Profil de compétences

Conseillère / Conseiller
en matière de respect des personnes

Compétences organisationnelles	Indicateurs de comportements
Sens de l'innovation et créativité Génère des idées créatives, introduit et adopte des nouveautés.	Expérimente des idées nouvelles et tente de tirer des enseignements des erreurs qui peuvent survenir et qui alimenteront de nouvelles idées et des nouveaux projets. Propose des idées nouvelles et intègre celles des autres lorsque le contexte s'y prête. Met en place des moyens et des méthodes de travail afin que les idées nouvelles puissent faire l'objet d'une expérimentation et éventuellement, être mises en œuvre.
Sens de l'engagement Démontre de la considération aux gens avec lesquels il transige (étudiants, collègues, collaborateurs internes et externes), s'intéresse activement à leurs besoins, et cherche à leur faire vivre une expérience positive.	Cerne les principaux besoins et préoccupations des gens avec qui il transige en faisant preuve d'une bonne écoute ou en leur posant des questions. Entreprend les actions nécessaires pour répondre aux besoins des gens avec lesquels il transige, pour respecter ses engagements à leur égard et pour satisfaire à leurs attentes dans le contexte de son travail. Se montre respectueux et cordial avec les gens avec lesquels il transige et adopte une attitude positive dans ses interactions avec ceux-ci.
Flexibilité interpersonnelle Se montre tolérant et réceptif à l'égard des autres, tient compte des différences individuelles et les respecte.	Témoigne de la réceptivité à l'égard des différences d'idées, d'opinions, de valeurs ou de culture chez les gens. Considère les opinions des autres ou les façons de faire qu'ils préconisent, même si elles s'éloignent des siennes. Adapte son approche lorsqu'il constate que celle qu'il utilise d'emblée ne fonctionne pas ou qu'on le lui fait observer.

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
Capacité de synthèse Dégage l'essentiel d'une situation ou d'une problématique.	Réunit l'ensemble de l'information, même complexe, en un tout cohérent afin de faire ressortir la structure logique de la situation. Saisit le portrait global et discrimine les éléments essentiels des éléments secondaires; va droit à l'essentiel lorsqu'il formule sa compréhension d'une situation ou d'une problématique. Exprime sa compréhension d'une situation ou d'un problème de façon concise en apportant également une vision d'ensemble éclairante.
Qualité de jugement Utilise les informations à sa disposition pour prendre la décision la plus adéquate possible compte tenu du contexte, des gens et de la stratégie organisationnelle.	Adapte constamment ses interventions en fonction des circonstances (temps, lieu, interlocuteurs, étapes, messages) afin d'avoir le meilleur impact possible. Nuance son jugement en considérant une combinaison de facteurs clés afin de trouver la solution la plus appropriée possible. Prend une décision optimale en discernant avec justesse l'impact qu'elle peut avoir sur différents plans (ex. : son département, l'organisation, la clientèle, la société, etc.) à court, à moyen et à long terme.

Compétences de la fonction	Indicateurs de comportements
Capacité à décider Prend des décisions rapidement et effectue des choix lorsque la situation le requiert.	Assume seul son rôle décisionnel en fonction de la latitude et des responsabilités liées à ses fonctions, même lorsque la portée de ses décisions a des impacts importants. Prend rapidement une décision lorsque la situation est urgente et que le temps est compté. S'engage dans une direction même lorsque la situation est ambiguë ou changeante et comporte une part de risques.
Écoute Est attentif, réceptif et intéressé à ce que disent les autres.	Consacre son attention entière à son interlocuteur et le montre par de multiples signes d'écoute verbaux et non verbaux; ne se laisse pas distraire. Est à l'affût des dimensions implicites et explicites de la conversation et ses réactions démontrent qu'il les saisit. Emploie des techniques pour comprendre la perspective de l'autre : pose des questions ouvertes, reformule ou résume les propos pour s'assurer de comprendre.
Tact S'exprime avec doigté et se montre sensible à son impact sur les autres.	Crée, de façon proactive, des moments idéaux pour communiquer ses messages, particulièrement lors de situations délicates et tendues. Pèse ses mots, prend différentes mesures pour éviter de blesser les autres, minimiser leurs résistances et préserver leur estime de soi. Communique en utilisant un ton diplomate, qui témoigne de sa compréhension des situations et de son souci de l'autre.
Gestion de conflits Gère les situations où il y a des différends sur le plan des intérêts, des motivations ou des idées.	Pose un diagnostic sur les causes du conflit à partir de sa compréhension du point de vue des autres, qu'il a développée en les questionnant sur leur vision du problème; met en lumière les objectifs et les intérêts communs. Traite la situation conflictuelle en présentant les faits et en tenant compte de la dimension émotive que suscite le différend; donne un aspect constructif au conflit. Encourage la recherche de solutions en impliquant les personnes concernées et propose des solutions qui satisfont les parties.
Autonomie Se montre proactif et inventif en l'absence de directives ou dans un contexte parfois ambigu et utilise toute la latitude dont il dispose dans son travail, s'appuie sur lui-même.	Trouve les ressources en l'absence de directives précises; prend des initiatives et adopte une attitude proactive pour réaliser son travail. S'appuie sur son propre savoir-faire, sur son expertise et son expérience pour résoudre les problèmes qui surviennent, sans requérir de supervision ou d'encadrement. Est à l'aise dans un rôle ambigu ou non défini et dans un environnement de travail qui laisse une grande marge de manœuvre.