoriser l'harmonie dans l'une des populations les plus diversifiées du monde, où des personnes d'origines différentes vivent, travaillent et s'épanouissent ensemble.

Le multiculturalisme au Canada transcende les politiques pour se manifester comme une réalité quotidienne. **En 2024, plus de 22 % des Canadiens s'identifiaient** comme immigrants, ce qui illustre l'ouverture de la nation à l'accueil de personnes du monde entier. Cette diversité démographique contribue à la richesse de la société canadienne, avec des festivals culturels, des mets, des langues et des traditions du monde entier qui enrichissent les communautés. En d'autres termes, les immigrants et les communautés diverses contribuent de manière significative à l'économie canadienne, en apportant l'innovation, le talent et les relations internationales. En valorisant le multiculturalisme, le Canada encourage la compréhension et le respect mutuels, jetant ainsi les bases solides de l'unité dans la diversité.



L'engagement en faveur de l'équité et des droits individuels est au cœur des valeurs canadiennes. Ces principes garantissent que chaque individu, quelle que soit son origine, a la possibilité de contribuer à la société canadienne et d'en tirer profit. Enracinés dans la Charte canadienne des droits et libertés, ces droits comprennent, entre autres, des protections contre la discrimination fondée sur la race, le genre, la religion, l'orientation sexuelle ou le handicap. Ce cadre juridique protège les libertés individuelles et l'égalité des opportunités, en veillant à ce que chacun soit traité avec dignité.

Les valeurs canadiennes mettent également l'accent sur l'équité et la responsabilité sociale, reflétant la croyance collective en la création d'une société inclusive où chacun peut accéder aux ressources, à l'éducation et aux opportunités. Les valeurs canadiennes minimisent les divisions sociétales et créent un environnement cohésif et pacifique pour tous. Les programmes sociaux, tels que les soins de santé universels, témoignent de cet engagement en garantissant aux citoyens et aux résidents l'accès aux services essentiels, quel que soit leur statut socio-économique. Cette approche favorise une culture de soins et de communauté, où les individus se sentent soutenus et valorisés, et renforce la réputation du Canada en tant que leader en matière de droits de l'homme et de justice sociale sur la scène internationale.

Dans un pays aussi diversifié que le Canada, des valeurs communes telles que le respect et l'inclusion permettent de combler les différences et de favoriser un sentiment d'appartenance. De fait, les valeurs canadiennes de respect de la diversité, d'équité et d'inclusion, associées à un engagement ferme en faveur de l'équité et de la responsabilité sociale, définissent l'essence de la nation. Ces principes garantissent que le Canada ne se contente pas de prospérer en tant que société multiculturelle, mais qu'il constitue également un exemple à suivre pour les autres nations. En adoptant ces valeurs, le Canada continue à construire un avenir qui est inclusif, équitable et juste pour tous.

La Charte canadienne des droits et libertés est la pierre angulaire du système de valeurs du Canada, consacrant l'égalité et la justice comme des principes non négociables. Non seulement elle protège les individus contre la discrimination, mais elle mandate également le gouvernement de promouvoir activement l'égalité et l'inclusion. Ainsi, le Canada reste un pays où la diversité des points de vue et des voix est célébrée et incluse dans les processus décisionnels. En outre, la reconnaissance des droits et libertés individuels permet aux individus d'exprimer leur identité, de saisir les opportunités qui s'offrent à eux et de contribuer pleinement à la société.





Cette section explore les principaux aspects de la culture du lieu de travail au Canada, notamment les styles de communication, l'étiquette professionnelle, les attentes de l'employeur et les droits liés au lieu de travail. Elle fournit aux nouveaux arrivants les connaissances de base nécessaires pour naviguer avec confiance dans leur environnement de travail tout en favorisant des relations respectueuses et productives avec leurs collègues et leurs supérieurs

La vaste géographie du Canada et la diversité de sa population ont conduit au développement d'identités régionales distinctes dans l'ensemble de ses provinces et territoires. Chaque région possède des caractéristiques culturelles, historiques, linguistiques et économiques uniques qui contribuent à la riche mosaïque de la société canadienne. Il est essentiel de comprendre ces différences régionales afin que les immigrants puissent s'intégrer efficacement et apprécier la diversité du pays. Chaque province et territoire a ses propres normes en matière de travail et il est donc essentiel de connaître les règles non écrites des environnements professionnels au Canada pour réussir sa carrière.

Comprendre les valeurs culturelles, historiques et économiques sur le lieu de travail



La "mosaïque culturelle" du Canada célèbre la préservation des diverses identités culturelles tout en favorisant l'intégration sociétale, ce qui contraste avec le "melting pot" américain. Cette approche met en lumière les contributions de toutes les communautés, passées et présentes. Pour comprendre les valeurs du Canada, il faut savoir que les "ancêtres" du Canada comprennent non seulement les colons européens et les bâtisseurs de la nation, mais aussi les peuples autochtones, qui vivent sur ce territoire depuis des millénaires. Reconnaître leurs contributions signifie honorer les territoires traditionnels et soutenir les initiatives menées par les autochtones, inciter les dirigeants autochtones à partager leur sagesse et leurs traditions, et intégrer les connaissances autochtones et occidentales pour trouver des solutions holistiques.

Avec 78 % des grandes entreprises qui mettent en œuvre des programmes de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance, les lieux de travail canadiens reflètent de plus en plus cette mosaïque culturelle. L'éducation et le dialogue interculturel sont essentiels pour favoriser l'inclusion. En adoptant ces pratiques, le Canada honore l'héritage de tous ses "ancêtres" tout en construisant un avenir inclusif et équitable. Les employeurs et les responsables communautaires peuvent favoriser la compréhension en organisant des ateliers sur l'histoire du Canada, notamment sur les contributions des autochtones et des nouveaux arrivants, et en lançant des initiatives visant à démystifier les groupes marginalisés et à célébrer la diversité culturelle.

Pourquoi la sensibilisation régionale au Canada est importante pour les immigrants

En fonction de la situation géographique, de la richesse du territoire, de l'économie et des métiers de chaque province et territoire**,** les initiatives en matière de **diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance** façonnent les lieux de travail modernes et la manière dont les employés peuvent contribuer à une culture de travail inclusive. Par conséquent, la compréhension des traditions et des valeurs locales permet d'établir des relations significatives et de s'adapter aux normes culturelles. Apprécier l'identité unique de chaque région favorise le sentiment d'appartenance et renforce les liens au sein de la communauté, tandis que la connaissance des atouts économiques régionaux peut orienter les choix de carrière et mettre en évidence les domaines d'opportunités.

En adoptant la diversité régionale du Canada et la culture du lieu de travail, les immigrants peuvent enrichir leur expérience d'intégration et contribuer à la tapisserie vibrante de la société canadienne. En fin de compte, le fait d'apprécier les diverses régions du Canada et de s'y adapter favorise un sentiment d'appartenance plus profond et permet aux immigrants de contribuer pleinement à la société inclusive et dynamique du pays. L'acquisition de connaissances sur les provinces et les territoires joue un rôle clé dans la réalisation d'une intégration complète. Par exemple:

Les Prairies (Alberta, Manitoba, Saskatchewan)

1. **Traits culturels** : Connues pour leur patrimoine agricole et leurs communautés très unies, ces provinces célèbrent la diversité des populations immigrées par le biais de festivals et d'initiatives culturelles.
2. **Focus économique** : L'agriculture domine au Manitoba et en Saskatchewan, tandis que l'Alberta est reconnue pour son secteur énergétique, en particulier le pétrole et le gaz.
3. **Conseil pour l'intégration** : en Alberta, comprendre le rôle de l'industrie énergétique peut aider les nouveaux arrivants à se rapprocher des communautés locales et des possibilités d'emploi.

Canada atlantique (Terre-Neuve et Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick)

1. **Traits culturels** : Réputées pour leur hospitalité chaleureuse, les provinces de l'Atlantique ont une forte culture maritime façonnée par leur proximité avec l'océan. La musique folklorique, les contes et les plats traditionnels comme la chaudrée de fruits de mer font partie intégrante de l'identité de la région.
2. **Focus économique** : La pêche, les exploitations forestières et le tourisme jouent un rôle important dans l'économie locale, aux côtés d'industries en plein essor comme les énergies renouvelables.
3. **Note linguistique** : Le Nouveau-Brunswick est la seule province officiellement bilingue, ce qui reflète son mélange de populations anglophones et francophones.

Québec

1. **Traits culturels** : Le Québec se définit par son héritage français, qui imprègne sa langue, sa cuisine, ses arts et son architecture. Le français est la langue officielle de la province, et la préservation de sa culture distincte est une priorité.
2. **Focus économique** : Des industries telles que l'aérospatiale, la technologie et l'énergie hydroélectrique sont les moteurs de l'économie québécoise.
3. **Conseil d'intégration** : L'apprentissage du français est essentiel pour une intégration réussie et des possibilités d'emploi au Québec.

Ontario

1. **Traits culturels** : Les territoires mettent en valeur les cultures autochtones, avec un lien profond avec la terre et les modes de vie traditionnels. Les rassemblements communautaires, l'art et les contes sont des aspects essentiels de la vie en milieu nordique.
2. **Focus économique** : L'exploitation minière, l'extraction des ressources et le tourisme sont essentiels à l'économie, mais le changement climatique façonne de plus en plus l'avenir de la région.
3. **Conseil d'intégration** : Pour s'adapter à la vie dans le Nord, il est important de respecter les traditions autochtones et d'apprendre à connaître les difficultés liées à la vie dans les régions parfois éloignées.

Territoires du Nord (Yukon, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut)

1. **Cultural Traits**: The territories highlight Indigenous cultures, with a deep connection to the land and traditional ways of life. Community gatherings, art, and storytelling are essential aspects of life.
2. **Economic Focus**: Mining, resource extraction, and tourism are critical to the economy, but climate change is increasingly shaping the region's future.
3. **Integration Tip**: Respecting Indigenous traditions and learning about the challenges of living in remote areas are important for adapting to life in the North.

Colombie-Britannique

1. **Traits culturels** : La Colombie-Britannique est connue pour l'importance qu'elle accorde à la durabilité environnementale et aux activités de plein air. Sa population multiculturelle se reflète dans sa cuisine, ses festivals et sa scène artistique.
2. **Focus économique** : Les exploitations forestières, le tourisme, la production cinématographique et la technologie contribuent de manière significative à l'économie de la province.
3. **Conseil d'intégration** : Adopter le mode de vie écologique de la Colombie-Britannique et explorer sa beauté naturelle peut aider les nouveaux arrivants à nouer des liens avec la population locale.



La compréhension de la diversité régionale du Canada est essentielle pour une intégration réussie et une participation significative à la société. Chaque province et territoire possède des caractéristiques culturelles, des atouts économiques et des normes professionnelles qui lui sont propres et qui façonnent les interactions sociales et professionnelles. En adoptant les traditions, les valeurs et les industries locales, les nouveaux arrivants peuvent nouer des liens solides, s'adapter aux attentes culturelles et trouver des possibilités d'épanouissement personnel et professionnel.



Aspects clés de la culture
du lieu de travail au Canada

La culture du lieu de travail au Canada reflète ses valeurs de respect, d'inclusion et d'équilibre. Voici quelques aspects clés de l'étiquette professionnelle dans le pays, de la santé mentale et de conciliation travail-vie personnelle, des normes sur le lieu de travail et des droits et lois du Canada, illustrés par des exemples pratiques d'entreprises qui démontrent leur engagement à l'égard de ces valeurs

Etiquette professionnelle

L'étiquette canadienne sur le lieu de travail met l'accent sur les points suivants :

1. **Respect et communication** : Les conversations sont généralement polies et non conflictuelles, même lorsqu'elles abordent des questions sensibles. La communication directe est appréciée, mais elle est tempérée par le tact.
2. **Ponctualité** : Il est essentiel d'être à l'heure. Qu'il s'agisse de réunions, d'échéances ou d'heures de début de travail, la ponctualité est une preuve de professionnalisme et de respect du temps des autres.
3. **Hiérarchies plates** : Bien que les dirigeants donnent des orientations, la collaboration et la contribution de l'équipe sont souvent encouragées, ce qui permet aux employés de tous les niveaux d'apporter leur contribution.
4. **Le réseautage et l'établissement de relations** : Le réseautage est essentiel à la croissance professionnelle. Les Canadiens apprécient les relations personnelles et construisent souvent un climat de confiance au fil du temps par l'entremise d'interactions constantes et positives.

Exemple : **Alberta Health Services (AHS)** s'engage à créer un environnement de travail diversifié et inclusif qui reflète la population désservie. AHS s'efforce de créer un lieu de travail qui est sécuritaire tant au niveau physique que psychologique pour le personnel et les patients.

Santé mentale et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les lieux de travail canadiens accordent de plus en plus d'importance au bien-être mental et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les employeurs reconnaissent le lien entre un environnement de travail favorable et la productivité.

1. **Politiques de travail flexibles** : De nombreuses entreprises proposent des modèles de travail hybrides (en ligne et en personne), des semaines de travail comprimées ou des accords de partage de poste.
2. **Des droits à des congés généreux** : Qu'il s'agisse de congés parentaux rémunérés ou de journées consacrées à la santé mentale, les employés ont la possibilité de répondre à leurs besoins personnels sans craindre d'être stigmatisés.
3. **Initiatives de bien-être inclusives** : Les organisations offrent souvent l'accès à des programmes d'aide aux employés (PAE), à des ateliers sur la gestion du stress et à des programmes de bien-être sur le lieu de travail.

Exemple : **Bell Canada** : Dans le cadre de son initiative "Bell parlons-en", l'entreprise a investi des millions dans des programmes de santé mentale sur le lieu de travail, notamment dans la formation des employés à la reconnaissance des problèmes de santé mentale et à la promotion d'un dialogue constructif.

Normes du lieu de travail au **CANADA**



Codes vestimentaires

Les codes vestimentaires en vigueur sur les lieux de travail canadiens varient considérablement d'un secteur à l'autre. En Alberta, les secteurs formels tels que la finance, le droit et le gouvernement exigent généralement une tenue professionnelle, y compris un costume et des chaussures cirées. En revanche, des secteurs comme la technologie, l'agriculture, le pétrole et le gaz ont tendance à adopter des tenues plus décontractées ou fonctionnelles adaptées à leur environnement. Il est essentiel d'observer et de s'adapter à la culture spécifique du lieu de travail, car les organisations peuvent prévoir des jours de tenue décontractée, comme le "vendredi en jeans", ou des exigences spécifiques au lieu de travail.

Gestion du temps et communication

En Alberta, la ponctualité est très importante et constitue un trait professionnel apprécié, reflétant le respect du temps des autres. Les réunions sont axées sur la collaboration et les résultats, et offrent la possibilité d'un dialogue ouvert et d'un retour d'information constructif. Les communications écrites, telles que les courriels ou les rapports, doivent être concises et professionnelles, conformément aux normes canadiennes de politesse et de clarté. Ces pratiques favorisent une collaboration efficace, en particulier dans les diverses industries de l'Alberta telles que l'énergie, la technologie et l'agriculture.



Normes d'accueil

1. Périodes d'essai	2. Orientation et formation	3. Évaluations des performances
En Alberta, de nombreux employeurs mettent en place une période probatoire, qui dure généralement de **3 à 6 mois.** Cette période permet à l'employeur d'évaluer les performances du nouvel employé et de s'assurer qu'il s'adapte bien à son poste, tout en lui donnant la possibilité de s'y adapter.	Les programmes d'intégration en Alberta comprennent souvent des séances d'orientation structurées, une formation à la sécurité (en particulier dans les industries telles que le pétrole et le gaz) et des introductions aux politiques et outils du lieu de travail.	Les contrôles formels et informels pendant la période d'essai et au-delà sont habituels. Les employeurs définissent souvent des attentes claires et fournissent un retour d'information continu afin de soutenir le développement de l'employé.

Les compétences relationnelles sur les lieux de **travail canadiens**

Les compétences relationnelles sont essentielles sur les lieux de travail en Alberta et au Canada, où la collaboration, l'adaptabilité et de solides compétences interpersonnelles ont souvent un impact significatif sur la réussite professionnelle. Les principales compétences non techniques sont les

Communication
Une communication claire et respectueuse est fondamentale. Cela inclut l'écoute active (regarder les yeux des gens lorsqu'on leur parle, écouter attentivement, etc.), la capacité à articuler des idées de manière efficace et la volonté de fournir ou d'accepter un retour d'information. Dans les lieux de travail diversifiés de l'Alberta, la communication permet souvent de combler les fossés culturels et professionnels, ce qui en fait une compétence essentielle.

Capacité dadaptation
Les changements économiques en Alberta, tels que les fluctuations du secteur de l'énergie, exigent des employés qu'ils s'adaptent rapidement à de nouveaux rôles, de nouvelles responsabilités et de nouveaux défis. Les employés capables de s'adapter peuvent changer efficacement de poste, apprendre de nouvelles technologies ou adopter des normes changeantes sur le lieu de travail.

Collaboration
Le travail d'équipe est essentiel dans des secteurs tels que l'énergie, l'agriculture et la technologie. Les lieux de travail en Alberta apprécient les personnes qui contribuent de manière significative aux objectifs de l'équipe, qui résolvent les conflits de manière constructive et qui favorisent une dynamique positive entre collègues.

Intelligence émotionnelle
L'empathie, la conscience de soi et les compétences interpersonnelles sont de plus en plus appréciées, car les lieux de travail donnent la priorité à l'inclusion et au respect. Les employés dotés d'une forte intelligence émotionnelle peuvent gérer des relations complexes sur le lieu de travail et contribuer à un environnement favorable.

Lois et droits canadiens :

Droits de l'emploi en Alberta

Protection contre la discrimination : Lois anti-discrimination en Alberta

En Alberta, les travailleurs sont protégés contre la discrimination sur le lieu de travail en vertu de la **Loi sur les droits de l'homme (Alberta Human Rights Act)**. Cette loi interdit aux employeurs, aux syndicats et aux agences pour l'emploi d'exercer une discrimination à l'encontre des salariés ou des candidats à l'emploi sur la base de certains motifs protégés.

Motifs de protégés

La loi albertaine sur les droits de l'homme (Alberta Human Rights Act) identifie 15 motifs protégés :

1. Race	2. Croyances religieuses	3. Couleur
4. Genre (y compris la grossesse et le harcèlement sexuel)	5. Identité et expression sexuelles	6. Incapacités physiques
7. Incapacités mentales	8. Âge (18 ans et plus)	9. Patrimoine personnel
10. Lieu d'origine	11. État civil	12. Statut familial
13.Source de revenus	14. Orientation sexuelle	15. Condamnations pénales (si elles ne sont pas liées à l'emploi et si elles sont considérées comme un motif de protection dans des circonstances spécifiques)

Exemples de discrimination:

1. **Discrimination fondée sur le genre** : Refuser de promouvoir une employée qualifiée parce qu'elle est enceinte.
2. **Discrimination fondée sur le handicap** : Ne pas prendre en compte les besoins d'un employé handicapé, par exemple en ne lui fournissant pas l'équipement ergonomique nécessaire ou des installations accessibles.
3. **Discrimination fondée sur l'âge** : Licenciement d'un employé plus âgé sur la base de son âge plutôt que de ses performances professionnelles.
4. **Discrimination religieuse** : Refuser à un employé des aménagements raisonnables pour ses pratiques religieuses, tels que des horaires flexibles pour les temps de prière.
5. **Harcèlement sexuel** : Créer un environnement de travail hostile par des plaisanteries, des commentaires ou des comportements inappropriés de nature sexuelle.

Obligations des employeurs

Les employeurs doivent prendre des mesures proactives pour garantir un lieu de travail inclusif et respectueux :

1. Mise en œuvre de politiques antidiscriminatoires.	2. Fournir une formation sur la diversité et l'inclusion.	3. Accommoder les employés jusqu'à ce qu'ils subissent une contrainte excessive, c'est-à-dire ajuster les conditions de travail ou les attentes pour répondre aux besoins spécifiques d'un individu.

Exemples dedroit jurisprudentiel en matière de droits de la personne en Alberta

Affaire : Handicap et terminaison d'emploi
Un employé qui avait été licencié après avoir révélé un problème de santé mentale a réussi à faire valoir que l'employeur n'avait pas tenu compte de son handicap. Le tribunal a accordé une indemnisation et a exigé de l'employeur qu'il suive une formation anti-discrimination.



Célébrer les fêtes et les **cultures**

La riche diversité culturelle du Canada se reflète dans la variété de ses jours fériés et de ses célébrations, ce qui en fait un environnement accueillant pour les personnes du monde entier. Les fêtes nationales comme la fête du Canada, l'Action de Grâce et le jour du Souvenir sont célébrées dans tout le pays. Toutefois, il existe également des jours fériés spécifiques à certaines régions, comme le Natal Day en Nouvelle-Écosse ou la Journée de la famille dans certaines parties de l'Ontario, de l'Alberta et de la Saskatchewan. Ces jours fériés offrent aux travailleurs la possibilité de célébrer à la fois leur identité canadienne et leurs traditions régionales.

Outre les jours fériés, les entreprises canadiennes reconnaissent de plus en plus les fêtes culturelles et religieuses du monde entier. Cela témoigne de l'ouverture du pays et du respect de sa composition multiculturelle. De nombreux employeurs proposent des politiques flexibles en matière de congés, permettant aux employés de prendre des congés pour des célébrations religieuses ou culturelles telles que Diwali, le Nouvel An lunaire, le Ramadan, l'Aïd El Adha ou Hanoukka. En outre, les lieux de travail encouragent les employés, en particulier ceux qui viennent d'arriver au Canada, à partager leurs traditions avec leurs collègues, ce qui favorise un échange culturel plus riche et un sentiment d'appartenance.

Voici quelques exemples de jours fériés en Alberta :

janvier
– Jour de l'an

Troisième lundi de février
–Journée de la famille en Alberta

FridVendredi avant le Fête de Pâques
– Vendredi saint

Dernier lundi avant le 25 mai
– Fête de la Reine

1er juillet
– Fête du Canada

Premier lundi de septembre
– Fête du travail

Deuxième lundi d'octobre
– Jour d'action de grâces

11 novembre
– Journée du souvenir

25 décembre
– Jour de Noël

Jours fériés facultatifs

Lundi après le dimanche de Pâques
– Lundi de Pâques

Premier lundi d'août
– Journée du patrimoine

30 septembre
– Journée nationale pour la vérité et la réconciliation

26 décembre
– Le lendemain de Noël

La pleine conscience des **autres cultures**

L'un des piliers des lieux de travail canadiens est le respect des différences culturelles. Comprendre que les styles de communication, les préférences alimentaires, les pratiques religieuses et les normes sociales des employés peuvent varier considérablement est essentiel dans la création d'un environnement de travail inclusif et harmonieux. Par exemple, certaines cultures peuvent préférer la communication indirecte, tandis que d'autres valorisent la franchise, ce qui doit être reconnu et respecté dans les interactions sur le lieu de travail.

Les préférences ou restrictions alimentaires fondées sur la religion ou la culture sont également une considération importante dans de nombreux lieux de travail, en particulier lors d'événements ou de repas d'équipe. Les employeurs peuvent proposer des options culturellement inclusives, telles que des plats végétariens, halal ou casher, afin que chacun se sente respecté et valorisé.

Les pratiques religieuses, telles que le jeûne pendant le ramadan ou l'observation du sabbat, doivent également être prises en compte, avec des heures de travail ou des horaires flexibles lorsque cela est possible. Reconnaître ces différences et favoriser une culture de la compréhension peut contribuer à renforcer la collaboration et la confiance au sein d'une main-d'œuvre diversifiée.

Promouvoir la sensibilité culturelle

La formation à la sensibilité culturelle est un outil essentiel pour favoriser des lieux de travail inclusifs. Elle permet aux employés d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour gérer des interactions diverses, prévenir les malentendus et établir des relations de travail plus solides.

En intégrant des programmes structurés, les organisations peuvent créer une culture de travail plus respectueuse et plus collaborative, améliorer la communication interculturelle et réduire les préjugés, accroître la prise de conscience des préjugés inconscients qui peuvent impacter les interactions sur le lieu de travail, et encourager l'empathie et la compréhension entre les employés.

Exemples de sujets de formation

1. ***Reconnaître et traiter les microagressions.***
2. ***Comprendre les différentes éthiques et attentes culturelles en matière de travail.***
3. ***Améliorer les compétences en matière de résolution des conflits interculturels.***

En conclusion, ce guide a exploré les aspects essentiels de la culture du lieu de travail canadien, en mettant l'accent sur les valeurs profondément enracinées du pays que sont la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance. De la compréhension des différences régionales à l'étiquette professionnelle, en passant par le soutien à la santé mentale et les lois antidiscriminatoires, cette ressource met en évidence la façon dont les lieux de travail du Canada reflètent son engagement à l'égard de l'équité et du respect. En reconnaissant les caractéristiques culturelles, historiques et économiques uniques de chaque province et territoire, les nouveaux arrivants peuvent mieux s'intégrer, établir des liens significatifs et s'épanouir dans leur carrière.

Les principaux enseignements sont l'importance des compétences non techniques telles que la communication et l'adaptabilité, le rôle des employeurs dans la promotion d'environnements inclusifs et les protections juridiques qui protègent les droits des travailleurs. Des exemples concrets, tels que les initiatives de Bell Canada en matière de santé mentale et les efforts de l'Alberta Health Services en faveur de la diversité, montrent comment les lieux de travail canadiens défendent activement ces valeurs. En outre, la célébration des fêtes culturelles et la promotion de la formation à la sensibilité enrichissent encore les environnements professionnels, garantissant que chacun se sente valorisé et respecté.

Finalement, la force du Canada réside dans sa capacité à unir des personnes de tous horizons autour de principes communs de respect et de collaboration. En adoptant ces valeurs, ainsi que les nuances régionales et les normes du lieu de travail, les nouveaux arrivants peuvent réussir leur parcours professionnel tout en contribuant à la société dynamique et inclusive qui définit le Canada. Que ce soit par le biais du réseautage, de la formation continue ou des échanges culturels, chaque étape franchie vers la compréhension et l'adaptation contribue à construire un avenir plus connecté et plus équitable pour tous.



Liste de ressources

1. Commission des droits de la personne de l'Alberta : Fournit des ressources sur les lois anti-discrimination, le dépôt de plaintes et les aménagements du lieu de travail.

- Commission des droits de la personne de l'Alberta
- Dépôt d'une plainte

2. Commission canadienne des droits de la personne : Offre des informations sur la discrimination au niveau fédéral et fournit des ressources supplémentaires pour déposer des plaintes.

- Commission canadienne des droits de la personne

3. Ressources sur les normes d'emploi : Couvre les lois de l'Alberta en matière d'emploi, y compris la discrimination et les droits sur le lieu de travail.

- Normes d'emploi en Alberta

4. Santé et sécurité au travail (SST) : Garantir des lieux de travail sûrs et exempts de harcèlement.

- Ressource en matière de SST

5. Services juridiques pro bono : Pour les immigrés ou les travailleurs ayant besoin d'une assistance juridique.

- Conseils juridiques à Calgary (Calgary Legal Guidance)
- Centre juridique communautaire Edmonton
- Jours fériés en Alberta (alberta.ca)

6. Sensibilisation culturelle : La reconnaissance et le respect des différences culturelles sont essentiels sur les lieux de travail canadiens.

- **Pratiques diverses** : Reconnaître les différents styles de communication, les besoins alimentaires et les pratiques religieuses. Diversité et inclusion sur les lieux de travail canadiens | Canadian Immigrant

7. Formation à la sensibilité : Les employeurs doivent promouvoir la formation à la sensibilité culturelle pour soutenir les équipes diversifiées.

- **Tendances en matière de culture d'entreprise** : Pour en savoir plus sur les tendances actuelles en matière de culture d'entreprise, consultez l'article " 5 Workplace Culture Trends for Companies to Watch in 2024 (5 tendances en matière de culture d'entreprise à surveiller en 2024) de Great Place To Work® Canada.

Ressources complémentaires

- Guide du travail en Alberta pour les nouveaux arrivants-alis
- Vos deux premières semaines de travail - alis
- Normes d'emploi de l'Alberta : période de probation
- Santé et sécurité au travail en Alberta : l'accueil et l'intégration
- Gouvernement de l'Alberta : formation en milieu de travail
- Trouver l'équilibre dans votre travail à distance - alis
- Gérer le changement et les transitions - alis
- Gouvernement de l'Alberta : communication efficace sur le lieu de travail
- Gouvernement de l'Alberta : formation en milieu de travail
- Utiliser les micro-affirmations pour améliorer les relations au travail - alis
- Gouvernement du Canada - Créer des lieux travail inclusifs
- Formation du CCDI (Centre canadien pour la diversité et l'inclusion)
- Formation sur la diversité et l'inclusion par Great Place to Work

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail – Diversité et inclusion sur le lieu de travail

- HRPA - Meilleures pratiques pour un lieu de travail inclusif
- Diversity Works - Guide pour des lieux de travail inclusifs
- L'Indice canadien de la culture du milieu de travail - stratégies d'inclusion
- Deloitte - L'impératf d'inclusion

Edmonton Local
IMMIGRATION
PARTNERSHIP

Continuez à tisser des liens et à donner en retour, cela vous ouvrira des portes que vous n'auriez jamais imaginées.