



Canadian Centre for Diversity and Inclusion
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Spécialiste en inclusion agréé (SIAC^{MC})

Cadre des compétences



Section 1 : Faire valoir la diversité et l'inclusion

- C1. Trouver les renseignements relatifs aux tendances démographiques au niveau municipal, régional, canadien et mondial pour faire valoir la D&I.
- C2. Trouver les renseignements relatifs aux tendances économiques et aux données démographiques sur le marché du travail au niveau municipal, régional, canadien et mondial pour faire valoir la D&I.
- C3. Trouver les renseignements relatifs à la législation canadienne pertinente pour défendre la D&I au sein des organismes.
- C4. Consulter les recherches pertinentes, les données démographiques internes et les données sur l'engagement des employés pour articuler la valeur ou le rendement de capital investi (RCI) de la D&I au sein des organismes.
- C5. Déterminer et communiquer la façon dont la D&I contribue aux stratégies d'entreprise centrales et aux résultats d'un organisme particulier.
- C6. Élaborer une analyse de rentabilité ou un impératif pour la D&I qui s'adapte aux valeurs spécifiques de l'organisme, à ses objectifs et sa mission, à l'industrie, et au secteur.
- C7. Présenter l'analyse de rentabilité pour la D&I aux dirigeants d'organismes et obtenir l'appui du leadership.

Section 2 : Concevoir une stratégie de D&I

- C8. Concevoir une stratégie de D&I qui s'harmonise avec la vision organisationnelle, la mission, les valeurs, les objectifs et les stratégies d'affaires actuelles.
- C9. Définir des objectifs précis, mesurables et réalisables à court et à long terme pour chaque composante de la stratégie D&I et pour les parties prenantes de l'organisme.
- C10. Déterminer comment les canaux et les avenues de communication internes et externes actuels (c.-à-d. les médias, une approche communautaire, etc.) peuvent soutenir la stratégie D&I.

Section 3 : Mettre en œuvre une stratégie de D&I

- C11. Intégrer les objectifs D&I dans toutes les fonctions et opérations organisationnelles.
- C12. Identifier et engager les individus en postes/rôles clés qui sont responsables de mettre en œuvre la stratégie D&I.
- C13. Élaborer et gérer un plan qui soutient la mise en œuvre de la stratégie D&I.
- C14. Suivre/évaluer le progrès de la stratégie D&I par rapport à un ensemble de critères clairs.
- C15. Contribuer à la création et à la mise en œuvre d'une stratégie de communication D&I.
- C16. Traduire la stratégie D&I en initiatives de D&I pertinentes.
- C17. Modifier les cibles de D&I lorsque les conditions changent.

Section 4 : Engager des intervenants

- C18. Obtenir l'engagement et le soutien visible des principaux intervenants internes dans toutes les fonctions organisationnelles : RH, apprentissage et perfectionnement, fonction juridique, conception de produits, prestation de services, chaîne d'approvisionnement, marketing, communications, etc. à la fois dans la conception et la mise en œuvre de la stratégie D&I.



- C19. Identifier et tirer profit des défenseurs, des promoteurs et des porte-parole des initiatives de D&I.
- C20. Faire en sorte que la communication sur la D&I (interne et externe) renforce les valeurs, les produits et les services de l'organisme, ses clients, sa réputation et ses objectifs, et qu'elle est entièrement accessible aux personnes ayant divers niveaux de capacités.
- C21. Collaborer avec des intervenants clés à l'extérieur de votre organisme et recueillir leurs commentaires : la clientèle (clients, utilisateurs de services, patients ou étudiants), les organismes communautaires, les organismes de réglementation, etc.
- C22. Établir et maintenir des liens avec les partenaires de la communauté qui ont un intérêt particulier à atteindre les objectifs de D&I et à soutenir les initiatives d'inclusion. (Par exemple, les institutions académiques, les groupes autochtones, les organismes d'aide à l'établissement, etc.)
- C23. Pouvoir communiquer de manière respectueuse et efficace avec de multiples groupes au sein d'une main-d'œuvre et d'une société diverses (par exemple, les femmes, les peuples autochtones et indigènes, les communautés de minorités raciales et ethniques, les personnes handicapées, les minorités de personnes LGBT/d'orientation sexuelle et d'identité de genre, les personnes de diverses religions, foies et croyances, les immigrants et les nouveaux arrivants, les plusieurs générations, etc.).

Section 5 : Planification de la main-d'œuvre

- C24. Comprendre les raisons pour lesquelles la collecte d'informations démographiques est nécessaire pour un organisme (par exemple, comprendre les paramètres actuels de la main-d'œuvre, la mobilité interne de la main-d'œuvre, les opportunités et les lacunes, etc.).
- C25. Comprendre les implications juridiques et les exigences en matière de collecte de données démographiques.
- C26. Comprendre les exigences juridiques en matière de la représentation des différents groupes au sein d'un organisme.
- C27. Évaluer les défis systémiques inhérents à la collecte interne de données (par exemple, identifiez les groupes qui n'ont pas la possibilité de s'auto-identifier, améliorez l'accès aux sondages, etc.) et y répondre.
- C28. Utiliser de manière appropriée les données démographiques et les données d'inclusion/participation pour générer des perspectives d'affaires et stimuler la gestion et la planification de la main-d'œuvre.
- C29. Utiliser de manière appropriée les données démographiques et celles d'inclusion/participation pour favoriser les initiatives de D&I.
- C30. Travailler activement pour positionner les organismes comme étant des employeurs de choix.

Section 6 : Pratiques des RH

- C31. Connaître les lois et les exigences de conformité relatives aux pratiques des ressources humaines.
- C32. Entreprendre (ou appuyer) un examen des politiques/pratiques de RH et des systèmes actuels de gestion du rendement afin d'éliminer les obstacles, de promouvoir l'équité et d'assurer l'harmonisation avec les objectifs de D&I.
- C33. Engager les responsables des RH dans le développement d'initiatives de gestion des talents axées sur la D&I.
- C34. Mettre en place et exécuter des activités de recrutement, de rétention et de perfectionnement professionnel en mettant l'accent sur la D&I.



Section 7 : Formation et perfectionnement professionnel

- C35. Tirer profit des opportunités de formation formelles et informelles au sein de l'organisme afin d'atteindre les objectifs de D&I.
- C36. Mettre en place et appuyer l'intégration des principes de D&I dans les stratégies et pratiques actuelles d'apprentissage et de perfectionnement professionnel.
- C37. Créer des initiatives d'apprentissage axées sur la D&I (c.-à-d. la formation, les ateliers, les conférences, etc.) et les appuyer.
- C38. Encadrer et former d'autres personnes afin de soutenir la stratégie D&I de l'organisme.

Section 8 : Évaluation du succès de l'organisme

- C39. Pouvoir articuler l'impact des facteurs financiers, économiques et du marché sur les résultats financiers et sur la façon dont ils se rapportent à la D&I.
- C40. Pouvoir articuler les stratégies d'affaires centrales de l'organisme et la manière dont elles concernent la D&I.
- C41. Encourager la participation des parties prenantes pour défendre le besoin d'investissements financiers dans les initiatives stratégiques de D&I.
- C42. Évaluer le succès des initiatives de D&I en utilisant les cadres de mesure/d'analyse comparative existants tels que *GDIB* (Références mondiales de la diversité et de l'inclusion) et l'index *GRI* (*Global Report Initiative*), ou des cadres de référence développés à l'interne.
- C43. Créer et utiliser des outils pour vérifier, évaluer et présenter un rapport sur l'impact et le rendement du capital investi de toutes les initiatives de D&I.
- C44. Gérer efficacement un budget pour les initiatives de D&I.

Section 9 : Lois et exigences de conformité

- C45. Comprendre les lois municipales, provinciales et fédérales relatives à l'accessibilité, la diversité, l'inclusion, l'équité et les droits de la personne.
- C46. Promouvoir et soutenir la conformité aux lois municipales, provinciales et fédérales sur l'accessibilité, la diversité, l'inclusion, l'équité et les droits de la personne.
- C47. Promouvoir et soutenir la prévention du harcèlement, de l'intimidation et de toute forme de violence en milieu de travail.
- C48. Appuyer l'organisme par le biais des Examens des systèmes d'emploi/des Vérifications de l'équité en matière d'emploi.



Section 10 : Structure et soutien de D&I au sein de l'organisme

C49. Rechercher les meilleures pratiques actuelles pour fournir la structure et le soutien de la D&I au sein de l'organisme et articuler le rôle, les fonctions et les avantages potentiels des entités organisationnelles telles que des conseils sur la diversité, les GRE, des comités d'EE, les comités de l'AOP, etc.

C50. Fournir des conseils/de l'assistance/de la direction à tous les groupes officiels formés pour planifier, mener et évaluer des programmes en ce qui a trait aux besoins propres à la D&I, par le biais de services consultatifs.

Section 11 : Expertise dans le domaine de la D&I

C51. Comprendre les multiples approches théoriques et pratiques pour l'avancement de l'inclusion par les différents secteurs et disciplines (c.-à-d. les approches de la Diversité et Inclusion, de l'Équité et les droits de la personne, de l'Équité en santé, de la Pratique anti-oppression).

C52. Comprendre et bien utiliser la terminologie D&I actuelle (par exemple, la diversité, l'inclusion, les droits de la personne, l'identité, le genre, l'identité de genre, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la capacité vs l'incapacité, l'équité vs l'égalité, les préjugés, les stéréotypes, la discrimination, la discrimination à rebours, le racisme, l'ethnocentrisme, la xénophobie, le capacitisme, l'âgisme, le classisme, le sexisme, la misogynie, la misandrie, l'hétérosexisme, le ciscentrisme, l'homophobie, le couleurisme, l'oppression/l'anti-oppression, le privilège, le pouvoir, l'emplacement social, la vision du monde, la culture, la compétence culturelle, le harcèlement en milieu de travail, le harcèlement sexuel, la violence en milieu de travail et l'intimidation).

C53. Comprendre l'histoire, la démographie et les besoins en milieu de travail des groupes qui recherchent l'équité, comme les femmes, les peuples autochtones et indigènes, les communautés de minorités ethniques et raciales, les personnes handicapées, les groupes minoritaires de personnes LGBT/d'orientation sexuelle et d'identité de genre, les personnes de diverses religions, foies et croyances, les immigrants et les nouveaux arrivants, les plusieurs générations, etc.

C54. Rester à l'affût des recherches récentes sur les enjeux de la D&I et les tendances émergentes dans le domaine de la D&I.

Section 12 : Compétence culturelle

C55. Comprendre le rôle joué par la compétence culturelle dans les interactions en milieu de travail.

C56. Se familiariser avec les stratégies pour intégrer les concepts de compétence culturelle dans les politiques, les lignes directrices et les pratiques de l'organisme.

C57. Se familiariser avec les outils d'évaluation des compétences culturelles.

C58. Encadrer vos collègues sur la façon de naviguer les conflits, les tensions et les malentendus interculturels liés à l'inclusion.

C59. Démontrer une capacité d'adapter votre style face aux innombrables dimensions de la culture afin d'être efficace dans tous les contextes culturels.

Section 13 : Un leadership visionnaire et stratégique

60. Agir de manière éthique et avec intégrité.

61. Se comporter en inspirant la confiance et la crédibilité.

62. Être considéré comme une source d'aide et de conseil impartial par vos collègues.



- 63. Agir comme défenseur et appuyer les perspectives, les niveaux et les cultures qui ne sont pas autrement représentés.
- 64. Négocier et persuader de façon efficace à tous les niveaux de l'organisme.
- 65. Diriger les gens à travers le changement en créant et en transmettant une vision convaincante de la D&I.
- 66. Posséder la capacité d'influencer et d'exécuter au-delà du pouvoir de votre fonction.
- 67. Pouvoir identifier et atténuer vos propres préjugés.