

Module 8: Se responsabiliser envers soi-même et envers les autres

La responsabilisation est un territoire bien connu des évaluateurs, car une grande part de leur travail met en jeu des attentes en matière de reddition de comptes et une mesure des résultats et des processus au regard des buts et objectifs promis. Par conséquent, la responsabilisation est une tâche essentielle qui assure que les moyens d'action mis en œuvre reflètent et incarnent les cibles établies. Ce principe s'applique à la DEI. La responsabilisation comble l'écart entre les rêves et espoirs et la réussite de la DEI. L'institutionnalisation de la DEI ne peut produire des fruits que si tous les échelons de l'organisation se responsabilisent face aux objectifs de DEI qu'ils ont exprimés.

L'engagement envers la DEI se manifeste par des pratiques de responsabilisation rigoureuses. Jane Stovall (2018) présente un processus de responsabilisation à la fois direct et profond dans sa conférence [How to Get Serious about Diversity and Inclusion in the Workplace](#) (« Comment traiter sérieusement la diversité et l'inclusion en milieu de travail », 9 min). Au niveau microrelationnel, la responsabilisation mutuelle a une valeur transformatrice. L'organisme Seed the Way propose un cadre pour l'interruption des partis pris ([Interrupting Bias: Calling Out vs. Calling In](#), environ 6 min).

À un niveau plus général, la responsabilisation organisationnelle peut s'envisager dans l'optique d'une évaluation développementale. « L'évaluation développementale soutient le processus d'innovation au sein d'une organisation et dans ses activités. Les initiatives innovantes sont souvent dans un état de développement et d'adaptation continus, et elles se déroulent fréquemment dans un environnement changeant et imprévisible. Cet effort volontaire d'innovation est un genre d'exploration organisationnelle. La destination est souvent une note plutôt qu'une image précise, et la voie à suivre n'est pas toujours évidente. Le flux y est pour beaucoup : le cadrage de l'enjeu peut changer, la conceptualisation du problème évolue, diverses approches sont mises à l'essai. Les adaptations découlent essentiellement des nouvelles leçons apprises et des changements de participants, de partenaires et de contexte » (McConnell Foundation, 2006).

Pour plus de détails sur l'évaluation développementale, nous vous recommandons ce [manuel](#) de la McConnell Foundation. Ces 38 pages sont une longue lecture qui déborde le cadre des attentes de ce module. Conservez ce document dans votre bibliothèque et lisez-le une tranche à la fois.

Les **questions de réflexion** suivantes guideront votre exercice de rédaction de journal.

- Comment vous responsabilisez-vous dans le cadre de votre travail?
- Comment envisagez-vous de vous responsabiliser davantage en matière de DEI dans le cadre de votre travail?
- Quelles approches adoptez-vous pour traiter un conflit? Comment pourriez-vous améliorer vos façons de traiter les conflits?
- Qui sont les collaborateurs avec qui vous étudiez la DEI? Quels avantages tirez-vous de cette collaboration? Comment pourriez-vous élargir votre communauté d'apprentissage?
- Avez-vous d'autres réflexions sur ce sujet?

Sources documentaires

Gamble, J.A.A. (2006). *A Developmental Evaluation Primer. The J.W. McConnell Family Foundation*. <https://mcconnellfoundation.ca/wp-content/uploads/2017/07/A-Developmental-Evaluation-Primer-EN.pdf>

Seed the Way (n.d). Interrupting Bias: Calling Out vs. Calling

In. [http://www.racialequityvtnea.org/wp-content/uploads/2018/09/Interrupting-Bias - Calling-Out-vs.-Calling-In-REVISED-Aug-2018-1.pdf](http://www.racialequityvtnea.org/wp-content/uploads/2018/09/Interrupting-Bias_-_Calling-Out-vs.-Calling-In-REVISED-Aug-2018-1.pdf)

Stovall, J. (2018). *How to Get Serious about Diversity and Inclusion in the Workplace*. [Fichier vidéo.] YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=kvdHqS3ryw0>