Edmonton Local IMMIGRATION PARTNERSHIP

GUIDE DE RESSOURCES D'EMPLOI

Part 1 of 4

PROFESSIONS ET PARCOURS DE CARRIÈRE

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

Trouver un travail intéressant dans une nouvelle ville - ou même faire la transition vers un nouveau cheminement de carrière - peut sembler difficile. Que vous soyez nouveau à Edmonton, que vous retourniez sur le marché du travail ou que vous cherchiez à adapter vos compétences à une profession différente, cette section du Guide des ressources en matière d'emploi est là pour vous accompagner. Pas devant vous, pas derrière vous, mais à vos côtés.

Partie 1 : Professions et navigation de carrière est votre **boussole**. Elle est conçue pour vous aider à comprendre où vos compétences, votre formation et votre expérience professionnelle s'inscrivent dans le marché du travail de l'Alberta. Cette section présente le système de la Classification nationale des professions (CNP) et d'autres outils importants qui vous aideront **à explorer**, **à valider** ou à faire **la transition** vers diverses professions.

Plus qu'une liste d'emplois, il s'agit d'une carte des possibilités. Vous y trouverez des **voies d'accès** à des secteurs tels que les soins de santé, la construction et les métiers, les technologies de l'information, l'éducation, les services aux entreprises et bien d'autres encore. Nous incluons également des informations sur des **carrières alternatives** qui peuvent ne pas nécessiter une recertification complète, ainsi que des conseils sur la manière de tirer parti de l'expérience que vous possédez déjà.

Cette section est fondée sur la conviction que **chacun apporte une valeur ajoutée.** Votre histoire compte. Vos compétences comptent. Vous avez votre place dans cette économie et ce guide est là pour vous aider à y parvenir.

COMMENT UTILISER CETTE PARTIE DU GUIDE

Cette section est divisée en parties digestes pour vous aider à trouver ce dont vous avez besoin rapidement et en toute confiance.

Comprendre le système des CNO

Nous commençons par une introduction à la Classification nationale des professions (CNP), un système utilisé dans tout le Canada pour décrire chaque type d'emploi ainsi que les compétences, la formation et les responsabilités qu'il requiert. Nous expliquons ce qu'est la CNP, comment trouver votre propre code CNP et pourquoi elle est importante pour les demandes d'emploi, la reconnaissance des titres de compétences et même les programmes d'immigration.

Explorer les secteurs d'emploi communs

- Ce guide met en évidence les secteurs clés où la demande est forte sur le marché du travail local. Chaque vue d'ensemble de l'industrie comprend :
    - Rôles typiques dans ce domaine
    - Certifications ou licences requises (le cas échéant)
    - Carrières alternatives pour les professionnels formés à l'étranger
    - Liens vers des programmes de formation et des prestataires de services

Compétences transférables et occupations comparables

De nombreuses personnes possèdent des compétences qui peuvent être utilisées dans plus d'une profession. Dans cette section, vous découvrirez comment votre expérience actuelle peut vous ouvrir des portes dans des domaines connexes. Par exemple, une personne ayant une formation dans le domaine de l'éducation peut également prétendre à des postes dans le domaine de l'engagement communautaire, de la formation ou de l'élaboration de programmes d'études.



Table des **Matières**

01 Secteur de la santé **001**

01 Infirmières diplômées **002**
02 Infirmières psychiatriques **005**
03 Aide-soignants et aides de service aux patients **008**
04 Infirmières/infirmiers auxiliaires **011**
05 Professions paramédicales **014**
06 Ergothérapeutes **018**
07 Physiothérapeutes **021**
08 Pharmaciens et assistants en pharmacie **024**
09 Gestionnaires de soins de santé **027**

02 Secteur de la vente et des services **030**

01 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien **031**
02 Cuisiniers **033**
03 Superviseurs des services alimentaires **035**
04 Vendeurs et étalagistes **037**
05 Adjoints administratifs **039**
06 Représentants du service à la clientèle **041**

03 Secteur du commerce et des transports 043

01 Comprendre les restrictions commerciales en Alberta 044
02 Transport Truck Drivers 045
03 Conducteurs de camions de transport 047
04 Conducteurs d'équipement lourd 049
05 Techniciens et mécaniciens d'entretien automobile 051
06 Plombiers 053
07 Électriciens 055
08 Charpentiers 057

04 Secteur de l'éducation 059

01 Éducateurs et assistants de la petite enfance 060
02 Instructeurs de l'enseignement collégial et professionnel 063
03 Enseignants du primaire et du secondaire 065
04 Professeurs d'université et conférenciers 067
05 Aides-enseignants 070

05 Secteur des technologies et des systèmes d'information 073

01 Spécialistes des systèmes d'entreprise 074
02 Développeurs web et programmeurs 077
03 Ingénieurs et concepteurs de logiciels 080
04 Techniciens de l'assistance aux utilisateurs 085
05 Professionnel des systèmes d'information 088



06 Secteur de l'industrie manufacturière et des services publics 091

01 Manutentionnaires 092
02 Ouvriers de production 095
03 Opérateurs de machines 098

07 Secteur des services administratifs et commerciaux 101

01 Assistants administratifs 102
02 Comptables 105
03 Responsables des ressources humaines 108

08 Secteur des ressources naturelles et du pétrole et du gaz 111

01 Géoscientifiques et océanographes 112
02 Ingénieurs mécaniciens 114
03 Opérateurs d'équipements lourds 119

09 Services sociaux, communautaires et gouvernementaux 123

01 Travailleurs sociaux 124
02 Travailleurs des services communautaires 126
03 Services policiers 129





Secteur de la santé

INFIRMIÈRES DIPLÔMÉES

CRNA College of Registered Nurses of Alberta

Instance règlementaire: Collège des infirmières et infirmiers autorisés de l'Alberta (CRNA)

WWW.NURSES.AB.CA

COMPOSEZ: 780-451-0043
SANS FRAIS: 1-800-252-9392
TÉLÉCOPIEUR: 780-452-3276

CARNA@NURSES.AB.CA

11120 - 178 RUE, EDMONTON, ALBERTA T5S 1P2
CANADA

FACEBOOK: ALBERTARNS SUR FACEBOOK

Type d'enregistrement/autorisation: Autorisation d'exercice pour les infirmières et infirmiers autorisés. Si vous avez été formé à l'extérieur du Canada, le processus d'enregistrement des infirmières formées à l'étranger est nécessaire.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Vérification des diplômes** : Pour les infirmières formées à l'étranger, la vérification des diplômes se fait par l'intermédiaire de la **CGFNS** (Commission on Graduates of Foreign Nursing Schools). Soumettre les documents requis, y compris la preuve de la formation et de l'expérience en soins infirmiers.
2. **Examen NCLEX-RN** : Pour les infirmières formées à l'étranger, il peut être nécessaire de passer et de réussir l'examen **NCLEX-RN**
3. Soumettre la demande d'enregistrement et d'autorisation d'exercer au CRNA.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Vous pouvez satisfaire à cette exigence si vous avez complété l'une de ces étapes avant de déposer votre candidature :

1. *Avoir obtenu un baccalauréat en sciences infirmières dans le cadre d'un programme agréé dans les cinq années précédant la date de dépôt de la candidature.*
    - Être enregistré dans une juridiction équivalente soit en Colombie-Britannique, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Québec, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador, Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut.
    - Un rapport du Service national d'évaluation des soins infirmiers (NNAS) qui confirme que la formation est comparable ou assez comparable.
    - Un rapport d'évaluation des diplômes attestant d'une formation post-secondaire équivalente.
2. *Les infirmières/infirmiers autorisés peuvent suivre des cours supplémentaires afin de se spécialiser dans d'autres domaines des soins de santé.*



Examens obligatoires

- L' examen national de licence **NCLEX-RN**



Durée

- 4 ans pour une **licence en soins infirmiers.**
- La procédure d'examen et d'enregistrement peut prendre de 2 à 6 mois pour les infirmières/infirmiers formés à l'étranger.



Titres et accréditations

- Les infirmières et infirmiers autorisés (IA) doivent être accrédité par **NCLEX-RN** et posséder un permis d'exercice en règle afin de fournir des services en Alberta.

Compétences transférables

1. Soins et évaluation des patients,
2. Prise de décision clinique,
3. Communication et collaboration,
4. Leadership et supervision,
5. Pensée critique et résolution de problèmes,
6. Éducation et conseil en matière de santé,
7. Documentation et archivage,
8. Gestion du temps et organisation,
9. Sensibilité culturelle et empathie
10. Travail d'équipe et collaboration multidisciplinaire





Professions Comparables

1. Infirmière/infirmier praticien
2. Infirmière/infirmier clinicien spécialisé
3. Infirmière/infirmier de santé publique
4. Administrateur de soins de santé
5. Chercheur médical
6. Éducatrice/éducateur en promotion de santé
7. Éducatrice/éducateur en promotion de santé en milieu de travail
8. Éducatrice/éducateur en soins infirmiers
9. Chargé de cas (Croix Bleue /Commission des accidents au travail (WCB)/Assurances
10. Analyste en politiques de santé

INFIRMIÈRES PSYCHIATRIQUES

CRNA College of Registered Nurses of Alberta
Registration for NPs and RNs

Instance règlementaire: Collège des infirmières et infirmiers autorisés de l'Alberta (CRNA).

WWW.NURSES.AB.CA

COMPOSEZ: 780-451-0043
SANS FRAIS: 1-800-252-9392
TÉLÉCOPIEUR: 780-452-3276

CARNA@NURSES.AB.CA

11120 - 178 RUE, EDMONTON, ALBERTA T5S 1P2 CANADA

FACEBOOK: ALBERTARNS SUR FACEBOOK

Type d'enregistrement et autorisation: Infirmières/infirmiers psychiatriques autorisés (RPN ou PN).

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

Pour pouvoir exercer en tant qu'infirmière/infirmier psychiatrique autorisé (IPA) en Alberta, vous devez satisfaire aux exigences d'enregistrement afin d'obtenir un permis d'exercice ou une licence du College of Registered Psychiatric Nurses of Alberta (CRPNA)

1. Cliquez ici pour connaître la procédure de candidature pour les différentes voies potentielles : https://www.crpna.ab.ca/CRPNAMember/Applicant/Applicant.aspx
2. Exigences en matière d'autorisation d'exercer pour les personnes formées à l'étranger **Infirmières/infirmiers psychiatriques :**Veiller à ce que vos compétences en anglais répondent aux normes fixées par : http://www.nnas.ca/
3. **(NNAS)**
   a. Postuler au NNAS et soumettre les documents requis
   b. Remplir le formulaire d'examen NNAS
   c. Si aucune autre mise à niveau ou évaluation n'est nécessaire, vous pourrez vous présenter à l'examen d'infirmier psychiatrique autorisé du Canada (IPA) du CRPNA.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Un **diplôme** ou une **licence** en soins infirmiers psychiatriques délivré par un programme agréé est requis. Ces programmes couvrent des domaines fondamentaux tels que l'évaluation de la santé mentale, les interventions thérapeutiques, la pharmacologie et la compétence culturelle . La formation minimale requise pour les infirmiers psychiatriques est un diplôme en soins infirmiers psychiatriques. Les infirmiers psychiatriques doivent s'engager dans un apprentissage continu.



Examens obligatoires

1. Un programme d'études approuvé, ou équivalent, au cours d'une période déterminée précédant la demande.
2. Un examen approuvé.



Titres et accréditations

La réussite de **l'examen des infirmières et infirmiers psychiatriques autorisés du Canada (IEIPC)** est obligatoire pour l'obtention de la licence. L'adhésion au College of Registered Psychiatric Nurses of Alberta (CRPNA) est requise, et la formation professionnelle continue est essentielle pour maintenir l'autorisation d'exercer.



Durée

Le temps nécessaire pour devenir infirmière/infirmier psychiatrique agréé dépend du parcours de formation :

- **Programmes de diplôme :** Généralement, 2 à 3 ans
- **Programmes d'études :** Un Baccalauréat en soins infirmiers psychiatriques (BPN) dure généralement 4 ans.
- **Certification supplémentaire :** La préparation et la réussite au RPNCE nécessitent généralement quelques mois après la fin du programme d'études.

Les fonctions de pratique avancée ou les spécialisations peuvent nécessiter des années supplémentaires d'études supérieures et de formation clinique.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES POUR LES INFIRMIÈRES/INFIRMIERS PSYCHIATRIQUES

Compétences Transférables

1. Compétences en matière de communication
2. Pensée critique
3. Compétences interpersonnelles
4. Résilience émotionnelle
5. Collaboration en équipe
6. Compétences organisationnelles
7. Compétences culturelles

Occupations Comparables

1. Infirmières/infirmiers en santé communautaire
2. Conseillers en santé mentale
3. Infirmières/infirmiers auxiliaires autorisés
4. Travailleurs sociaux
5. Conseillers en toxicomanie
6. Infirmières/infirmiers spécialisés dans santé au travail
7. Gestionnaires de cas en santé
8. Éducatrices/éducateurs cliniques en santé mentale



AIDE-SOIGNANTS ET AIDES DE SERVICE AUX PATIENTS

Instance règlementaire: Répertoire des aides-soignants de l'Alberta (Alberta Health Care Aide Directory)

WWW.ALBERTAHCADIRECTORY.COM

780-670-5050

INFO@ALBERTAHCADIRECTORY.COM

13163 146 STREET NW, EDMONTON AB, T5L 4S8

LINKEDIN: ALBERTA HEALTH CARE AIDE DIRECTORY SUR LINKEDIN

Type d'enregistrement et autorisation: Le certificat d'aide-soignant est obligatoire. Les candidats formés à l'étranger doivent se rendre sur le site pour effectuer une évaluation des équivalences substantielles (SEA) afin de valider leurs qualifications.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Évaluation des titres de compétences** : Les aide-soignants formés à l'étranger doivent demander la vérification de leurs titres de compétences par l'intermédiaire du Répertoire des aide-soignants de l'Alberta.
2. Effectuer une **évaluation d'équivalence substantielle** pour déterminer si l'enseignement reçu à l'étranger répond aux normes de l'Alberta.
3. Si une formation complémentaire est nécessaire, vous devrez compléter un programme d'aide-soignant reconnu dans un établissement de l'Alberta.
4. S'inscrire au **répertoire des aides-soignants de l'Alberta (Alberta Health Care Aide Directory)** pour obtenir la certification et l'éligibilité à l'emploi.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Avoir complété **un programme d'aide en soins de santé (HCA)** approuvé par l'Alberta. L'éducation obtenue à l'étranger doit être évaluée en termes d'équivalence substantielle.



Examens obligatoires

L'examen provincial pour les aide-soignants du gouvernement de l'Alberta est une évaluation normalisée qui permet de déterminer si les étudiants en soins de santé (aide-soignants) ont réussi à acquérir les compétences du programme d'aide-soignants nécessaires pour l'intégration à la pratique, telles qu'elles sont décrites dans le profil de compétences des aide-soignants de l'Alberta (2018). Les étudiants doivent réussir tous les cours, les stages et l'examen provincial des aide-soignants afin d'obtenir leur diplôme.



Titres et accréditations

Certificat du programme d'études provincial des aide-soignants.



Durée

L'évaluation des équivalences substantielles est un processus d'évaluation en ligne dont le délai est estimé à 12 semaines après réception du programme d'études et de tous les documents pertinents. Pour plus d'informations, veuillez consulter les évaluation des équivalences substantielles.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

Compétences Transférables

1. Soins et aide aux patients
2. Communication et compétences interpersonnelles
3. Compassion et empathie
4. Travail d'équipe, capacités d'observation et présentation de rapports

Occupations Comparables

1. Infirmière/infirmier auxiliaire autorisé
2. Infirmière/infirmier de soutien
3. Prestataire de soins à domicile
4. Secrétaires médicales
5. Assistant en réadaptation
6. Agent en aide communautaire
7. Coordonnateurs d'activités
8. Travailleur de soutien en santé mentale
9. Éducateur en service de garde
10. Aide en diététique
11. Assistant en pharmacie



INFIRMIÈRES/INFIRMIERS AUXILIAIRES

COLLEGE OF LICENSED PRACTICAL NURSES OF ALBERTA

Instance règlementaire: Collège des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés de l'Alberta (CLPNA)

WWW.CLPNA.COM

NUMÉRO DE TÉLÉPHONE : 780-484-8886
NUMÉRO DE TÉLÉPHONE SANS-FRAIS (EN ALBERTA) : 1-800-661-5877
NUMÉRO DE TÉLÉCOPIEUR: 780-484-9069

INFO@CLPNA.COM

ST. ALBERT TRAIL PLACE, 13163 - 146 STREET, EDMONTON, ALBERTA CANADA T5L 4S8

FACEBOOK: CLPNA SUR FACEBOOK
X: CLPNA SUR X
YOUTUBE: CLPNA SUR YOUTUBE
LINKEDIN: CLPNA SUR LINKEDIN

Type d'enregistrement et autorisation: Les infirmières/infirmiers auxiliaires formés à l'étranger doivent satisfaire aux exigences de l'Alberta, y compris à une évaluation des compétences.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. Soumettez **vos diplômes** et documents à CLPNA.
2. Si vous avez reçu une formation internationale, vous devez vous soumettre à une **évaluation des compétences** et à des tests d'aptitude linguistique.
3. Réussir **l'examen d'immatriculation des infirmières et infirmiers auxiliaires du Canada (EIIAC)**
4. Recevoir le **permis de pratique LPN** après l'inscription

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

En **Alberta**, les infirmières auxiliaires autorisées doivent être diplômées d'un programme de formation en soins infirmiers auxiliaires approuvé, ou suivre une autre formation jugée équivalente par le registraire du College of Licensed Practical Nurses of Alberta (CLPNA)
La législation exige que les infirmières auxiliaires autorisées qui se spécialisent suivent un programme approuvé ou obtiennent une certification avancée. Le CLPNA doit les autoriser à exercer cette fonction. Les spécialités peuvent comprendre les soins infirmiers préparatoires/la salle d'opération, l'orthopédie avancée, la dialyse, l'immunisation ou les soins avancés des pieds.



Examens obligatoires

- **L'examen d'immatriculation des infirmières et infirmiers auxiliaires canadiens (ERICP).**
- Détails du CPNRE



Durée

- Il faut généralement **deux ans** pour achever le programme de diplôme LPN. La procédure d'examen et d'inscription prend de 2 à 4 mois.



Titres et accréditations

- **Permis de pratique LPN** (délivré par le CLPNA).

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES DES INFIRMIÈRE/INFIRMIERS AUXILLIAIRES

Compétences Transférables

1. Soins aux patients et compétences cliniques

a. Administration de médicaments
b. Surveillance des signes vitaux

Les programmes durent généralement deux ans dans les établissements accrédités de l'Alberta. **Spécialisations :** Les programmes de certification supplémentaires pour les rôles spécialisés peuvent varier de quelques mois à un an selon la spécialité CRPNA, Alis tels que le soin des plaies et les pansements, et l'aide aux activités de la vie quotidienne.

2. Documentation médicale et établissement de fiches

a. Enregistrement des données des patients
b. Utilisation des dossiers médicaux électroniques
c. Rédaction de rapports et de mises à jour

3. Communication avec le patient et sa famille

a. Expliquer les procédures médicales et les traitements
b. Apporter un soutien émotionnel
c. Éducation à la santé (par exemple, gestion des médicaments)

4. Collaboration au sein de l'équipe

a. Travailler avec des médecins, des infirmières, des physiothérapeutes, etc.
b. Coordonner les plans d'intervention
c. Déléguer des tâches au personnel de soutien

Occupations Comparables

1. Adjointe médicale
2. Entraîneur personnel et coach bien-être
3. Gestionnaire de bureau médical
4. Coordonnateur des soins
5. Recruteur dans le domaine de la santé
6. Représentante/représentant de patients
7. Gestionnaire de cas
8. Health Information Technician
9. Patient Safety Officer
10. Clinical Research Coordinator
8. Technicien en information de santé
9. Agent de sécurité des patients
10. Coordination de recherche clinique
11. Infirmier éducateur (programmes de passage de l'infirmière auxiliaire à l'infirmière diplômée)
12. Supervision des aides à domicile
13. Agent en ventes de fournitures médicales
14. Spécialiste en contrôle des infections
15. Représentant de ventes pharmaceutiques
16. Infirmière/infirmier en santé au travail

PROFESSIONS PARAMÉDICALES

Instance règlementaire: Collège des professions paramédicales de l'Alberta

WWW.ABPARAMEDICS.COM

780-449-3114

INFO@ABPARAMEDICS.COM

201 - 1003 ELLWOOD ROAD SW, EDMONTON AB, T6X 0B3

FACEBOOK: ABPARAMEDICS SUR FACEBOOK
X: PARAMEDICAB SUR X
INSTAGRAM: @ABPARAMEDICS
LINKEDIN: ABPARAMEDICS SUR LINKEDIN

Type d'enregistrement et autorisation: Répondant médical d'urgence, Travailleur paramédical en soins primaires, Travailleur paramédical en soins avancés

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

En ce qui concerne l'enregistrement en Alberta, tous les professionnels paramédicaux doivent être enregistrés auprès du Alberta College of Paramedics, conformément à la Health Professions Act (HPA). La HPA est la loi qui régit toutes les professions de santé réglementées, au nombre de 30, dont les infirmières/infirmiers, les dentistes, les médecins, les techniciens de laboratoire et bien d'autres encore.

Les documents suivants sont nécessaires pour la procédure de demande/d'enregistrement :

1. Compléter un programme paramédical pour obtenir le titre souhaité (EMR, PCP, ACP).
2. Soumettre une demande d'inscription à l'Alberta College of Paramedics.
3. Si vous avez reçu une formation internationale, demandez l'évaluation de vos compétences auprès de l'Alberta College of Paramedics. Vous devrez fournir une preuve de votre formation, de votre expérience et de vos résultats d'examen.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

4. Passer les tests de compétence linguistique (le cas échéant).
5. Examen de la COPR : Si nécessaire, passer l'examen d'accès à la profession de l'Organisation canadienne des organismes règlementaires paramédicaux (OCRP).

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

- Être âgé d'au **moins 18 ans.**
- Relevés de notes du diplôme d'études secondaires de 12e année, du GED ou de l'équivalent, ou de l'enseignement postsecondaire. Depuis le 1er janvier 2019, ce diplôme doit comprendre : anglais 30, mathématiques 10 et biologie 30 ou l'équivalent.
- RCP - daté de moins d'un an au premier jour du programme. Les cours acceptés sont les suivants : BLS Provider, RCP Niveau C ou Soins de santé (Health Care). .
- Certificat de secourisme standard - daté de moins de trois ans au premier jour du programme.
- Permis de conduire - Classe 5 (permis probatoire accepté)

Examens obligatoires

Pour travailler en tant qu'auxiliaire paramédical en Alberta, les candidats doivent réussir l'examen d'accès à la profession de l'Organisation canadienne des organismes règlementaire paramédicaux (COPR). Cet examen s'applique aux intervenants médicaux d'urgence (EMR), aux auxilliaires paramédicaux de soins primaires (PCP) et aux auxilliaires paramédicaux de soins avancés (ACP).
La date limite d'inscription est généralement fixée à quatre semaines avant l'examen et les frais varient entre 550 $ (EMR) et 650 $ (PCP & ACP), hors taxes. La documentation, y compris les relevés de notes et la preuve de l'achèvement du programme de formation, doit être soumise au moins 14 jours avant la date de l'examen.
Les examens des organismes règlementaire des professions paramédicales du Canada peuvent être consultés ici : https://copr.ca/

Titres et accréditations

La certification EMR, PCP ou ACP peut être obtenue auprès de l'Alberta College of Paramedics après avoir passé les examens requis et satisfait aux normes de formation.
La certification est reconnue au niveau national par le Sceau rouge (Red Seal) pour les fonctions de PCP et d'ACP.
Le lien suivant permet d'obtenir plus d'informations : Alberta College of Paramedics

Durée

Lien vers les programmes de NAIT : https://www.nait.ca/paramedic-programs

Programme	Durée	Points forts
Répondant médical d'urgence (RMA)	Certificat d'un an	En développant vos compétences acquises en MFR et/ou EMR, vous suivrez une formation plus complète en soins préhospitaliers, incluant les sciences de la vie essentielles, les compétences en maintien des fonctions vitales, la gestion des traumatismes, la pharmacologie, les troubles pédiatriques et l'assistance à l'accouchement.
		Expérience pratique et formation par simulation : en plus des cours magistraux et de la formation en laboratoire, vous bénéficierez d'une formation immersive et pratique au Centre de simulation médicale avancée pour vous préparer aux urgences médicales réelles.
		Apprentissage intégré au travail (AIT) : également connu sous le nom d'apprentissage expérientiel, d'expérience professionnelle ou de stage. Vous effectuerez un stage dans un service d'ambulance et passerez une semaine dans un service d'urgence d'un hôpital de soins aigus pour mettre votre formation en pratique.
Auxiliaire paramédical de soins primaires (PCP)	Diplôme en deux ans	En développant votre expérience en tant que paramédical, vous apprendrez et pratiquerez des soins d'urgence avancés, incluant le maintien avancé des fonctions vitales, la gestion des traumatismes, l'accouchement et les soins néonatals, les soins aux patients pédiatriques, les soins aux populations spécialisées, et bien plus encore.
		Expérience pratique et formation par simulation : après avoir mis l'accent sur les cours magistraux, les laboratoires et les simulations cliniques durant la première année du programme, votre deuxième année sera axée sur la simulation clinique dans des cours avancés afin de renforcer vos compétences médicales pratiques.
		Apprentissage intégré au travail (AIT) : en plus des cours, des laboratoires et des simulations cliniques, vous effectuerez environ 1 200 heures de stage dans un service d'ambulance d'assistance respiratoire avancée (ALS), un hôpital de soins intensifs obstétriques et néonatals, ainsi que divers environnements cliniques hospitaliers sous la supervision d'infirmières, de médecins et d'inhalothérapeutes.
Auxiliaire paramédical de soins avancés (ACP)	Diplôme en deux ans	En développant votre expérience en tant que paramédical, vous apprendrez et pratiquerez des soins d'urgence avancés, incluant le maintien avancé des fonctions vitales, la gestion des traumatismes, l'accouchement et les soins néonatals, les soins aux patients pédiatriques, les soins aux populations spécialisées, et bien plus encore.
		Expérience pratique et formation par simulation : après avoir mis l'accent sur les cours magistraux, les laboratoires et les simulations cliniques durant la première année du programme, votre deuxième année sera axée sur la simulation clinique dans des cours avancés afin de renforcer vos compétences médicales pratiques.
		Apprentissage intégré au travail (AIT) : en plus des cours, des laboratoires et des simulations cliniques, vous effectuerez environ 1 200 heures de stage dans un service d'ambulance d'assistance respiratoire avancée (ALS), un hôpital de soins intensifs obstétriques et néonatals, ainsi que divers environnements cliniques hospitaliers sous la supervision d'infirmières, de médecins et d'inhalothérapeutes.

CNP **32102**

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES PROFESSIONS PARAMÉDICALES

Compétences Transférables

1. Soins et évaluation des patients
2. Intervention d'urgence et gestion de crise
3. Documentation médicale
4. Collaboration en équipe
5. Procédures cliniques et opération de l'équipement
6. Défense des intérêts des patients et communication
7. Pensée critique et résolution de problèmes
8. Gestion du temps et sens de l'organisation
9. Résilience physique et mentale

Occupations Comparables

1.Technicien médical d'urgence (EMT)
2. Administration des soins de santé
3. Instruction des auxilliaires paramédicaux
4. Pompier
5. Entraineur et coach en santé
6. Coordination du transport des patients
7. Technicien en équipement médical
8. Enseignant en santé publique
9. Spécialiste d'interventions en cas de catastrophe
10. Instructeur en secourisme et réanimation cardio-pulmonaire
11. Coordination en recherche clinique
12. Agent de santé et de la sécurité
13. Gestionnaire des services paramédicaux
14. Infirmière de promotion en santé au travail
15. Agent des demandes de remboursement de frais médicaux
16. Représentant des ventes pharmaceutiques

ERGOTHÉRAPEUTES

Instance règlementaire: Collège des ergothérapeutes de l'Alberta (ACOT)

WWW.ACOT.CA

COMPOSEZ : 780-436-8381
NUMÉRO SANS FRAIS EN ALBERTA : 1-800-561-5429
TÉLÉCOPIEUR: 780-434-0658

INFO@ACOT.CA

312, 8925 – 51E AVENUE, EDMONTON, ALBERTA
CANADA T6E 5J3

FACEBOOK: ACOTALBERTA SUR FACEBOOK
INSTAGRAM: @ACOTALBERTA
LINKEDIN: ACOTALBERTA SUR LINKEDIN

Type d'enregistrement et autorisation: Permis de pratique émis par le Collège des ergothérapeutes de l'Alberta (ACOT).
Les candidats formés à l'étranger doivent obtenir leur diplôme auprès de l'Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie (ACOTRO).

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. Accréditation: Demander à l'Association canadienne des organismes de réglementation en ergothérapie (ACOTRO) d'évaluer les titres de compétences par le biais de son système d'évaluation des équivalences substantielles (SEAS).
2. Compétences linguistiques: Si nécessaire, fournir la preuve de la maîtrise de l'anglais (par exemple, IELTS).
3. Évaluation des compétences : Effectuer une évaluation si l'organisme d'accréditation exige la validation de compétences spécifiques.
4. Examen : Réussir l'examen national de certification en ergothérapie (NOTCE)
5. Demander une autorisation d'exercer à lACOT après avoir satisfait à toutes les exigences.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Les ergothérapeutes doivent suivre une formation professionnelle agréée qui débouche sur un master en ergothérapie.
L'Association canadienne des ergothérapeutes (https://www.caot.ca/) n'accorde l'agrément qu'aux programmes d'ergothérapie.



Examens obligatoires

Examen national de certification en ergothérapie (NOTCE) - Il s'agit d'un examen de certification approuvé qui évalue l'application écrite des connaissances académiques et du comportement professionnel des personnes souhaitant exercer la profession d'ergothérapeute au Canada. Il est obligatoire de réussir cet examen avant de pouvoir s'inscrire.
De plus amples informations sur le NOTCE sont disponibles sur le site web suivant : https://www.notce-enae.ca/



Titres et accréditations

Certifié en tant qu'**ergothérapeute** en Alberta avec un **permis de pratique** délivré par l'ACOT.



Durée

1. Processus d'accréditation : 6 à 12 mois pour les candidats formés à l'étranger (en fonction de l'évaluation SEAS et de la préparation NOTCE).
2. Durée du programme de master : 2 ans (pour l'enseignement canadien).

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES ERGOTHÉRAPEUTES

Compétences Transférables

1. Évaluation des patients
2. Développement de plans de traitement
3. Éducation et soutien des patients
4. Techniques et interventions thérapeutiques
5. Collaboration avec les équipes de soins de santé
6. Adaptation et modification des activités
7. Documentation clinique et mise à jour des dossiers
8. Soutien cognitif et émotionnel
9. Défense des droits des patients
10. Gestion du temps et compétences organisationnelles

Occupations Comparables

1. Physiothérapeute
2. Orthophoniste
3. Spécialiste en réadaptation
4. Gestionnaire de cas
5. Administratrice/administrateur de soins de santé
6. Coach en santé
7. Coordonnateur en recherche clinique
8. Spécialiste des technologies d'aide
9. Superviseur des soins de santé à domicile
10. Représentant(e) des ventes de matériel médical
11. Coordonnatrice/coordonnateur des services aux personnes handicapées
12. Consultant(e) en ergonomie
13. Infirmière/infirmier occupationnel
14. Spécialiste en soutien scolaire
15. Spécialiste en loisirs thérapeutiques
16. Spécialiste en santé comportemental



PHYSIOTHÉRAPEUTES

COLLEGE OF PHYSIOTHERAPISTS OF ALBERTA

Instance règlementaire: Collège des physiothérapeutes de l'Alberta (CPTA)

WWW.CPTA.AB.CA

LOCAL (1) 780 438 0338
NUMÉRO SANS FRAIS (1) 800 291 2782

INFO@CPTA.AB.CA

300, 10357 109 RUE N.O., EDMONTON AB, T5J 1N3

FACEBOOK: CPTALBERTA SUR FACEBOOK
X: @CPTALBERTA
YOUTUBE: CPTALBERTA SUR YOUTUBE
LINKEDIN: CPTALBERTA SUR LINKEDIN

Type d'enregistrement et autorisation: 1. Un permis d'exercice en physiothérapie émis par le Collège des physiothérapeutes de l'Alberta est obligatoire.
2. Les physiothérapeutes formés à l'étranger doivent passer par l'Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie (ACRP) pour l'évaluation de leurs compétences.

L'enregistrement est obligatoire. Pour exercer en tant que physiothérapeute en Alberta et utiliser les titres de physiothérapeute ou de thérapeute physique, ou l'abréviation PT, une personne doit être enregistrée auprès du Collège des physiothérapeutes de l'Alberta.

1. Évaluation des diplômes: Demander à l'ACPR d'évaluer les titres de compétences afin de déterminer si l'enseignement reçu à l'étranger répond aux normes canadiennes.
2. Composante écrite: Réussir la composante écrite de l'examen de compétence en physiothérapie (ECP).
3. Composante clinique: Compléter la composante clinique de l'ECP, qui évalue les compétences pratiques.
4. Demander un permis d'exercice auprès du Collège des physiothérapeutes de l'Alberta après avoir passé les examens requis.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

- Être titulaire d'un master en physiothérapie délivré par un programme accrédité.
- L'équivalence des diplômes internationaux doit être évaluée par le CAPR.



Examens obligatoires

Examen de compétence en physiothérapie (ECP) (comprenant des épreuves écrites et cliniques).
Pour plus de détails, cliquez sur le lien suivant : https://alliancept.org/fr/

Titres et accréditations

*Être certifié en tant que **physiothérapeute (PT)** en Alberta avec un **permis de pratique** délivré par le Collège des physiothérapeutes de l'Alberta.*

Durée

- ***Processus d'accréditation**: 6 à 12 mois pour les physiothérapeutes formés à l'étranger.*
- ***Achèvement de l'ECP**: Les composantes écrites et cliniques prennent de 6 à 12 mois supplémentaires.*
- ***Durée du programme de master**: 2 ans (pour l'enseignement canadien).*

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES DES PHYSIOTHÉRAPEUTES

Compétences Transférables

1. Évaluation du patient
2. Techniques de réadaptation
3. Prescription et adaptation de l'exercice
4. Gestion de la douleur
5. Compétences en thérapie manuelle
6. Éducation et motivation des patients
7. Documentation clinique et tenue des dossiers
8. Collaboration d'équipe dans des environnements multidisciplinaires
9. Gestion du temps et sens de l'organisation
10. Pensée critique et résolution de problèmes

Occupations Comparables

1. Ergothérapeute
2. Thérapeute sportif
3. Chiropraticien
4. Coach en santé
5. Physiologiste de l'exercice
6. Conseiller en réadaptation
7. Coordinateur de la recherche clinique
8. Représentant médical des ventes
9. Administrateur des soins de santé
10. Consultant en ergonomie

PHARMACIENS ET ASSISTANTS EN PHARMACIE

Instance règlementaire: Collège de pharmacie de l'Alberta (ACP)

WWW:ABPHARMACY.CA

780-990-0321

ACPINFO@ABPHARMACY.CA

1100-8215 112 RUE N.O., EDMONTON AB, T6G 2C8

FACEBOOK: ALBERTAPHARMACY SUR FACEBOOK
INSTAGRAM: @ALBERTAPHARMACY
LINKEDIN: ALBERTAPHARMACY SUR LINKEDIN

Type d'enregistrement et autorisation: Un permis d'exercice délivré par l'ACP est nécessaire pour travailler en tant que pharmacien en Alberta.
Les pharmaciens formés à l'étranger doivent passer une procédure d'équivalence par l'intermédiaire du Bureau des examinateurs en pharmacie du Canada (BEPC).

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Évaluation des diplômes** : Soumettre les diplômes au **BEPC** pour fins d'évaluation.
2. **Examen d'évaluation** : Passer l'**examen d'évaluation du BEPC** pour déterminer l'équivalence.
3. **Examen de qualification** : Réussir les deux parties de **l'examen de qualification du BEPC**, comprenant des évaluations écrites et pratiques.
4. **Stage** : Effectuer un stage supervisé conformément aux exigences de l'ACP.
5. Demander un **permis d'exercice** au Collège de pharmacie de l'Alberta (ACP).

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

- **Être titulaire d'une licence ou d'un doctorat en pharmacie (PharmD)** délivré par un programme accrédité.
- Les diplômes internationaux doivent être évalués par le BEPC en vue de leur équivalence.



Examens obligatoires

- **Examen d'évaluation du BEPC** (pour les pharmaciens formés à l'étranger).
- **Examen de qualification du BEPC** (partie I : MCQ et partie II : OSCE).
- https://pebc.ca/fr/



Durée

- Procédure d'accréditation et d'examen pour les pharmaciens formés à l'étranger : 1 à 2 ans.
- Stage : 6 mois (peut varier selon l'expérience du candidat).



Titres et accréditations

- Certifié par le BEPC et autorisé par l'ACP à travailler en tant que **pharmacien** en Alberta.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES DES PHARMACIENS ET ASSISTANTS EN PHARMACIE

Compétences Transférables

1. Expertise en matière de médicaments
2. Conseils aux patients
3. Activités en pharmacie
4. Pensée critique
5. Travail d'équipe

Occupations Comparables

1. Gestionnaire de pharmacie
2. Pharmacien clinicien
3. Représentant des ventes pharmaceutiques
4. Liaison en sciences médicales

GESTIONNAIRES DE SOINS DE SANTÉ

CANADIAN COLLEGE OF HEALTH LEADERS
COLLÈGE CANADIEN DES LEADERS EN SANTÉ

Instance règlementaire: Alberta Supports Centre // Collège canadien des responsables de la santé (CCRS)

WWW.CCHL-CCLS.CA

613-235-7218
SANS FRAIS: 1-877-227-3838

INFO@CCHL-CCLS.CA

150 ISABELLA, SUITE 1102
OTTAWA, ONTARIO K1S 1V7

X: @GOVCANHEALTH
LINKEDIN: HEALTH CANADA SUR LINKEDIN

Type d'enregistrement et autorisation: Aucune licence spécifique n'est requise, mais une expérience dans le domaine des soins de santé et de la gestion est généralement nécessaire. Certains employeurs peuvent préférer des certifications telles que le titre de Certified Health Executive (CHE) du Collège canadien des responsables de la santé (CCRS).

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Formation et expérience** : Assurez-vous que vous répondez aux exigences minimales, y compris une formation dans le domaine de la santé et une expérience en matière de gestion.
2. **Certification (facultatif)** : Obtenez des certifications telles que le CHE pour renforcer votre candidature.
3. Postuler directement auprès d'employeurs tels que les services de santé de l'Alberta ou des organismes de santé privés.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

- Les personnes intéressées doivent généralement être titulaires d'une **licence ou d'un master** en administration des soins de santé, en santé publique, en soins infirmiers ou en gestion d'entreprise.
- Les diplômes internationaux doivent être évalués par des organismes tels que **World Education Services (WES).**



Examens obligatoires

- Aucun examen formel n'est requis, mais les certifications professionnelles telles que le CHE peuvent comprendre des évaluations.



Durée

- Licence: 4 ans
- Maîtrise : 2 ans (facultatif mais préférable pour les postes de gestion)
- Les programmes de certification comme le CHE durent de 6 à 12 mois.



Titres et accréditations

- Vérification du casier judiciaire requise.
- Le titre de **Certified Health Executive/Leader certifié en santé (CHE/LCS)** est recommandé mais pas obligatoire.
- https://cchl-ccls.ca/fr/

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES DES GESTIONNAIRES DE SOINS DE SANTÉ

Compétences Transférables

1. Leadership
2. Connaissance en politiques de santé
3. Budgétisation
4. Communication
5. Prise de décision
6. Gestion d'équipe

Occupations Comparables

1. Gestionnaire d'hôpital
2. Direction de clinique
3. Gestionnaire en santé publique
4. Gestionnaire de programme de santé
5. Gestionnaire d'assurance de la qualité



Secteur de la vente et des services

SERVEURS AU COMPTOIR, AIDES DE CUISINE ET PERSONNEL DE SOUTIEN

Canadian Food Safety Group

Instance règlementaire: Classification nationale des professions

WWW.CANADIANFOODSAFETY.COM

(587) 329 9180

INFO@CANADIANFOODSAFETY.COM

#80, 5251-48 AVENUE S.E.
CALGARY, AB T2B 3S2

FACEBOOK: CANADIAN FOOD SAFETY GROUP SUR FACEBOOK

X: @CANADIAN_FOOD

LINKEDIN: CANADIAN FOOD SUR LINKEDIN

Type d'enregistrement et autorisation: Certification en matière de sécurité alimentaire – Alberta Health Services

- Certification de la sécurité alimentaire

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

Il n'existe pas d'organisme de réglementation officiel, mais Alberta Health Services peut exiger une certification en matière de sécurité alimentaire.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Il n'existe pas d'organisme de réglementation officiel , mais Alberta Health Services peut exiger une certification en matière de sécurité alimentaire.

Examens obligatoires

Aucun examen formel n'est requis, mais la certification en matière de sécurité alimentaire pourrait comprendre un examen.

Titres et accréditations

- *Certification avancée en matière de sécurité alimentaire (manipulateurs)*
- *Certification en Analyse des risques et maîtrise des points critiques (Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP))*
- *Sécurité alimentaire pour les livreurs de repas*
- *Certification en sensibilisation aux allergènes de la sécurité alimentaire canadienne*

Durée

La formation dure généralement de quelques jours à quelques semaines, selon le cours.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES SERVEURS AU COMPTOIR, AIDES DE CUISINE ET PERSONNEL DE SOUTIEN

Compétences Transférables

1. Service à la clientèle
2. Manipulation des aliments
3. Systèmes sanitaires
4. Travail d'équipe

Occupations Comparables

1. Cuisiniers
2. Superviseurs des services alimentaires
3. Assistant en restauration

CUISINIERS

Instance règlementaire: Système d'apprentissage et de formation industriel (Apprenticeship and Industry Training (AIT)) et le Gouvernement de l'Alberta (pour ceux qui souhaitent obtenir la certification Sceau rouge en tant que cuisinier).

WWW.RED-SEAL.CA

NUMÉRO SANS FRAIS: 1-800-248-4823

INFO@RED-SEAL.CA

APPRENTISSAGE ET FORMATION INDUSTRIELLE
19ÈME ÉTAGE, COMMERCE PLACE
10155 - 102 ST N.O.
EDMONTON, ALBERTA T5J 4L5

Type d'enregistrement et autorisation: Certification Sceau rouge est recommandée car elle est reconnue à l'échelle du Canada.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. Suivre un programme d'apprentissage pour obtenir la certification Sceau rouge.
2. Postulez par l'intermédiaire du Système d'apprentissage et de formation industriel de l'Alberta (AIT).
3. Réussir l'examen du Sceau rouge.

CNP **63200**

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

- Diplôme de fin d'études secondaires ou équivalent, plus un programme d'apprentissage ou d'études supérieures en cuisine.
- Formation des cuisiniers



Examens obligatoires

- Examen du Sceau rouge pour les cuisiniers certifiés.
- Sceau rouge



Durée

- En général, deux ans de formation en apprentissage, avec un temps supplémentaire pour la préparation de l'examen.



Titres et accréditations

- Certification Sceau rouge pour les cuisiniers.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

FOR COOKS

Compétences Transférables

1. Préparation des aliments
2. Gestion de la cuisine
3. Sécurité alimentaire
4. Service à la clientèle

Occupations Comparables

1. Chef de cuisine
2. Spécialiste de la restauration
3. Propriétaire de restaurant
4. Chef cuisinier

SUPERVISEURS DES SERVICES ALIMENTAIRES

Instance règlementaire: Il n'existe pas d'organisme de réglementation spécifique, mais certains employeurs peuvent exiger une certification en matière de sécurité alimentaire par l'intermédiaire de Alberta Health Services.

WWW.ALBERTAHEALTHSERVICES.CA

(866) 606-3496

INFO@ALBERTAHEALTHSERVICES.CA

PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL
ALBERTA HEALTH SERVICES
SEVENTH STREET PLAZA
14E ÉTAGE, TOUR NORD
10030 - 107 RUE N.O.
EDMONTON, ALBERTA T5J 3E4

FACEBOOK: ALBERTA HEALTH SERVICES - FOOD SAFETY

Type d'enregistrement et autorisation: Aucun permis officiel n'est requis pour les superviseurs de services alimentaires en Alberta, mais une certification en matière de sécurité alimentaire est souvent exigée.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. Obtenir **la certification en matière de sécurité alimentaire** auprès des services de Alberta Health Services.
2. Acquérir une expérience de supervision dans le domaine de la restauration (par exemple, restaurants, cafétérias).

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

- Formation en cours d'emploi avec expérience de la supervision, plus éventuellement des cours post-secondaires en sécurité alimentaire ou en gestion de l'hôtellerie et de la restauration.
- Cours de supervision.



Examens obligatoires

- Aucun examen formel n'est requis, sauf si une formation à la sécurité alimentaire est nécessaire.



Durée

- La formation à la sécurité alimentaire dure généralement de quelques jours à quelques semaines.



Titres et accréditations

- Alberta Health Services - santé publique environnementale

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES SUPERVISEURS DES SERVICES ALIMENTAIRES

Compétences Transférables

1. Leadership
2. Gestion d'équipe
3. Service clientèle
4. Sécurité alimentaire

Occupations Comparables

1. Gestionnaire des services alimentaires
2. Superviseur de la restauration
3. Gestionnaire de restaurant

VENDEURS ET ÉTALAGISTES

Instance règlementaire: Il n'existe pas d'organisme de réglementation spécifique pour les fonctions de vente au détail en Alberta.

WWW.RETAILCOUNCIL.ORG

416-922-6678

INFO@RETAILCOUNCIL.ORG

CONSEIL CANADIEN DU COMMERCE DE DÉTAIL - ALBERTA
10180 101 ST N.O., EDMONTON AB T5J 1V3

TWITTER: @RETAILCOUNCIL
FACEBOOK: RETAIL COUNCIL OF CANADA

Type d'enregistrement et autorisation: Aucun permis officiel n'est exigé pour les postes dans le secteur de vente au détail en Alberta.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. Formation en cours d'emploi ou certification dans le domaine du service à la clientèle ou de la gestion du commerce de détail.
2. Des programmes de formation spécifiques au commerce de détail peuvent être proposés par des employeurs ou des associations sectorielles.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

La formation en cours d'emploi est courante, mais certains employeurs peuvent préférer une expérience ou des certifications dans le domaine du service à la clientèle ou de la gestion du commerce de détail.

Examens obligatoires

Aucun examen formel n'est requis pour les postes de débutants.

Titres et accréditations

Une certification dans le domaine du service à la clientèle peut s'avérer utile, mais n'est pas nécessaire.

Durée

La formation se déroule généralement sur le lieu de travail.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DEA VENDEURS ET ÉTALAGISTES

Compétences Transférables	Occupations Comparables
1. Service clientèle	1. Superviseur du commerce de détail
2. Compétences en matière de vente	2. Gestion des magasins
3. Gestion des stocks	3. Étalagiste
4. Communication	4. Gestionnaire des ventes

ADJOINTS ADMINISTRATIFS

Instance règlementaire: Il n'existe pas d'organisme de réglementation spécifique pour les adjoints administratifs.

WWW.IAAP-HQ.ORG

816.891.6600

GENINFO@IAAP-HQ.ORG

SANS OBJET.

TWITTER: @IAAP_HQ
LINKEDIN: INTERNATIONAL ASSOCIATION OF ADMINISTRATIVE PROFESSIONALS

Type d'enregistrement et autorisation: Adjoint professionnel certifié (Certified Administrative Professional (CAP)) est une certification volontaire qui n'est pas obligatoire pour occuper un poste d'adjoint administratif.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

Les nouveaux arrivants possédant des qualifications internationales devront peut-être demander une évaluation de leurs compétences ou suivre des cours supplémentaires en bureautique, en fonction des exigences de l'employeur.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Diplôme de fin d'études secondaires, souvent complété par des cours spécialisés en gestion de bureau, en informatique ou en administration des affaires
Formation des assistants administratifs

Examens obligatoires

Aucun examen officiel n'est requis, mais des certifications telles que le CAP (Certified Administrative Professional) peuvent améliorer l'employabilité.

Titres et accréditations

Des certifications telles que celle de professionnel administratif agréé peuvent être obtenues auprès d'organisations professionnelles telles que l'Association internationale des professionnels administratifs (IAAP), mais elles ne sont pas obligatoires pour l'exercice de la profession.

Durée

En général, un certificat ou un diplôme peut être obtenu en une période s'étalant de 6 mois à 2 ans.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS



Compétences Transférables

1. Organisation
2. Communication
3. Gestion du temps
4. Résolution de problèmes

Occupations Comparables

1. Adjoint à la direction
2. Gestionnaire de bureau
3. Représentant des services à la clientèle

REPRÉSENTANTS DU SERVICE À LA CLIENTÈLE

Instance règlementaire: Il n'existe pas d'organisme de réglementation spécifique pour les fonctions de service à la clientèle.

Des bons points de départ sont les guichets de la Banque nationale d'emplois (Canada) et Alis Alberta – Représentant du service à la clientèle :
HTTPS://WWW.JOBBANK.GC.CA/MARKETREPORT/JOBS/15201/CA
HTTPS://ALIS.ALBERTA.CA/OCCINFO/ALBERTA-JOB-POSTINGS/

(866) 927 3925
ALBERTA SUPPORTS 1-877-644-9992

CELA DÉPEND DE L'EMPLOYEUR - LES INFORMATIONS DE CONTACT SONT FOURNIES DANS LES OFFRES D'EMPLOI.

VARIE SELON L'EMPLOYEUR ; LES POSTES DE SERVICE À LA CLIENTÈLE SONT LARGEMENT DISPONIBLES DANS TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ À EDMONTON.

TWITTER: @JOBBANKCANADA
FACEBOOK: JOB BANK CANADA

Type d'enregistrement et autorisation: Aucune licence officielle n'est requise pour les représentants du service clientèle.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Formation/éducation** : Suivre une formation ou acquérir de l'expérience dans le domaine du service à la clientèle, de la communication ou de la gestion d'entreprise. De nombreux employeurs proposent des formations en cours d'emploi.
2. Postulez directement auprès des employeurs dans des secteurs tels que le commerce de détail, les centres d'appel, l'hôtellerie ou la finance.
3. Certaines fonctions (par exemple, dans la banque ou l'assurance) peuvent nécessiter une formation ou une certification supplémentaire spécifique au secteur.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Diplôme de fin d'études secondaires ou équivalent. Certains employeurs peuvent préférer des candidats ayant suivi une formation post-secondaire en gestion d'entreprise, en communication ou dans un domaine connexe.
Les programmes de formation tels que ceux proposés par le NorQuest College peuvent améliorer l'employabilité.

Examens obligatoires

Aucun examen formel n'est requis pour les fonctions générales de service à la clientèle.

Titres et accréditations

La plupart des employeurs proposent une formation personnalisée aux candidats embauchés, mais si vous souhaitez obtenir le titre de Professionnel certifié du service à la clientèle (PCSC) de CSPN, qui offre un ensemble complet d'outils, de techniques et de compétences efficaces en matière de service à la clientèle, n'hésitez pas à visiter le site suivant : https://mycspn.com/

Durée

Les programmes de formation ou les certifications durent généralement de quelques semaines à quelques mois. La durée de la formation en cours d'emploi varie selon l'employeur.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES REPRÉSENTANTS DU SERVICE À LA CLIENTÈLE

Compétences Transférables

1. Communication
2. Résolution de problèmes
3. Résolution des conflits
4. Écoute active
5. Multitâche

Occupations Comparables

1. Agent de centre d'appel
2. Personnel de ventes
3. Adjoint administratif
4. Gestionnaire du commerce de détail
5. Administrateur de comptes



Secteur du commerce et des transports

COMPRENDRE LES RESTRICTIONS COMMERCIALES EN ALBERTA

En Alberta, certains métiers ont des **activités restreintes**, ce qui signifie que des tâches spécifiques au sein du métier ne peuvent être effectuées que par des personnes répondant à **des critères réglementés**. Ces métiers exigent que les travailleurs soient des **apprentis enregistrés** ou des **personnes de métier qualifiées** pour effectuer ces tâches en toute légalité.

Les métiers sont classés en deux catégories principales :

1. **Métiers à certification obligatoires** – Les travailleurs doivent être titulaires d'un certificat de compagnon (Journeyperson Certificate) ou d'un certificat de qualification professionnelle reconnu pour être considérés comme qualifiés.
2. **Métiers à certification facultative** – Les personnes qui n'ont pas de certification officielle peuvent néanmoins exercer des activités restreintes si leur employeur les considère comme qualifiées sur la base de leurs compétences et de leur expérience.

Pour ceux qui envisagent une carrière dans les métiers, il est essentiel de vérifier si le métier qui vous intéresse comporte des activités restreintes et quelles sont les qualifications requises. Certains métiers désignés ne font l'objet d'aucune restriction, ce qui signifie que n'importe qui peut y travailler, quelle que soit son expérience ou sa certification.

Pour en savoir plus sur les restrictions et les qualifications spécifiques au commerce, consultez le site web de l'Alberta Trade Secrets à l'adresse tradesecrets.alberta.ca.



CONDUCTEURS DE CAMIONS DE TRANSPORT

Instance règlementaire: Transport Alberta

HTTPS://WWW.ALBERTA.CA/EXCHANGE-NON-ALBERTA-LICENCES

(780) 427 7013

DRIVER.SERVICES@GOV.AB.CA

3ÈME ÉTAGE, TWIN ATRIA BUILDING, 4999 98 AVENUE N.O., EDMONTON AB, T6B 2X3

TWITTER: @AB_TRANSPORTATION

Type d'enregistrement et autorisation: Permis de conduire commercial de classe 1 (CDL)

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Passer un examen écrit et un test routier** pour obtenir un permis de conduire commercial de classe 1.
2. Passer un **examen médical** pour s'assurer de son aptitude physique à la conduite commerciale.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

L'Alberta dispose d'un système de permis de conduire classifié qui fixe les exigences en matière de permis. Il s'agit notamment de normes médicales, telles que le dépistage de drogues, pour la conduite de certains types de camions et de trains routiers (combination vehicles). Les entreprises de camionnage ne peuvent embaucher que des conducteurs qui remplissent les conditions requises par ce système.

Les mentions relatives aux freins à air comprimé sont requises pour les permis de classe 1, 2 et 3. Les candidats à un permis de classe 1 doivent:

- Être âgé d'au moins 18 ans
- Avoir un permis de conduire valide de l'Alberta (pas de permis de conduire progressif)
- Satisfaire aux exigences médicales
- Compléter la formation obligatoire au niveau d'entrée (MELT)
- Réussir les tests de connaissances
- Réussir le test de conduite

Examens obligatoires	***Titres et accréditations***	***Durée***
Examen écrit et routier pour le CDL de classe 1.	Permis de conduire commercial de classe 1 (CDL)	*Formation : 3 à 6 mois selon l'école.*

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES CONDUCTEURS DE CAMIONS DE TRANSPORT

Compétences Transférables

1. Conduite
2. Planification des itinéraires
3. Manutention de marchandises

Occupations Comparables

1. Coordinateur logistique
2. Manutentionnaire
3. Chauffeur-livreur

AIDES ET OUVRIERS DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION

Apprenticeship and Industry Training
tradesecrets.alberta.ca

Instance règlementaire: Apprentissage et formation industrielle Alberta (AIT)

WWW.TRADESECRETS.ALBERTA.CA

EDMONTON: 780-427-8517
NUMÉRO SANS FRAIS: 1-800-248-4823

TRADESECRETS@GOV.AB.CA

11763 106 ST CAT 430, EDMONTON, AB T5G 2R1

TWITTER: @TRADESECRETSAB
FACEBOOK: ALBERTA APPRENTICESHIP

Type d'enregistrement et autorisation: Aucune licence officielle n'est requise
Les employeurs peuvent exiger une certification en matière de formation à la sécurité (par exemple, le système de formation à la sécurité dans la construction (CSTS)) et d'utilisation d'équipements spécifiques.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Formation en matière de sécurité:** S'inscrire à des cours de sécurité tels que le Système de formation à la sécurité en construction (CSTS) ou le (SIMDUT) par l'intermédiaire de fournisseurs accrédités (par exemple, l'Association de sécurité de la construction de l'Alberta).
2. **Demandes d'emploi**: Postulez directement auprès des entreprises de construction, des syndicats ou des agences de placement spécialisées dans le secteur de la construction.
3. **Formation spécialisée**: En fonction des exigences du poste, des certifications supplémentaires complètes (par exemple, utilisation d'une plate-forme aérienne ou d'un chariot élévateur à fourche) peuvent être requises.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Un diplôme de fin d'études secondaires ou l'équivalent est préférable.
Une certification dans des programmes de formation à la sécurité tels que le CSTS est fortement recommandée.

Examens obligatoires

Aucun examen formel n'est requis pour les fonctions générales. Toutefois, les certifications telles que le CSTS ou le SIMDUT peuvent comporter de brefs questionnaires ou évaluations.

Titres et accréditations

1. *Certification du système de formation à la sécurité en construction* ***(CSTS).***
2. *Certification du système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail* ***(SIMDUT).***
3. *Des certifications supplémentaires (par exemple, premiers secours, sécurité des nacelles élévatrices) peuvent être souhaitables.*

Durée

- **Formation CSTS:** Généralement 1 jour
- **Certification SIMDUT:** 2-4 heures
- Les formations spécialisées complémentaires peuvent varier de 1 à 4 semaines.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES AIDES ET OUVRIERS DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION

Compétences Transférables

1. La force physique
2. Manipulation d'outils
3. Sensibilisation à la sécurité
4. Travail d'équipe
5. Gestion du temps

Occupations Comparables

1. Conducteur d'équipement lourd
2. Manoeuvre en construction générale
3. Aide-charpentier
4. Ouvrier en démolition
5. Échafaudeur

CONDUCTEURS D'ÉQUIPEMENT LOURD

Apprenticeship and Industry Training
tradesecrets.alberta.ca

Instance règlementaire: Organisme de réglementation Apprentissage et formation industrielle - Alberta (AIT)

WWW.TRADESECRETS.ALBERTA.CA

NUMÉRO SANS FRAIS: 1-800-248-4823

TRADESECRETS@GOV.AB.CA

11763 106 ST CAT 430, EDMONTON, AB T5G 2R1

TWITTER: @TRADESECRETSAB
FACEBOOK: ALBERTA APPRENTICESHIP

Type d'enregistrement et autorisation: La certification par l'ACI est facultative mais recommandée pour l'avancement de la carrière.
La formation est généralement dispensée dans le cadre d'un apprentissage ou par un organisme de formation reconnu.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Formation**: Suivre un programme de conducteur d'équipement lourd (HEO) dans un établissement accrédité ou en apprentissage.
2. **Expérience professionnelle:** Accumuler une expérience pratique de la conduite d'engins lourds tels que bulldozers, excavateurs ou niveleuses.
3. **Certification facultative:** Pour obtenir une certification reconnue au niveau national, il faut demander la mention Sceau rouge après avoir suivi la formation et passé les examens nécessaires.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Un diplôme de fin d'études secondaires ou l'équivalent est préférable.
Une formation spécialisée dans la conduite d'équipements lourds est requise, que ce soit par le biais d'une éducation formelle ou d'un apprentissage.

Examens obligatoires

Il n'y a pas d'examen obligatoires pour le fonctionnement de base, mais la certification Sceau rouge exige de passer un examen de niveau national.

Titres et accréditations

Certification de compagnon de l'AIT (facultatif).
Sceau rouge pour la reconnaissance interprovinciale.

Durée

1. **Programmes de formation:** 6 mois à 1 an
2. **Apprentissage:** 3 ans (y compris la formation en cours d'emploi et l'enseignement technique)
3. **Processus de certification du Sceau rouge:** 6 mois à 1 an supplémentaire après avoir terminé l'apprentissage ou une formation équivalente.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES CONDUCTEURS D'ÉQUIPEMENT LOURD

Compétences Transférables

1. Conduite de machines complexes
2. Conformité en matière de sécurité
3. Entretien des équipements
4. Conscience de l'espace
5. Travail d'équipe

Occupations Comparables

1. Opérateur de grue
2. Mécanicien pour poids lourds
3. Manoeuvre en construction
4. Poseur de canalisation
5. Opérateur de machine minière

TECHNICIENS ET MÉCANICIENS DE L'ENTRETIEN AUTOMOBILE

Apprenticeship and Industry Training
tradesecrets.alberta.ca

Instance règlementaire: Apprentissage et formation industrielle - Alberta (AIT)

WWW.TRADESECRETS.ALBERTA.CA

EDMONTON: 780-427-8517
NUMÉRO SANS FRAIS: 1-800-248-4823

AIT.EXAMS@GOV.AB.CA

11763 106 ST CAT 430, EDMONTON, AB T5G 2R1

TWITTER: @TRADESECRETSAB

Type d'enregistrement et autorisation: Certificat de compagnon et certification Sceau rouge pour la reconnaissance interprovinciale.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Évaluation des diplômes:** Si vous avez suivi une formation à l'étranger, soumettez vos titres de compétences à l'évaluation via Alberta AIT.
2. **Programme d'apprentissage:** Compléter un apprentissage de 4 ans, comprenant une formation technique et une expérience sur le terrain.
3. **Examen:** Passez l'examen de certification interprovinciale du Sceau rouge pour obtenir la certification de compagnon technicien.
4. **Inscription:** S'inscrire auprès de l'Alberta AIT en tant que technicien d'entretien automobile agréé

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent est généralement exigé.
Avoir complété un programme de technicien d'entretien automobile dans un établissement reconnu ou avoir suivi une formation internationale équivalente.

Examens obligatoires

Examen du Sceau rouge pour la certification nationale et la mobilité interprovinciale.
Examens spécifiques à l'Alberta pour la certification des compagnons (Journeyperson).

Durée

1. **Programme d'apprentissage:** 4 ans (comprenant 1 500 heures d'expérience professionnelle par an et 8 semaines de formation technique par an).
2. **L'évaluation des compétences** et la certification Sceau rouge pour les techniciens formés à l'étranger peuvent prendre de 6 à 12 mois.

Titres et accréditations

Certificat de compagnon délivré par Alberta AIT.
Sceau rouge pour la reconnaissance interprovinciale.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES TECHNICIENS ET MÉCANICIENS DE L'ENTRETIEN AUTOMOBILE

Compétences Transférables

1. Diagnostic des véhicules
2. Réparation et entretien
3. Résolution de problèmes
4. Conformité en matière de sécurité
5. Service clientèle

Occupations Comparables

1. Gestionnaire de services d'entretien automobile
2. Mécanicien pour équipement lourd
3. Mécanicien pour motos
4. Mécanicien de moteur diesel

PLOMBIERS

Apprenticeship and Industry Training
tradesecrets.alberta.ca

Instance règlementaire: Skills Trade of Alberta // Apprentissage et formation industrielle - Alberta (AIT)

WWW.TRADESECRETS.ALBERTA.CA

1-800-248-4823

TRADESECRETS@GOV.AB.CA

APPRENTISSAGE ET FORMATION INDUSTRIELLE (AIT)
11763 106 ST CAT 430, EDMONTON, AB T5G 2R1

TWITTER: @TRADESECRETSAB
FACEBOOK: ALBERTA APPRENTICESHIP

Type d'enregistrement et autorisation: Certificat d'apprentissage/de compagnon

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

Il existe deux voies d'accès : l'apprentissage ou la qualification professionnelle.

Apprentissage:

1. Le programme d'apprentissage des plombiers de l'Alberta comprend le certificat de monteur d'installations au gaz – classe B
2. La durée de l'apprentissage pour un plombier est de 4 ans.
3. Les apprentis doivent démontrer qu'ils ont progressé dans leur programme d'apprentissage dans les 18 mois en s'engageant dans une activité qui mènera à l'achèvement d'une période du programme.
4. Les apprentis peuvent se présenter à l'examen interprovincial au cours de la dernière période de leur formation en apprentissage et, s'ils le réussissent, obtenir le Sceau rouge.
5. À l'issue du programme d'apprentissage, l'apprenti reçoit un certificat de compagnon et un diplôme de fin d'études (Advanced Diploma).

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Diplôme d'études secondaires

Examens obligatoires	Titres et accréditations	Durée
Examen interprovincial	Titre scolaire de niveau postsecondaire	1. **Apprentissage:** 4 ans, dont 1 560 heures de formation en cours d'emploi par an et 8 semaines de formation technique par an. 2. Pour les plombiers formés à l'étranger, l'évaluation des titres et accréditations à la certification Sceau rouge peuvent prendre de 6 à 12 mois supplémentaires.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES DES PLOMBIERS

Compétences Transférables

1. Lecture de plans
2. Installation et réparation de tuyaux
3. Résolution de problèmes
4. Conformité en matière de sécurité
5. Travail d'équipe

Occupations Comparables

1. Tuyauteur/monteur de conduites de vapeur
2. Monteur d'installations au gaz
3. Mécanicien en protection-incendie
4. Technicien chargé des systèmes de chauffage, de ventilation



ÉLECTRICIENS

Apprenticeship and Industry Training
tradesecrets.alberta.ca

Instance règlementaire: Alberta Board of Skilled Trades // Apprentissage et formation industrielle - Alberta (AIT)

WWW.TRADESECRETS.ALBERTA.CA

1-800-248-4823

TRADESECRETS@GOV.AB.CA

11763 106 RUE CAT 430, EDMONTON, AB T5G 2R1

TWITTER: @TRADESECRETSAB
FACEBOOK: ALBERTA APPRENTICESHIP

Type d'enregistrement et autorisation: Certificat de compagnon (Journeyperson Certificate)

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

Vous pouvez obtenir un certificat de compagnon sur la base des éléments suivants

1. **Apprentissage** – 4 ans pour un électricien.
   - Les apprentis doivent démontrer qu'ils ont progressé dans leur programme d'apprentissage dans les 18 mois en s'engageant dans une activité qui mènera à l'achèvement d'une période du programme.
   - Les apprentis peuvent se présenter à l'examen interprovincial au cours de la dernière période de leur formation en apprentissage et, s'ils le réussissent, obtenir le Sceau rouge.
   - À l'issue du programme d'apprentissage, l'apprenti reçoit un certificat de compagnon et un diplôme de fin d'études (Advanced Diploma).
2. **Qualification professionnelle:** Vous pouvez obtenir un certificat de compagnon en fonction de Expérience professionnelle et, des compétences reconnues
   Pour plus d'informations, consultez le site: https://tradesecrets.alberta.ca/trades-in-alberta/profiles/003/

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Pour travailler en Alberta, un électricien doit être l'UN des éléments suivants:

1. Un apprenti enregistré
2. Un compagnon électricien certifié en Alberta
3. Une personne titulaire d'un certificat professionnel reconnu

Examens obligatoires	Examen interprovincial
Titres et accréditations	**Certificat de compagnon électricien** de l'AIT. **Sceau rouge** pour une reconnaissance nationale.
Durée	Un minimum de 72 mois ET 9 360 heures d'expérience professionnelle.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES DES ÉLECTRICIENS

Compétences Transférables	Occupations Comparables
1. Théorie de l'électricité	1. Électricien industriel
2. Câblage	2. Électricien d'entretien
3. Installation du circuit et dépannage	3. Inspecteur en électricité
4. Protocoles de sécurité	4. Coordonnateur de chantier de travaux électriques
5. Lecture de plans	5. Automaticien
6. Collaboration en équipe	

CHARPENTIERS

Apprenticeship and Industry Training
tradesecrets.alberta.ca

Instance règlementaire: Apprentissage et formation industrielle - Alberta (AIT)

WWW.TRADESECRETS.ALBERTA.CA

1-800-248-4823

TRADESECRETS@GOV.AB.CA

11763 106 RUE CAT 430, EDMONTON, AB T5G 2R1

TWITTER: @TRADESECRETSAB
FACEBOOK: ALBERTA APPRENTICESHIP

Type d'enregistrement et autorisation: Un certificat de compagnon émis par l'Alberta Apprenticeship and Industry Training (AIT) est nécessaire pour travailler en tant que charpentier agréé en Alberta.
Les charpentiers formés à l'étranger doivent passer par un processus d'évaluation des compétences avec l'AIT pour répondre aux normes de l'Alberta.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Évaluation des diplômes:** Soumettre les diplômes internationaux pour évaluation par l'intermédiaire de l'ACI.
2. **Programme d'apprentissage:** Suivre un programme d'apprentissage de 4 ans, combinant l'expérience sur le terrain et la formation technique en classe.
3. **Examen du Sceau rouge:** Après avoir terminé l'apprentissage, il faut réussir l'examen du Sceau rouge pour obtenir la certification interprovinciale.
4. **Certification de compagnon:** S'inscrire à l'ACI en tant que compagnon charpentier après avoir réussi les examens requis.

CNP **72310**

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent est exigé.
Avoir complété un programme d'apprentissage en charpenterie accrédité ou un programme de formation approprié.

Examens obligatoires

Examen du Sceau rouge pour la certification interprovinciale. L'examen de certification des compagnons de l'AIT pour l'Alberta. Examen du Sceau rouge

Durée

1. **Programme d'apprentissage:** 4 ans, avec 1 560 heures d'expérience professionnelle par an et 8 semaines de formation technique par an.
2. **Examen du Sceau rouge:** Les charpentiers formés à l'étranger ont généralement besoin de 6 à 12 mois supplémentaires après avoir terminé leur apprentissage.

Titres et accréditations

Certificat de compagnon charpentier délivré par l'AIT. Sceau rouge pour la reconnaissance interprovinciale.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES DES CHARPENTIERS

Compétences Transférables

1. Encadrement
2. Lecture de plans
3. Sécurité dans la construction
4. Gestion de projet
5. Menuiserie
6. Résolution de problèmes

Occupations Comparables

1. Gestionnaire en construction
2. Poseur de cloisons sèches
3. Ébéniste
4. Estimateur en coûts de construction
5. Superviseur de chantier



Secteur de l'éducation

ÉDUCATEURS ET ASSISTANTS DE LA PETITE ENFANCE

AECEA
Association of Early Childhood Educators of Alberta

Instance règlementaire: Gouvernement de l'Alberta // Association des éducateurs de la petite enfance en Alberta (AECEA)

HTTPS://WWW.ALBERTA.CA/CHILD-CARE-STAFF-CERTIFICATION.ASPX
HTTPS://AECEA.CA/

COMPOSEZ : 1-800-661-9754
SANS FRAIS (EN ALBERTA) : 1-800-661-9754
TÉLÉCOPIEUR: 780-427-1258

CS.STAFFCERTIFICATION@GOV.AB.CA

BUREAU DE CERTIFICATION DU PERSONNEL DES SERVICES DE GARDE D'ENFANTS :
6ÈME ÉTAGE, STERLING PLACE, 9940 - 106 RUE
EDMONTON, ALBERTA T5K 2N2
GOUVERNEMENT DE L'ALBERTA :
320-11150 AVENUE JASPER, EDMONTON AB, T5K 0C7

FACEBOOK: YOUR ALBERTA - GOVERNMENT OF ALBERTA
X (FORMERLY TWITTER): @YOURALBERTA

Type d'enregistrement et autorisation: Certificate d'éducateur de la petite enfance

IL EXISTE TROIS NIVEAUX DE CERTIFICATION POUR LES ÉDUCATEURS DE LA PETITE ENFANCE :

A. Éducateur de jeunes enfants de niveau 1 (anciennement assistant de développement de l'enfant)

Il vous sera demandé d'envoyer des copies de vos relevés de notes attestant que vous avez suivi l'une des formations suivantes :

1. 45 heures (3 crédits) de cours post-secondaires liés au développement de l'enfant
2. Cours d'orientation sur la garde d'enfants en Alberta
3. CCS 3110, 3120, 3130, 3140 et 3150 (proposés dans le cadre des Études professionnelles et technologiques (Career and Technology Studies) offertes dans les écoles secondaires de l'Alberta.
4. Programme de formation à la garde d'enfants en milieu familial par l'intermédiaire d'une agence de garde d'enfants en milieu familial agréée par l'Alberta Family Child Care (garde d'enfants en milieu familial de l'Alberta).
5. Les cours de l'ELCC (Enseignement préscolaire et de garderie) dont les résultats sont axés sur la diversité et les apprentissages autochtones, tels qu'approuvés par les Services à l'enfance.

B. Éducateur de jeunes enfants de niveau 2 (anciennement agent de développement de l'enfant)

C. Éducateur de la petite enfance de niveau 3 (anciennement superviseur du développement de l'enfant).

Pour les niveaux 2 et 3, vous devez prendre les dispositions nécessaires pour que vos relevés de notes officiels soient envoyés directement par votre établissement d'enseignement au bureau de certification du personnel des services de garde d'enfants de l'Alberta.
Si avez fait vos études à l'étranger, consultez le Guide de certification des éducateurs de la petite enfance pour savoir si vous avez besoin d'une évaluation des compétences linguistiques ou d'autres documents supplémentaires.
Une fois que vous avez lu le guide, déposez votre candidature en ligne en utilisant le formulaire de demande de certification des éducateurs de la petite enfance.
Une fois votre demande évaluée, vous recevrez votre certificat d'éducateur de jeunes enfants si vous remplissez les conditions de certification.
Le délai de traitement des de certification est actuellement de 4 à 6 semaines.



DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Certifications de niveau 1, 2 et 3.

Examens obligatoires

Aucun examen standardisé n'est exigé pour la certification, mais il est obligatoire de prouver sa formation et ses qualifications.

Titres et accréditations

Pour être certifié au niveau 1, vous devez avoir suivi l'une des formations suivantes :

- Orientation sur la garde d'enfants en Alberta
- CCS 3110, 3120, 3130, 3140 et 3150 (proposés dans le cadre des Études professionnelles et technologiques (Career and Technology Studies) dans les écoles secondaires en Alberta.
- 45 heures (3 crédits) de cours post-secondaires liés au développement de l'enfant.
- Programme de formation à la garde d'enfants en milieu familial par l'intermédiaire d'une agence de garde d'enfants en milieu familial agréée par l'Alberta Family Child Care (garde d'enfants en milieu familial de l'Alberta).
- Les cours de l'ELCC (Enseignement préscolaire et de garderie) dont les résultats sont axés sur la diversité et les apprentissages autochtones, tels qu'approuvés par les Services à l'enfance.

Pour être certifié au niveau 2, vous devez avoir suivi les cours suivants :

- Programme d'un an menant à un certificat d'apprentissage préscolaire et de garde d'enfants offert par un collège ou une université publique de l'Alberta, ou posséder une équivalence éducative approuvée.

Pour être certifié au niveau 3, vous devez avoir suivi les cours suivants :

- Programme de deux ans menant à un diplôme en apprentissage préscolaire et en garde d'enfants offert par un collège ou une université publique de l'Alberta, ou posséder une équivalence éducative approuvée.

Durée

Évaluation des diplômes et processus de certification : **4 à 12 semaines.**
Des formations complémentaires (au besoin) varient en fonction du niveau de certification.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

Compétences Transférables	Occupations Comparables
1. Connaissance du développement de l'enfant	1. Aide-enseignant à l'école primaire
2. Compétences en matière de communication et de relations interpersonnelles	2. Travailleur de l'aide à l'enfance et à la jeunesse
3. Patience et résolution de problèmes	3. Spécialiste de l'apprentissage préscolaire
4. Gestion de la sécurité et du comportement	4. Assistant pour les besoins spéciaux

INSTRUCTEURS DE L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL ET PROFESSIONNEL

Instance règlementaire: Il n'existe pas d'organisme de réglementation spécifique pour les instructeurs des collèges et des écoles professionnelles en Alberta. Chaque établissement fixe ses propres normes d'embauche et peut exiger des qualifications ou des certifications spécifiques.

Type d'enregistrement et autorisation: Il n'est pas nécessaire d'être titulaire d'une licence pour suivre un enseignement général, universitaire ou professionnel. Cependant, la reconnaissance des diplômes et l'expérience de l'enseignement sont généralement obligatoires.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

Démarches pour les candidats formés à l'étranger

1. **Évaluation des diplômes: soumettre vos diplômes à un service d'évaluation tel que :**
   - World Education Services **(WES) – WES**
   - International Qualifications Assessment Service **(IQAS) – IQAS**
2. **Perfectionnement professionnel:** Si nécessaire, suivre des programmes de développement professionnel tels qu'un certificat d'éducateur d'adultes ou une certification en conception pédagogique auprès d'institutions telles que NorQuest College ou NAIT.
3. **Postuler à des emplois:** Soumettez votre candidature directement aux établissements d'enseignement supérieur ou aux écoles professionnelles en y joignant : votre
   - Votre curriculum vitae.
   - Un rapport d'évaluation des compétences.
   - Une preuve d'expérience dans l'enseignement (lettres de référence ou dossiers d'emploi).

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Une licence, une maîtrise ou un doctorat dans un domaine pertinent est exigé pour l'enseignement au niveau collégial.
Les instructeurs professionnels peuvent avoir besoin d'une combinaison de qualifications académiques et d'une expérience substantielle dans l'industrie.



Examens obligatoires

Aucun examen standardisé n'est requis. Toutefois, une preuve de la maîtrise de l'anglais **(par exemple, IELTS ou CLB)** peut être nécessaire si l'anglais n'est pas la langue maternelle du demandeur.



Titres et accréditations

Évaluation des diplômes par le biais du WES ou de l'IQAS pour confirmer l'équivalence avec les normes d'éducation canadiennes
Certifications optionnelles:

- **Certificat d'éducateur d'adultes** (pour enseigner à des étudiants de l'enseignement post-secondaire ou à des adultes)
- **Certification en conception pédagogique** (pour l'élaboration de programmes d'études)



Durée

Évaluation des diplômes et processus de certification : 4 à 12 semaines
L'intégration dépend du calendrier de l'institution qui recrute.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

Compétences Transférables	Occupations Comparables
1. Expertise adéquate en la matière.	1. Professeur de l'enseignement secondaire.
2. Conception des programmes et de l'enseignement.	2. Formateur en entreprise
3. Compétence à parler en public et communication.	3. Consultant en éducation
4. Évaluation des étudiants et expérience en rétroaction.	4. Développeur de programmes d'études

ENSEIGNANTS DES ÉCOLES PRIMAIRES ET SECONDAIRES

The Alberta Teachers' Association

Alberta Education

Instance règlementaire: Ministère de l'Éducation de l'Alberta. Alberta Teaching Authority (ATA) pour la certification et l'autorisation d'exercer.

WWW.ALBERTA.CA/TEACHER-CERTIFICATION

780-447-9400

TEACHER.CERTIFICATION@GOV.AB.CA

11010 142 RUE N.O.
EDMONTON, ALBERTA T5N 2R1

FACEBOOK: ABTEACHERS SUR FACEBOOK
INSTAGRAM: @ABTEACHERS
LINKEDIN: ABTEACHERS SUR LINKEDIN

Type d'enregistrement et autorisation: Certificat professionnel provisoire (CPP) : Délivré aux enseignants qualifiés lors de la certification initiale.
Certificat professionnel permanent (CPP) : Accordé après deux ans d'enseignement réussi dans le cadre de l'IPC.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Évaluation des diplômes:** Soumettre les qualifications académiques et les relevés de notes au ministère de l'Éducation de l'Alberta pour fins d'évaluation.
   - Utiliser des services tels que IQAS ou WES si nécessaire.
2. **Compétences linguistiques:** Fournir la preuve de la maîtrise de la langue anglaise (par exemple, IELTS Academic avec un score de 7,0 ou plus), le cas échéant.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

3. **Soumettre la demande** : Remplir la demande en ligne par l'intermédiaire du Service de certification des enseignants en Alberta (Alberta Teacher Certification Service). Ne pas oublier d'inclure:
   - Évaluation des diplômes.
   - Justification de votre niveau d'études (licence en éducation ou équivalent).
   - Attestation de capacité professionnelle du pays d'origine.
   - Vérification du casier judiciaire.
4. **Examen et approbation:** Le ministère de l'Éducation de l'Alberta examinera votre demande. Une fois la demande approuvée, le certificat professionnel provisoire (IPC) est émis.
5. **Développement professionnel**: Effectuer deux années d'enseignement supervisé dans le cadre de l'IPC pour obtenir le **certificat professionnel permanent (CPP)**.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

- **Une licence en éducation** (B.Ed.) est requise.
- Les qualifications internationales doivent être évaluées pour s'assurer qu'elles répondent aux normes de l'Alberta.



Titres et accréditations

Certificat professionnel provisoire (CPP) après l'évaluation initiale.
Certificat professionnel permanent (CPP) après une expérience d'enseignement réussie.



Durée

Évaluation des compétences et processus de certification : **4 à 12 mois**, en fonction de l'exhaustivité de la demande et des évaluations requises.
Deux années d'enseignement sous la CIP pour obtenir le CPP.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

Compétences Transférables	Occupations Comparables
1. Gestion de la classe et planification des cours.	1. Consultant en éducation
2. Communication et prise de parole en public.	2. Développeur de programmes d'études
3. Evaluation des étudiants.	3. Directeur d'école
4. Résolution des conflits et sensibilité culturelle.	4. Formateur en entreprise

PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ ET CONFÉRENCIERS

Alberta Government

Instance règlementaire: Il n'existe pas d'organisme de réglementation spécifique pour les professeurs d'université et les conférenciers en Alberta. Les universités fixent leurs propres normes de recrutement, exigeant généralement des diplômes de haut niveau et une expérience pertinente.

WWW.ALBERTA.CA

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE L'ALBERTA
1-780-427-5605

AE.ALBERTA@GOV.AB.CA

5ÈME ÉTAGE, COMMERCE PLACE
10155 102 RUE, EDMONTON, ALBERTA T5J 4L5

FACEBOOK: YOUR ALBERTA - GOVERNMENT OF ALBERTA
X (FORMERLY TWITTER): @YOURALBERTA

Type d'enregistrement et autorisation: Aucune licence spécifique n'est requise pour devenir professeur ou conférencier en Alberta. Les qualifications académiques (généralement un doctorat ou équivalent) et la preuve d'une expertise en matière d'enseignement et de recherche sont toutefois obligatoires.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

Étapes pour les professeurs et les conférenciers formés à l'étranger

1. **Évaluation des diplômes**
   - Soumettre les qualifications académiques (licence, master, doctorat) pour évaluation par l'entremise de :

   Services mondiaux de l'éducation (WES) : WES Canada
   Service d'évaluation des qualifications internationales (IQAS) : IQAS Alberta

2. **Développement professionnel de la recherche** (facultatif)
   - S'inscrire à des **programmes de développement de l'enseignement** ou obtenir des certifications, par exemple
     a. **Certificat d'éducateur d'adultes** ou **certification en conception pédagogique**. Exemples : NorQuest College – Adult Education ou NAIT Teaching Programs

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

3 **Compétences linguistiques:**
- Pour les personnes dont l'anglais n'est pas la langue maternelle, fournir les résultats de l'**IELTS Academic** (minimum 7.0) ou des compétences linguistiques équivalentes si l'établissement l'exige.

4 **Préparer** le dossier de **candidature**
- Inclure un CV mettant en évidence l'expérience en matière d'enseignement et de recherche, les publications universitaires, le rapport d'évaluation des diplômes et les références.

5 **S'adresser aux** institutions
Exemples d'institutions à Edmonton : Carrières de l'Université de l'Alberta et Université MacEwan

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Vous remplissez les conditions requises si vous êtes titulaire de l'un des diplômes suivants:
- Un **doctorat** dans le domaine d'étude pour les postes menant à la titularisation.
- Un **master** ou un **diplôme** équivalent pour les postes à durée limitée ou les postes de conférencier.
- Évaluation des diplômes confirmant l'équivalence avec l'enseignement post-secondaire canadien.



Examens obligatoires

Aucun examen spécifique n'est requis pour l'obtention de la licence. Des examens de compétence linguistique (IELTS ou équivalent) peuvent être nécessaires pour les personnes dont l'anglais n'est pas la langue maternelle.



Durée

Programmes de développement professionnel (facultatif) : **6 mois à 1 an**



Titres et accréditations

Évaluation des compétences par le biais de **WES** ou d'**IQAS.** Des certifications optionnelles en **éducation des adultes** ou en **développement de l'enseignement** peuvent renforcer les qualifications.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

Compétences Transférables

1. Expertise en la matière
2. Recherche et analyse
3. Développement des programmes d'études et pédagogique
4. Rédaction et publication universitaires
5. Art oratoire et communication
6. Pensée critique et résolution de problèmes
7. Leadership et mentorat
8. Communication interculturelle
9. Collaboration et travail 'équipe

Occupations Comparables

1. Consultant en éducation
2. Chercheur
3. Développement de programmes d'études
4. Conseiller académique
5. Formateur en entreprise
6. Analyste politique
7. Concepteur de programmes d'études
8. Rédacteur en chef pour des publications universitaires



AIDES-ENSEIGNANTS

Instance règlementaire: Les aides-enseignants ne sont pas réglementés par un organisme provincial spécifique en Alberta. Les normes et les exigences en matière d'emploi sont déterminées par les conseils scolaires ou les établissements **d'enseignement.**

WWW.ALBERTA.CA

(800) 890 6972

EDUCATION.INQUIRIES@GOV.AB.CA

ALBERTA EDUCATION
COMMERCE PLACE, 6E ÉTAGE
10155 102 RUE N.O.
EDMONTON, ALBERTA T5J 4L5

FACEBOOK: YOUR ALBERTA - GOVERNMENT OF ALBERTA
X (FORMERLY TWITTER): @YOURALBERTA

Type d'enregistrement et autorisation: Aucun permis officiel n'est exigé des aides-enseignants en Alberta. Les employeurs exigent généralement des certifications ou des formations pertinentes dans le domaine du soutien à l'éducation.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Évaluation des diplômes:**
   - Pour les personnes formées à l'étranger, soumettez vos diplômes pour évaluation par l'intermédiaire du World Education Services (WES) ou de l'International Qualifications Assessment Service (IQAS) : **World Education Services (WES) ou International Qualifications Assessment Service (IQAS)**
2. **Certification en soutien éducatif** (recommandée)
   - Suivre un **programme** reconnu **d'assistant en éducation** ou une formation appropriée. Des programmes sont disponibles dans des établissements tels que **NorQuest College**: Certificat d'assistant en éducation et l'**Université MacEwan** : assistant en éducation

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

3 **Compétences linguistiques** (le cas échéant) :

- Si l'anglais n'est pas votre langue maternelle, vous devez démontrer que vous maîtrisez cette langue via :
- **IELTS académique** : Score minimum de 6,5

CLB: Niveau 7 ou supérieur.

4 **Postuler à des postes:**

- Soumettre les candidatures aux conseils scolaires ou aux écoles privées. Fournir un rapport d'évaluation des compétences, la preuve des certifications ou de la formation, les références et l'expérience pertinente.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent est le minimum requis.
Les employeurs préfèrent les candidats titulaires d'un **certificat ou d'un diplôme** en assistance éducative ou dans un domaine connexe.
L'expérience de travail avec des enfants ou des étudiants ayant des besoins particuliers est souvent un atout.

Examens obligatoires

Aucun examen standardisé n'est requis pour ce poste. Toutefois, des évaluations de certification ou de formation peuvent faire partie des programmes de développement professionnel.

Titres et accréditations

Certifications recommandées

- ***Certificat d'assistant pédagogique.***
- ***Certification en premiers secours et en réanimation cardio-pulmonaire.***

Intervention non violente en cas de crise *(**NVCI**) (pour les rôles d'éducation spéciale).*

Durée

- ***Programmes de certificat d'assistant pédagogique*** *: 1 an (temps plein).*
- *Évaluation des diplômes et procédure d'inscription : 4 à 12 semaines.*

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES AIDES-ENSEIGNANTS

Compétences Transférables

1. Soutien en classe et assistance pédagogique
2. Compétences en matière de communication et de relations interpersonnelles
3. Connaissance du développement de l'enfant
4. Gestion du comportement et résolution des conflits
5. Capacité organisationnelle et multitâches

Occupations Comparables

1. Travailleur auprès des enfants et des jeunes
2. Éducateur en petite enfance
3. Assistant en éducation spécialisée
4. Travailleur des services sociaux
5. Animateur de programmes récréatifs





Secteur des technologies et des systèmes d'information

SPÉCIALISTES DES SYSTÈMES D'ENTREPRISE

Instance règlementaire: Il n'existe pas d'organisme de réglementation spécifique pour les analystes et les consultants en Alberta. Toutefois, une certification délivrée par des associations professionnelles telles que l'International Institute of Business Analysis (IIBA) ou le Project Management Institute (PMI) peut s'avérer bénéfique pour l'avancement de la carrière.

WWW.IIBA.ORG

+1 866-789-4422

INFO@IIBA.ORG

INSTITUT INTERNATIONAL D'ANALYSE COMMERCIALE
2544 WESTON RD, UNITÉ 529
NORTH YORK, ON M9N 2A6
CANADA

FACEBOOK. FACEBOOK.COM/IIBA.ORG
X: TWITTER.COM/IIBA/
LINKEDIN: LINKEDIN.COM/COMPANY/IIBA/

Type d'enregistrement et autorisation: Aucune licence spécifique n'est requise pour travailler en tant qu'analyste commercial ou consultant en Alberta. Toutefois, des certifications telles que la Certified Business Analysis Professional (CBAP) de l'IIBA ou le Project Management Professional (PMP) du PMI peuvent améliorer les perspectives d'emploi.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1 **Évaluation des diplômes**

Si vous avez suivi des études à l'étranger, vous devez soumettre vos titres de compétences à l'évaluation par l'intermédiaire de l'un des services suivants :

- **Services mondiaux de l'éducation (WES)**
- **Service international d'évaluation des qualifications (IQAS)**

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

2 **Développement professionnel et certification (facultatif)**

Envisagez d'obtenir des certifications telles que celles-ci :

- **Professionnel certifié en analyse d'entreprise (CBAP**) de l'IIBA
- **Professionnel de la gestion de projet (PMP)** du PMI

Ces certifications peuvent être obtenues dans le cadre de programmes accrédités.

3 **Préparer le dossier de candidature :**

- Un CV mettant en évidence une expérience pertinente en matière d'analyse commerciale, d'analyse des systèmes ou de conseil.
- Inclure les diplômes et, le cas échéant, des preuves de certifications.
- 'expérience pertinente peut inclure la participation à des projets d'entreprise, l'amélioration des processus ou des solutions informatiques.

4 **Postuler auprès des employeurs**

Exemples d'employeurs à Edmonton :

- ATB Financial
- Ville d'Edmonton
- Telus
- Stantec
- KPMG

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Une licence en administration des affaires, en informatique, en technologie de l'information ou dans un domaine connexe est généralement requise. L'expérience professionnelle peut parfois remplacer l'éducation formelle, en particulier pour les postes de consultants.



Examens obligatoires

Aucun examen spécifique n'est requis pour les analystes et les consultants en gestion d'entreprise. Toutefois, les certifications professionnelles telles que CBAP ou PMP requièrent la réussite d'un examen.



Titres et accréditations

Évaluation des diplômes *par le biais du WES ou de l'IQAS si l'enseignement a été reçu à l'étranger.*

Professionnel certifié en analyse d'entreprise (CBAP*) de l'IIBA ou* ***professionnel en gestion de projet (PMP)*** *du PMI.*

Des certifications supplémentaires en ***méthodologie Agile*** *ou* ***Lean Six Sigma*** *peuvent également renforcer les qualifications.*



Durée

Les programmes de certification tels que ***CBAP*** *ou* ***PMP*** *nécessitent généralement de 6 mois à 1 an, en fonction de votre niveau d'expérience et de votre rythme d'apprentissage.*

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES DES SPÉCIALISTES DES SYSTÈMES D'ENTREPRISE

Compétences Transférables

1. Amélioration des processus d'entreprise
2. Collecte et analyse des besoins
3. Gestion de projets
4. Communication avec les intervenants
5. Évaluation et gestion des risques
6. Gestion du changement
7. Mise en place des systèmes informatiques
8. Analyse des données et rapports
9. Résolution de problèmes et pensée critique
10. Méthodologies Agile et Scrum
11. Relations avec les clients et consultation

Occupations Comparables

1. Gestionnaire de projets
2. Consultant informatique
3. Analyste de systèmes
4. Analyste de données Spécialiste en amélioration des processus
5. Gestionnaire en développement commercial
6. Analyste financier
7. Consultant en gestion
8. Consultant en développement organisationnel

DÉVELOPPEURS WEB ET PROGRAMMEURS

Instance règlementaire: En Alberta, les développeurs et les programmeurs Web ne sont pas réglementés par un organisme provincial spécifique. Toutefois, il existe des certifications professionnelles volontaires qui peuvent améliorer les qualifications, telles que celles fournies par la Société canadienne de l'informatique (CIPS) et d'autres programmes de certification liés à l'industrie.

WWW.CIPS.CA

(877) 275 2477

INFO@CIPS.CA

14212 128 AVE NW, EDMONTON, AB T5L 3H5

FACEBOOK: CIPS SUR FACEBOOK
X: CIPS SUR X
LINKEDIN: CIPS SUR LINKEDIN

Type d'enregistrement et autorisation: La Société canadienne de l'informatique (CIPS) propose plusieurs types de titres professionnels dans le domaine des technologies de l'information, tels que Professionnel en systèmes d'information (PSI), Professionnel certifié en technologies de l'information (PCTI) et Professionnel associé préprofessionnel en technologies de l'information (PPAI).

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

Une demande de certification CIPS concerne toutes les **désignations CIPS (AITP, I.S.P. et ITCP)** et les **candidats se verront proposer la ou les désignations qui correspondent à leur niveau de connaissance et d'expérience en matière de technologies de l'information.**
Cette demande de certification utilise l'**outil d'évaluation des compétences informatiques du** CIPS pour la section Expérience qui identifie vos compétences informatiques actuelles, vos lacunes en matière de compétences et les compétences requises pour progresser dans votre carrière. Les compétences informatiques sont évaluées à l'aide du **SFIA (Skills Framework for the Information Age)**, un cadre de compétences et d'aptitudes techniques qui permet de mettre en correspondance les compétences professionnelles d'un individu avec un ensemble de définitions normalisées pertinentes à l'échelle internationale.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

La Société canadienne de traitement de l'information (CIPS) propose plusieurs titres de formation, notamment :

- **Professionnel certifié en technologies de l'information (PCTI**) : Une désignation pour les praticiens et les universitaires de haut niveau dans le domaine des technologies de l'information qui peuvent appliquer leur expérience organisationnelle pour atteindre l'excellence organisationnelle.
- **Les certifications professionnelles en informatique** : Y compris la I.S.P.
- **Accréditation des programmes universitaires et collégiaux dans le domaine des technologies de l'information** : Le CIPS accrédite les programmes en informatique, génie logiciel, systèmes d'information de gestion, gestion des technologies de l'entreprise et autres domaines.

Le CIPS offre également des opportunités de réseautage, de développement professionnel, de bénévolat, un site d'offres d'emploi pour les postes informatiques, et une voix pour l'industrie et la profession informatiques au sein du gouvernement.

Pour conserver leur certification, les titulaires de l'ITCP, de l'I.S.P. et de l'AITP doivent :

- Confirmer leur expérience informatique continue et leur développement professionnel tous les trois ans, faute de quoi ils perdront leur certification ou leur statut de candidat.

Le CIPS offre également une adhésion sans frais aux étudiants à temps plein inscrits à un programme de TI dans un établissement d'enseignement reconnu en Alberta ou dans les Territoires du Nord-Ouest. Les étudiants membres reçoivent :

- Tarifs étudiants pour les déjeuners et les dîners, ainsi que pour la conférence CIE
- Réseautage et occasions de bénévolat

 ***Examens obligatoires***	 ***Titres et accréditations***	 ***Durée***
Depuis le 17 juillet 2024, l'examen d'éthique du CIPS n'est plus requis pour les demandes de certification du CIPS. Cependant, tous les membres du CIPS doivent confirmer leur adhésion au code d'éthique et aux normes de conduite du CIPS chaque année lorsqu'ils renouvellent leur adhésion.	Une demande de certification CIPS concerne toutes les **désignations CIPS (AITP, I.S.P. et ITCP)** et les **candidats se verront proposer la ou les désignations qui correspondent à leur niveau de connaissance et d'expérience en matière de technologies de l'information.**	Le délai actuel d'examen de la certification est d'environ 6 à 8 mois.

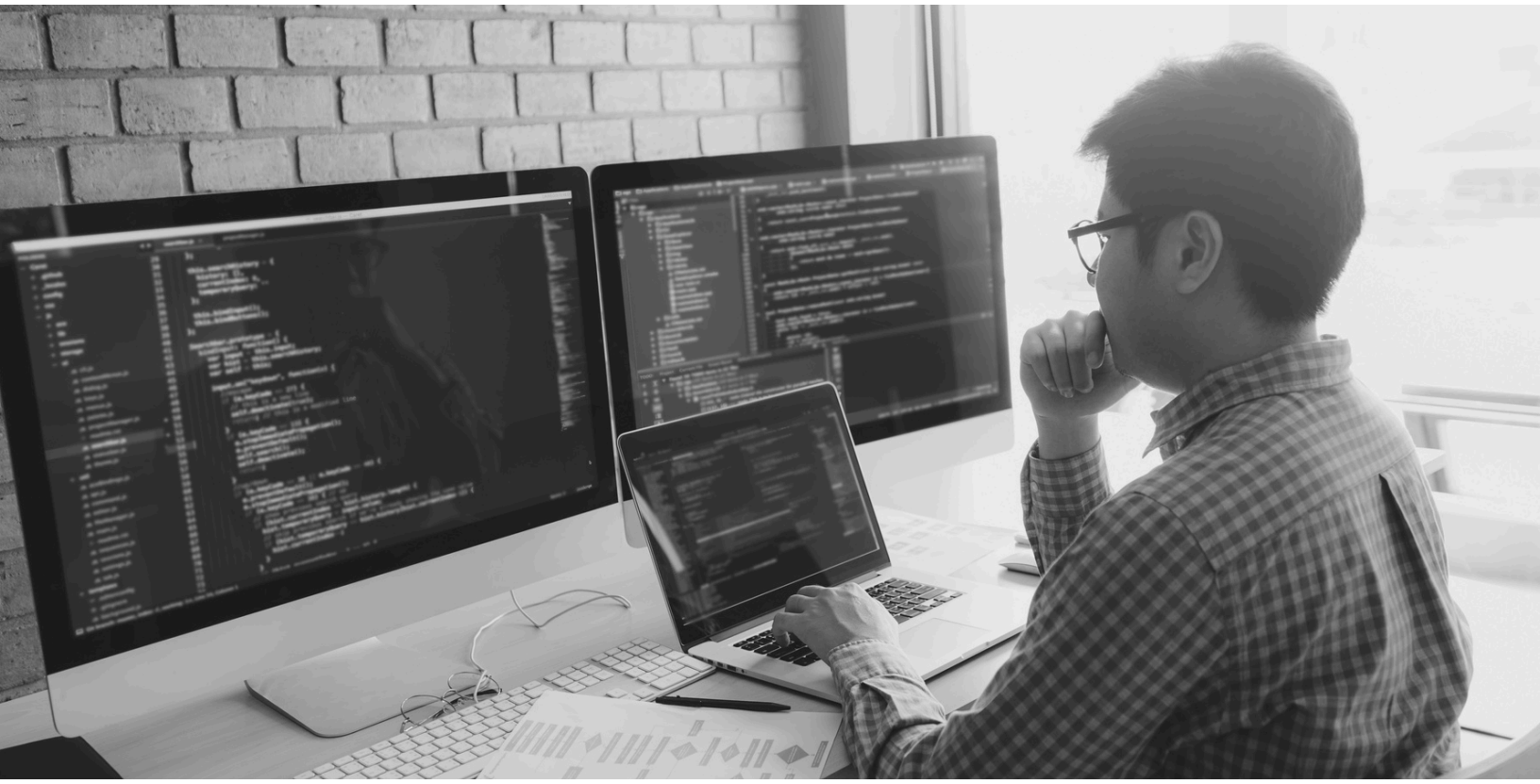
COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

Compétences Transférables

1. Communication (orale et écrite)
2. Pensée critique
3. Établissement des relations
4. Leadershop
5. Collaboration
6. Adaptabilité
7. Capacités d'analyse
8. Créativité et innovation
9. Aptitudes numériques et en calcul

Occupations Comparables

1. DevOps Engineer
2. UX/UI Designer
3. Technical Writer
4. Data Analyst/Scientist
5. Product Manager
6. Cybersecurity Analyst



INGÉNIEURS ET CONCEPTEURS DE LOGICIELS

Instance règlementaire: L'organisme de réglementation des ingénieurs et concepteurs de logiciels au Canada est Ingénieurs Canada (Engineers Canada). Ingénieurs Canada surveille l'exercice professionnel de l'ingénierie logicielle et met à jour ses lignes directrices si nécessaire.
En Alberta, l'Association des ingénieurs et des géoscientifiques de l'Alberta (Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta (APEGA)) réglemente les ingénieurs en logiciel.

WWW.APEGA.CA

(587) 489 1500

INFO@APEGA.CA

8615 51 AVENUE N.O. #200, EDMONTON, AB T6E 6A8

FACEBOOK: APEGA SUR FACEBOOK
INSTAGRAM: @APEGA_AB
LINKEDIN: APEGA SUR LINKEDIN

Type d'enregistrement et autorisation: Licence pour les ingénieurs de logiciel

1 **Ingénieur professionnel (P.Eng.)**

- Les ingénieurs en logiciel qui travaillent sur des projets où la sécurité publique est une préoccupation (par exemple, les logiciels pour les appareils médicaux, les systèmes d'infrastructure ou l'aérospatiale) ont souvent besoin d'un titre d'ingénieur (P.Eng).
- L'attribution des licences est réglementée par les associations d'ingénieurs provinciales/territoriales, telles que : **Professional Engineers Ontario (PEO**) et **Engineers and Geoscientists BC (EGBC).**

Les conditions d'obtention du titre de P.Eng. sont les suivantes :

- Avoir complété un programme d'ingénierie accrédité.
- Avoir réussi l'examen Fundamentals of Engineering (FE).
- Expérience professionnelle sous la direction d'un ingénieur agréé (généralement 4 ans).
- Réussir l'examen de pratique professionnelle (EPP).

Type d'enregistrement et autorisation: Licence pour les ingénieurs logiciels

2 1. **Restrictions du titre d'Ingénierie logicielle**

- Dans certaines provinces, l'utilisation du titre d'ingénieur logiciel est réservée aux titulaires d'un titre d'ingénieur.
- L'utilisation non autorisée du titre peut entraîner des problèmes juridiques.

Type d'enregistrement et autorisation: Permis d'exercer/certification pour les concepteurs :

1 **Certification professionnelle :**

- Pour les concepteurs de logiciels, il n'est généralement pas nécessaire d'obtenir une licence d'ingénieur, à moins que le travail n'empiète sur les pratiques d'ingénierie réglementées.

Les concepteurs peuvent obtenir des certifications telles que :

- **Technicien en ingénierie certifié (CET)** ou T**echnicien en ingénierie certifié** dans certaines provinces.

Certifications dans le domaine des technologies de l'information (par exemple, Microsoft Certified, AWS Certified Solutions Architect).

2 Certifications **volontaires :**

- Les certifications délivrées par des organismes tels que la **Société canadienne de traitement de l'information (CIPS)** peuvent renforcer la crédibilité et les perspectives d'emploi.

CIPS propose des certifications telles que **Professionnel des systèmes d'information (ISP)** et **Professionnel certifié en informatique (ITCP).**

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

A **Processus d'inscription à l'ordre des ingénieurs (P.Eng.)**

1) Éducation

- **Exigences** : Diplôme d'un programme accrédité par le Bureau canadien d'accréditation en ingénierie (BCAI) en ingénierie logicielle ou dans un domaine connexe.
- **Pour les diplômes internationaux** : Le diplôme doit être évalué par l'organisme provincial de réglementation de l'ingénierie (par exemple, par le biais d'un examen académique ou d'une évaluation comme celle de World Education Services).

2) Demande auprès d'un Organisme de réglementation provincial/territorial

- Soumettre une demande à l'association d'ingénieurs provinciale/territoriale (par exemple, **Professional Engineers Ontario (PEO)**, **Engineers and Geoscientists BC (EGBC)**).
- Fournir:
- Relevés de notes.
- Une preuve d'identité (passeport ou pièce d'identité délivrée par le gouvernement).
- Frais de dossier (variables selon les provinces).

3) Passer l'examen sur les principes fondamentaux de l'ingénierie (FE) (si nécessaire)

- Certaines provinces peuvent exiger des candidats qu'ils passent l'examen FE pour démontrer leur connaissance des principes de l'ingénierie.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

A Professional Engineer (P.Eng.) Registration Process

4) Acquérir une expérience professionnelle

- Exigences : Normalement, quatre ans d'expérience professionnelle pertinente en ingénierie sous la supervision d'un ingénieur diplômé (P.Eng.).
- L'expérience doit démontrer l'application des principes d'ingénierie et inclure des éléments de conception, d'analyse et de résolution de problèmes.

5) Examen de pratique professionnelle (EPP)

- Tous les candidats doivent passer l'EPP, qui teste les connaissances en matière de pratique professionnelle, d'éthique, de droit et de normes.

6) Obtenir l'autorisation d'exercer

- Après avoir satisfait à toutes les exigences, l'organisme de réglementation vous accordera le titre d'ingénieur.
- Les droits de licence annuels doivent être payés pour conserver la licence.

B Certifications pour les concepteurs de logiciels (rôles non liés à l'ingénierie

1) Choisir une certification

Les certifications les plus courantes sont :

- **Technicien/technologue en ingénierie certifié (CET)** pour les fonctions techniques

Certifications CIPS : Information Systems Professional (ISP) et IT Certified Professional (ITCP)

2) Répondre aux exigences d'éligibilité

Pour les professionnels des systèmes d'information (ISP) : Un diplôme pertinent en technologie de l'information ou en informatique et deux ans d'expérience professionnelle dans le domaine des technologies de l'information.

Pour les professionnels certifiés en informatique (ITCP) : Expérience avancée (par exemple, postes à responsabilité dans le domaine des technologies de l'information) et certification ISP ou expérience équivalente.

3) Soumettre la demande

- Soumettre une demande à l'organisme de certification (par exemple, le CIPS pour les certifications ISP/ITCP).

Fournir :

- Preuve d'éducation.
- Détails de l'expérience professionnelle.
- Références professionnelles (pour certaines certifications).
- Frais de dossier.

4) Remplir les exigences de certification

- Certaines certifications requièrent la réussite à un examen ou le respect de normes professionnelles (par exemple, le respect du code de déontologie du CIPS).

5) Maintenir la certification

- Les certifications doivent souvent être renouvelées chaque année, ce qui implique de payer des droits et de fournir une preuve de développement professionnel continu (DPC).

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Une licence, généralement en informatique, en ingénierie des systèmes informatiques, en ingénierie logicielle ou en mathématiques, ou un diplôme universitaire en informatique est généralement exigé. Un master ou un doctorat dans une discipline connexe peut être exigé.



Titres et accréditations

Certification Salesforce
Confirme la capacité à concevoir des applications sur le système en nuage de Salesforce.

Professionnel certifié en développement de logiciels
Délivrée par l'IEEE Computer Society, cette certification requiert au moins deux années d'études supérieures en informatique ou dans un domaine connexe, ainsi que deux années d' professionnelle.

Certification de développeur professionnel de logiciels (PSD)
Un titre mondialement reconnu de l'IEEE Computer Society qui valide les compétences d'une personne en matière de logiciels.

Professionnel certifié du cycle de vie des logiciels sécurisés (CSSLP)
Une certification de l'ISC² qui se concentre sur les aspects sécuritaires du cycle de vie du développement logiciel, tels que l'authentification, l'autorisation et l' de sécurité.

Professionnel de la gestion de projet (PMP)
Certification délivrée par le Project Management Institute, qui atteste des compétences d'une personne en tant que chef d'équipe et lui confère les connaissances et l'expérience nécessaires pour gérer des projets.

Certifié Microsoft : Azure Developer Associate (AZ-204)
Une certification très reconnaissable de Microsoft qui couvre les services cloud pour répondre aux défis de l'entreprise.

ScrumMaster certifié (CSM
Un titre mondialement reconnu de la Scrum Alliance qui valide l'expertise d'une personne dans les principes et les pratiques de Scrum.

Développeur certifié AWS - Associé
Une certification d'Amazon Web Services (AWS) qui couvre les principes fondamentaux de la conception, du développement et du déploiement d'applications sur la AWS.

Certificat en programmation en C
Une certification qui peut aider à renforcer les compétences dans l'un des langages de programmation les plus importants pour les logiciels.



Durée

Le temps nécessaire pour devenir ingénieur logiciel dépend de la voie que vous empruntez et peut aller de quelques mois à plusieurs années.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES INGÉNIEURS ET CONCEPTEURS DE LOGICIELS

Compétences Transférables

1. Langages de programmation web (HTML, CSS, JavaScript, Python, PHP, etc.
2. Gestion de bases de données (par exemple, SQL, MongoDB, etc.).
3. Programmation côté serveur et frontale
4. Résolution de problèmes et débogage
5. Principes de conception UI/UX
6. Développement d'applications mobiles
7. Systèmes de contrôle de version (par exemple, Git)
8. Optimisation web et optimisation de moteurs de recherche
9. Gestion de projet .

Occupations Comparables

1. Développeur Front-End
2. Développeur Back-End
3. Développeur Full-Stack
4. Développeur de logiciels
5. Développeur d'applications mobiles
6. Spécialiste de marketing numérique
7. Concepteur UI/UX
8. Consultant en informatique
9. Gestionnaire de projet web

TECHNICIENS DE L'ASSISTANCE AUX UTILISATEURS

Canada's Association of Information Technology (IT) Professionals

Instance règlementaire: Société canadienne de traitement de l'information (CIPS)

AB.CIPS.CA

(877) 275 2477

ALBERTA@CIPS.CA

CIPS
181-919 RUE CENTRE N.O.
CALGARY, ALBERTA
T2E 2P6

FACEBOOK: CIPS SUR FACEBOOK
X: CIPS SUR X
LINKEDIN: CIPS SUR LINKEDIN

Type d'enregistrement et autorisation: La Société canadienne de l'informatique (CIPS) propose plusieurs types de titres professionnels dans le domaine des technologies de l'information, tels que Professionnel en systèmes d'information (PSI), Professionnel certifié en technologies de l'information (PCTI) et Professionnel associé préprofessionnel en technologies de l'information (PPAI.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

Une seule demande de certification CIPS est nécessaire pour toutes les **désignations CIPS (AITP, I.S.P. et ITCP)** et les **candidats se verront proposer la ou les désignations qui correspondent à leur niveau de connaissance et d'expérience en matière de technologies de l'information.**

Cette demande de certification utilise l'**outil d'évaluation des compétences informatiques du** CIPS pour la section Expérience qui identifie vos compétences informatiques actuelles, les lacunes en matière de compétences et les compétences requises pour progresser dans votre carrière. Les compétences informatiques sont évaluées à l'aide du **SFIA (Skills Framework for the Information Age)**, un cadre de compétences techniques et de qualifications qui permet de mettre en correspondance les compétences professionnelles d'un individu ( ) avec un ensemble de définitions normalisées au niveau international.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

La Société canadienne de traitement de l'information (CIPS) propose plusieurs titres de formation, notamment :

- **Professionnel certifié en technologies de l'information (PCTI**) : Une désignation pour les praticiens et les universitaires de haut niveau dans le domaine des technologies de l'information qui peuvent appliquer leur expérience organisationnelle pour atteindre un haut niveau d'excellence organisationnelle.

Une certification professionnelle en informatique : comprenant la désignation I.S.P.

- **Accréditation des programmes universitaires et collégiaux dans le domaine des technologies de l'information** : Le CIPS accrédite les programmes d'informatique, de génie logiciel, de systèmes d'information de gestion, de gestion des technologies de l'entreprise et d'autres.

Le CIPS offre également : des opportunités de réseautage, de développement professionnel, de bénévolat, un site d'offres d'emploi pour les postes informatiques, et une voix pour l'industrie et la profession informatiques au sein du gouvernement.

Pour conserver leur certification, les titulaires de l'ITCP, de l'ISP et de l'AITP doivent confirmer leur expérience informatique continue et leur développement professionnel tous les trois ans, faute de quoi ils perdront leur certification ou leur statut de candidat.

Le CIPS offre également une adhésion sans frais aux étudiants à temps plein inscrits à un programme de TI dans un établissement d'enseignement reconnu en Alberta ou dans les Territoires du Nord-Ouest. Les étudiants membres reçoivent :

- Tarifs étudiants pour les déjeuners et les dîners, ainsi que pour la conférence CIE
- Réseautage et occasions de bénévolat



Examens obligatoires

Depuis le 17 juillet 2024, l'examen d'éthique du CIPS ne sera plus requis pour les demandes de certification du CIPS. Cependant, tous les membres du CIPS doivent confirmer leur adhésion au code d'éthique et aux normes de conduite du CIPS chaque année lorsqu'ils renouvellent leur adhésion.



Titres et accréditations

Une seule demande de certification CIPS est nécessaire pour toutes les ***désignations CIPS (AITP, I.S.P. et ITCP)*** *et les* ***candidats se verront proposer la ou les désignations qui correspondent à leur niveau de connaissance et d'expérience en matière de technologies de l'information.***



Durée

Le délai actuel d'examen de la certification est d'environ 6 à 8 mois.

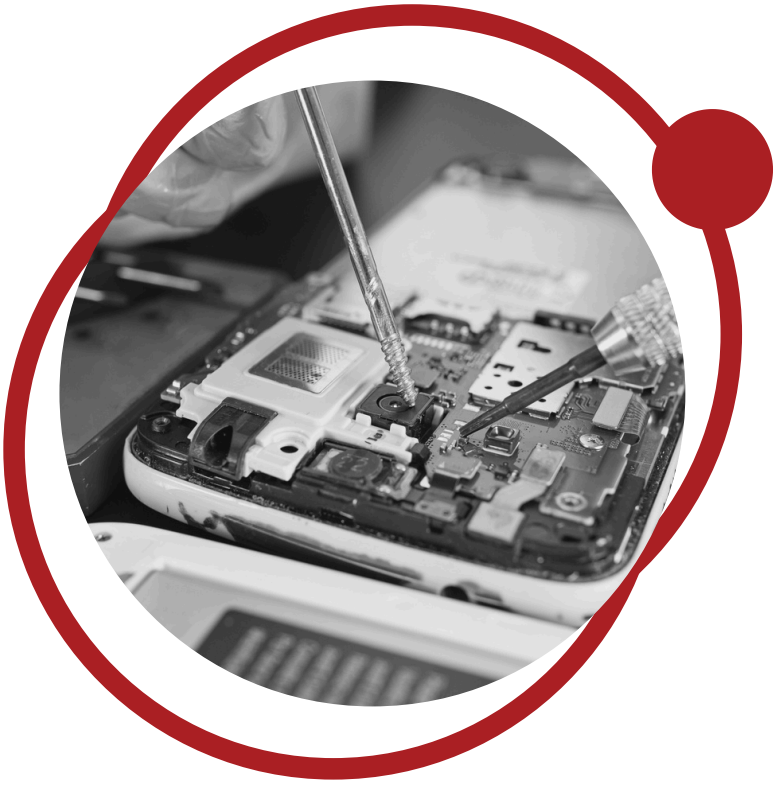
COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

Compétences Transférables

1. Communication (orale et écrite)
2. Pensée critique
3. Établissement de relations
4. Leadership
5. Collaboration
6. Adaptabilité
7. Compétences analytiques
8. Créativité et innovation
9. Compétences en numératie et en littératie

Occupations Comparables

1. IT Consultant
2. Cybersecurity Analyst
3. Cloud Solutions Architect
4. Data Engineer
5. IT Auditor
6. Technical Product Manager
7. Higher Education IT Instructor



PROFESSIONNEL DES SYSTÈMES D'INFORMATION

CIPS
Canada's Association of Information Technology (IT) Professionals

Instance règlementaire: Société canadienne de traitement de l'information de l'Alberta (CIPS Alberta)

AB.CIPS.CA

TOLL FREE: (877) 275 2477

ALBERTA@CIPS.CA

CIPS ALBERTA
181-919 RUE CENTRE N.O.
CALGARY, ALBERTA
T2E 2P6

FACEBOOK: CIPS SUR FACEBOOK
X: CIPS SUR X
LINKEDIN: CIPS SUR LINKEDIN
INSTAGRAM: @CIPS.CA
YOUTUBE: CIPS SUR YOUTUBE

Type d'enregistrement et autorisation: Professionnel des systèmes d'information (ISP)

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

Il existe plusieurs voies pour devenir un Professionnel des systèmes d'information :

1. Formation et expérience
2. Professionnels de l'informatique établis
3. Chercheur établi sur le plan académique
4. Leader du secteur des technologies de l'information

Pour plus d'informations sur les différents itinéraires, cliquez ici
http://cips.ca/certification/#designations

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

Les candidats formés à l'étranger doivent :

1. Remplir l'auto-évaluation du PSI.
2. Soumettre leur itinéraire au CIPS pour l'évaluation de l'itinéraire préféré.
3. Avoir effectué un minimum de 1000 heures de travail au cours des 12 mois précédant la demande.
4. Passer et réussir l'examen CIPS Professional and Ethics in Computing and IT.
5. Présenter ses références des deux dernières années.
6. S'inscrire auprès du CIPS Alberta.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Les exigences en matière de formation sont différentes pour chaque itinéraire.
Parcours de formation et d'expérience : Un diplôme universitaire ou collégial en rapport avec les technologies de l'information est requis pour cette voie de candidature.
Voie de l'expérience uniquement : Démonstration d'une carrière bien établie dans le domaine des technologies de l'information, généralement pas moins de 8 ans d'expérience professionnelle.
Itinéraire ITCP IP3P Mutual Acceptance (voie d'acceptation mutuelle) : Le PCTI a été accrédité par le Partenariat international pour la pratique professionnelle (IP3P) selon la norme IP3P ; et le CIPS reconnaîtra les certifications professionnelles accréditées selon la norme IP3P.
Pour de plus amples renseignements, voir la procédure de candidature ci-dessus.



Examens obligatoires

Examen CIPS sur les aspects professionnels et éthiques de l'informatique et des technologies de l'information.



Durée

Le délai actuel d'examen de la certification est d'environ 6 à 8 mois.



Titres et accréditations

La demande de certification CIPS concerne toutes les **désignations CIPS (AITP, I.S.P. et ITCP)** et les **candidats se verront proposer la ou les désignations qui correspondent à leur niveau de connaissance et d'expérience en matière de technologies de l'information.**

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

FOR OCCUPATIONAL THERAPISTS (OTS)

Compétences Transférables

1. Communication (orale et écrite)
2. Pensée critique
3. Établissement de relations
4. Leadership
5. Collaboration
6. Adaptabilité
7. Compétences analytiques
8. Créativité et innovation
9. Compétences en numératie et en littératie

Occupations Comparables

1. IT Governance Specialist
2. Enterprise Architect
3. Management Consultant (IT Focus)
4. Higher Education IT Instructor
5. Cybersecurity Policy Analyst
6. IT Procurement Specialist
7. Professional Standards Developer



Secteur de l’industrie manufacturière et des services publics

MANUTENTIONNAIRES

Instance règlementaire: Ministère du travail, de l'immigration, de la formation et du compétences de l'Ontario | WorkSafeBC (Colombie-Britannique) | Santé et bien-être au travail - Alberta

WWW.THEMATERIALHANDLER.COM

(905) 630 1336

SALES@THEMATERIALHANDLER.COM

5100 SOUTH SERVICE ROAD, UNITÉ 2
BURLINGTON, ON L7L 6A5
CANADA

LINKEDIN: SUCCESSFUL SOCIAL MEDIA CAMPAIGN SUR LINKEDIN

Type d'enregistrement et autorisation: Si la licence est **obligatoire,** vous devez être certifié avant de pouvoir exercer la profession et utiliser le titre professionnel.
Si la licence est optionnelle, vous n'avez pas besoin d'être certifié pour exercer cette profession.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1 **Étape 1 : Préparer un curriculum vitae**

Mettre l'accent sur :

- Force physique et capacité à soulever des objets lourds.
- Expérience des opérations d'entreposage ou de logistique.
- Certifications (par exemple, conduite d'un chariot élévateur à fourche, SIMDUT)

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

2 **Étape 2 : Trouver des emploi**

Tableaux d'offre d'emplois et site d'emplois :

- Cherchez sur des plateformes comme Indeed, LinkedIn ou Workopolis.
- Recherchez des fonctions telles que "manutentionnaire", "associé d'entrepôt" ou "collaborateur logistique

Agences de recrutement:

- Des agences telles que Randstad, ManpowerGroup ou Adecco recrutent souvent des manutentionnaires.
- Soumettez votre candidature directement sur leurs sites web.

Applications directes:

- Postulez auprès d'entreprises actives dans des secteurs tels que la logistique, l'entreposage ou l'industrie manufacturière.
- Voici des suggestions : Amazon, d'UPS, des centres de distribution de Walmart ou d'autres grands employeurs.

3 **Étape 3 : Participer à une entrevue**

Préparez-vous à pouvoir démontrer :

- Vos connaissance des procédures de sécurité.
- Votre familiarité avec les outils et équipements de l'entrepôt.
- Votre aptitude physique à soulever et à déplacer des matériaux.

4 **Étape 4 : Accueil et sécurité**

Une fois embauché :

- Les employeurs proposent souvent une formation complémentaire en cours d'emploi portant sur les processus et les normes de sécurité propres à l'entreprise.
- Il peut s'agir d'une initiation à l'équipement ou aux protocoles en vigueur sur le lieu de travail.

5 **Étape 5 : Certifications optionnelles pour l'avancement de carrière**

Obtenir des certifications telles que

- **Associé certifié en logistique (CLA)**
- **Technicien en logistique certifié (CLT)**
- Cours avancés de conduite d'un chariot élévateur ou d'une grue

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

En général, un diplôme de fin d'études secondaires ou l'équivalent est suffisant.
Certains postes peuvent nécessiter des compétences de base en mathématiques ou en lecture pour gérer l'inventaire ou la documentation.

Titres et accréditations

1. **Certification de conducteur de chariot élévateur à fourche :**
   - Requis pour l'utilisation de chariots élévateurs à fourche ou de chariots de manutention motorisés.
   - La formation est dispensée par des formateurs agréés dans votre province (par exemple, WorkSafeBC en Colombie-Britannique, les normes du ministère du travail de l'Ontario).

La certification implique généralement :

- Enseignement en classe.
- Formation sur le terrain.
- Réussir un examen écrit et sur le terrain.

2. **SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail**)
   - Formation à la manipulation des matières dangereuses.
   - Disponible en ligne ou dans le cadre d'ateliers en personne.
3. **Transport de marchandises dangereuses (TMD**)
   - Requis pour la manipulation ou le transport de matières dangereuses.
   - La formation est proposée par des institutions accréditées et des fournisseurs en ligne.
4. **Autres certifications de l'équipement**
   - Certification en matière ponts roulants ou d'engins de levage, le cas échéant.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

1. **Logistique et entreposage**: Superviseur d'entrepôt, coordinateur d'inventaire, coordinateur logistique.
2. **Opérations et chaîne d'approvisionnement**: Spécialiste de la chaîne d'approvisionnement, commis à l'expédition, ouvrier de production.
3. **Rôles spécifiques à l'équipement** : Conducteur de chariot élévateur à fourche, conducteur de grue.
4. **Sécurité et conformité**: Responsable de la santé et de la sécurité, inspecteur du contrôle de la qualité.
5. **Service à la clientèle et vente**: Représentant du service à la clientèle, vendeur (logistique ou équipement).

1. Superviseur d'entrepôt
2. Instructeur de chariot élévateur
3. Coordinateur logistique
4. Chauffeur de camion (permis de classe 1/3)
5. Responsable de la sécurité (EHS)
6. Chef de ligne de production
7. Représentant du service des douanes

OUVRIERS DE PRODUCTION

Instance règlementaire:

Au Canada, les travailleurs de la production ne sont pas régis par un organisme de réglementation spécifique, mais doivent se conformer aux normes de sécurité sur le lieu de travail exigées par les agences **provinciales/territoriales de santé et de sécurité au travail** (WorkSafeBC, ministère du travail de l'Ontario, par exemple).
Dans les secteurs spécialisés, ils se conforment à des règlements émanant d'organismes tels :

- **Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA**) (production alimentaire)
- **Santé Canada** (produits pharmaceutiques)
- Normes ISO (fabrication)

Certaines tâches peuvent nécessiter des certifications, telles que

- **SIMDUT** (matières dangereuses)
- **Lockout/Tagout (LOTO**) (sécurité des machines)
- **Conduite d'un chariot élévateur à fourche ou d'une grue**

Les travailleurs syndiqués peuvent être représentés par des organisations telles que **Unifor** ou les **Métallurgistes unis (USW)**. Des certifications facultatives, telles que celle de **technicien de production certifié (CPT)**, peuvent favoriser l'évolution de carrière.

WORKSITE SAFETY
COMPLIANCE CENTRE

HTTPS://WORKSITESAFETY.CA/EDMONTON-SAFETY-TRAINING/

(780) 229-5999

LBR.FNO@GOV.AB.CA
COMMUNICATIONS@UNIFOR.ORG

13647 149 RUE, EDMONTON, AB

FACEBOOK: WORKSITE SAFETY SUR FACEBOOK
LINKEDIN: WORKSITE SAFETY SUR LINKEDIN

Type d'enregistrement et autorisation: Pas de licence ou enregistrement officiel.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Recherche d'emploi** : Recherchez des opportunités sur des sites d'emploi (par exemple, **Indeed**, **LinkedIn**), des agences de recrutement (**Randstad**, **Manpower**) ou des sites web d'entreprises.
2. **Soumettez votre curriculum vitae** : Mettez en évidence l'expérience et les certifications pertinentes.
3. **Entretien et test de compétences** : Si vous êtes présélectionné, vous participerez à un entretien et passerez éventuellement un test pratique.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Diplôme d'études secondaires (ou équivalent)



Examens obligatoires

Les travailleurs de la production peuvent être inviter à des tests d'aptitude, des évaluations préalables à l'embauche ou des entretiens pour démontrer leurs compétences et leurs capacités.



Titres et accréditations

Certification en gestion de la production et des stocks (CPIM) *: Certification proposée par l'Association for Supply Chain Management (ASCM)*
Gestionnaire certifié de la qualité/de l'excellence organisationnelle (CMQ/OE) *: Certification proposée par l'American Society for Quality (ASQ)*
Professionnel certifié de la chaîne d'approvisionnement (CSCP) *: Certification proposée par l'Association for Supply Chain Management (ASCM)*
Certification Lean Six Sigma *: Certification proposée par l'International Association for Six Sigma Certification (IASSC).*
Ingénieur de fabrication certifié (CMfgE) *: Certification proposée par la Society of Manufacturing Engineers (SME).*
Certification Green Belt Six Sigma *: Une certification proposée par l'American Society for Quality (ASQ).*
Certification Black Belt Six Sigma *: Certification proposée par l'American Society for Quality (ASQ).*



Durée

Les ouvriers de production travaillent généralement 40 heures par semaine.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES OUVRIERS DE PRODUCTION



Compétences Transférables

1. Communication
2. Adaptabilité
3. Travail d'équipe
4. Résolution de problèmes

Occupations Comparables

1. Technicien en assurance qualité
2. Mécanicien industriel (mécanicien d'entretien)
3. Superviseur d'entrepôt
4. Production Planificateur
5. Coordinateur de la chaîne d'approvisionnement

OPÉRATEURS DE MACHINES

Instance règlementaire: ABSA, l'autorité chargée de la sécurité des équipements sous pression :
Réglemente les utilisateurs de machines à souder
Sceau rouge : Réglemente les opérateurs d'équipements lourds à l'échelle du Canada

WWW.ABSA.CA

(780) 437-9100

GENERALINQ@ABSA.CA

SIÈGE SOCIAL :
9410 20 AVENUE N.O., EDMONTON, ALBERTA T6N 0A4

Type d'enregistrement et autorisation:

1. **Certifications pour la machinerie nécessaire :**
   - **Certification des chariots élévateurs** : Requis pour l'utilisation de chariots élévateurs à fourche.
   - **Certification des opérateurs de machines à commande numérique** : Pour les opérateurs travaillant avec des machines à commande numérique.
   - **Certification des opérateurs de grue** : Pour les opérateurs de grues
2. **Certifications de sécurité:**
   - **SIMDUT** : Pour la manipulation de matières dangereuses.
   - **Lockout/Tagout (LOTO)** : Pour la sécurité lors de l'entretien des machines.

   Premiers secours/RPC : dans certains secteurs.
3. **Certifications spécifiques à l'industrie:**
   - **Production alimentaire** : Certifications en matière de sécurité alimentaire ou de bonnes pratiques de fabrication.

   Produits pharmaceutiques : Conformité aux normes de Santé Canada.
4. **Certifications professionnelles optionnelles:**
   - **Technicien de production certifié (CPT)**: pour l'avancement de carrière.
   - **Lean Six Sigma** : Pour les rôles d'amélioration des processus.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Recherche d'emploi** : Recherchez des opportunités sur les sites d'offres d'**emploi**, les **agences de recrutement** ou les **sites web des entreprises.**
2. **Candidature** : Préparez **votre curriculum vitae**, soumettez vos candidatures et incluez les certifications pertinentes.
3. **Entretiens et tests** : Assister à des entretiens et éventuellement effectuer des **évaluations de compétences**
4. **Accueil** : Après l'embauche, suivre une **formation en cours d'emploi** et maintenir les certifications requises.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Un diplôme de fin d'études secondaires ou équivalent est généralement requis.



Examens obligatoires

Conducteur de chariot élévateur : Examen écrit (sécurité et fonctionnement) et examen pratique (démonstration des compétences du chariot élévateur).
Opérateur de machine à commande numérique : Examen écrit (connaissance des réglages et de la sécurité) et examen pratique (démonstration du fonctionnement de la machine).
Opérateur de grue : Examen écrit (connaissance de l'équipement et de la sécurité) et examen pratique (démonstration du fonctionnement de la grue).
Certifications en matière de sécurité (par exemple, SIMDUT, Lockout/Tagout) : Évaluations en ligne ou test.
Certifications optionnelles : Examens de **technicien de production certifié (CPT**) ou **Lean Six Sigma** pour l'avancement de la carrière.



Titres et accréditations

Obtenir les certifications nécessaires en fonction des machines que vous utilisez, telles que la certification d'**opérateur de chariot élévateur à fourche**, de **CNC** ou de **grue**.



Durée

Certification des chariots élévateurs à fourche: 1 à 2 jours.
Certification d'opérateur CNC : 3 à 6 mois.
Certification de grutier : 5 à 7 jours.
Certifications de sécurité : de quelques heures à 1 jour.
Certifications professionnelles optionnelles : 2 à 12 mois selon le programme.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES OPÉRATEURS DE MACHINES

Compétences Transférables

1. Précision et souci du détail
2. Aptitude mécanique et technique
3. Respect de la sécurité et gestion des risques
4. Optimisation des processus
5. Dépannage des équipements
6. Coordination main-œil et conscience spatiale
7. Travail d'équipe et communication

Occupations Comparables

1. Mécanicien industriel (Millwright)
2. Inspecteur du contrôle de la qualité
3. Superviseur d'entrepôt
4. Programmeur CNC
5. Coordinateur de la sécurité (responsable EHS)
6. Opérateur d'équipement lourd (construction)
7. Technicien en automatisation



Secteur des services administratifs et commerciaux

ASSISTANTS ADMINISTRATIFS

Association of Administrative Professionals

Instance règlementaire: L'Association des professionnels de l'administration (AAP)

WWW.CANADIANADMIN.CA

(780) 413 0983

AAP.EDMONTON.INFO@CANADIANADMIN.CA

10405 AVENUE JASPER, EDMONTON, AB T5J 3N4 CANADA

FACEBOOK: ASSOCIATION OF ADMINISTRATIVE PROFESSIONALS SUR FACEBOOK
X: @CANADA_AAA SUR X

Type d'enregistrement et autorisation: Il n'existe actuellement aucune loi provinciale réglementant cette profession en Alberta.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Recherche d'emploi** : Postulez sur des plateformes d'emploi comme **Indeed**, **LinkedIn** et **Job Bank Canada** avec un CV et une lettre de motivation adaptés.
2. **Entretien** : Les employeurs évaluent vos compétences en matière de communication, d'organisation et de bureautique.
3. **Formation en cours d'emploi** : Les employeurs proposent des formations spécifiques à leurs systèmes et outils.
4. **Certifications (facultatif)** : Améliorez vos qualifications en obtenant des certifications telles que **Certified Administrative Professional (CAP)** ou **Microsoft Office Specialist.**
5. **Adhésion à un syndicat (le cas échéant)** : Dans certains cas, il peut être nécessaire d'adhérer à un syndicat.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Un diplôme de fin d'études secondaires est généralement exigé, de préférence une formation post-secondaire ou des cours d'administration de bureau.

Examens obligatoires

Assistant administratif certifié (Certified Administrative Assistant - CAA)
Cet examen du National Career Certification Board est conçu pour préparer les candidats aux carrières d'assistant administratif. L'examen est surveillé en ligne et comporte 80 questions.
Professionnel administratif certifié (Certified Adminstrative Professional – CAP)
Cet examen de l'International Association of Administrative Professionals (IAAP) est conçu pour valider les compétences d'une personne en matière de gestion de projet, de communication et de bureautique.

Titres et accréditations

Professionnel administratif certifié (CAP) *: Proposé par l'Association internationale des professionnels de l'administration (IAAP).*
Spécialiste Microsoft Office (MOS) *: Un titre mondialement reconnu qui valide la maîtrise des applications de Microsoft Office.*
Certification d'excellence administrative professionnelle (PACE) *: Proposée par la Société américaine des professionnels de l'administration (ASAP)*
Assistant administratif diplômé (CAA) *: Prépare les individus à une carrière d'assistant administratif ou de secrétaire.*
Secrétaire professionnelle certifiée (CPS) *: Proposé par l'Association internationale des professionnels de l'administration (IAAP).*
Assistant de direction certifié (CEA) *: Proposé par l'Executive Assistant School.*
Assistant virtuel certifié (CVA) *: Proposé par VA Classroom.*
Certified Legal Secretary Specialist (CLSS) (Spécialiste certifié en secrétariat juridique) *: Proposé par Legal Secretaries International Inc.*
Professionnel du droit accrédité (ALP) *: Proposé par NALS, l'association des juristes.*
Assistant administratif médical certifié (CMAA) *: Proposé par l'Association nationale des carrières de la santé (NHA)*

Durée

Les assistants administratifs travaillent généralement de 35 à 40 heures par semaine.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES ASSISTANTS ADMINISTRATIFS



1. Communication : Être capable de s'exprimer clairement et professionnellement, et avoir une bonne étiquette au téléphone.
2. Organisation : Capacité à créer et à maintenir des calendriers, et à mettre à jour des feuilles de calcul et des bases de données.
3. Résolution de problèmes : Être capable de décomposer les problèmes et de trouver des solutions.
4. Gestion de projet : Capacité à travailler avec une équipe, à déléguer des tâches et à fournir de la rétroaction.
5. Travail d'équipe : Être capable de collaborer et de contribuer à une équipe.
6. Pensée critique : Être capable d'évaluer et d'interpréter des informations pour parvenir à des conclusions,
7. Saisie de données : Être capable de travailler avec des ordinateurs pendant de longues périodes et veiller à l'exactitude des données.

COMPTABLES

Instance règlementaire: Comptable professionnel agréé - Alberta (CPA)

WWW.CPAALBERTA.CA

(780) 424 7391
NUMÉRO SANS FRAIS – 1 800 232 9406

INFO@CPAALBERTA.CA

1900 TD TOWER, 10088 - 102 AVENUE.
EDMONTON, ALBERTA, T5J 2Z1

FACEBOOK: CPA ALBERTA SUR FACEBOOK
INSTAGRAM: @CPA_AB
LINKEDIN: CPA ALBERTA SUR LINKEDIN

Type d'enregistrement et autorisation: Programme de formation professionnelle de la CPA (CPA PEP)

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Étape 1 – En apprendre davantage sur votre parcours :**
   - Planifiez une séance d'information personnalisée avec un conseiller pour explorer les options de parcours.
   - Participez à des événements de mise en réseau pour rencontrer des gens en personne et poser des questions.
2. **Étape 2 – Créez un profil et soumettez vos relevés de notes à une évaluation.**
   - Si vos qualifications proviennent d'un établissement postsecondaire non canadien, soumettez une évaluation cours par cours via World Education Services (WES).
   - Pour plus d'informations sur l'évaluation des relevés de notes, veuillez consulter le site : https://www.cpawsb.ca/future-learners/apply-for-admission-to-cpawsb/international-non-canadian-degree

3. **Étape 3 – Remplir les conditions préalables requises.**
Il se peut que l'on vous demande de suivre des cours préparatoires pour vous inscrire au programme. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site :
https://www.cpaalberta.ca/Become-a-CPA/CPA-Preparatory-Courses

4. **Étape 4 – Demande d'admission au programme de formation professionnelle de l'ACP. Le programme de certification de l'ACP comprend les éléments suivants :**
   - Programme de formation professionnelle de l'ACP (PEP), qui comprend l'examen final commun (CFE).
   - 30 mois d'expérience pratique reconnue et pertinente.

   Pour plus d'informations sur le PEP CPA, veuillez consulter le site :
   https://www.cpaalberta.ca/Become-a-CPA/CPA-Professional-Education-Program

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

1. Un diplôme de licence (dans n'importe quelle discipline) couvrant un domaine spécifique.
2. Réussir le programme de formation professionnelle de l'ACP (PEP), qui comprend des modules d'apprentissage en ligne et des séances d'apprentissage interactives en groupe.
3. Réussir une expérience professionnelle pratique pertinente.
4. Réussir l'examen final commun (CFE).

Examens obligatoires

Examen final commun (CFE)

Durée

Alors que la durée pour compléter le PEP CPA et le CFE est généralement de 2 à 2½ ans, les candidats CPA ont jusqu'à six ans pour compléter tous les modules du PEP CPA et tenter le CFE au moins une fois, à compter de la date de début du premier module suivi.

Titres et accréditations

1. Un diplôme de licence (dans n'importe quelle discipline) couvrant un domaine spécifique.
2. Réussir le programme de formation professionnelle de l'ACP (CPA PEP).
3. Réussir une expérience professionnelle pratique pertinente.
4. Réussir l'examen final commun (CFE).

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES COMPTABLES



1. La communication : Les comptables utilisent fréquemment leurs compétences en matière de communication tout au long de leur carrière.
2. Le souci du détail : Les comptables doivent être précis lorsqu'ils traitent des données financières.
3. Résolution de problèmes : Les comptables doivent être capables de résoudre les problèmes de manière créative.

RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES

CPHR Alberta

Instance règlementaire: La HRPA contribue à protéger à la fois les salariés et les entreprises pour lesquelles ils travaillent en garantissant que les professionnels des ressources humaines enregistrés auprès de la HRPA sont compétents et se comportent de manière éthique.

WWW.CPHRAB.CA

(403) 209 2420
TOLL FREE: (800) 668 6125

SUITE 320, 105 - 12 AVE S.E.
CALGARY, ALBERTA CANADA T2G 1A1

Type d'enregistrement et autorisation:

Certified Human Resources Professional (CHRP) - Certification d'entrée de gamme pour les professionnels des ressources humaines.
Certified Human Resources Leader (CHRL) - Pour les professionnels des ressources humaines qui accèdent à des postes de direction.
Certified Human Resources Executive (CHRE) - Certification de haut niveau pour les cadres des ressources humaines.
Certified Payroll Manager (CPM) - Spécialisation dans la gestion de la paie.
Autres certifications : GPHR (Global HR), SHRM-CP/SCP (reconnu au niveau international) et certifications en matière de sécurité au travail.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Mettez votre CV à jour** : Mettez en valeur vos compétences et votre expérience professionnelle.
2. **Adaptez votre candidature** : Adaptez votre candidature à la description du poste.

3. **Vérifiez les exigences de la candidature** : Vérifiez si une lettre de motivation est requise.
4. **Rédigez une lettre de motivation** : Si nécessaire, adressez la lettre de motivation au contact indiqué dans l'offre d'emploi. Soyez concis et mettez l'accent sur la manière dont votre expérience vous permet de correspondre au poste.
5. **Télécharger des documents** : Vous pouvez télécharger des documents dans votre profil de candidat ou directement dans la candidature.
6. **Soumettez votre candidature** : Soumettez votre candidature et tous les documents requis.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Voici ce qu'il faut généralement pour occuper ce poste. Une licence dans un domaine lié à la gestion du personnel, tel que l'administration des affaires, les relations industrielles, le commerce ou la psychologie, ou l'achèvement d'un programme de développement professionnel dans le domaine de l'administration du personnel est exigé.



Examens obligatoires

Le CPHR est accordé aux membres associés du CPHR Alberta qui ont :

1. Réussi l'examen national des connaissances (ENC) ou qui se qualifie pour une exemption de l'ENC en obtenant un diplôme d'un programme d'études postsecondaires agréé par CPHR Canada.
2. Réussi l'évaluation de la validation de l'expérience en complétant les années d'expérience professionnelle requises.



Titres et accréditations

Les gestionnaires des ressources humaines peuvent obtenir des titres et accréditations des certifications pour démontrer leurs compétences et leurs connaissances. Il s'agit notamment des certifications de la Society for Human Resource Management (SHRM) et du HR Certification Institute (HRCI), ainsi que du titre de Chartered Professional in Human Resources (CPHR).



Durée

Certains programmes peuvent être complétés en deux ans, tandis que d'autres peuvent prendre jusqu'à trois ans.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES

Compétences clés transférables:

1. Communication
2. Gestion des intervenants
3. Négociation
4. Documentation
5. Stratégie et recherche
6. Gérer les budgets et les échéanciers

Formation éventuelle requise:

1. Cadres nationaux de développement
2. Réflexion conceptuelle
3. Terminologie et concepts techniques
4. Les bases de la finance d'entreprise





Secteur des ressources naturelles et du pétrole et du gaz

GÉOSCIENTIFIQUES ET OCÉANOGRAPHES

Instance règlementaire: Association des ingénieurs et des géoscientifiques de l'Alberta (APEGA)

WWW.APEGA.CA/

NUMÉRO SANS FRAIS EN AMÉRIQUE DU NORD : 1 800 661 7020

INFO@APEGA.CA

FACEBOOK: APEGA SUR FACEBOOK
LINKEDIN: APEGA SUR LINKEDIN
INSTAGRAM: @APEGA_AB
YOUTUBE: APEGA SUR YOUTUBE

Type d'enregistrement et autorisation: Géoscientifique professionnel (P.Geo.)

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

Pour s'inscrire en tant que géoscientifique professionnel (P.Geo.) en Alberta, vous devez avoir :

1. Une licence de 4 ans en géologie ou en géophysique, ou une éducation équivalente approuvée par l'APEGA.
2. Au moins 4 ans d'expérience professionnelle acceptable sous la supervision d'un géoscientifique professionnel ou d'un ingénieur professionnel.
3. Au moins 3 références acceptables.
4. Réussi l'examen national de la pratique professionnelle (NPPE).
5. La citoyenneté canadienne ou la résidence permanente.

PROCÉDURE DE CANDIDATURE/D'INSCRIPTION:

Étape 1 : Évaluation des autorisation d'exercer.
Étape 2 : Décision du jury d'examinateurs de l'APEGA.
Étape 3 : En cas d'approbation, le candidat est inscrit en tant que membre professionnel, licencié professionnel ou membre en formation.
Pour plus d'informations cliquez ici :
https://www.apega.ca/apply/membership/professional-member

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Pour devenir ingénieur ou géoscientifique, les candidats doivent être titulaires d'un diplôme de premier cycle de quatre ans et/ou d'un diplôme d'études supérieures en ingénierie.



Examens obligatoires

Examen national de la pratique professionnelle (NPPE).



Titres et accréditations

Pour devenir ingénieur ou géoscientifique, les candidats doivent être titulaires d'un diplôme de premier cycle de quatre ans et/ou d'un diplôme d'études supérieures en ingénierie.

INGÉNIEURS MÉCANICIEN

Instance règlementaire: Association des ingénieurs et géoscientifiques professionnels de l'Alberta (APEGA)

- **WWW.APEGA.CA/**
- **587-489-1500**
- **INFO@APEGA.CA**
- **8615 51 AVE N.O. #200, EDMONTON, AB T6E 6A8**
- **FACEBOOK: APEGA SUR FACEBOOK**

Type d'enregistrement et autorisation:

1. **Ingénieur professionnel (P.Eng.)**
   - **Description** : Cette désignation s'adresse aux personnes qualifiées pour exercer le métier d'ingénieur en Alberta.

   Exigences
   - Diplôme d'ingénieur d'une université accréditée.
   - Réussir **l'examen "Fundamentals of Engineering"** (le cas échéant).
   - Un minimum de **quatre ans d'expérience professionnelle** dans le domaine de l'ingénierie sous la supervision d'un ingénieur agréé.
   - Réussir **l'examen de pratique professionnelle (EPP).**
   - Démontrer la maîtrise de l'éthique professionnelle, de la sécurité et des aspects juridiques de la pratique de l'ingénierie

2. **Géoscientifique professionnel (P.Geo.**
   - **Description** : Cette désignation s'adresse aux personnes qui sont qualifiées pour pratiquer les géosciences en Alberta.

   Exigences:
   - Diplôme en géosciences d'une université accréditée.
   - **Trois ans d'expérience professionnelle pertinente** dans le domaine sous la direction d'un géoscientifique professionnel agréé.
   - Réussir **l'examen de pratique professionnelle (EPP).**
   - Démonstration de compétences en matière de pratique des géosciences, d'éthique et de considérations juridiques.
3. **Ingénieur en formation (EIT**) / **Géoscientifique en formation (GIT**
   - **Description** : Il s'agit de désignations provisoires pour les personnes qui ont terminé leur formation en ingénierie ou en géosciences et qui travaillent sur le site pour devenir des professionnels agréés.

   Exigences:
   - Diplôme d'ingénieur ou de géoscientifique délivré par un établissement accrédité.
   - Expérience professionnelle requise sous la supervision d'un professionnel agréé pour obtenir le titre de P.Eng. ou P.Geo.

Procédure d'octroi de licences
- Compléter la formation requise en ingénierie ou en géosciences.
- Acquérir une expérience professionnelle sous la supervision d'un professionnel agréé.
- Réussir **l'examen de pratique professionnelle (EPP).**
- Soumettre à l'APEGA une demande d'autorisation d'exercer ou d'enregistrement.
- Défrayer les frais applicables et fournir les documents justificatifs.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. Créer un compte sur le portail myAPEGA.
2. Complétez le questionnaire "Déterminez votre type de demande".
3. Sélectionnez la catégorie et la discipline.
4. Soumettre la demande.
5. Fournir une preuve de citoyenneté canadienne ou de résidence permanente.
6. Fournir des références qui peuvent confirmer votre expérience professionnelle.

Vous pouvez contacter l'APEGA pour plus d'informations sur les conditions d'enregistrement.

EXIGENCES SUPPLÉMENTAIRES:

- Vous devez avoir un bon caractère et une bonne réputation.
- Vous devez démontrer votre expérience professionnelle en tant qu'ingénieur, y compris en matière de gestion, de communication et d'implications sociales.
- Il se peut que vous deviez passer un examen national de pratique professionnelle.
- Il se peut que vous deviez suivre régulièrement une formation continue pour renouveler votre permis.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Une licence en ingénierie mécanique ou dans une discipline d'ingénierie connexe est requise. Un master ou un doctorat dans une discipline d'ingénierie connexe peut être exigé



Examens obligatoires

L'examen "Fundamentals of Engineering" (FE) : Les ingénieurs peuvent passer cet examen après avoir obtenu une licence
L'examen Professional Licensed Engineer (PE): Les ingénieurs peuvent passer cet examen après avoir réussi l'examen FE et satisfait aux expérience professionnelle.



Titres et accréditations

Les ingénieurs mécaniciens doivent généralement être titulaires d'une licence en ingénierie mécanique ou dans un domaine connexe, ainsi que d'une professionnelle ingénieur.



Durée

Il faut généralement quatre ans pour obtenir une licence en ingénierie mécanique, mais le temps nécessaire pour devenir ingénieur en mécanique peut varier.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES INGÉNIEURS MÉCANICIEN

Compétences Transférables

1. Résolution de problèmes : Capacité à analyser des systèmes complexes et à identifier des solutions efficaces aux problèmes d'ingénierie.
2. Gestion de projets : Solides compétences organisationnelles, notamment en matière de planification, de budgétisation et de coordination des ressources pour les projets d'ingénierie.
3. Conception technique et dessin : Expertise dans la conception de systèmes mécaniques et la création de dessins techniques à l'aide de logiciels tels qu'AutoCAD et SolidWorks.
4. Compétences analytiques : Compétence en matière d'évaluation et d'essai des performances des systèmes ou des composants mécaniques.
5. Compétences en matière de communication : Capacité à expliquer clairement les concepts techniques aux parties prenantes autant techniques que non techniques.
6. Collaboration au sein d'une équipe : Expérience du travail en équipe interdisciplinaire, en collaboration avec d'autres ingénieurs, concepteurs et parties prenantes.
7. Recherche et développement : Expérience de la conception et de l'essai de prototypes et de l'apport d'améliorations sur la base des résultats de la recherche.
8. Ingénierie assistée par ordinateur (IAO): Familiarité avec les logiciels de simulation et de modélisation utilisés dans la conception, l'analyse et les essais techniques.
9. Connaissances en matière de fabrication : Compréhension des processus de production, du contrôle de la qualité et de la sélection des matériaux pour la fabrication.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES INGÉNIEURS MÉCANICIEN

Occupations Comparables

1. Ingénieur aérospatial : Conçoit et développe des systèmes d'aéronefs et d'engins spatiaux en utilisant les principes de l'ingénierie mécanique.
2. Ingénieur électricien : Travailler en étroite collaboration avec les ingénieurs en mécanique pour concevoir et entretenir des systèmes électriques dans diverses applications, notamment la robotique et la production d'énergie.
3. Ingénieur civil : Les ingénieurs mécaniciens peuvent évoluer vers des fonctions de génie civil, en particulier dans des domaines tels que la conception structurelle ou les projets de construction nécessitant l'intégration de systèmes mécaniques.
4. Ingénieur de fabrication : L'ingénieur se concentre sur l'optimisation des processus de fabrication, en appliquant les principes de la conception mécanique pour améliorer l'efficacité et la qualité de la production.
5. Ingénieur en robotique : L'ingénieur utilise les principes de l'ingénierie mécanique pour concevoir des robots ou des systèmes automatisés, en combinant souvent des compétences en ingénierie électrique et logicielle.
6. Ingénieur en conception de produits : L'ingénieur se concentre sur la conception et le développement de produits de consommation, en utilisant les principes de l'ingénierie mécanique pour la fonctionnalité et la fabricabilité.
7. Ingénieur en systèmes énergétiques : L'ingénieur se spécialise dans la conception, la mise en œuvre et l'optimisation des systèmes énergétiques, tels que les technologies d'énergie renouvelable ou les systèmes de chauffage et de refroidissement.
8. Ingénieur système : Il s'agit de gérer des systèmes d'ingénierie complexes, où les ingénieurs mécaniciens peuvent mettre à profit leur expertise en matière d'optimisation et d'intégration des systèmes.
9. Directeur de la construction : Superviser les projets de construction, en particulier ceux qui impliquent des systèmes mécaniques ou qui nécessitent une formation en ingénierie mécanique pour les projets d'infrastructure.
10. Ingénieur en assurance qualité : Veiller à ce que produits ou systèmes mécaniques répondent aux normes de sécurité et de qualité en effectuant des inspections, des essais et en analysant les résultats.

CONDUCTEURS D'ÉQUIPEMENT LOURD

Instance règlementaire: Le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) est l'organisme de réglementation des conducteurs d'équipement lourd au Canada. Le CCDA reconnaît l'analyse nationale des professions (ANP) comme la norme nationale pour cette profession.

HTTPS://WWW.RED-SEAL.CA/ENG/RESOURCES/.2X.1MS_C.4.5NS.2LL.3NG.SHTML

(800) 248 4823

19E ÉTAGE, COMMERCE PLACE, 10155 - 102 RUE N.O., EDMONTON, ALBERTA T5J 4L5

LINKEDIN: CANADIAN APPRENTICESHIP FORUM SUR LINKEDIN

Type d'enregistrement et autorisation: Au Canada, les conducteurs d'équipement lourd doivent être titulaires d'un permis de conduire commercial (CDL) et peuvent également avoir besoin d'une mention Sceau rouge.

1. **Permis de conduire commercial (Commercial Driver's License – CDL)**
   - Un permis de conduire est nécessaire pour conduire des véhicules utilitaires (CMV) dont le poids total autorisé en charge (PTAC) est égal ou supérieur à 26 001 livres.
   - Le type de CDL requis dépend du véhicule utilisé.
   - Pour obtenir un CDL, vous devez suivre un cours de formation à la conduite, passer un examen médical et un test écrit.
   - Les conditions d'obtention d'un CDL varient d'une province à l'autre.

2 **Mention Sceau rouge**

- Une mention Sceau rouge peut être obtenue par les conducteurs d'équipement lourd qualifiés qui réussissent l'examen interprovincial du Sceau rouge.
- La mention Sceau rouge permet la mobilité interprovinciale.

3 Autres **exigences**

- Certains employeurs peuvent exiger des cours de premiers secours et de sécurité.
- Certains opérateurs démarrent leur carrière comme ouvriers ou chauffeurs de camion et passent à des équipements plus lourds au fur et à mesure qu'ils acquièrent de l'expérience.
- Certains opérateurs peuvent suivre un programme de formation formel.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

La procédure de candidature à un poste de conducteur d'équipement lourd consiste généralement à recueillir des informations personnelles et sur l'expérience professionnelle, à remplir un formulaire de candidature et à le soumettre.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Bien qu'il n'y ait pas d'exigences formelles pour travailler en tant que conducteur d'équipement lourd, les employeurs peuvent préférer les candidats qui :

- Possèdent un diplôme de fin d'études secondaires
- Ont complété un programme d'apprentissage
- Ont suivi des cours de poids lourds au secondaire, à l'université ou dans l'industrie.
- Ont reçu une formation pratique en cours d'emploi.



Examens obligatoires

Au Canada, vous pouvez également devenir conducteur d'équipement lourd en suivant un programme d'apprentissage d'une durée de 1 à 2 ans.



Durée

Les programmes de formation de conducteur d'équipement lourd peuvent durer de huit à quinze semaines.



Titres et accréditations

La certification professionnelle des conducteurs d'équipement lourd est obligatoire dans certaines provinces et facultative dans d'autres. Certains employeurs peuvent également exiger une certification interne à l'entreprise.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES CONDUCTEURS D'ÉQUIPEMENT LOURD

Compétences Transférables

1. **Conduite de machines :** Compétences en matière de conduite et d'entretien de machines lourdes, y compris les bulldozers, les excavateurs, les grues et les chargeurs.
2. Compétences en mécanique : Capacité à effectuer l'entretien courant, à résoudre les problèmes et à assurer le bon fonctionnement des machines.
3. Sécurité et conformité : Connaissance des protocoles de sécurité, des réglementations et des meilleures pratiques pour garantir un environnement de travail sécuritaire.
4. Résolution de problèmes : Capacité à identifier et à résoudre les problèmes opérationnels liés aux machines ou aux conditions du chantier.
5. Compétences techniques : Capacité à lire des plans, des cartes et des schémas spécifiques à divers projets.
6. Force physique : capacité à travailler dans des environnements physiquement exigeants, y compris dans des conditions météorologiques difficiles et selon des horaires irréguliers.
7. Travail d'équipe et communication : Capacité à collaborer avec les équipes de construction, les ingénieurs et les chefs de projet.
8. Souci du détail : Assurer un fonctionnement précis de l'équipement lourd, en particulier pour les tâches exigeant une grande précision, telles que le nivellement, le creusement de tranchées ou le levage.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

DES CONDUCTEURS D'ÉQUIPEMENT LOURD

Occupations Comparables

1. Mécanicien d'engins de chantier : Opérateurs ayant un penchant pour la mécanique et qui peuvent évoluer vers des postes où ils réparent et entretiennent des machines lourdes.

2. Opérateur de grue : conducteurs d'équipement lourd ayant de l'expérience dans la conduite de grosses machines peuvent se spécialiser dans la conduite de grues pour des projets de construction et des projets industriels.

3. Conducteur de camion (véhicules spécialisés) : Les opérateurs qui sont familiarisés avec la conduite de gros véhicules peuvent évoluer vers des fonctions de conduite spécialisées, telles que le transport d'équipements ou de matériaux.

4. Contremaître/superviseur de la construction : opérateurs expérimentés peuvent accéder à des postes de supervision de projets et d'équipes de construction.

5. Arpenteur : Avec de l'expérience dans la lecture de plans et de cartes, les conducteurs de poids lourds peuvent s'orienter vers le métier d'arpenteur, qui consiste à évaluer les terrains et les sites de projets.

6. Excavation et démolition : Opérateurs qualifiés en excavation et qui peuvent travailler dans le domaine de la démolition, un domaine qui nécessite la conduite d'équipements pour démolir des structures.

7. Conducteur d'équipement agricole ou d'aménagement paysager : Les opérateurs peuvent évoluer vers des rôles dans l'agriculture, la sylviculture ou l'aménagement paysagiste, en utilisant des machines lourdes pour la préparation des terres, la culture ou les travaux forestiers.

8. Responsable de la sécurité : Les opérateurs ayant de solides connaissances en matière de sécurité peuvent évoluer vers la gestion de la sécurité, en veillant à ce que les chantiers respectent les réglementations en matière de santé et de sécurité.



Services sociaux, communautaires et gouvernementaux

TRAVAILLEURS SOCIAUX

ALBERTA COLLEGE OF SOCIAL WORKERS

Instance règlementaire: Collège des travailleurs sociaux de l'Alberta

WWW.ACSW.AB.CA

COMPOSEZ : 780-421-1167
NUMÉRO SANS FRAIS EN ALBERTA : 1-800-661-3089

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX : ACSW@ACSW.AB.CA
DEMANDES D'INSCRIPTION : REGISTRATION@ACSW.AB.CA

ORDRE DES TRAVAILLEURS SOCIAUX DE L'ALBERTA
100 - 13220 ST. ALBERT TRAIL, EDMONTON, ALBERTA T5L 4W1 CANADA

FACEBOOK: SOCIAL WORKERS SUR FACEBOOK
X: SOCIAL WORKERS SUR X

Type d'enregistrement et autorisation: Permis d'autorisation de pratique

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

Il existe plusieurs voies d'accès à l'enregistrement en tant que travailleur social. Trouvez votre parcours ici. Vous trouverez ci-dessous les étapes à suivre pour les candidats formés à l'étranger.

1. **Les candidats doivent fournir:**
   - Résultats de l'évaluation des diplômes
   - Curriculum vitae actualisé
   - Références
   - Vérification du casier judiciaire
   - Preuve d'assurance responsabilité civile en cas d'emploi
2. Remplir le demande

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

3. L'ACSW examine la demande et, si elle est approuvée, le candidat est informé par courrier électronique que le paiement des cotisations professionnelles est désormais requis. L'inscription au registre provisoire est accordée lorsque le paiement est effectué.
4. Le demandeur doit satisfaire à l'obligation d'enregistrement provisoire :
   - Assurance responsabilité professionnelle
   - Heures de pratique supervisée et référence du superviseur
   - Exigences d'examen
5. Les travailleurs sociaux inscrits au registre provisoire peuvent accéder au registre général lorsque toutes les conditions d'inscription provisoire sont remplies.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Les travailleurs sociaux doivent être titulaires d'un diplôme, d'une licence ou d'une maîtrise en travail social. Certains employeurs exigent au minimum une licence en travail social (BSW).

Examens obligatoires

Examens d'accès à la profession

Titres et accréditations

Certification de travailleur social agréé (RSW) après avoir satisfait à toutes les exigences d'enregistrement.

Durée

Candidature et évaluation des compétences : 3 à 6 mois
Conditions d'inscription provisoire (heures de supervision et examens) : 6 à 12 mois, en fonction de l'expérience du candidat.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

Compétences Transférables

1. Compétences en communication et en relations interpersonnelles
2. Gestion de cas et défense des intérêts
3. Intervention et conseil en cas de crise
4. Compétence culturelle et engagement communautaire

Occupations Comparables

1. Agent de soutien communautaire
2. Animateur de jeunesse
3. Gestionnaire de cas
4. Conseiller
5. Travailleur en réadaptation

TRAVAILLEURS DES SERVICES COMMUNAUTAIRES

Instance règlementaire: Aucun organisme de réglementation officiel n'est requis pour les fonctions de travailleur communautaire général. Les normes et les certifications dépendent des employeurs et de la nature du travail.

Type d'enregistrement et autorisation: Médias sociaux

- Le travail social est une profession réglementée en Alberta.
- Pour exercer le métier de travailleur social en Alberta, vous devez vous inscrire auprès d'un organisme de réglementation professionnelle.
- Vous devez être titulaire d'un diplôme en travail social reconnu par l'Association canadienne des travailleurs sociaux (ACTS).
- Vous devez réussir un examen d'accès à la profession délivré par l'Association of Social Work Boards (ASWB).

Type d'enregistrement et autorisation: Travailleurs de soutien communautaire

- Les travailleurs de soutien communautaire (CSW) ne sont pas actuellement réglementés en tant que profession distincte en Alberta.
- Les travailleurs de soutien communautaire travaillent souvent sous la supervision de professionnels de la santé réglementés, tels que les travailleurs sociaux ou les infirmières diplômées.
- De nombreux travailleurs de soutien communautaire adhèrent volontairement à des organisations telles que l'Alberta Council of Disability Services (ACDS).

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

1. **Processus pour soumettre votre candidature**
   - Remplir la demande d'inscription en ligne sur le site Web de l'ACSW.
   - Fournir des informations sur votre formation, vos antécédents professionnels et vos références.
   - Si vous avez étudié à l'étranger, demandez une évaluation de vos acquis à l'Association canadienne des travailleurs sociaux (ACTS).
   - Soumettre la documentation officielle reflétant vos cours et de vos crédits obtenus.
   - Attendre que l'ACSW examine votre demande.
   - Payez votre cotisation annuelle et accédez à votre permis de pratique.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

2 **Exigences reliées à l'application**

- Vous devez être titulaire d'un diplôme en travail social reconnu par l'ACSW.
- Si vous avez étudié à l'étranger, vos diplômes doivent être jugés équivalents à une licence ou à une maîtrise canadienne en travail social.
- Les nouveaux diplômés sont dispensés de devoir compléter les examens d'entrée dans la profession.
- Les nouveaux diplômés doivent effectuer 1000 heures de pratique supervisée.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Diplôme ou licence

Diplôme ou licence dans un domaine pertinent, tel que le travail social, les services à la personne, la psychologie ou la consultation.

Baccalauréat

Licence en services sociaux ou dans un domaine connexe, délivrée par un agréé par l'Association canadienne pour la formation en travail social (ACFTS).

Master

Un master en travail social pourrait vous permettre de diriger une équipe de services communautaires ou de fournir des santé mentale.

Formation pratique

- **Placements sur le terrain ou stages :** Expérience pratique du travail avec des clients dans des contextes réels.
- **Formation aux premiers secours et à la réanimation cardio-pulmonaire :** Une formation spécialisée qui peut augmenter vos chances de trouver un emploi.

Formation continue

- **Cours de formation continue** : Se tenir au courant des meilleures pratiques, des nouvelles tendances et des changements législatifs

Ateliers et certifications : Démontrer un engagement en faveur d'une croissance et d'un développement professionnels continus.



Examens obligatoires

Les assistants de service communautaire (CSW) peuvent être amenés à passer un examen d'accès à la profession, administré par l'Association of Social Work Boards (ASWB). Le niveau de l'examen est basé sur le plus haut niveau de formation en travail social du candidat.



Titres et accréditations

Formation post-secondaire *: Diplôme ou licence en travail social, en services à la personne, en psychologie ou dans un domaine connexe.*

Compétences de base *: Connaissance de base de la psychologie, de la sociologie et de la dynamique familiale.*



Durée

La durée des programmes de travailleurs sociaux peut varier de huit mois à un an ou plus.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

Compétences Transférables

1. **Conseiller d'orientation professionnelle** : Aide les personnes à identifier leurs intérêts, leurs compétences et leurs aptitudes afin de poursuivre leurs objectifs professionnels.
2. **Conseiller scolaire** : Aide les gens à faire face à des défis tels que la maladie mentale et la consommation de drogues.
3. **Médiateur** : Il aide les gens à résoudre des conflits dans des domaines tels que le divorce, l'indemnisation des travailleurs et les normes de travail.
4. **Ressources humaines** : Fait preuve d'empathie, de communication et de compétences en matière de résolution de problèmes pour soutenir et guider les membres du personnel.
5. **Analyste politique** : Utilise l'empathie, la communication et les compétences en matière de résolution de problèmes pour analyser l'impact des politiques.
6. **Rédacteur de subventions** : Fait preuve d'empathie, de communication et de compétences en matière de résolution de problèmes pour rédiger des demandes de financement.
7. **Administrateur de soins de santé** : Utilise l'empathie, la communication et les compétences en matière de résolution de problèmes dans l'administration des soins de santé.

Other Compétences Transférables

1. **Écoute** : Aide les personnes à bien communiquer avec des groupes divers.
2. **Réflexion** : Aide les personnes à identifier des défis et à proposer des solutions.
3. **Plaidoyer** : Aide les personnes à soutenir et à guider les autres.
4. **Gestion du temps** : Aide les gens à maximiser leur productivité.

SERVICES POLICIERS

Instance règlementaire: En Alberta, le Conseil de révision de l'application de la loi (Law Enforcement Review Board (LERB)) et la Commission d'examen de la police (Police Review Commission) sont des organismes de réglementation qui surveillent les policiers.

WWW.EDMONTONPOLICE.CA

(780) 421 2233

EPS@EDMONTONPOLICE.CA

11638 142 RUE N.O., EDMONTON, AB. T5M 1V4

X: @RCMPGRCPOLICE SUR X
INSTAGRAM: @RCMPGRCPOLICE

Type d'enregistrement et autorisation: Aucune licence spécifique n'est requise pour devenir représentant de la loi au Canada.

DEMANDE/ PROCESSUS D'ENREGISTREMENT

La procédure de candidature pour les agents des services policiers comprend généralement une candidature en ligne, un test écrit et une série d'évaluations.

DIPLÔMES ET COMPÉTENCES

Les agents chargés de l'application de la loi doivent généralement être titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires ou d'un certificat de fin d'études secondaires.



Examens obligatoires

Évaluation de la préparation physique des policiers de l'Alberta (A-PREP).



Titres et accréditations

Les agents des services policiers doivent satisfaire à certaines exigences en matière de formation et de certification pour travailler dans ce domaine. Ces exigences varient en fonction de l'agence et du type de rôle des forces de l'ordre.

Éducation

- *La plupart des agences exigent un diplôme de fin d'études secondaires ou un GED .*
- *Certaines agences exigent un diplôme de niveau baccalauréat ou des crédits de niveau universitaire.*
- *L'éducation post-secondaire peut vous aider à progresser dans votre carrière.*

Certification:

- *Suivre la formation requise*
- *Réussir un test d'aptitude physique*
- *Avoir un permis de conduire valide*
- *Maîtriser l'anglais et/ou le français*

Autres exigences

1. *Être citoyen canadien ou résident permanent*
2. *Être âgé d'au moins 18 ans*
3. *Ne pas avoir de casier judiciaire ou des accusations en suspens*



Durée

La durée des quarts de travail et des semaines de travail peut varier en fonction du service, de l'agence et du lieu de travail.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES ET OCCUPATIONS COMPARABLES

Compétences Transférables

1. Communication

Les agents des services policiers doivent communiquer clairement et de manière convaincante avec un grand nombre de personnes. Cela comprend l'écoute active, la communication verbale et les signaux non verbaux.

2. Pensée critique

Les policiers doivent être capables d'analyser et d'évaluer des situations rapidement et de façon efficace.

3. Résolution de problèmes

Les agents des services policiers doivent être capables d'analyser des situations complexes et de rapidement trouver des solutions efficaces.

4. Capacité d'adaptabilité

Les policiers doivent être capables de prendre des décisions rapides sous pression.

5. Travail d'équipe

Les agents des services policiers doivent être en mesure de collaborer avec les autres membres de l'équipe dans des situations parfois très stressantes.

Occupations Comparables

1. Détective privé
2. Défenseur des victimes
3. Analyste en cybersécurité
4. Inspecteur des incendies
5. Garde du corps
6. Enquêteur de scène de crime

Edmonton Local IMMIGRATION PARTNERSHIP

Toute profession commence par un premier pas - continuez à avancer avec confiance et curiosité.

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

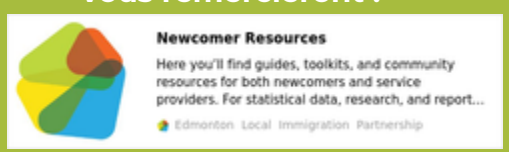


Le bénévolat est l'un des moyens les plus efficaces pour les nouveaux arrivants d'acquérir une expérience canadienne, de développer des compétences essentielles et d'élargir leurs réseaux professionnels. Cette section présente l'importance du bénévolat en tant que tremplin vers l'emploi, en montrant 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.

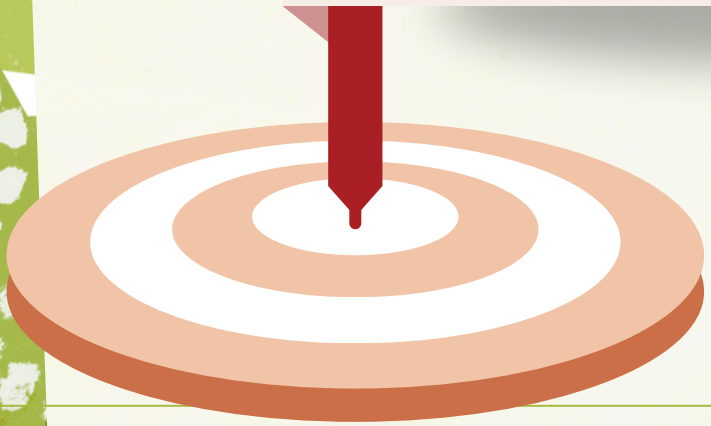
Recherchez des fonctions en rapport avec votre passion. On n'a pas l'impression de travailler lorsqu'on se sent concerné.

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.

Edmonton Local IMMIGRATION PARTNERSHIP

GUIDE DE RESSOURCES D'EMPLOI

Part 3 of 4

OPPORTUNITÉS D' ENTREPRENARIAT

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

Il y a quelque chose de puissant dans le fait d'avoir une idée et le courage de la concrétiser. Pour de nombreux habitants d'Edmonton, en particulier les nouveaux arrivants, l'entrepreneuriat n'est pas seulement un cheminement de carrière - c'est une **déclaration de possibilités, d'indépendance et d'espoir.**

Que vous rêviez d'ouvrir un café, de lancer une entreprise technologique ou d'offrir vos services professionnels en tant que consultant, cette Partie 4 : Possibilités d'entrepreneuriat est conçue pour vous soutenir. Cette section du Guide des ressources pour l'emploi vous guide à travers **les étapes essentielles** de la création et du maintien d'une entreprise en Alberta, depuis l'enregistrement de votre société et la compréhension des exigences en matière de licences jusqu'à l'exploration des programmes de financement et des mesures d'aide à l'immigration pour les entrepreneurs.

Nous comprenons que la création d'une entreprise dans un nouveau pays ou une nouvelle province peut sembler insurmontable. C'est pourquoi cette section présente les choses de façon claire et pratique, avec des outils concrets, des liens et des ressources locales qui vous aideront à aller de l'avant en toute **confiance**.

Cette partie du guide célèbre également **l'esprit d'entreprise** qui règne à Edmonton, une ville remplie de centres d'innovation, de réseaux de collaboration et de programmes conçus pour favoriser l'émergence d'idées audacieuses. Que vous soyez en train de vous lancer ou que vous soyez prêt à passer à l'échelle supérieure, vous constaterez que vous n'êtes pas seul. Il y a ici une communauté prête à vous soutenir.

COMMENT UTILISER CETTE PARTIE DU GUIDE

Cette section est conçue pour suivre les étapes naturelles de la création d'une entreprise, avec des ressources pratiques tout au long du parcours :

Établir les bases

Commencez par comprendre ce qu'il faut pour créer légalement et avec succès une entreprise en Alberta. Nous couvrons :

- Choix de la structure (entreprise individuelle, société de personnes ou société de capitaux)
- Comment enregistrer le nom de votre entreprise et demander les licences nécessaires
- Où s'adresser pour obtenir un soutien en matière de planification d'entreprise, d'étude de marché et de mentorat

Entrepreneuriat et immigration

Cette partie présente les programmes d'immigration fédéraux et provinciaux qui soutiennent les entrepreneurs. Vous en apprendrez davantage sur les sujets suivants

- Le programme de visa de démarrage
- Le parcours du propriétaire-exploitant
- Le programme d'immigration Alberta Advantage (AAIP) pour les entrepreneurs
- Principales conditions d'éligibilité et liens vers les ressources gouvernementales mises à jour

Financement, subventions et aides financières

Nous fournissons une liste complète des possibilités de financement pour les nouvelles entreprises :

- Subventions d'Alberta Innovates, du gouvernement fédéral et de partenaires locaux
- Programmes de prêts aux petites entreprises
- Comment rédiger une lettre de financement et où obtenir de l'aide pour la planification financière

Réseaux et ressources locaux



Table des **Matières**

01 Introduction 01

02 Possibilités d'entrepreneuriat 02

01 Codes CNP pour les travailleurs indépendants 02

02 Enregistrement des licences d'exploitation 04

03 Enregistrements pour les permis d'exploitation 06

04 Assurance d'entreprise 08

05 Lettre de financement 10

06 Guides sur les subventions et le financement pour les entrepreneurs 13

07 Partenariat local d'immigration d'Edmonton (ELIP) - Ressources pour les petites entreprises et les start-ups 16

08 Programmes d'accélérateurs et d'incubateurs 17



Pour ceux qui ont l'esprit d'entreprise, la création d'une entreprise au Canada offre des possibilités intéressantes, mais le processus peut s'avérer complexe si l'on n'est pas bien guidé. Cette section présente les étapes essentielles du lancement d'une entreprise, y compris l'enregistrement de l'entreprise, les exigences en matière de licences et le soutien financier disponible pour les entrepreneurs. Elle est conçue afin d'aider les nouveaux arrivants à comprendre comment concrétiser leurs idées d'entreprise tout en naviguant dans les cadres juridiques et réglementaires.

Au-delà des étapes techniques de la création d'entreprise, cette partie du guide explore les possibilités de financement et de subvention, les ressources de mise en réseau et les tendances du secteur qui peuvent aider les entrepreneurs à créer et à développer leur entreprise. Si vous cherchez à lancer une petite entreprise locale ou à développer une entreprise de plus grande envergure, vous trouverez des outils et des informations pratiques pour vous aider dans votre parcours entrepreneurial.

Introduction

Opportunités d' entreprenariat

1

La Classification nationale des professions (CNP) pour les entrepreneurs

Qu'est-ce que le CNP pour vous ?

Pour les entrepreneurs au Canada, le système de codes de la CNP joue toujours un rôle dans la définition des postes spécifiques liés à l'entrepreneuriat, bien qu'il s'applique généralement davantage à certaines professions liées aux affaires qu'au rôle entrepreneurial lui-même. En voici la répartition :

1 Codes CNP pour les travailleurs indépendants

Bien qu'il n'existe pas de code CNP spécifique pour la fonction générale d'"entrepreneur" (puisque les entrepreneurs peuvent couvrir plusieurs secteurs d'activités et titres d'emploi), il existe des codes CNP connexes pour les travailleurs indépendants qui possèdent ou gèrent des entreprises. Il peut s'agir d'emplois tels que

- **Propriétaires de petites entreprises**
- **Dirigeants d'entreprise**
- **Consultants**
- **Indépendants** dans divers secteurs d'activité (par exemple : marketing, technologie, consultation)

Ces postes relèvent de plusieurs catégories et peuvent être regroupés en professions de gestion ou en professions libérales en fonction de la nature de l'entreprise et de ses activités.

2 Exemples de codes CNP liés aux entrepreneurs

Code CNP	Occupation
CNP 0124	Directeurs/directrices de la publicité, du marketing et des relations publiques
CNP 0711	Directeurs de la construction (Entrepreneurs en construction)
CNP 1122	Professionnels/professionnelles en services aux entreprises et en gestion (consultants/conseillères en affaires)
CNP 1311	Comptables (Entrepreneur en finance ou en comptabilité)

3 Utilisation du code CNP par les entrepreneurs

Descriptions d'emploi: Le système de la CNP est un outil précieux pour les entrepreneurs qui cherchent à décrire les professions et les rôles dans les domaines des affaires ou de la gestion, car il classe les professions en fonction des compétences et des tâches. Par exemple, les professions telles que directeur/directrice d'autres services aux entreprises (CNP 10029) et conseiller/conseillère en gestion d'entreprise (CNP 11201) sont détaillées dans ce système.

Vous pouvez ainsi effectuer une recherche dans la CNP pour trouver la classification d'une profession ou pour en connaître les principales fonctions, les exigences en matière d'études ou d'autres renseignements utiles.

Pour obtenir de plus amples renseignements, vous pouvez utiliser le site officiel de la CNP à l'adresse https://noc.esdc.gc.ca/ où vous trouverez des informations sur les différentes professions comprenant aussi les descriptions d'emploi et les compétences requises.

Pour utiliser cet outil :

a. Saisissez le titre de votre poste ou des mots-clés liés à votre profession dans la barre de recherche.
b. Affinez la recherche en faisant correspondre les responsabilités et les tâches de votre poste aux descriptions fournies
c. Examinez la catégorie "FÉER" (formation, éducation, expérience et responsabilités) associée à votre code

Note : *Cet outil est régulièrement mis à jour, assurez-vous donc d'utiliser la dernière version pour plus de précision.*

IRCC NOC Guidance Page

Pour les besoins de l'immigration, des codes CNP spécifiques sont souvent requis en fonction du type de visa ou de programme que vous demandez, comme l'Entrée express ou le Programme des candidats des provinces (PCP).

Site web: IRCC NOC Page

IRCC Website: Pour des informations spécifiques à l'immigration, consultez la page d'orientation de l'IRCC sur les CNO.

Sites web provinciaux ou territoriaux

Les provinces ont souvent des programmes dans le cadre du Programme des candidats des provinces (PCP) qui s'appuient sur les codes de la CNP.

- Visitez la section immigration du site Web de la province ou du territoire si vous souhaitez obtenir des conseils spécifiques à la CNP pour leurs programmes.

Ressources en matière d'emploi

De nombreuses ressources en matière d'emploi, telles que les sites web de recherche d'emploi ou les plateformes d'orientation professionnelle, font référence aux codes de la CNP à des fins d'orientation. Si vous n'êtes pas sûr de votre CNP, ces ressources peuvent vous aider à faire correspondre vos compétences et votre titre de poste.

2

Enregistrement des licences d'exploitation

Étapes de l'enregistrement d'une licence d'exploitation en Alberta :

1 Choisissez une structure d'entreprise :

Décidez si vous allez opérer en tant que propriétaire unique, société de personnes ou société de capitaux. Déterminez le type de structure d'entreprise qui répond le mieux à vos besoins

- **Entreprise individuelle** : La structure la plus simple, avec des exigences réglementaires minimales. Vous êtes personnellement responsable de l'entreprise.
- **Partenariat** : Deux personnes ou plus partagent les bénéfices, les responsabilités et les obligations.
- **Société** : Une entité juridique distincte offrant une protection limitée en matière de responsabilité, mais exigeant davantage de conformité et de formalités.

REMARQUE : Chaque structure comporte des implications distinctes en matière de fiscalité, de responsabilité et de réglementation. Il convient donc de faire un choix judicieux en fonction des objectifs de l'entreprise.

2 Enregistrer le nom de l'entreprise

Si vous n'exercez pas votre activité sous votre nom personnel, vous devez enregistrer votre nom d'entreprise.

- Visitez le **site** https://www.alberta.ca/find-corporation-details pour rechercher et enregistrer votre nom d'entreprise.
- Assurez-vous que le nom est unique et qu'il n'est pas déjà utilisé par une autre entité au niveau fédéral **ET** provincial.
- Vous pouvez vous inscrire auprès d'un bureau d'enregistrement local ou par le biais de services en ligne autorisés.

Obtenez un **numéro d'entreprise (NE)** auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC) à des fins fiscales et salariales

3 Présenter une demande de licence auprès de la municipalité

Chaque municipalité a sa propre procédure de demande et ses propres exigences.
En fonction de votre emplacement et du type d'entreprise, vous pouvez avoir besoin d'une licence d'exploitation municipale.

A. Edmonton: Faire une demande de permis d'exploitation pour la ville.

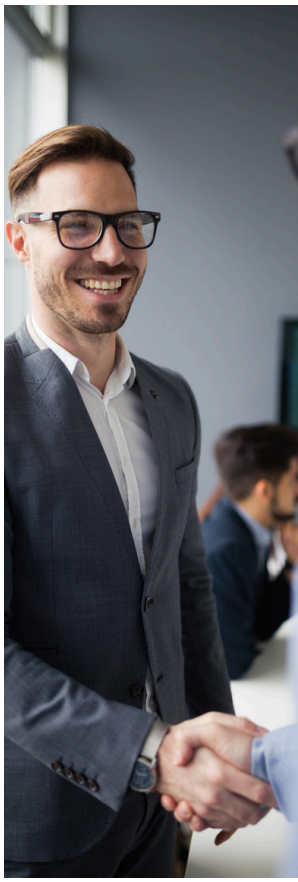
1. Faites votre demande en ligne sur la plateforme de permis d'exploitation de la ville d'Edmonton.
2. Certaines entreprises, comme celles qui ont trait à la nourriture, aux services personnels ou aux métiers, peuvent nécessiter des inspections ou des permis supplémentaires.
3. Consultez les lignes directrices de la Ville d'Edmonton pour les secteurs d'activité particuliers.

B. Calgary: Utiliser le portail MyBusiness de Calgary.

1. Utilisez le portail MyBusiness de Calgary pour demander une licence d'exploitation.
2. Le portail fournit des conseils étape par étape adaptés au type d'entreprise que vous créez.
3. Selon votre secteur d'activité, il se peut que vous ayez besoin de permis ou d'inspections supplémentaires, comme des approbations de sécurité en matière de construction ou d'incendie.

4 Comprendre les exigences supplémentaires en matière de licences

- Certaines industries nécessitent des licences provinciales ou fédérales en plus des licences municipales. Par exemple :
  - Les entreprises qui vendent de l'alcool, du cannabis ou des jeux doivent obtenir l'autorisation de l'Alberta Gaming, Liquor & Cannabis (AGLC)
  - Les entreprises de transport peuvent avoir besoin d'un permis délivré par Alberta Transportation.
- Consultez le OneStop Business Registration Service de l'Alberta pour identifier les licences ou permis supplémentaires applicables à votre entreprise.



5 Maintenir la conformité

- Maintenez votre licence d'exploitation à jour en la renouvelant chaque année ou selon les exigences de votre municipalité.
- Mettez à jour vos informations si l'adresse, la structure ou les activités de votre entreprise changent.
- Restez informé des réglementations concernant votre secteur d'activité afin d'éviter les pénalités ou les perturbations.

3

Enregistrements pour les permis d'exploitation

Certaines entreprises nécessitent des permis supplémentaires en fonction du secteur d'activité et de la municipalité. La création d'une entreprise en Alberta nécessite souvent l'obtention de permis et de licences spécifiques, en fonction de la nature de l'entreprise et de son emplacement. Ces permis garantissent que votre entreprise respecte les réglementations locales, provinciales et fédérales. Vous trouverez ci-dessous les principales catégories de permis dont vous pourriez avoir besoin :

Permis courants en Alberta

1 Zonage et permis de développement

Consultez les règlements locaux pour connaître les autorisations d'utilisation des sols.

a. **Objectif :** Les permis de zonage et d'aménagement garantissent que votre activité commerciale s'aligne sur l'utilisation des terres désignée dans votre municipalité.
b. **Étapes clés :**
   i. Vérifiez les règlements de zonage locaux pour confirmer que l'activité commerciale que vous envisagez est autorisée sur le site que vous avez choisi.
   ii. Contactez votre bureau municipal ou votre service d'urbanisme pour demander les permis nécessaires.
   iii. **Exemples de points à prendre en compte :**
   iv. Zonage résidentiel ou commercial.
   v. Exigences en matière de stationnement.
   vi. Restrictions en matière de bruit.
   vii. Réglementation en matière de signalisation.

2 Permis de santé

Pour les entreprises liées à l'alimentation, consulter les services de santé de l'Alberta (AHS Business Permits).

a. **Objectif :** Les permis sanitaires sont obligatoires pour les entreprises qui manipulent des aliments, des boissons ou des services de soins personnels afin de garantir la santé et la sécurité publiques.
b. **Étapes clés :**
   i. Contacter les services de santé de l'Alberta (AHS) pour déterminer les permis de santé spécifiques requis pour votre entreprise.
   ii. Se soumettre aux inspections et à la formation requises par les règlements de l'AHS.
c. **Exemples d'entreprises nécessitant un permis sanitaire :**
   i. Restaurants, cafés et camions-restaurants.
   ii. Garderies et établissements pour personnes âgées.
   iii. Salons de coiffure et salons de tatouage.

3 Permis d'industrie spécialisée

Consultez l'outil BizPal tool pour obtenir une liste complète des permis adaptés à votre entreprise.

a. **Objectif :** Certaines industries ont besoin de permis spécifiques adaptés à leurs besoins opérationnels uniques ou à leurs exigences réglementaires.
b. **Étapes clés :**
   i. Utilisez l'outil PerLE (une ressource en ligne) pour identifier les permis et les licences nécessaires pour votre type d'entreprise et votre emplacement.
   ii. Suivez les instructions fournies pour demander chaque permis.
c. **Exemples de secteurs nécessitant des permis spécialisés :**
   i. Construction et métiers (par exemple, permis de construire, licences d'entrepreneur).
   ii. Transport (par exemple, licences de taxi, opérations logistiques).
   iii. Vente au détail ou production de cannabis.
   iv. Vente d'alcool (par exemple, licences de vente d'alcool).

4 Pourquoi les permis sont-ils importants?

Conformité juridique: Le fait d'opérer sans les permis requis peut entraîner des amendes, des pénalités, voire la fermeture de l'entreprise.	**Confiance des consommateurs:** L'obtention d'une licence appropriée montre aux clients que votre entreprise respecte des normes de sécurité et d'éthique.	**Souplesse opérationnelle:** Le fait d'être titulaire d'une licence complète réduit le risque d'obstacles juridiques ou réglementaires inattendus.

5 Ressources pour l'assistance

1. Bureaux municipaux locaux : Pour les questions relatives au zonage et au développement. Chaque municipalité dispose d'un site web où vous pouvez trouver des informations sur le zonage et les permis d'aménagement. Exemple **:**

a. Ville de Calgary (Zoning & Development) : https://www.calgary.ca
b. Ville d'Edmonton (Zoning Bylaws) : https://www.edmonton.ca
c. Si vous vous trouvez dans une autre municipalité, recherchez le site web de votre administration locale en tapant "zoning permits [your city/town name]" dans un moteur de recherche.

2. **AHS (services de santé de l'Alberta) :** Pour des informations sur les permis de santé et les inspections.

- Permis de santé et exigences pour les entreprises liées à l'alimentation, les services de soins personnels, etc.
- Site web : https://www.albertahealthservices.ca/eph/Page8302.aspx

3. BizPal: Un outil soutenu par le gouvernement pour rationaliser le processus d'identification et de demande des permis nécessaires.

- Cet outil permet d'identifier et de demander des permis et des licences d'entreprise en fonction de votre secteur d'activité et de votre lieu d'implantation.
- Site web: https://bizpal.alberta.ca

4

Assurance d’entreprise

L'assurance des entreprises est un élément essentiel de la réussite d'une activité. Elle protège votre organisation, vos employés et vos actifs contre les risques imprévus, tels que les dommages matériels, les réclamations en responsabilité civile et les interruptions d'activité.
Principaux prestataires d'assurance et ressources
De nombreux assureurs et courtiers locaux sont spécialisés dans l'assurance des entreprises. Travailler avec un courtier local peut être avantageux car il connaît les réglementations régionales et les conditions du marché. Voici quelques options:

Principaux fournisseurs d’assurance et ressources :

1 Bureau d'assurance du Canada (BAC) : https://fr.ibc.ca/

Le BAC est une association sectorielle nationale qui représente les assureurs privés de biens et de risques divers du Canada. Le site Web du BAC est une ressource complète sur l'assurance des entreprises, qui comprend des informations sur les types de couverture, des FAQ et des conseils à l'intention des petites entreprises.

2 Guide de l'assurance pour les petites entreprises de la BC: smallbusinessbc.ca

Small Business BC fournit un guide détaillé adapté aux propriétaires de petites entreprises. Il explique les différents types de polices d'assurance, telles que l'assurance responsabilité civile, l'assurance des biens et l'assurance contre les pertes d'exploitation, afin de vous aider à prendre des décisions éclairées.

3 Fournisseurs et courtiers locaux : Contactez des courtiers locaux tels que AMA Insurance (www.ama.ab.ca).

De nombreux assureurs et courtiers locaux sont spécialisés dans l'assurance des entreprises. Travailler avec un courtier local peut être avantageux car il connaît les réglementations régionales et les conditions du marché. Voici quelques options de confiance :

a. **AMA Insurance (Alberta Motor Association):** Offre une gamme de produits d'assurance, y compris une couverture commerciale adaptée aux petites entreprises.

Site web**:** www.ama.ab.ca

Autres courtiers : Contactez les compagnies d'assurance de votre région pour comparer les devis et trouver une couverture adaptée aux besoins de votre entreprise.

Conseils pour le choix d'une assurance d'entreprise :

Évaluez vos risques	Identifiez les risques spécifiques liés à votre secteur d'activité et à vos opérations. Par exemple, un restaurant peut donner la priorité à l'assurance responsabilité civile et à l'assurance des biens, tandis qu'une société de conseil peut se concentrer sur la couverture de la responsabilité civile professionnelle.
Comparer les polices	Obtenez des devis auprès de plusieurs fournisseurs afin de bénéficier de prix compétitifs et d'une couverture complète.
Comprendre l'ensemble des détails et des subtilités	Examinez les exclusions de la police, les limites de la couverture et les franchises pour éviter les surprises en cas de sinistre.
Envisagez le regroupement	Certains assureurs proposent des réductions pour le regroupement de différents types de couverture tels que l'assurance des biens et l'assurance responsabilité civile.
Demandez l'avis d'un expert	Un courtier agréé peut vous fournir des recommandations personnalisées en fonction du profil de votre entreprise et de votre budget.

5

Lettre de financement

Une lettre de financement est un document essentiel qui confirme le soutien de votre entreprise. Elle sert de preuve de vos sources de financement et est souvent exigée lors de demandes de subventions, de prêts ou d'autres aides financières.

Comment créer une lettre de financement

1 Comprendre l'objectif d'une lettre de provenance

L'objectif principal d'une lettre de provenance est de démontrer aux prêteurs, investisseurs ou fournisseurs de subventions que votre entreprise dispose d'un soutien financier sécurisé. Cela rassure les parties prenantes en confirmant que vous disposez des ressources nécessaires pour exécuter vos plans d'affaires ou répondre aux exigences financières de l'opportunité de financement.

2 Éléments clés à inclure dans une lettre de provenance

a. Précisez la provenance des fonds :

Identifiez clairement l'origine des fonds. Cela peut inclure :

a. Épargne personnelle.
b. Un investisseur ou un partenaire.
c. Un prêt ou une ligne de crédit auprès d'une institution financière.

b.Détaillez le montant du financement :

Indiquez le montant exact du soutien financier fourni par chaque source. Décomposez ce montant si plusieurs sources contribuent au financement total.

c. Définissez la nature des fonds:

Précisez si les fonds sont un don, un prêt ou un investissement. S'il s'agit d'un prêt, incluez les conditions telles que le taux d'intérêt, l'échéancier de remboursement et toute exigence de garantie.

3 Joindre les pièces justificatives

Pour valider vos affirmations, joignez les documents pertinents, tels que

a. Des relevés bancaires récents montrant la disponibilité des fonds personnels
b. Preuve du patrimoine, telle que titres de propriété, certificats d'actions ou autres investissements
c. Un accord signé avec un investisseur ou un prêteur détaillant son engagement



4 Utiliser un langage et un formatage professionnels

Votre lettre de financement doit être claire, concise et professionnelle. Elle doit respecter le format formel d'une lettre d'affaires et inclure :

a. La date de la lettre.
b. Votre nom et vos coordonnées.
c. Le nom et les coordonnées du bénéficiaire (par exemple, l'organisme de subvention, le prêteur)
d. Un objet clair, tel que « Confirmation des ressources financières. »

5 Recherche d'une orientation professionnelle

Pour garantir l'exactitude et la conformité avec les exigences légales ou financières, envisagez de demander l'aide d'un(e) professionnel(le) :
Les comptables peuvent vérifier les données financières et s'assurer que tous les chiffres sont exacts

a. **Les avocats** peuvent rédiger ou réviser la lettre pour s'assurer qu'elle respecte
b. **les normes** juridiques et protège vos intérêts.

Gabarit de lettre de financement

Voici un exemple de structure :

[Votre nom]
[Votre adresse]
[Ville, province, code postal]
[Adresse courriel] | [Numéro de téléphone]

[Date]

[Nom du bénéficiaire/nom de l'organisation]
[Adresse]
[Ville, province, code postal]

Objet : Confirmation des ressources financières

Cher Monsieur/Madame [nom de famille du/de la bénéficiaire]

Je vous écris pour confirmer les ressources financières disponibles pour soutenir [Nom de l'entreprise] dans le cadre de la demande de [subvention/prêt/autre possibilité de financement].
Le montant total des fonds obtenus pour cette initiative s'élève à [montant total], **provenant des sources suivantes :**

[Source #1 : Description et montant]
[Source #2 : Description et montant]

Les documents justificatifs, comprenant **[énumérer les documents],** sont joints afin de faciliter la vérification.
Si vous avez besoin d'informations supplémentaires, n'hésitez pas à me contacter au **[numéro de téléphone]** ou à **[adresse courriel].**

Sincèrement,

Signature

[Votre nom complet]

[Titre, le cas échéant]

6

Guides sur les subventions et le financement pour les entrepreneurs

Naviguer dans le monde des subventions et des options de financements peut sembler insurmontable, mais il s'agit d'une étape cruciale pour les entrepreneurs et les propriétaires d'entreprises qui cherchent à développer leurs activités. Comprendre les ressources disponibles et la manière d'y accéder peut faire une grande différence dans l'obtention d'un soutien financier. Vous trouverez ci-dessous quelques programmes clés de subventions et de financement, ainsi que des conseils sur la manière de maximiser vos chances de réussite.

Main subsidies and funding sources

1 Alberta Innovates

Soutient les entreprises axées sur la technologie. Visitez albertainnovates.ca.

a. Focus	Soutient les entreprises qui mettent l'accent sur la technologie, l'innovation et la recherche.
b. Les offres	Financement, possibilités de mise en réseau et services de conseil pour les entreprises en phase de démarrage et les entreprises à grande échelle.
c. Les programmes comprennent	1. **Programme d'investissement entrepreneurial:** Le programme d'investissement dans les entreprises : il fournit des fonds aux entreprises en phase de démarrage. 2. **Agriculture intelligente et innovation alimentaire:** Soutient les avancées dans les domaines de l'agro-technologie et de la production alimentaire.
d. Comment poser sa candidature	Visitez le site d'Alberta Innovates pour découvrir ses programmes et les conditions de candidature.
e. Conseil de pro	Les propositions solides s'alignent sur l'accent mis par Alberta Innovates sur l'innovation axée sur la technologie. Décrivez clairement l'impact et l'évolutivité de votre projet.

2 Programme de financement des petites entreprises du Canada

Visiter Innovation Canada.

a. Focus	Aide les petites entreprises à obtenir des prêts pour l'achat d'équipements, la rénovation de biens immobiliers ou d'autres besoins opérationnels.
b. Les offres	Les entreprises basées au Canada dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 10 millions de dollars.
c. Les programmes comprennent	1. Permet d'obtenir jusqu'à 1 million de dollars de financement. 2. Les garanties de prêt réduisent le risque du prêteur, ce qui permet aux entreprises de se qualifier plus facilement.
d. Comment poser sa candidature	Les demandes sont traitées par l'intermédiaire des institutions financières. Pour en savoir plus, consultez le site d'Innovation Canada.
e. Pro Tip	Conservez des documents financiers solides et un plan d'entreprise bien structuré pour augmenter vos chances d'approbation.

3 Subvention du gouvernement de l'Alberta

Explorez les possibilités de financement sur alberta.ca/business-grants.aspx.

a. Focus	Fournit diverses options de financement pour les entreprises de l'Alberta, couvrant des secteurs tels que l'agriculture, l'énergie et la technologie.
b. Les offres	Les entreprises basées au Canada dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 10 millions de dollars.
c. Les programmes comprennent	1. **Programme d'expansion des exportations de l'Alberta (AEEP):** Aide les entreprises à se développer sur les marchés internationaux. 2. **Job Creation Student Hiring Incentive (incitation à l'embauche d'étudiants pour la création d'emplois):** Aide les employeurs à embaucher des étudiants dans le cadre de l'apprentissage intégré au travail.
d. Comment poser sa candidature	Consultez le site Alberta Business Grants pour obtenir une liste complète des possibilités offertes.
e. Conseil de pro	Tenez-vous au courant des dates limites d'octroi des subventions et adaptez vos demandes pour mettre en évidence la création d'emplois, la croissance économique ou d'autres avantages pour la collectivité.

4 BDC (Banque de développement du Canada)

Financement et services de conseil aux entrepreneurs (www.bdc.ca).

a. Focus	Offre des services financiers et consultatifs aux entrepreneurs canadiens à tous les stades du développement de leur entreprise.
b. Les services comprennent	1. Prêts pour l'achat d'équipements, de biens immobiliers ou de fonds de roulement. 2. Investissements en fonds propres de croissance et en capital-risque pour les entreprises innovantes. 3. Conseils d'experts en matière de stratégie, de marketing et d'efficacité opérationnelle.
c. Comment accéder	Découvrez leurs offres à BDC.
d. Conseil de pro	BDC donne la priorité aux entreprises ayant un fort potentiel de croissance. Démontrer comment leur soutien permettra des avancées significatives.

Conseils pour réussir

Connaître ses besoins	Comprendre les besoins financiers de votre entreprise et savoir quelles sont les sources de financement qui correspondent à vos objectifs.

Applications sur mesure	Personnalisez chaque demande de subvention pour mettre en évidence la manière dont votre projet s'aligne sur les priorités du financeur.

Tenir des registres	Veillez à ce que vos états financiers, plans d'entreprise et autres documents soient à jour et professionnels.

Tirer parti des ressources	De nombreuses organisations, telles que les chambres de commerce locales ou les pépinières d'entreprises, offrent des conseils gratuits sur la façon de remplir les demandes de subvention.

7

Partenariat local d'immigration d'Edmonton (ELIP) - Ressources pour les petites entreprises et les start-ups

Partenariats clés pour les petites entreprises et les entreprises en démarrage

1. Edmonton Unlimited:
- Offre des ressources pour l'innovation et les startups, y compris des programmes d'accélérateurs et d'incubateurs.
- **Contact**: www.edmontonunlimited.com

2. ERIN (Edmonton Region Immigrant Employment Network):
- Fournit des ressources en matière d'emploi et d'affaires axées sur les immigrants.
- **Contact**: erin.ca

3. EED (Explore Edmonton Development):
- Soutient les entrepreneurs par le biais d'opportunités de marketing et d'événements.
- **Contact**: exploreedmonton.com

4. Business Link Alberta:
- Un centre de conseils aux entreprises, d'études de marché et d'aide à la création d'entreprise.
- **Contact**: businesslink.ca

5. MNP:
- Services de comptabilité et de conseil pour les jeunes entreprises et les petites entreprises.
- **Contact**: www.mnp.ca

6. BDC (Banque de développement du Canada):
- Financement et conseils pour les entrepreneurs.
- **Contact**: www.bdc.ca

7. Futurepreneur Canada:
- Se concentre sur le financement et le mentorat pour les jeunes entrepreneurs.
- **Contact**: www.futurepreneur.ca

8

Programmes d'accélérateurs et d'incubateurs

1. Edmonton Unlimited:

- **Programmes**:
  - **Programme d'accélération** : Offre du mentorat, des possibilités de réseautage et de financement.
  - **Programme d'incubation** : Fournit des ressources et un espace pour le développement des startups.
- **Contact**: www.edmontonunlimited.com

2. Réseau d'innovation régional d'Edmonton (Edmonton Regional Innovation Network (ERIN)

3. Réseau pour la diversité en affaires d'Edmonton (Edmonton Business Diversity Network EBDN)

4. Business Link

5. Platform Calgary:

- **Programmes**:
  - **Accélérateur Launchpad** : Idéal pour les startups en phase de croissance.
  - **Programme de lancement pour startups** : Destiné aux entreprises en phase de démarrage.

- **Contact**: www.platformcalgary.com

Edmonton Local
IMMIGRATION
PARTNERSHIP

Votre voix et votre présence sont importantes sur tous les lieux de travail.

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.

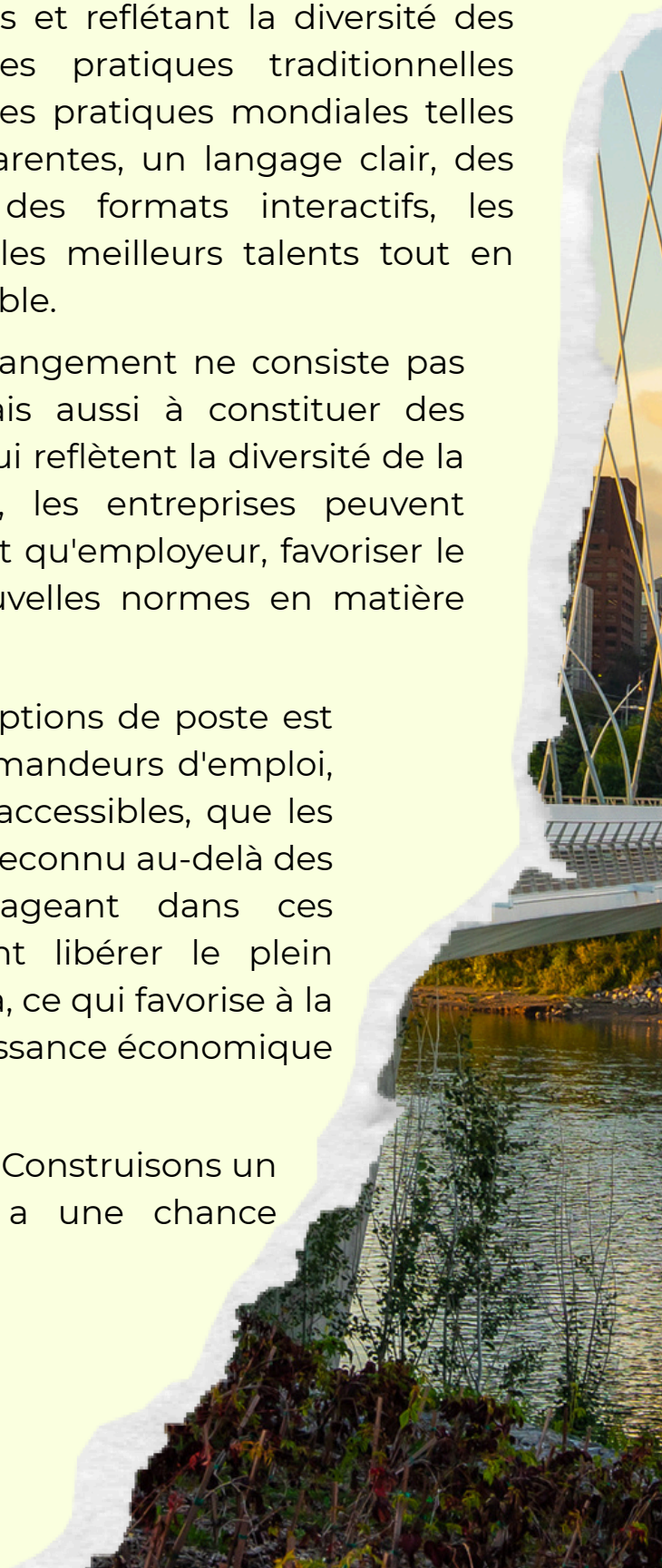
Conclusion

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.