

Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens/Centre for Canadian Language Benchmarks

Historique : Le Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens est un organisme sans but lucratif fondé en 1998 et dirigé par un conseil d'administration composé d'intervenants de divers milieux représentant l'ensemble du pays. Le Centre appuie les Niveaux de compétence linguistique canadiens et les Canadian Language Benchmarks et encourage leur utilisation.

Mission : Le CNCLC/CCLB appuie, établit et diffuse les CLB et les NCLC en tant que normes de compétence linguistique nationales pratiques, justes et fiables du français et de l'anglais dans les domaines de l'immigration, de l'éducation et de la formation, du travail et de la communauté. Nous fournissons aux éducateurs, aux organismes de réglementation, aux employeurs, aux chercheurs et aux apprenants des outils et des ressources fondés sur les NCLC et les CLB.

Vision : Nous sommes une organisation de premier plan à l'échelle nationale et reconnue à l'échelle internationale pour décrire, mesurer et reconnaître les compétences linguistiques complémentaires en anglais et en français au Canada et à l'étranger. Nous fournissons des ressources pratiques, pertinentes et précises pour enseigner et mesurer les niveaux de compétence linguistique en français et en anglais afin de soutenir les nouveaux arrivants dans leur capacité à communiquer efficacement, ce qui leur permet d'atteindre leurs objectifs et de contribuer à la prospérité du Canada.

Valeurs importantes de l'équipe

- 1. Travail d'équipe/collaboration** – Les membres de l'équipe travaillent ensemble et coopèrent pour atteindre un objectif commun. Ils établissent et maintiennent des relations de travail efficaces.
- 2. Communication** - Avoir la capacité de communiquer efficacement, d'une manière inclusive et respectueuse, avec les membres de l'équipe ainsi qu'avec notre conseil d'administration, nos bailleurs de fonds, nos clients et nos consultants.
- 3. Respect** - Envers chaque personne au bureau et envers toutes les parties prenantes. Respect des compétences et de la charge de travail de chacun. Veiller à ce que chacun ait un traitement égal et équitable.
- 4. Engagement** - Pour la réussite de l'organisation, la réussite de chaque employé et l'accomplissement de notre travail de manière efficace et efficiente.

- 5. Service** - Rechercher des moyens d'améliorer les services offerts à nos clients. Dépasser les attentes.
- 6. Flexibilité** - Volonté de chaque membre du personnel de soutenir les autres membres de l'équipe. Faire preuve de souplesse à l'égard des besoins de la vie personnelle.
- 7. Créativité** - Dans notre approche de financement et dans notre approche de travail.

PRIORITÉS STRATÉGIQUES



Actualisation et amélioration des NCLC/CLB

Veiller à ce que le plan-cadre soit tenu à jour et réponde aux besoins des parties prenantes.

- Impliquer les parties prenantes pour déterminer les besoins actuels.
- Impliquer le bailleur de fonds pour avoir de l'appui.



Communications et visibilité

Accroître la notoriété du CNCLC/CCLB et assurer l'efficacité des communications sur le plan de la qualité et de la quantité.

- Accroître la visibilité auprès des bailleurs de fonds actuels et potentiels.
- S'assurer que le CNCLC/CCLB vienne immédiatement à l'esprit des parties prenantes lorsqu'elles sont prêtes à chercher et à utiliser des outils et des méthodologies.
- Élaborer un plan pour assurer la cohérence des messages sur la façon de promouvoir et de présenter la valeur ajoutée de la proposition du CNCLC/CCLB dans sa sphère d'influence.
- Déterminer l'efficacité des communications externes.



Impact

S'assurer de l'impact communautaire et de l'engagement des parties prenantes.

- Établir des mécanismes pour identifier et étudier l'impact du CNCLC/CCLB afin de déterminer ses forces et les domaines prioritaires à développer.
- Accroître les possibilités d'impact grâce au réseau et aux partenariats.
- Faire connaître aux parties prenantes et aux bailleurs de fonds l'impact du CNCLC/CCLB (boucle de rétroaction).



Pérennité

Assurer la pérennité des opérations du Centre, y compris des ressources financières, humaines et technologiques.

- Diversifier les sources de financement.
- Assurer la pertinence des produits et des services dans un environnement en mutation.
- Moderniser les opérations pour soutenir les objectifs.
- Élaborer une stratégie de rétention des employés.
- Veiller à ce que la structure organisationnelle soutienne les objectifs de pérennité.