

Connaître ce qui motive le changement

1. Motivation axée sur la conformité aux règles

(« Nous devons le faire »)

- Motivés par des pressions externes (besoins de financement, poursuites judiciaires, risques pour la réputation).
- L'accent est mis sur la prévention plutôt que sur la transformation systémique.
- Résultat probable : des changements minimes exercices de formalités, efforts superficiels.

Avertissements

- Résistance face à des changements en profondeur.
- L'accent est mis sur l'apparence plutôt que sur le fond.
- Diversité de façade : attendre du personnel racialisé qu'il « règle » le problème.

Comment corriger cela

- Présentez l'équité non seulement comme une question de gestion du risque mais aussi comme une occasion de transformation.
- Montrez comment l'iniquité nuit déjà à l'efficacité de l'organisation.

2. Motivation axée sur la réputation

(« Nous voulons bien paraître »)

- Motivés par la perception du public, les tendances ou l'image de marque.
- Les efforts portent souvent plus sur les communications que sur des changements structurels.
- Résultat probable : un énoncé sur la diversité sur son site Web mais aucun changement réel

Avertissements

- L'accent est mis sur la représentation de la diversité sans aborder les rapports de force.
- Des initiatives ponctuelles plutôt que des engagements structurels à long terme

Comment corriger cela

- Déplacez l'accent de la réputation vers l'impact. Comment l'iniquité affecte-t-elle le personnel, les utilisateurs des services et les résultats obtenus?
- Remettez en question la mentalité du « remède miracle » en montrant que le travail en faveur de l'équité est un processus continu et non des opérations de relations publiques ponctuelles.

3. Motivation basée sur les valeurs

(« Voici ce que nous voulons être »)

- Motivé par un désir sincère d'adhérer aux principes d'équité, de justice et déontologie dans l'organisation.
- Disposé à examiner en profondeur les politiques, la culture et les structures de pouvoir.
- Résultat probable : changement durable, engagement envers la formation continue, vraie responsabilité.

Comment soutenir et renforcer le changement

- Encouragez une revue régulière des lacunes de l'organisation.
- Mettez en place des mécanismes de responsabilisation (pas seulement des engagements, mais aussi des plans d'action).
- Veillez à ce que les voix marginalisées soient au centre sans les surcharger de travail.