Le français suit ci-dessous

CBSA COMPETENCY MATRIX

**Purpose**

This Competency Matrix is a tool to support the Canadian Blind Sports Association in achieving its strategic goals to exemplify high performance and personal excellence in all of its activities, as well as to live its values of respecting and practicing inclusion, diversity, equity, and accessibility (IDEA). The matrix is to be used as a guide to the best practice behaviours of the organization, as well as for the development of recruitment and selection tools to ensure those who are recruited possess the competencies which will be a match for the organization.

## The Nine Competencies

All participants in the organization including Board members, staff, coaches, athletes, and volunteers, must strive to demonstrate these nine competencies. For some, such as staff, Board members, coaches and athletes, the demonstration of these competencies is considered part of their high performance and personal excellence standards. For others, such as volunteers, they are examples of what to strive for in both their volunteer and personal lives. The competencies are:

•Create Vision and Strategy

•Uphold Integrity and Respect

•Collaborate with Clients, Colleagues, Volunteers, Partners and Stakeholders

•Promote Innovation and Change  
•Achieve Results

The next set of 4 competencies are critical for the organization to move towards an organization which embraces and implements a culture build on inclusion, diversity, equity and accessibility. They are:

•Foster Inclusion

•Embrace Diversity and Equity

•Promote Understanding of the Lived Experiences of all Participants

•Live Accessibility.

The competencies are designed in a matrix which demonstrates both the “what”, to do, as well as the “how” the competency is to be achieved.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Competency | How |
| **1** | Create Vision and Strategy | •Be open, willing, and ready to think and do things differently. Consider the needs of individuals equally and those voices that are often missing or invisible. •Factor in the environment in which one lives, learns, works, and plays.  •Build on the diverse ideas and perspectives of those around you •Balance organizational -wide priorities and outcomes by being mindful of what is right  •Bring passion to what you do, while empower those you work with, play with, and support |
| **2** | Uphold Integrity and Respect | •Exemplify ethical practices, professionalism and personal integrity •Create respectful and trusting work, athletic, and play environments where sound advice is valued •Encourage the expression of diverse opinions and perspectives, while fostering collegiality.  •Practice selflessness by taking responsibility for one's work and actions and remain accountable for what you say you are going to do. |
| **3** | Collaborate with Colleagues, Volunteers, Partners and Stakeholders | •Be deliberate and resourceful about seeking the widest possible spectrum of perspectives  •Demonstrate openness and flexibility to forge consensus and improve outcomes •Adopt a client centered approach while ensuring the best for the organization •Continuously seek the needs of participants so your work and athletic pursuits match the diversity we strive for •Be open to alternatives, and skillful at managing expectations when negotiating solutions |
| **4** | Promote Innovation and Change | •Have the courage and resilience to challenge convention •Be empowered to undertake bold thinking, experimentation, and risks •Use setbacks as a valuable source of insight and learning  •Promote and become an agent of change, using innovation and clarity of vision to recommend change to others.  •Become an early adopter by living your own change and coaching others through change.  •Recommend the alignment and adjustment of milestones and targets to maintain forward momentum when necessary. |
| **5** | Achieve Results | •Effectively use resources to deliver on priorities and improve outcomes, while adding value  •Consider risks and business intelligence to support high-quality and timely decisions  •Anticipate, plan, monitor progress and seek adjustments as needed  •Incorporate other perspectives and backgrounds to allow for comprehensive work, while meeting inclusion, diversity, equity and accessibility expectations. |
| **6** | Foster Inclusion | •Understand that Inclusion matters in the development of standards and practices in all aspects of the organization, and within wider society  •Create and maintain an inclusive environment where all members of the team, work, athletic or otherwise, are heard and valued  •Raise your voice to challenge stigma, direct and indirect discrimination and unconscious bias.  •Implement and follow universal design principles and practices. When you are unsure, know where the resources are to apply and learn them |
| **7** | Embrace Diversity and Equity | •Know that the concept of diversity encompasses acceptance and respect of the whole person  •Understand that everyone is unique, and recognize these individual differences  •Recognize that part of diversity is including diverse populations such as race, ethnicity, -economic status, age, physical abilities, religious and political beliefs, or other ideologies  •Strive to build an environment that is safe, positive, and nurturing so that diverse views and ways of working may be respected  •Know that diversity is about understanding each other and moving beyond simple tolerance to embracing and celebrating the dimensions contained within everyone.  •Strive to implement diversity and representation at all decision-making practices within and across the organization. |
| **8** | Promote Understanding of the Lived Experiences of all participants at all levels | •Strive to learn empathy, self-awareness and one's own lived experience to respond to the lived experiences of others  •Value the lived experience of Indigenous Canadians, and seek opportunities to achieve reconciliation and renew the relationship with Canada's Indigenous Peoples  •Seek to improve one's relationship, and the organization's participation in the wider community of athletes and participants, including those with disabilities |
| **9** | Live Accessibility | •Understand and consider the needs or potential barriers for all stakeholders in an inclusive and holistic manner.  •Speak up in the identification of immediate and future barriers in accessibility internally and externally.  •Recognize that accessibility is our collective responsibility and is to be addressed across levels of action and decision-making,  •Understand the accessibility imperative to lead by example so that one can excel in implementing accessibility principles for all participants in the organization  •Prioritize the purchase of accessible and the universal design of goods, services, or programs as early as possible in the procurement cycle.  •Ensure that all documents, including training materials, provided by the organization adhere to accessibility guidelines and universal design principles. |
|  |  |  |

**Additional leadership Skills:**  
The following skills will support the work and efforts in executing the nine organizational competencies:

•Self-Awareness

•Learning Agility

•Influence

•Communications

MATRICE DES COMPÉTENCES DE L’ACSA

**But**

La présente Matrice des compétences est un outil qui vise à aider l’Association canadienne des sports pour aveugles (ACSA) à atteindre ses objectifs stratégiques, notamment en plaçant la haute performance et l’excellence personnelle au cœur de toutes ses activités et en respectant et en incarnant les valeurs de l’inclusion, de la diversité, de l’équité et de l’accessibilité (IDEA). La matrice servira de guide à l’organisation pour l’adoption de pratiques exemplaires et pour la création d’outils de recrutement et de sélection qui permettront de s’assurer que les personnes embauchées possèdent les compétences recherchées.

## Les neuf compétences

Tous les participants de l’organisation, y compris les membres du conseil d’administration, le personnel, les entraîneurs, les athlètes et les bénévoles, doivent s’efforcer de maîtriser ces neuf compétences. Dans certains cas (p. ex., personnel, membres du conseil d’administration, entraîneurs et athlètes), ces compétences font partie des normes de haute performance et d’excellence personnelle qui doivent être respectées par les intervenants. Dans d’autres cas (p. ex., bénévoles), il s’agit d’attitudes qui doivent être cultivées dans le cadre des fonctions bénévoles et de la vie personnelle. Ces compétences sont énumérées ci-après.

• Création d’une vision et d’une stratégie

• Maintien de l’intégrité et du respect

• Collaboration avec les clients, collègues, bénévoles, partenaires et intervenants

• Promotion de l’innovation et du changement  
• Obtention de résultats

Les quatre autres compétences sont essentielles afin que l’ACSA devienne une organisation qui privilégie et bâtit une culture axée sur l’inclusion, la diversité, l’équité et l’accessibilité. Elles sont énumérées ci-dessous.

• Encouragement de l’inclusion

• Ouverture à la diversité et à l’équité

• Approche favorisant la compréhension des expériences vécues de tous les participants

• Incarnation de l’accessibilité

Les compétences sont présentées dans une matrice qui illustre les comportements et les facteurs qui doivent être présents pour que chaque compétence se concrétise.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Compétence | Ce qu’il faut faire |
| **1** | Création d’une vision et d’une stratégie | •Soyez ouvert, disposé et prêt à penser et à agir différemment. Accordez une importance égale aux besoins de toutes les personnes, et tenir compte du point de vue des personnes qui s’expriment peu ou pas. •Tenez compte de l’environnement dans lequel les personnes vivent, apprennent, travaillent et pratiquent le sport.  •Mettez à profit les différents points de vue et idées des personnes qui vous entourent.  •Appréhendez les priorités et les résultats qui concernent l’ensemble de l’organisation en étant attentif à ce qui est juste.  •Accomplissez votre travail avec passion, tout en habilitant les personnes avec qui vous travaillez, jouez et interagissez à faire de même. |
| **2** | Maintien de l’intégrité et du respect | •Soyez l’incarnation des pratiques éthiques, du professionnalisme et de l’intégrité personnelle.  •Créez un environnement de travail, d’entraînement et de jeu fondé sur le respect et la confiance, au sein duquel les conseils éclairés ont de la valeur.  •Encouragez l’expression de différents points de vue et opinions tout en misant sur la collégialité.  •Faites preuve de désintéressement dans votre travail et vos actions, et assumez vos responsabilités lorsque vous dites que vous allez faire quelque chose. |
| **3** | Collaboration avec les collègues, bénévoles, partenaires et intervenants | •Utilisez une approche délibérée et créative afin d’obtenir le plus large éventail possible de points de vue.  •Faites preuve d’ouverture et de flexibilité afin de trouver des consensus et d’obtenir de meilleurs résultats. •Adoptez une approche centrée sur le client tout en vous assurant de veiller à l’intérêt supérieur de l’organisation.  •Informez-vous continuellement des besoins des participants afin que vos activités sportives et professionnelles soient le reflet de la diversité que nous prônons.  •Soyez ouvert aux solutions de rechange, et apprenez à bien gérer les attentes lorsque vous négociez des solutions. |
| **4** | Promotion de l’innovation et du changement | •Ayez le courage et la résilience de bousculer les conventions. •N’hésitez pas à faire preuve d’ambition dans vos réflexions, vos expériences et votre prise de risques.  •Considérez les revers comme de précieuses sources de rétroaction et d’apprentissage.  •Faites la promotion du changement, et soyez vous-même un agent de changement. Appuyez-vous sur l’innovation et une vision claire afin de recommander des changements aux autres.  •Soyez un précurseur : vivez vos changements et aidez les autres à faire de même.  •Au besoin, recommandez que les jalons et les cibles soient harmonisés ou modifiés afin que les projets puissent aller de l’avant. |
| **5** | Obtention de résultats | •Utilisez les ressources avec efficacité afin de réaliser les priorités, d’améliorer les résultats et de créer une valeur ajoutée.  •Tenez compte des risques et des renseignements opérationnels afin de favoriser la prise de décisions opportunes et de grande qualité.  •Anticipez, planifiez, suivez les progrès et apportez des ajustements au besoin.  •Tenez compte d’autres points de vue et contextes afin d’avoir un portrait complet de la situation, tout en répondant aux attentes liées à l’inclusion, à la diversité, à l’équité et à l’accessibilité. |
| **6** | Encouragement de l’inclusion | •Sachez que l’inclusion est un élément qui compte lors de l’élaboration des normes et des pratiques qui s’appliquent à tous les aspects de l’organisation et, dans une perspective plus large, à l’ensemble de la société.  •Créez et maintenez un environnement inclusif au sein duquel tous les membres de l’équipe – de sport ou de travail – sont entendus et appréciés.  •Dénoncez la stigmatisation, la discrimination directe et indirecte et les préjugés inconscients.  •Adoptez et utilisez les concepts et les pratiques de conception universelle. En cas de doute, sachez où trouvez les ressources pertinentes et apprenez à les utiliser. |
| **7** | Ouverture à la diversité et à l’équité | •Sachez que le concept de la diversité englobe une acceptation et un respect de la personne dans son entièreté.  •Comprenez que chaque personne est unique, et reconnaissez ces différences.  •Reconnaissez que la diversité consiste notamment à inclure des populations diverses, notamment sur le plan de la race, de l’ethnicité, du statut socioéconomique, de l’âge, des capacités physiques, de la religion, des croyances politiques et d’autres idéologies.  •Efforcez-vous de bâtir un environnement sûr, positif et accueillant qui favorise le respect des différents points de vue et façons de travailler.  •Sachez que la diversité nous invite à nous comprendre les uns les autres et à aller au-delà de la simple tolérance pour s’ouvrir aux différentes facettes d’autrui et les célébrer.  •Efforcez-vous d’intégrer la diversité et la représentation dans toutes les pratiques décisionnelles à l’échelle de l’organisation. |
| **8** | Approche favorisant la compréhension de l’expérience vécue de tous les participants | •Efforcez-vous de faire preuve d’empathie et de vous appuyer sur votre conscience de soi et vos expériences vécues afin de répondre aux expériences vécues d’autrui.  •Accordez de l’importance aux expériences vécues des Canadiens autochtones, et soyez à la recherche de possibilités pour favoriser la réconciliation et le renouvellement de la relation avec les peuples autochtones du Canada.  •Efforcez-vous d’améliorer vos propres relations et de renforcer la participation de l’organisation auprès de la grande collectivité des athlètes et des participants, y compris ceux qui ont un handicap ou une déficience. |
| **9** | Incarnation de l’accessibilité | •Comprenez et considérez les besoins ou les obstacles potentiels pour tous les intervenants, en utilisant une approche inclusive et globale.  •Exprimez-vous lorsque vous constatez que des obstacles nuisent ou pourraient éventuellement nuire à l’accessibilité aussi bien à l’interne qu’à l’externe.  •Reconnaissez que l’accessibilité est notre responsabilité collective et qu’elle doit être gérée à tous les niveaux d’action et de prise de décisions.  •Comprenez qu’en matière d’accessibilité, il est essentiel de donner l’exemple afin d’exceller dans l’application de principes qui concernent tous les participants de l’organisation.  •Dès les premières étapes du processus d’approvisionnement, priorisez l’achat de biens, de services ou de programmes dont la conception est accessible et universelle.  •Veillez à ce que tous les documents fournis par l’organisation respectent les lignes directrices en matière d’accessibilité et les principes de conception universelle. Ceci s’applique notamment au matériel de formation. |
|  |  |  |

**Autres compétences en leadership**  
Les compétences mentionnées ci-dessous facilitent le développement des neuf compétences organisationnelles présentées dans cette matrice.

• Conscience de soi

• Flexibilité sur le plan de l’apprentissage

• Influence

• Communication