Edmonton Local IMMIGRATION PARTNERSHIP

GUIDE DE RESSOURCES D'EMPLOI

Part 4 of 4

RESSOURCES EMPLOYEURS

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
Kendall Zielke
Judy Sillito
Linda Guenther
Harnoor Dhaliwal
Julie Nurmi
Hildy Perez-Robie
Joanne 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
Mohammed
Bedri K.
Alejandra Forero-Caceres
Fathia Adam
Ailyn Peria
Rebecca Rajakone
Sascha Thompson
Thamsanqa Bhebhe
Sneha Vargas
Sibonile Mathe
Oge Illure
Esuvat Molle
Segen Berhane
Sahana Parameswara
Shilpa Raut
Mini Obiaga
Nicole Wong
Nana Ayisha
Alexandre
Miranda
Michael Farr
Marie-Belle Sawma
Mark Chaney













MFRS
Multicultural Family
Resource Society





















Edmonton Chamber
of Voluntary Organizations





RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Derrière chaque grand milieu de travail se trouve un leader qui a osé demander : **Comment pouvons-nous faire mieux — pour tous ?**

Partie 4 sur 4 : L'Espace employeur est un espace conçu pour les employeurs d'Edmonton — grands et petits — qui sont prêts à renforcer leurs pratiques d'embauche, élargir leur portée et bâtir des lieux de travail inclusifs reflétant la **diversité** de notre ville.

Dans le marché du travail actuel, la concurrence pour les talents qualifiés est féroce. Pourtant, à travers Edmonton, il existe un bassin riche et sous-exploité de nouveaux arrivants, de professionnels racisés et de personnes ayant une expérience internationale, désireux de contribuer. Cette section du guide aide les employeurs à voir et à accéder à ces talents plus efficacement.

Que vous créiez votre première offre d'emploi, que vous amélioriez votre processus d'intégration ou que vous preniez des mesures concrètes pour éliminer les biais de votre recrutement — cette partie du guide propose des outils, des stratégies et des exemples qui fonctionnent. Elle est pratique, honnête et inspirée par des échanges avec des entreprises locales, des prestataires de services d'emploi et des leaders communautaires pour qui **l'inclusion n'est pas un mot à la mode — c'est une nécessité économique.**

COMMENT UTILISER CETTE PARTIE DU GUIDE

Cette section est conçue pour vous aider à réfléchir, agir et renforcer la capacité de votre organisation à attirer et retenir des talents diversifiés.

Repenser la description de poste

Nous commençons par remettre en question les offres d'emploi traditionnelles, qui limitent souvent involontairement le nombre de candidats. Vous y trouverez :

- Des conseils pour rédiger des descriptions de poste inclusives et accessibles
- Des exemples de langage exempt de biais
- Des suggestions sur ce qu'il faut inclure (ou exclure) pour encourager une plus grande diversité de candidatures

Pratiques d'embauche inclusives

Cette partie propose une analyse étape par étape du processus de recrutement — du sourcing aux entretiens — sous l'angle de l'équité. Les sujets abordés incluent :

- Où publier vos offres pour toucher les communautés sous-représentées
- Comment rendre les entretiens plus inclusifs et adaptés aux différences culturelles
- Évaluer les qualifications en valorisant les parcours internationaux et les expériences variées

Témoignages d'employeurs et partenariats communautaires

Dans cette section, nous mettons en lumière des employeurs locaux exemplaires et partageons des ressources pour collaborer, telles que :

- Le Conseil régional de l'emploi des immigrants d'Edmonton (Edmonton Region Immigrant Employment Council, ERIEC)
- Les prestataires locaux proposant des formations et un accompagnement en matière de diversité, équité et inclusion (DEI)
- Les avantages fiscaux et subventions disponibles pour le développement de la main-d'œuvre



Table des **Matières**

01 Introduction **01**

02 Comment améliorer ma description d'emploi ? **02**

03 Meilleures pratiques mondiales pour des offres d'emploi inclusives **03**

- 01 Australie: Descriptions d'emploi présentées par vidéo pour afin de souligner la culture du lieu de travail **04**
- 02 Allemagne: Descriptions d'emploi interactives **04**
- 03 Amérique du Nord: Déclarations et langage inclusif **05**
- 04 Scandinavie: L'accent mis sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les aménagements nécessaires **05**
- 05 Royaume-Uni: L'accent est mis sur la formation et le mentorat **06**
- 06 Nouvelle-Zélande:Un langage simple pour plus de clarté **06**
- 07 Singapour: affichages interactifs et engageants **07**

04 Points importants à retenir **07**

05 À quoi ressemble une évolution réussie des descriptions d'emploi ? **08**

06 Faire le lien entre les employeurs et les demandeurs d'emploi **08**

Introduction

Recruter les bons talents ne se limite pas aux diplômes reçus et aux références des anciens employeurs, mais aux compétences, aux aptitudes et au potentiel du candidat. Cet état d'esprit reflète une évolution croissante dans le recrutement, où les aptitudes pratiques et les compétences réelles sont privilégiées par rapport aux diplômes traditionnels.

Pourtant, de nombreuses pratiques de recrutement restent ancrées dans des modèles dépassés, excluant involontairement des demandeurs d'emploi diversifiés et hautement qualifiés. Les employeurs négligent souvent des candidats exceptionnels simplement en raison de barrières linguistiques, passant ainsi à côté de talents inexploités dotés d'une expertise mondiale.

Cette section vise à aider les employeurs à repenser leurs stratégies de recrutement et de maintien en poste en adoptant des pratiques d'embauche inclusives qui attirent et soutiennent les nouveaux arrivants qualifiés. De la rédaction de descriptions de poste claires et exemptes de préjugés à l'élaboration

de stratégies d'intégration qui favorisent l'appartenance, ce guide fournira aux employeurs des outils pratiques pour recruter, conserver et soutenir une main-d'œuvre qui reflète véritablement la diversité de l'Alberta.



“Comment améliorer ma description d’emploi ?”

Pour répondre à cette question, les employeurs doivent comprendre ce qui rend une description de poste plus efficace, plus accessible et plus inclusive. L'accent doit être mis sur la clarté, l'inclusivité et l'alignement sur les résultats de l'entreprise, tout en attirant les bons candidats.

Par exemple, une annonce de description de poste devrait comporter les éléments suivants :

01

Un langage clair, concis et inclusif. Évitez le jargon, les mots à la mode ou les termes trop complexes. Utilisez un langage non sexiste et évitez les mots qui sont biaisés ou excluants (par exemple, "agressif" ou "dominant" peut exclure les femmes ou les candidats non binaires).

Par exemple, au lieu de dire "doit avoir d'excellentes compétences en communication", précisez ce que la communication implique, par exemple « doit être capable de collaborer efficacement avec des équipes diverses».

02

Indiquez les fourchettes de salaires et les avantages sociaux. La transparence est essentielle pour instaurer un climat de confiance avec les candidats. Indiquez les fourchettes de salaires, les primes et les bonus uniques pour montrer la valeur du travail dans votre entreprise. Des études montrent que les offres d'emploi qui font preuve de transparence salariale suscitent un taux de réponse supérieur de 30 %.

03

Adapter les exigences du poste à la fonction. Par exemple, faites la différence entre les qualifications indispensables et celles qui sont agréables à obtenir. Évitez les listes de qualifications qui risquent de dissuader les personnes talentueuses de postuler.

(Par exemple, les nouveaux arrivants ou les femmes ne postulent souvent que s'ils satisfont à 100 % des exigences).

04

Mettre en évidence la culture du lieu de travail et l'engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Par exemple, les employeurs doivent inclure des déclarations qui promeuvent activement la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI), telles que « Nous sommes un employeur qui offre l'opportunité à tous et qui s'engage à créer un lieu de travail inclusif. Nous encourageons les candidatures des peuples autochtones, des personnes issues des communautés visibles et des personnes handicapées ».

05

La structure et la conception doivent mettre l'emphase sur les qualifications et les responsabilités clés et envisager des descriptions de poste de type infographique ou incorporer des éléments visuels et une image de marque pour se démarquer. Par exemple, incluez des sections telles que « Une journée dans la vie » ou « Ce que vous aimerez dans le fait de travailler ici » pour susciter l'intérêt des candidats.

06

Utiliser des formats accessibles en veillant à ce que les affichages soient compatibles avec les technologies assistées (lecteurs d'écran, texte alternatif pour les images, etc.) et à ce que les niveaux de lisibilité soient de l'ordre de la 7e à la 9e année afin d'être accessibles à tous les niveaux d'éducation.



Meilleures pratiques mondiales pour des offres d'emploi inclusives

Cette section présente des pratiques innovantes du monde entier qui montrent comment les employeurs redéfinissent les descriptions d'emploi pour les rendre plus inclusives, plus engageantes et plus accessibles.

Ces exemples sont une source d'inspiration, d'idées concrètes et de conclusions applicables :

...Meilleures pratiques mondiales

Australie

Descriptions d'emploi présentées par vidéo pour afin de souligner la culture du lieu de travail



Les entreprises australiennes ont de plus en plus recours à des descriptions de poste présentées par vidéo pour donner une vision dynamique du poste et de la culture du lieu de travail. Ces vidéos mettent souvent en scène des membres de l'équipe qui partagent leur expérience et montrent à quoi ressemble une journée de travail, de sorte que les candidats peuvent se visualiser dans le poste et se sentir plus proches de la mission de l'organisation, ce qui favorise l'engagement et réduit l'incertitude.

La Commonwealth Bank of Australia inclut de courtes vidéos dans les offres d'emploi où les employés parlent de leur progression de carrière et de la manière dont l'entreprise soutient la diversité.

ALLEMAGNE

Descriptions d'emploi interactives



Certaines entreprises allemandes utilisent des offres d'emploi interactives qui permettent aux candidats de saisir leurs compétences et de voir en temps réel si elles correspondent au poste. Ces annonces apportent clarté et transparence, en particulier pour les demandeurs d'emploi dont le parcours professionnel n'est pas traditionnel. Elles réduisent le facteur d'intimidation pour les candidats, en particulier pour les nouveaux arrivants ou les personnes qui changent de carrière, et augmentent le nombre de candidatures pertinentes.

Siemens propose un portail de candidature interactif où les demandeurs d'emploi peuvent entrer leurs compétences et leurs qualifications. Le système les met en relation de manière dynamique avec les postes qui leur conviennent, tout en indiquant les formations complémentaires éventuellement nécessaires.

...Meilleures pratiques mondiales

AMÉRIQUE DU NORD

Déclarations et langage inclusif



Les entreprises nord-américaines accordent la priorité aux déclarations relatives à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et à l'appartenance (DEIB) dans leurs descriptions de poste, mettant ainsi en évidence leur engagement en faveur de pratiques d'embauche diversifiées. Le langage inclusif est également au cœur des préoccupations, Salesforce ayant intégré des formulations inclusives telles que « Nous apprécions la diversité des points de vue et favorisons une culture dans laquelle chaque employé peut s'épanouir ». En affirmant explicitement leur engagement en faveur de l'inclusion, ces entreprises créent un environnement accueillant et équitable pour les groupes sous-représentés.

Microsoft inclut la déclaration DEIB suivante dans ses offres d'emploi : « Microsoft est un employeur qui souscrit au principe de l'égalité des opportunités. Tous les candidats qualifiés seront pris en considération pour un emploi sans tenir compte de l'âge, de l'ascendance, de la couleur, du congé pour soins familiaux ou médicaux, de l'identité ou de l'expression de genre, de l'information génétique, de l'état civil, de la condition médicale, de l'origine nationale, du handicap physique ou mental, de l'affiliation politique, du statut d'ancien combattant protégé, de la race, de la religion, du sexe, de l'orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique protégée par les lois, règlements et ordonnances applicables ».

SCANDINAVIE

L'accent mis sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les aménagements nécessaires



Dans les pays scandinaves comme la Suède, la Norvège et le Danemark, les descriptions de poste mettent en avant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les horaires flexibles et les aménagements qui pourraient s'avérer souhaitables, témoignant ainsi d'un réel souci du bien-être des employés. Cette approche transparente attire des talents d'horizons divers, y compris des parents, des soignants et des personnes handicapées.

Spotify (dont le siège est en Suède) propose des options de travail flexibles et encourage les candidats à demander des aménagements au cours du processus d'embauche. Les offres d'emploi se lisent comme suit : « Nous comprenons qu'il y a des aléas de la vie : Nous comprenons que la vie exige souvent des changements, et nous voulons que vous vous épanouissiez au travail et à la maison. Des options de travail flexibles et des ressources pour le bien-être mental sont à la disposition de tous les membres de l'équipe ».

...Meilleures pratiques mondiales

ROYAUME-UNI

L'accent est mis sur la formation et le mentorat



Les employeurs britanniques mettent l'accent sur la formation, le mentorat et l'évolution de carrière dans leurs descriptions de poste, ce qui rend les postes attrayants pour les candidats à la recherche d'opportunités de croissance à long terme. En mettant l'accent sur les possibilités de développement, ces offres d'emploi attirent des candidats ambitieux, y compris ceux qui ont des parcours professionnels non traditionnels ou des lacunes dans leur CV.

Les offres d'emploi de la BBC comportent souvent cette phrase : « Nous nous engageons à développer nos employés et nous offrons des formations approfondies, des programmes de mentorat et des parcours de carrière pour vous aider à atteindre votre plein potentiel ».

NOUVELLE-ZÉLANDE

Un langage simple pour plus de clarté



En Nouvelle-Zélande, les employeurs mettent l'accent sur le langage clair dans les descriptions de postes, en veillant à ce que les offres d'emploi soient simples, faciles à comprendre et accessibles aux personnes dont la langue maternelle n'est pas l'anglais. Cette approche permet d'éliminer les obstacles auxquels se heurtent les nouveaux arrivants, les candidats à l'ESL (English as a Second Language) et les demandeurs d'emploi ayant des niveaux d'éducation différents.

Air New Zealand utilise des descriptions de poste claires et concises, avec des titres tels que « Pourquoi vous aimerez travailler ici » et « Ce que vous ferez ». Le jargon est évité et les responsabilités sont décomposées en points simples.

...Meilleures pratiques mondiales

SINGAPOUR

affichages interactifs et engageants



À Singapour, les employeurs expérimentent avec des processus de candidature ludiques et des descriptions de poste interactives afin d'attirer des candidats plus jeunes et plus à l'aise avec la technologie. Cette approche innovante encourage la participation active et aide les candidats à choisir eux-mêmes les postes qui correspondent le mieux à leurs compétences.

DBS Bank intègre des tests et des micro-évaluations directement dans les offres d'emploi pour donner aux candidats un aperçu du poste et évaluer leurs compétences d'une manière amusante et attrayante.

POINTS IMPORTANTS À RETENIR

Ces pratiques mondiales montrent comment des descriptions de poste inclusives, transparentes et innovantes peuvent transformer les résultats de l'embauche. En tirant parti de ces stratégies:

- **Les employeurs** peuvent attirer des bassins de talents diversifiés et améliorer l'efficacité du recrutement.
- **Les demandeurs** d'emploi peuvent gagner en clarté et en confiance pour postuler à des postes correspondant à leurs compétences et à leurs aspirations.

Le marché canadien, en particulier l'Alberta, peut tirer profit de l'adoption de ces approches, en veillant à ce que les offres d'emploi répondent aux besoins d'une main-d'œuvre en évolution tout en restant compétitives sur le marché mondial de l'emploi.

À quoi ressemble une évolution réussie des descriptions d'emploi ?

POUR LES EMPLOYEURS

Les employeurs qui adoptent de meilleures pratiques en matière de descriptions d'emploi pourront :



01

Attirer les bons talents

en communiquant clairement sur le rôle et les attentes, vous réduirez les candidatures non pertinentes et vous vous concentrerez sur les candidats qualifiés.



02

Améliorez votre image de marque

en publiant des offres d'emploi transparentes et exhaustives qui rendront votre entreprise plus attrayante pour les meilleurs talents.



03

Augmentez l'inclusivité en rédigeant des

descriptions de poste bien conçues et inclusives qui élargissent votre bassin de candidats aux groupes sous-représentés comme les nouveaux arrivants, les personnes handicapées et les communautés autochtones.



04

Améliorer les taux de rétention

en représentant fidèlement le rôle et la culture de l'entreprise, les nouveaux employés auront des attentes réalistes, ce qui réduira le taux de roulement du personnel.



05

Établir les normes

en étant innovateur dans son secteur. De cette façon, votre organisation sera perçue comme un leader en matière de pratiques d'embauche équitables.

Faire le lien entre les employeurs et les demandeurs d'emploi

À l'aube de cette transformation, votre initiative peut servir de pont entre les employeurs et les demandeurs d'emploi. Voici comment vous pouvez rapprocher les deux perspectives:

Pour les employeurs : Proposer des ateliers et des ressources pour former les responsables du recrutement à la rédaction de descriptions de postes accessibles, inclusives et attrayantes.

Pour les demandeurs d'emploi : Proposez des formations ou des outils pour les aider à naviguer et à décoder les offres d'emploi, afin de leur permettre de prendre des décisions éclairées.

Pour l'environnement de l'emploi : Créer un guide interactif ou une liste de contrôle comprenant des exemples de langage inclusif ou exclusif, des études de cas d'offres d'emploi réussies et des conseils pour interpréter les descriptions vagues ou imprécises.

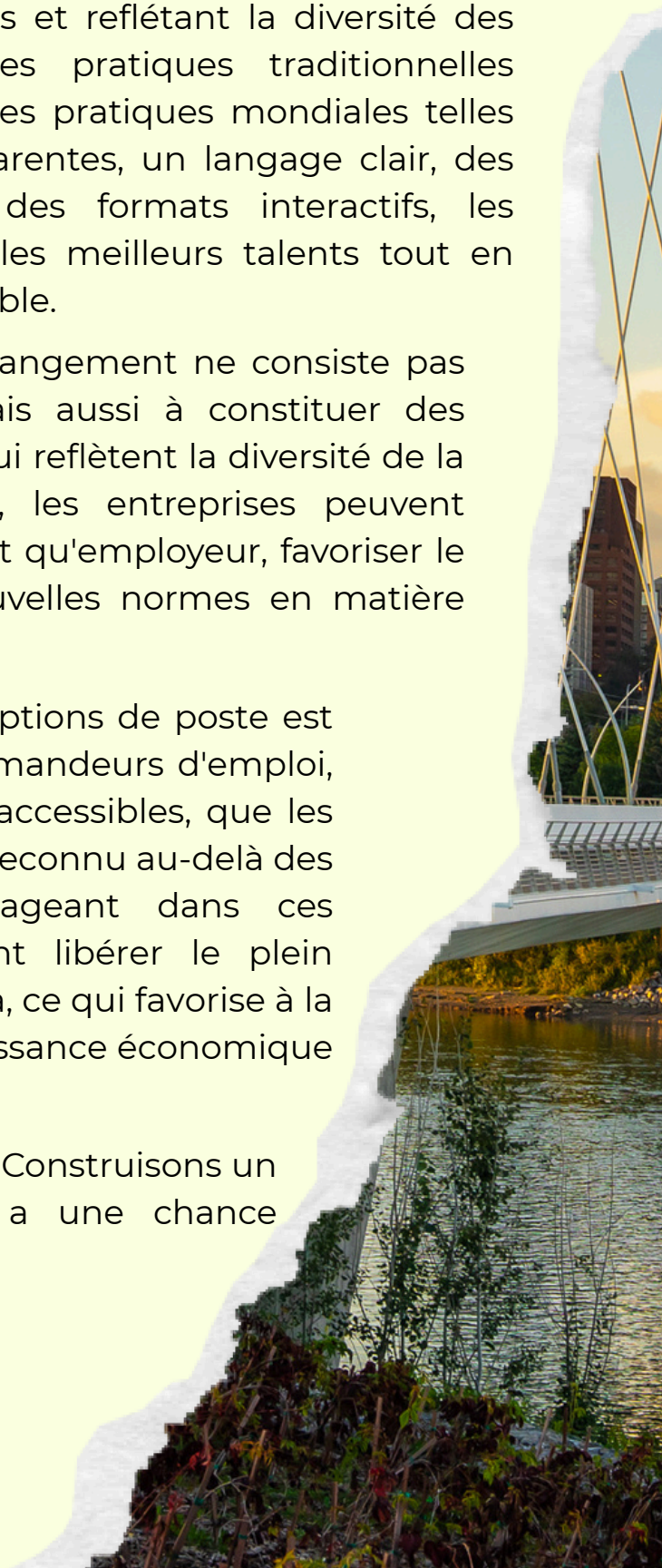
Conclusion

En conclusion, l'avenir du recrutement réside dans la création de descriptions de postes claires, inclusives et reflétant la diversité des talents disponibles. En dépassant les pratiques traditionnelles d'exclusion et en adoptant les meilleures pratiques mondiales telles que des fourchettes de salaires transparentes, un langage clair, des engagements en matière d'IED et des formats interactifs, les employeurs peuvent attirer et retenir les meilleurs talents tout en favorisant une main-d'œuvre plus équitable.

Pour les employeurs de l'Alberta, ce changement ne consiste pas seulement à pourvoir des postes, mais aussi à constituer des équipes plus fortes et plus innovantes qui reflètent la diversité de la province. En adoptant ces stratégies, les entreprises peuvent améliorer leur image de marque en tant qu'employeur, favoriser le maintien de l'effectif et établir de nouvelles normes en matière d'embauche inclusive.

En fin de compte, l'évolution des descriptions de poste est un pont entre les employeurs et les demandeurs d'emploi, qui garantit que les opportunités sont accessibles, que les attentes sont claires et que le talent est reconnu au-delà des mesures conventionnelles. En s'engageant dans ces changements, les employeurs peuvent libérer le plein potentiel de la main-d'œuvre de l'Alberta, ce qui favorise à la fois la réussite de l'entreprise et une croissance économique plus large.

Il est temps de repenser le recrutement. Construisons un paysage de l'embauche où chacun a une chance équitable de s'épanouir !



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.