



Cadre des compétences

Spécialiste en inclusion agréé·e Canada (SIAC^{MC})



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



Canadian
Certified Inclusion
Professional
Spécialiste en
inclusion agréé·e
Canada

Section 1 : Faire valoir la diversité, l'équité et l'inclusion

C1. Trouver les renseignements relatifs aux tendances démographiques au niveau municipal, régional, canadien et mondial pour faire valoir la DÉI.

C2. Trouver les renseignements relatifs aux tendances économiques et aux données démographiques sur le marché du travail aux niveaux municipal, régional, canadien et mondial pour faire valoir la DÉI.

C3. Trouver les renseignements relatifs à la législation canadienne pertinente pour défendre la DÉI au sein des organismes.

C4. Consulter les recherches pertinentes, les données démographiques internes et les données sur l'engagement des employé·e·s pour articuler la valeur ou le rendement de capital investi (RCI) de la DÉI au sein des organismes.

C5. Déterminer et communiquer la façon dont la DÉI contribue aux stratégies d'entreprise centrales et aux résultats d'un organisme particulier.

C6. Élaborer une analyse de rentabilité ou un impératif pour la DÉI 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 DÉI aux dirigeant·e·s d'organismes et obtenir l'appui des leaders.



Section 2 : Concevoir une stratégie de DÉI

C8. Concevoir une stratégie de DÉI qui s'harmonise avec la vision organisationnelle, la mission, les valeurs, les objectifs et les stratégies d'affaires préexistantes.

C9. Définir des objectifs précis, mesurables et réalisables à court et à long terme pour chaque composante de la stratégie de DÉI 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, les liens avec la communauté, etc.) peuvent soutenir la stratégie de DÉI.

Section 3 : Mettre en œuvre une stratégie de DÉI

C11. Intégrer les objectifs de DÉI dans toutes les fonctions et opérations organisationnelles.

C12. Identifier et engager les postes/rôles clés qui sont responsables de mettre en œuvre la stratégie de DÉI.

C13. Élaborer et gérer un plan qui soutient la mise en œuvre de la stratégie de DÉI.

C14. Suivre/évaluer le progrès de la stratégie de DÉI par rapport à un ensemble de critères clairs.

C15. Contribuer à la création et à la mise en œuvre d'une stratégie de communication de DÉI.

C16. Traduire la stratégie de DÉI en initiatives de DÉI pertinentes.

C17. Modifier les objectifs de DÉI lorsque les conditions changent.

Section 4 : Engager des parties prenantes

C18. Obtenir l'engagement et le soutien visible des principaux intervenant-e-s 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 DÉI.

C19. Identifier et tirer profit des champion-ne-s, des promoteur-trice-s et des porte-parole des initiatives de DÉI.

C20. Faire en sorte que la communication sur la DÉI (interne et externe) renforce les valeurs, les produits et les services de l'organisme, ses client-e-s, sa réputation et ses objectifs, et qu'elle est entièrement accessible aux personnes ayant divers niveaux de capacités.

C21. Collaborer avec des parties prenantes clés à l'extérieur de son organisme et recueillir leurs commentaires : la clientèle (client-e-s, utilisateur-trice-s de services, patient-e-s ou étudiant-e-s), 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 DÉI et à soutenir les initiatives d'inclusion. (Par exemple, les institutions académiques, les groupes autochtones, les organismes d'aide aux immigrant-e-s, 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 en situation de handicap, les communautés 2ELGBTQI+ et les minorités d'orientation sexuelle et d'identité de genre, les personnes de diverses religions, foies et croyances, les immigrant-e-s et les nouveaux-elles arrivant-e-s, les différentes 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 caractéristiques de la main-d'œuvre actuelle, 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, identifier les groupes qui n'ont pas la possibilité de s'auto-identifier, améliorer 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 DÉI.

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 DÉI.

C33. Engager les responsables des RH dans le développement d'initiatives de gestion des talents axées sur la DÉI.

C34. Mettre en place et exécuter des activités de recrutement, de rétention et de perfectionnement professionnel en mettant l'accent sur la DÉI.

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 DÉI.

C36. Mettre en place et appuyer l'intégration des principes de DEI dans les stratégies et pratiques actuelles d'apprentissage et de perfectionnement professionnel.

C37. Créer des initiatives d'apprentissage axées sur la DÉI (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 DÉI 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 DÉI.

C40. Pouvoir articuler les stratégies d'affaires centrales de l'organisme et la manière dont la DÉI s'y intègre.

C41. Encourager la participation des parties prenantes pour défendre le besoin d'investissements financiers dans les initiatives stratégiques de DÉI.

C42. Évaluer le succès des initiatives de DÉI en utilisant les cadres de mesure/d'analyse comparative existants tels que GDEIB (Références mondiales de la diversité, de l'équité et de l'inclusion) et l'index GRI (Global Reporting 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 DÉI.

C44. Gérer efficacement un budget pour les initiatives de DÉI.





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 ou des vérifications de l'équité en matière d'emploi.

Section 10 : Structure et soutien de DÉI 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 DÉI, par le biais de services consultatifs.

Section 11 : Expertise dans le domaine de la DÉI

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, équité et inclusion, et les droits de la personne, de l'équité en santé, de la pratique anti-oppression).

C52. Comprendre et bien utiliser la terminologie DÉI 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, le handicap, l'équité vs l'égalité, les préjugés, les stéréotypes, la discrimination, la discrimination inversée, 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 méritant l'équité, comme les femmes, les peuples autochtones et indigènes, les communautés de minorités raciales et ethniques, les personnes en situation de handicap, les communautés 2ELGBTQI+ et les minorités d'orientation sexuelle et d'identité de genre, les personnes de diverses religions, foies et croyances, les immigrant-e-s et les nouveaux-elles arrivant-e-s, les différentes générations, etc.

C54. Rester à l'affut des recherches récentes sur les enjeux de la DÉI et les tendances émergentes dans le domaine de la DÉI.

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

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



Section 13 : Un leadership visionnaire et stratégique

Les candidat-e-s n'auront pas à répondre à des questions d'examen à propos du domaine 13, bien qu'il-elle-s doivent démontrer les quantités de ce domaine. Les évaluateur-trice-s externes du dossier d'expérience professionnelle évalueront les candidat-e-s selon le domaine 13. De plus, les détenteur-trice-s de l'agrément SIAC n'utilisent pas le domaine 13 pour les exigences de formation professionnelle continue.

- Agir de manière éthique et avec intégrité.
- Se comporter en inspirant la confiance et la crédibilité.
- Être considéré-e comme une source d'aide et de conseil impartial par ses collègues.
- Agir comme défenseur-se et appuyer les perspectives et les cultures qui ne sont pas autrement représentées.
- Négocier et persuader de façon efficace à tous les niveaux de l'organisme.
- Diriger les gens à travers le changement en créant et en transmettant une vision convaincante de la DÉI.
- Posséder la capacité d'influencer et d'agir au-delà du pouvoir de sa fonction.
- Pouvoir identifier et atténuer ses propres préjugés.