



Le rapport  
du sondage sur  
**l'équité, la diversité  
et l'inclusion** de 2024



# Reconnaissance du territoire

Le bureau de l'ICU est situé sur le territoire non cédé de la Nation Anishinaabe Algonquine. L'ICU accorde une grande importance à l'intendance continue de toutes les Premières Nations, des Inuits, et des Métis.

# inclusivity



Ce rapport a été préparé par **Inclusivity Insight**.

Inclusivity est une entreprise canadienne appartenant à des BIPOCs qui aide à construire des organisations plus fortes et plus inclusives. Grâce à nos solutions pratiques et fondées sur des données, nous aidons nos clients à intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans leur milieu de travail et dans les programmes et services qu'ils offrent.

Inclusivity a été fondée en 2016 et s'est développée pour devenir le principal fournisseur canadien de solutions EDI pratiques et fondées sur des données. Au cours des cinq dernières années, Inclusivity a mené des dizaines d'évaluations organisationnelles, y compris des vérifications, des analyses de données, des sondages et des consultations, et a atteint des milliers d'employés et de dirigeants grâce à divers programmes de formation, d'apprentissage en ligne et d'accompagnement.

Notre équipe apporte un ensemble unique et diversifié de compétences et d'expériences, y compris la science des données, les RH, les professionnels de l'EDI et en affaires pour fournir une expertise tierce impartiale. Grâce à notre gamme complète de services de conseil, d'ateliers interactifs et d'analyses de données, nous aidons les organisations, à n'importe quel stade de leur parcours EDI. Nous encourageons les changements durables, qu'il s'agisse des systèmes et des processus qui façonnent notre façon de travailler ou des comportements des employés et des dirigeants qui donnent vie à la culture. Notre objectif est de mettre les organisations sur la voie du succès et de les soutenir par notre expertise en cas de besoin.



# Table des matières

Reconnaissance du territoire	2
À propos de l'Inclusivity	3
Message du président du conseil d'administration	5
Engagement de l'Institut canadien des urbanistes (ICU) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion	6
Équité, diversité, et inclusion, elles sont importantes : comment l'EDI est intégrée dans l'Institut	8
Réconciliation : pourquoi les urbanistes sont essentiels dans ce voyage	10
Poursuivre nos engagements	10
Intuitions clés et méthodes du sondage	11
Approche	15
Méthodologie : le score d'inclusion	16
Méthodologie : l'analyse de l'inclusion	17
Méthodologie : analyse qualitative	18
Annexe	19



# Message du président du conseil d'administration

Au cours des trois dernières années, notre organisation s'est profondément transformée, en grande partie sous l'impulsion de notre Plan stratégique 2022 à 2027, 1 835 jours d'impact, et de ses initiatives associées. Cette période de changement a été marquée par un effort ciblé pour renforcer notre engagement en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI), qui reste une priorité dans notre travail de soutien à la profession d'urbaniste.

Nous avons donc le plaisir d'annoncer la publication du rapport du sondage sur l'EDI de 2024. Ce document important fournit des données actualisées sur les caractéristiques sociodémographiques des membres et offre de précieuses indications sur les expériences de nos membres en matière d'inclusion et d'appartenance à la profession d'urbaniste.

Ces données éclaireront nos stratégies visant à améliorer la représentation au sein de la profession, en cultivant un environnement où tous les membres se sentent valorisés et soutenus, et contribueront à façonner les futures opportunités d'apprentissage et le développement des ressources. De plus, les résultats de ce sondage contribueront à l'élaboration d'une feuille de route actualisée en faveur de l'EDI, qui est un outil clé pour guider nos efforts continus. La prochaine itération de la feuille de route suivra idéalement l'exemple d'autres organisations en incluant la question de l'accessibilité, sur la base des résultats du sondage qui montrent que les personnes handicapées et les personnes neurodivergentes ont besoin d'un soutien plus important.

La feuille de route actuelle en faveur de l'EDI a déjà joué un rôle important dans la définition de la trajectoire de notre Institut. Cela inclut notre vision pour des communautés inclusives et dynamiques qui sont respectueusement connectées au monde naturel, assurant le bien-être des générations actuelles et futures, ainsi que notre mission de soutenir nos membres, d'apporter une valeur ajoutée au vaste écosystème urbanistique canadien et de faire valoir les enjeux prioritaires en vue d'un plus grand impact collectif, y compris les valeurs en faveur de l'EDI.

Au fur et à mesure que nous avançons, nous restons fermement attachés à promouvoir une profession d'urbaniste qui défend l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité, et nous nous réjouissons des progrès continus que ces efforts apporteront.

**Dan Huang UPC, MICU**  
Président de l'ICU



# Engagement de l'Institut canadien des urbanistes (ICU) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) constituent un élément central de notre plan stratégique 2022 à 2027, 1 835 jours d'impact. Dans le cadre de ce plan, nous nous sommes efforcés de faire progresser l'EDI dans l'ensemble de l'organisation, y compris dans la manière dont nous nous engageons auprès de nos membres et de l'écosystème de l'urbanisme au sens large. Toutefois, l'engagement de l'ICU en faveur de l'EDI est antérieur à notre plan stratégique actuel, puisque nous avons lancé notre première feuille de route EDI en 2020 et notre sondage sur l'EDI en 2021 (toutes deux élaborées avec Inclusivity/HRx).

La feuille de route EDI de l'ICU a offert le premier cadre structuré, mesurable et systématique pour intégrer l'EDI au sein de l'Institut et dans l'ensemble de la profession. Elle identifie quatre domaines d'intervention : le leadership et l'engagement, l'éducation et la communication, les changements systémiques et le maintien des efforts. De plus, elle organise notre travail en trois domaines clés, jetant les bases du changement institutionnel et du progrès :

**Dirigeants** : La direction de l'organisation reflète la diversité de nos collectivités

**Membres** : Un milieu de travail et des pratiques professionnelles inclusives en urbanisme

**Communautés** : Défense de l'équité sociale et de l'inclusion dans l'aménagement de collectivités diversifiées

## Engagement de l'Institut canadien des urbanistes (ICU) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion



Les résultats du premier sondage sur l'EDI, qui a documenté les caractéristiques sociodémographiques des membres et les sentiments d'inclusion et d'appartenance au sein de l'ICU et des instituts et associations provinciaux et territoriaux (IAPT), ont été instructifs à de nombreux niveaux de la profession d'urbaniste au Canada. Nous avons appris que la profession manque de diversité à certains égards, et que plusieurs groupes marginalisés<sup>1</sup> ont indiqué un score inférieur en ce qui concerne leur sentiment d'inclusion. Ce qui est apparu le plus clairement, c'est que nous avons encore beaucoup de travail à faire pour construire une profession qui soit vraiment représentative des communautés qu'elle dessert et un Institut qui se sente pleinement inclusif pour tous.

La feuille de route EDI et le premier sondage sur l'EDI ont incité l'ICU à passer de la parole aux actes : au cours des années qui ont suivi ces projets, l'ICU a mis en œuvre plusieurs initiatives EDI liées à l'amélioration de notre gouvernance, au soutien des récompenses et des opportunités financées pour les personnes méritant l'équité, au développement de partenariats et à la fourniture aux membres d'opportunités d'apprentissage ciblées.

Reconnaissant que l'évaluation et la réflexion doivent être des processus continus pour véritablement évoluer en tant qu'institut et profession, nous avons commencé à travailler sur le deuxième sondage sur l'EDI en janvier 2024, déterminés à suivre les progrès réalisés par l'ICU depuis 2021, à définir l'état actuel de l'EDI au sein de l'institut et à informer davantage nos aspirations. Ces engagements nous ont amenés à ce point : le lancement du rapport du sondage sur l'EDI de 2024.

<sup>1</sup> Les groupes de membres qui ont obtenu les scores d'inclusion les plus bas sont ceux qui s'identifient comme des personnes de couleur, des Autochtones, des personnes handicapées, des LGBTQ+ et/ou des immigrés.



# Équité, diversité, et inclusion, elles sont importantes : comment l'EDI est intégrée dans l'Institut

L'ICU et la profession d'urbaniste au Canada ont la responsabilité de servir l'intérêt public. L'application d'une perspective EDI dans tous les aspects de l'urbanisme est essentielle pour remettre en question et traiter le racisme et la discrimination systémiques dans les systèmes de gouvernance, les pratiques et les politiques que les urbanistes contribuent à développer, à façonner et à mettre en œuvre. Voici quelques exemples de la manière dont l'ICU continue à jouer un rôle de premier plan dans ce domaine et à soutenir ses membres dans la défense de ces principes :

## **Dirigeants** : La direction de l'organisation reflète la diversité de nos collectivités

En se concentrant sur le conseil d'administration de l'ICU, la haute direction et la collaboration avec les leaders de l'industrie, la feuille de route a intégré les principes de l'EDI dans tous les processus organisationnels. En tant que signataire du Défi 50-30 du Canada, l'ICU s'engage à respecter la parité hommes-femmes et la représentation des groupes méritant l'équité au sein de sa direction. Cet engagement est même intégré dans les objectifs du plan stratégique actuel. Les dirigeants de l'ICU ont également participé au comité technique fédéral du Défi en 2023 afin d'aider à orienter les paramètres de certification. De plus, tous les membres du personnel et du conseil d'administration sont tenus de suivre le cours fédéral « Analyse comparative entre les sexes plus » (ACS Plus) afin de s'assurer que les initiatives de l'ICU sont inclusives et tiennent compte de la diversité des expériences.



## Équité, diversité, et inclusion, elles sont importantes : comment l'EDI est intégrée dans l'Institut



### Membres : soutenant les pratiques de travail et d'urbanisme inclusives

L'ICU s'engage à promouvoir l'EDI en soutenant les étudiants et les professionnels de l'urbanisme. Les Bourses d'impact sur la diversité, administrées par le Fonds en fidéicommiss pour étudiants en urbanisme et aménagement de l'ICU, ainsi que la Bourse d'impact sur la diversité de l'Ages Foundation, aident les étudiants Noirs et les étudiants de couleur à entrer dans la profession d'urbaniste. L'ICU a également pris des mesures pour assurer une plus grande diversité dans la programmation des conférences en incluant des spectacles culturels et d'autres séances lors de conférences récentes (par exemple, « From Africville to Beechville - Recasting Planning to foster Equity, Diversity, and Inclusion » (D'Africville à Beechville - Refonte de l'urbanisme pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion), la conférence d'ouverture de la conférence nationale 2023) qui se concentrent sur le rôle de la profession d'urbaniste dans la promotion d'un avenir équitable. Ces possibilités d'apprentissage ont contribué à l'attribution de 553,75 unités de formation professionnelle continue axées sur l'EDI en 2023. De plus, le petit-déjeuner BIPOC est devenu un événement de réseautage attendu de la conférence annuelle, et le Fonds d'inclusion, soutenu par l'ICU et Urban Strategies Inc. permet à un plus grand nombre de personnes méritant l'équité d'assister à la conférence nationale chaque année.

### Communautés : défendant l'équité sociale et l'inclusion dans l'aménagement de collectivités diversifiées

L'ICU reconnaît le rôle des urbanistes dans le façonnement des communautés et la lutte contre les injustices historiques. Afin de promouvoir le changement et l'inclusion, l'ICU s'engage activement dans des projets et des dialogues à travers le pays et à travers le monde. L'ICU est notamment un partenaire actif de « Mobiliser la justice » et soutient le groupe de travail de l'Institut des planificateurs professionnels de l'Ontario sur la lutte contre le racisme envers les Noirs dans l'urbanisme. L'ICU collabore également avec les instituts et associations provinciaux et territoriaux pour défendre les principes de l'EDI, comme le montre notre travail de collaboration à l'appui du Mois de l'histoire des Noirs. De même, l'ICU reconnaît la Journée internationale de la femme et le Mois de la fierté, en soulignant le besoin d'espaces et de politiques sûrs et inclusifs dans l'urbanisme. L'ICU s'est également associé à Jay Pitter Placemaking, à l'Institute for Social Research de l'Université York et à d'autres fondations communautaires dans le cadre de l'enquête « Being Black in Public Survey », ainsi qu'à la Commission de la capitale nationale dans le cadre de l'initiative « Le laboratoire de l'urbanisme : la capitale inclusive ».



# Réconciliation : pourquoi les urbanistes sont essentiels dans ce voyage

Nos actions en faveur de l'EDI impliquent la reconnaissance du fait que la profession d'urbaniste est interconnectée avec le processus de réconciliation. L'ICU a fait progresser nos efforts en faveur de la réconciliation, envisageant un avenir dans lequel la réconciliation est intégrée de manière significative dans les pratiques d'urbanisme et où les urbanistes établissent des relations respectueuses avec les Peuples autochtones.

Pour en savoir plus sur la manière dont l'ICU a agi en faveur de la réconciliation, veuillez lire [Réconciliation : pourquoi les urbanistes sont essentiels dans ce voyage](#).

## Poursuivre nos engagements

L'ICU utilisera les résultats du sondage sur l'EDI de 2024 pour orienter les prochaines étapes de la construction d'une organisation plus inclusive et d'une profession plus équitable. Cela comprend une révision et une mise à jour de la feuille de route de l'EDI, ainsi que l'élaboration de notre plan d'action pour la réconciliation, qui devraient tous deux être lancés en 2025.



# Intuitions clés et méthodes du sondage

Les résultats du sondage sur l'EDI de 2024 montrent à la fois des domaines de croissance et des domaines dans lesquels une amélioration continue est nécessaire. Par exemple, alors que la plupart des répondants ont fait état d'un score global d'inclusion favorable et d'une meilleure perception de l'appartenance et de l'engagement des dirigeants, les groupes marginalisés<sup>2</sup> restent très préoccupés par leur représentation et la perception de leur Voix. Le sondage souligne également la nécessité d'une plus grande diversité raciale au sein de la direction de l'Institut, d'un meilleur soutien aux urbanistes marginalisés et de ressources financières et éducatives plus accessibles.

Malgré ces défis, les données suggèrent que les efforts continus de l'ICU en matière d'équité, de diversité et d'inclusion profitent d'un fort soutien.

**Le sondage sur l'EDI a permis de dégager sept intuitions clés (voir l'Annexe pour des données supplémentaires) :**

## **1. La majorité des membres qui ont répondu au sondage sur l'équité, la diversité et l'inclusion se sont identifiées comme des Blancs et des millénariaux. (Annexe p. 19)**

Sur la base de l'échantillon de membres ayant participé au sondage sur l'équité, la diversité et l'inclusion, le groupe de répondants le plus important en termes de race et d'âge était celui des Blancs (67,9 %) et des millénariaux (personnes âgées de 30 à 44 ans) (42 %).

<sup>2</sup> Les groupes marginalisés identifiés dans cet Intuition clé comprennent les groupes fondés sur la race, le genre, la sexualité, le handicap et la neurodiversité. Pour plus d'explications, voir l'Intuition clé 4.



### **2. Dans l'ensemble, les membres ont jugé leur expérience au sein de l'ICU supérieure à la moyenne en termes d'inclusion. (Annexe p. 23)**

Les membres ont fait état d'un score d'inclusion supérieur à la moyenne de 73,3 %, l'appartenance obtenant le score le plus élevé et la voix sur le score le plus bas dans le sondage sur l'EDI. Sur la base de notre référence, les organisations atteignent généralement un score d'inclusion compris entre 60 % et 80 %, 60 % indiquant un score d'inclusion faible et 80 % sur un score élevé.

### **3. Par rapport aux données de 2021, l'ICU a constaté une amélioration de la perception des membres en ce qui concerne l'appartenance et l'engagement des dirigeants, ainsi qu'une baisse de leur perception de la voix. (Annexe p. 24)**

Les commentaires ouverts suggèrent que des efforts plus importants sont nécessaires pour amplifier les voix des urbanistes marginalisés, en particulier les urbanistes autochtones. Il s'agit notamment de créer des espaces sûrs permettant à ces groupes de partager ouvertement leurs opinions, de fournir un retour d'information et d'avoir leur mot à dire dans l'élaboration des politiques et du travail effectué par l'ICU. Les faibles scores obtenus pour les énoncés relatifs à la voix suggèrent qu'un manque de représentation diversifiée peut être un obstacle au fait que les membres se sentent à l'aise pour s'exprimer et partager leurs idées.



### **4. La plupart des groupes marginalisés ont obtenu des résultats nettement inférieurs dans le sondage sur l'EDI en fonction de la race, du sexe, de la sexualité, du handicap et de la neurodiversité. (Annexe p. 26)**

Les commentaires ouverts suggèrent que les personnes handicapées ont besoin de plus d'aménagements, notamment de sous-titrage pour les présentations et de textes plus grands et d'enregistrements audio pour les publications en ligne. Les membres Noirs souhaitent une représentation plus diversifiée (voir l'intuition clé n° 5), un meilleur engagement avec les groupes raciaux diversifiés et davantage de soutien pour les nouveaux arrivants afin qu'ils obtiennent la certification. Les personnes ayant une sexualité différente souhaitent une plus grande diversité et la célébration des urbanistes 2SLGBTQ+. Bien qu'il y ait eu peu de commentaires de la part des personnes non binaires et transgenres, un commentaire a mentionné le besoin d'un programme de mentorat pour les urbanistes 2SLGBTQ+, et plus d'éducation sur les identités non binaires, l'utilisation de pronoms neutres, et les questions queer et trans.

### **5. Le manque de diversité, en particulier de diversité raciale, a été un thème dominant dans les commentaires ouverts. (Annexe p. 33)**

Les commentaires ouverts soulignent le manque de diversité raciale au sein de l'organisation, en particulier au sein du conseil d'administration, des tables rondes des conférences et des postes de direction. Les membres de couleur ne se sentent donc pas représentés ni entendus. Les membres souhaitent que les expériences des différents membres soient davantage partagées et célébrées. Cela inclut la promotion lors de webinaires, de conférences et d'événements.



**6. Des facteurs socio-économiques tels que des salaires inférieurs, le fait d'être sans emploi ou d'être un urbaniste en début de carrière ont eu un impact sur la perception de l'ICU par les membres et se sont traduits par des scores d'inclusion plus faibles. (Annexe p. 34)**

Les commentaires de ces groupes indiquent que les candidats et les urbanistes en début de carrière sont confrontés à des obstacles financiers. Il s'agit notamment des frais professionnels qui rendent difficile l'accès à la profession, en particulier lorsque le soutien financier de l'employeur n'est pas garanti. Les contraintes financières empêchent également d'assister à des conférences et d'accéder à des possibilités de formation. Les personnes interrogées souhaitent davantage de bourses d'études pour les membres confrontés à des obstacles financiers, ainsi que des possibilités de formation plus accessibles, gratuites et proposées en ligne.

**7. La majorité des répondants au sondage ont exprimé leur soutien aux efforts déployés par l'ICU en matière d'EDI et ont fait part de leur souhait de disposer de possibilités de formation continue et accessible. (Annexe p. 39)**

84,1 % des répondants au sondage étaient d'accord avec l'énoncé suivant : « Je soutiens les efforts de l'ICU pour être équitable, diversifié et inclusif ». Les commentaires ouverts ont révélé que les répondants apprécient les initiatives de l'ICU en matière d'EDI et souhaitent davantage d'éducation sur la réconciliation autochtone, ainsi que des possibilités de réseautage pour les groupes marginalisés.



# Approche

Le sondage sur l'équité, la diversité et l'inclusion vise à recueillir des avis sur l'état actuel de l'EDI au sein de l'organisation par le biais d'un outil en ligne. Les questions du sondage ont été conçues par des analystes de données, des spécialistes des sciences sociales et des experts en diversité. Ces questions ont été modifiées à partir de cadres d'inclusion globaux et, par le biais d'Inclusivity, ont été utilisées par plus de 300 000 répondants.

Les résultats, analysés par Inclusivity, donnent un aperçu des sentiments d'inclusion, de la représentation démographique et des commentaires additionnels. Les données agrégées permettent d'identifier les obstacles et les opportunités (comportementales et systémiques) pour établir des pratiques plus équitables et inclusives dans l'ensemble de l'organisation, qui contribuent à attirer, retenir et servir des groupes diversifiés.

Le sondage a été envoyé à tous les membres en mai 2024 et a reçu 1 017 réponses. Cela représente un taux de réponse de 11 %. Le taux d'achèvement était de 78,4 %. Les données sont donc statistiquement valables avec une marge d'erreur estimée à  $\pm 3 \%$  19 fois sur 20.

**Note :** les études qualitatives telles que les commentaires ouverts d'un sondage peuvent être difficiles à généraliser à des populations plus larges, car elles peuvent être spécifiques ou contextuelles. C'est pourquoi le programme Inclusivity suit une approche mixte qui implique la collecte de données quantitatives et qualitatives et la comparaison des données collectées dans le cadre du sondage, par exemple, avec les thèmes recueillis dans les commentaires ouverts. Cette approche renforce la fiabilité de l'évaluation et fournit une image plus complète et équilibrée des questions étudiées.



# Méthodologie : le score d'inclusion

Dans le cadre de ce projet, le sondage sur l'équité, la diversité et l'inclusion a été conçu pour recueillir les réponses aux déclarations d'inclusion, les données démographiques et les commentaires libres des participants. Les données du sondage ont été utilisées pour calculer le score d'inclusion :

- ▶ Le score d'inclusion est une variable récapitulative représentant la réponse moyenne à tous les énoncés d'inclusion du sondage sur l'EDI. Le score peut être interprété comme un indicateur de l'opinion générale des gens sur l'inclusivité de l'organisation. Par exemple, un score de 70 % signifie que les gens pensent que l'organisation est à 70 % aussi inclusive qu'elle pourrait l'être.
- ▶ Pour chaque déclaration d'inclusion, Inclusivity a analysé la moyenne des réponses sur une échelle de 5 points qui est ensuite transformée en pourcentage. Le score représente le soutien moyen à chacune des affirmations. Par exemple, si une déclaration obtient un score de 87 %, cela signifie que le soutien moyen à cette déclaration correspond à 87 % du soutien maximal possible.
- ▶ Enfin, Inclusivity a développé le balayage d'inclusion qui utilise des couleurs pour montrer les différences importantes entre les groupes sociaux sur la base de leurs réponses au sondage. Pour déterminer si les différences sont importantes, Inclusivity exécute des modèles linéaires prédisant la variable dépendante liée à l'inclusion à partir de l'appartenance d'un individu à un groupe social. Pour les variables multicatégorielles, ils ont ensuite effectué des comparaisons de suivi pour évaluer les différences entre les groupes, en comparant chaque groupe à la moyenne de tous les autres groupes. Les différences sont considérées comme significatives si la valeur p associée à l'effet estimé est inférieure à 0,05. Les groupes sont colorés en vert si leur score est significativement plus élevé que celui des autres groupes et en rouge si leur score est visiblement plus bas que celui des autres groupes.

● Nettement plus élevé   ● Dans la moyenne   ● Nettement plus faible





# Méthodologie : l'analyse de l'inclusion

Inclusivity a classé les déclarations d'inclusion de l'enquête en cinq concepts d'inclusion :



**Appartenance** : les personnes se sentent respectées, valorisées et capables de s'exprimer de manière authentique. Dans notre sondage, les déclarations d'appartenance comprennent par exemple : « *Le langage utilisé dans la communication, les politiques et les directives tient compte de mon identité* ».



**Équité** : les décisions sont prises de manière objective et fondée sur des données afin d'obtenir des résultats équitables. Dans notre sondage, les affirmations relatives à l'équité sont les suivantes : « *J'ai été traité de manière équitable tant que membre* » et « *Les qualifications requises pour devenir membre n'imposent pas d'obstacles aux personnes qui partagent mon identité* ».



**Soutien** : les personnes sont soutenues dans une culture de croissance et de flexibilité où les dirigeants font confiance à leurs collaborateurs et répondent à leurs besoins. Dans notre sondage, les déclarations de soutien comprennent : « *Je trouve que le matériel et les ressources de l'organisation sont pertinents pour le travail que je fais dans mon domaine de pratique* ».



**Voix** : les gens ont l'impression d'avoir une voix et se sentent à l'aise pour s'exprimer et partager leurs idées. Dans notre sondage, les déclarations relatives à la voix comprennent : « *Je crois que j'ai une chance égale de faire partie des comités et du conseil d'administration de l'organisation* » et « *Je me sens à l'aise pour contacter l'organisation lorsque j'ai des questions, des préoccupations ou des commentaires* ».



**Engagement des dirigeants** : les dirigeants accordent la priorité aux ressources destinées à l'inclusion et donnent à l'EDI une importance stratégique par le biais de la planification, des conversations de gestion et des objectifs. Nous mesurons l'engagement des dirigeants sur la base des réponses à des déclarations telles que « *Je crois que l'organisation s'engage à mettre en œuvre des pratiques inclusives pour tous* ».



# Méthodologie : analyse qualitative

L'analyse qualitative a été utilisée pour obtenir des informations à partir des consultations et des données qualitatives recueillies dans le cadre de ce projet. Les données qualitatives comprennent les réponses aux questions ouvertes du sondage.

La méthodologie de l'analyse qualitative comprend les étapes suivantes :

- ▶ Préparation des données : liste des commentaires du sondage
- ▶ Examen des données : examen des données pour repérer les schémas ou les idées récurrentes qui émergent
- ▶ Codage des données : sur la base de l'examen des données, établissement d'un ensemble de codes pouvant être appliqués pour catégoriser les données, tels que l'engagement des dirigeants, le manque de diversité, le soutien au travail de l'EDI, etc.
- ▶ Attribution de codes : passer en revue chaque commentaire et lui attribuer un code. De nouveaux codes peuvent être créés si nécessaire.
- ▶ Identification des thèmes : relier les codes entre eux pour former des thèmes cohérents

Les thèmes ont été classés par ordre de priorité en fonction de leur cohérence avec les données du sondage sur l'EDI et de la fréquence des commentaires.

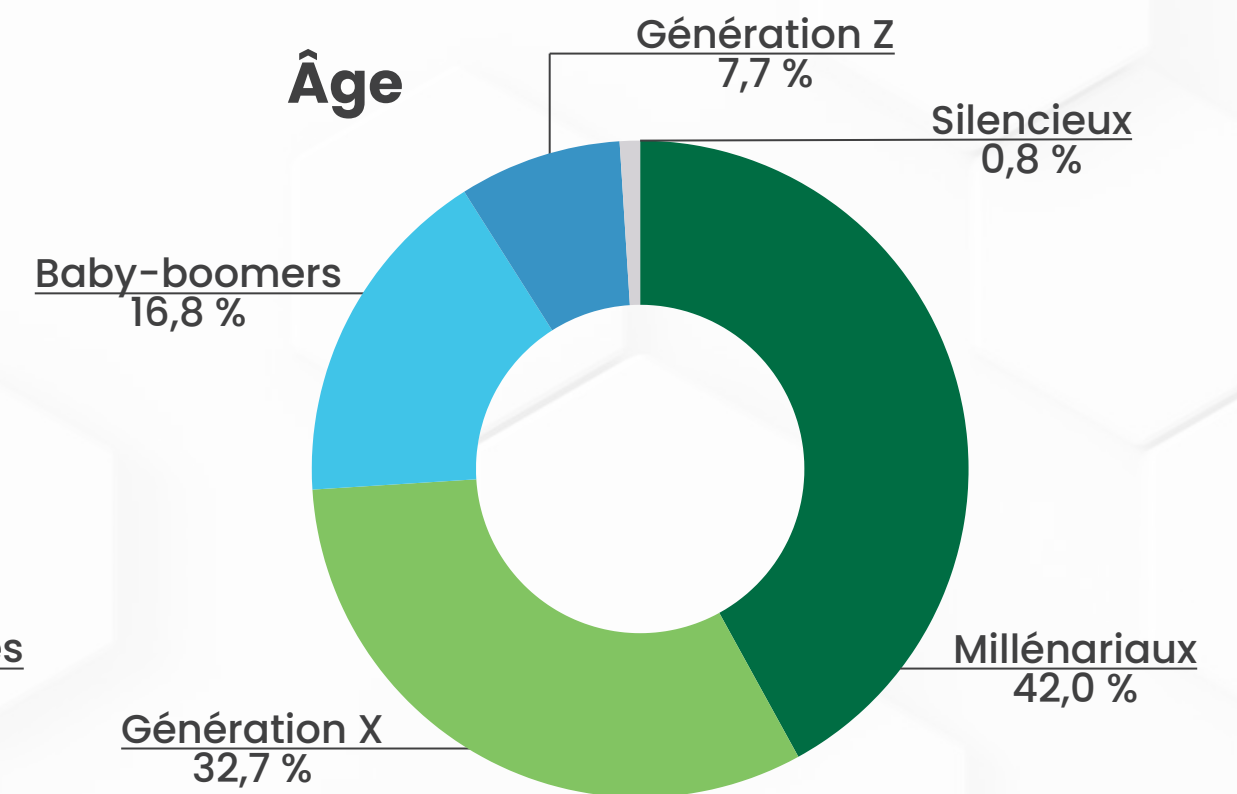
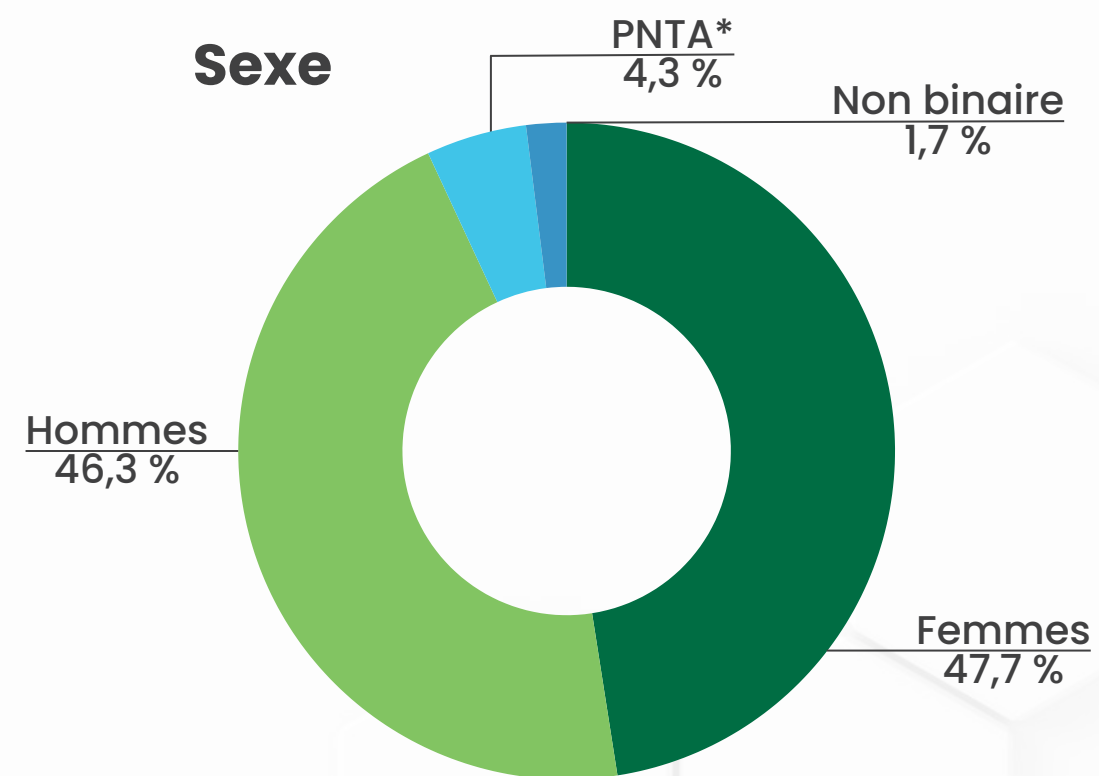
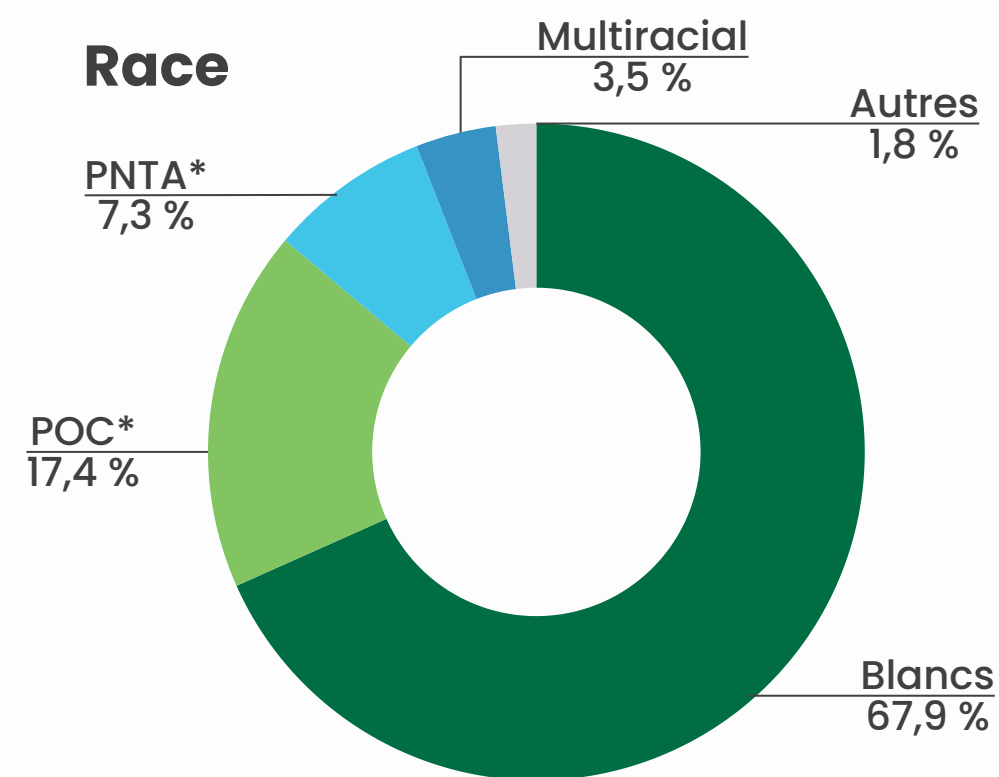
# Annexe

## Intuition clé #1



### 1. La majorité des membres qui ont répondu au sondage sur l'EDI se sont identifiées comme des Blancs et des millénariaux.

Sur la base de l'échantillon de membres ayant participé au sondage, le groupe de répondants le plus important en termes de race et d'âge était celui des Blancs (67,9 %) et des millénariaux (personnes âgées de 30 à 44 ans) (42 %).



\*PNTA : préfère ne pas répondre  
\*POC : Personnes de couleur

Silencieux : âgés de 81 ans et plus  
Baby boomers : 60 à 80 ans  
Génération X : 45 à 59 ans  
Millénariaux : 30 à 44 ans  
Génération Z : 29 ans et moins

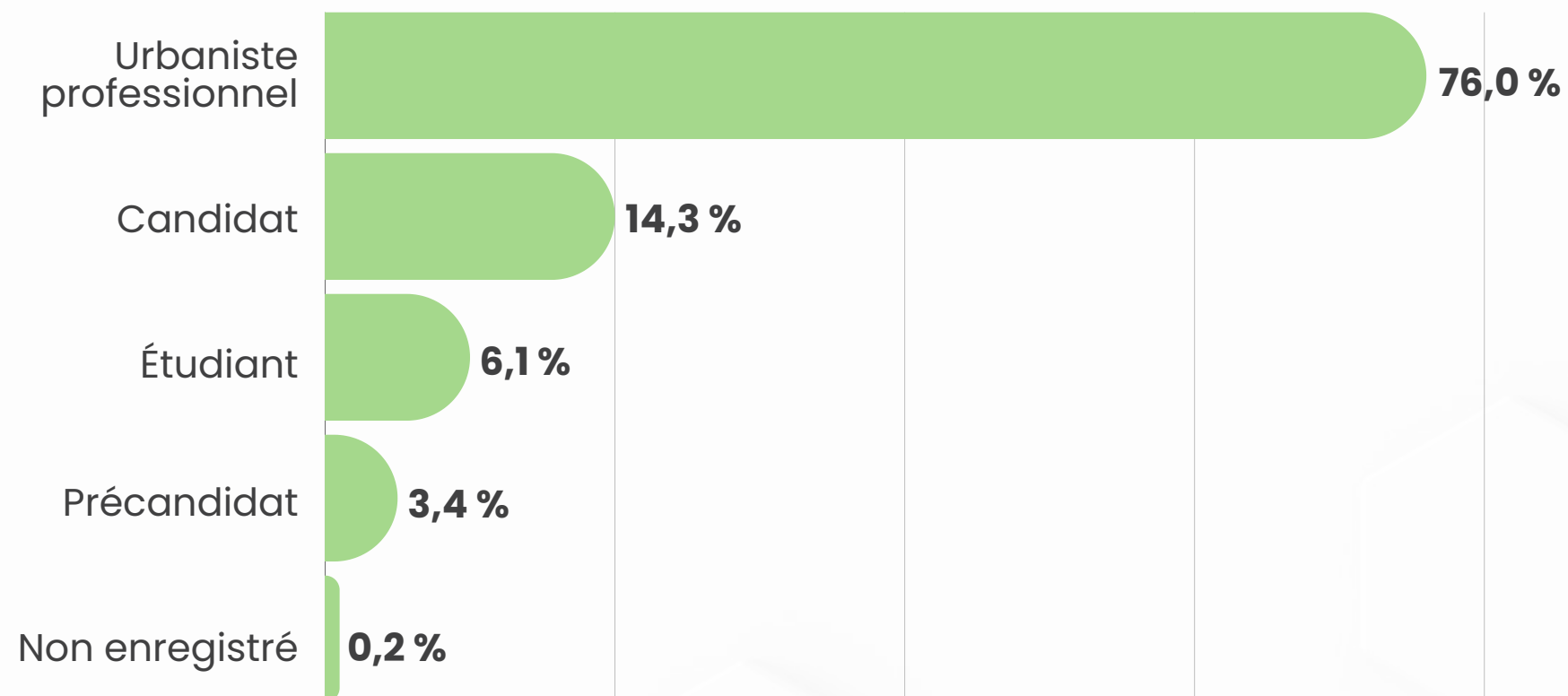


## 1. La majorité des membres qui ont répondu au sondage sur l'EDI se sont identifiées comme des Blancs et des millénariaux.

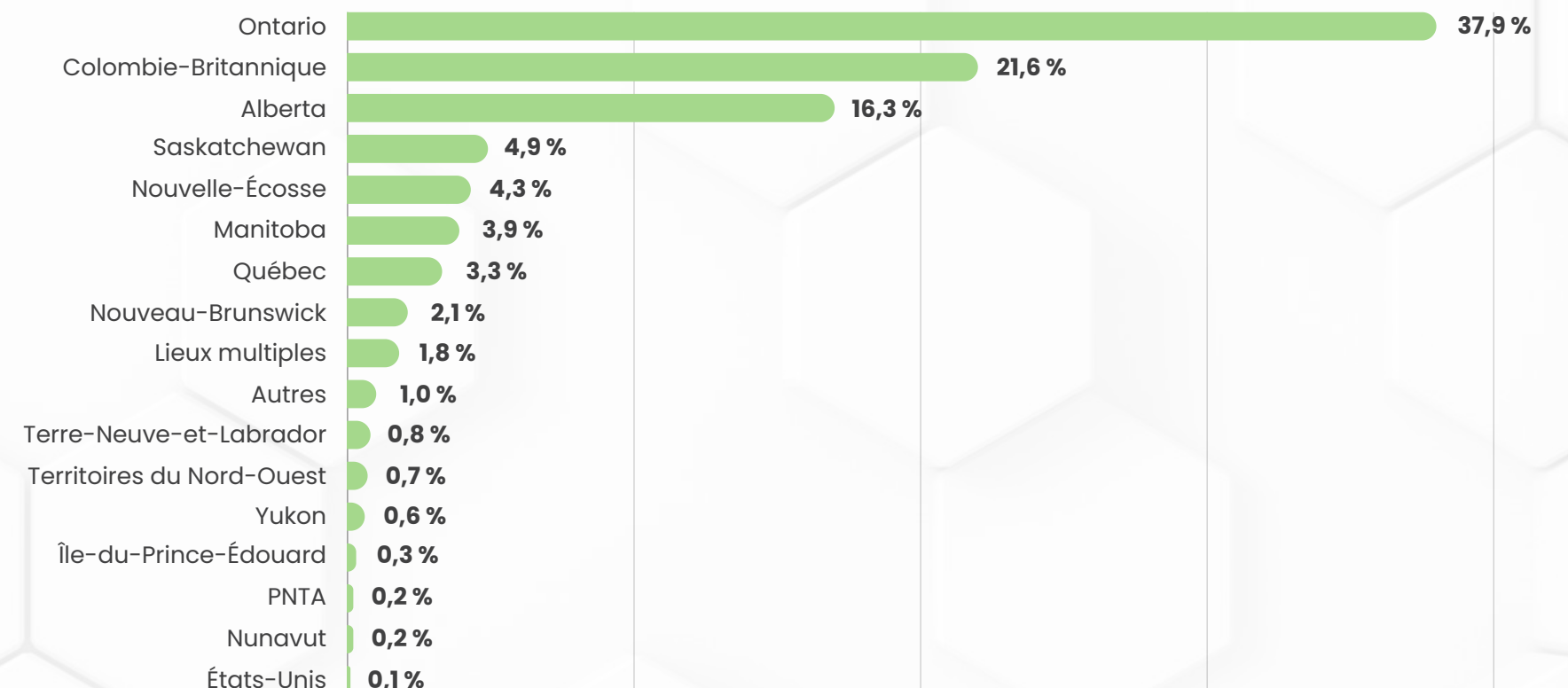
Les autres groupes divers qui ont participé au sondage comprennent les immigrants (18,9 %), les personnes dont l'anglais ou le français n'est pas la première langue (12,6 %), les personnes ayant une sexualité différente (12,7 %), les personnes handicapées (9,7 %) et les personnes qui s'identifient comme neurodivergentes (13,3 %).

Les participants au sondage reflètent des représentations semblables à celles des membres de l'ICU. La plupart des participants étaient des urbanistes professionnels actifs et la majorité d'entre eux venaient de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et de l'Alberta.

### Statut professionnel



### Lieu

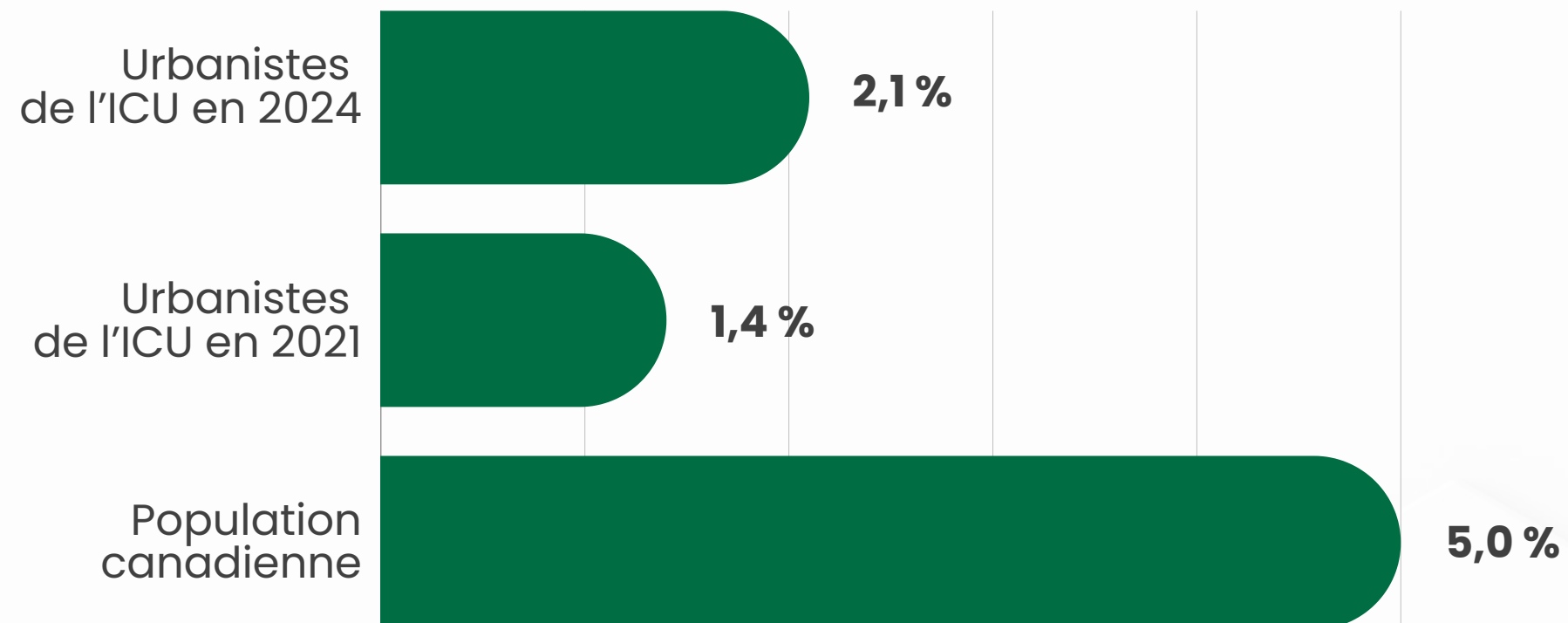




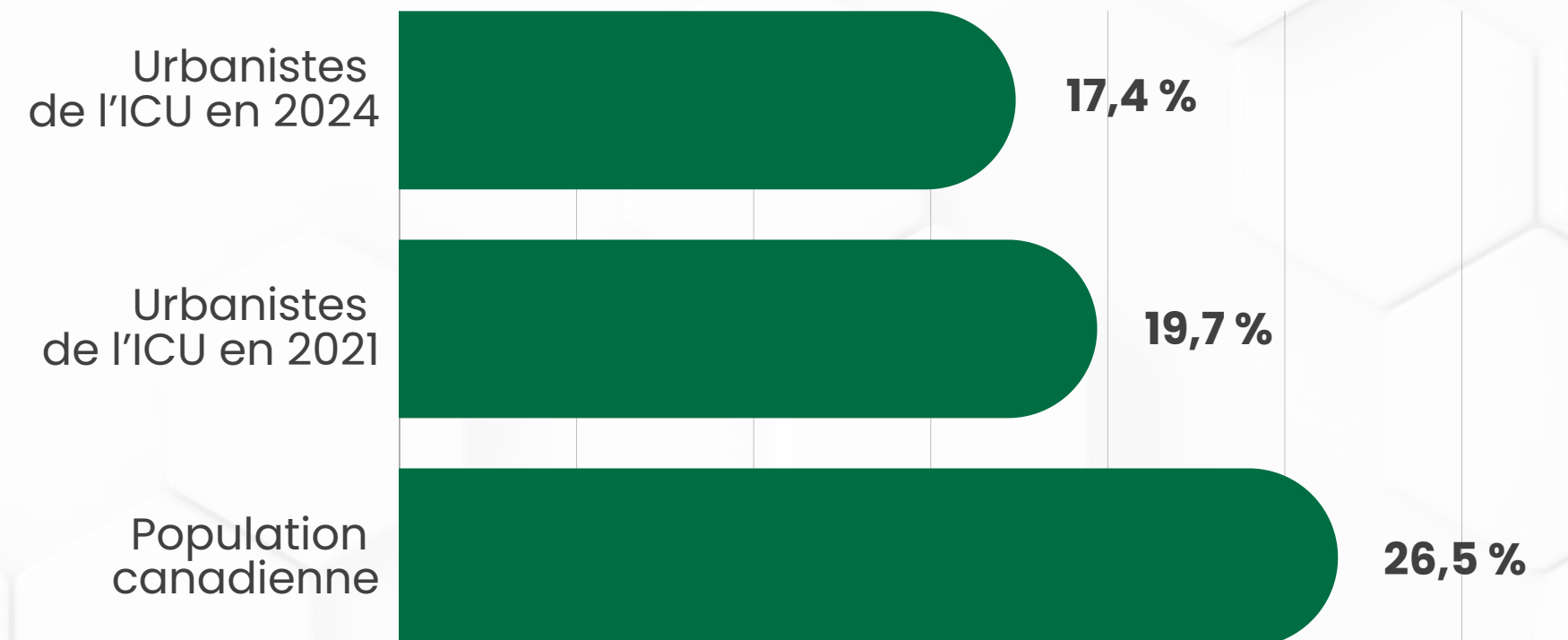
## 1. La majorité des membres qui ont répondu au sondage sur l'EDI se sont identifiées comme des Blancs et des millénariaux.

La représentation des Peuples Autochtones parmi les membres a augmenté depuis 2021, tandis que la représentation des personnes de couleur a diminué. Le graphique ci-dessous compare les membres de l'ICU aux populations canadiennes, où la représentation des Peuples Autochtones (Premières Nations, Métis et/ou Inuk/Inuit) est de 5,0 % selon le recensement de 2021 et où les personnes de couleur représentent 26,5 % de la population.

### Peuples autochtones



### Personnes de couleur

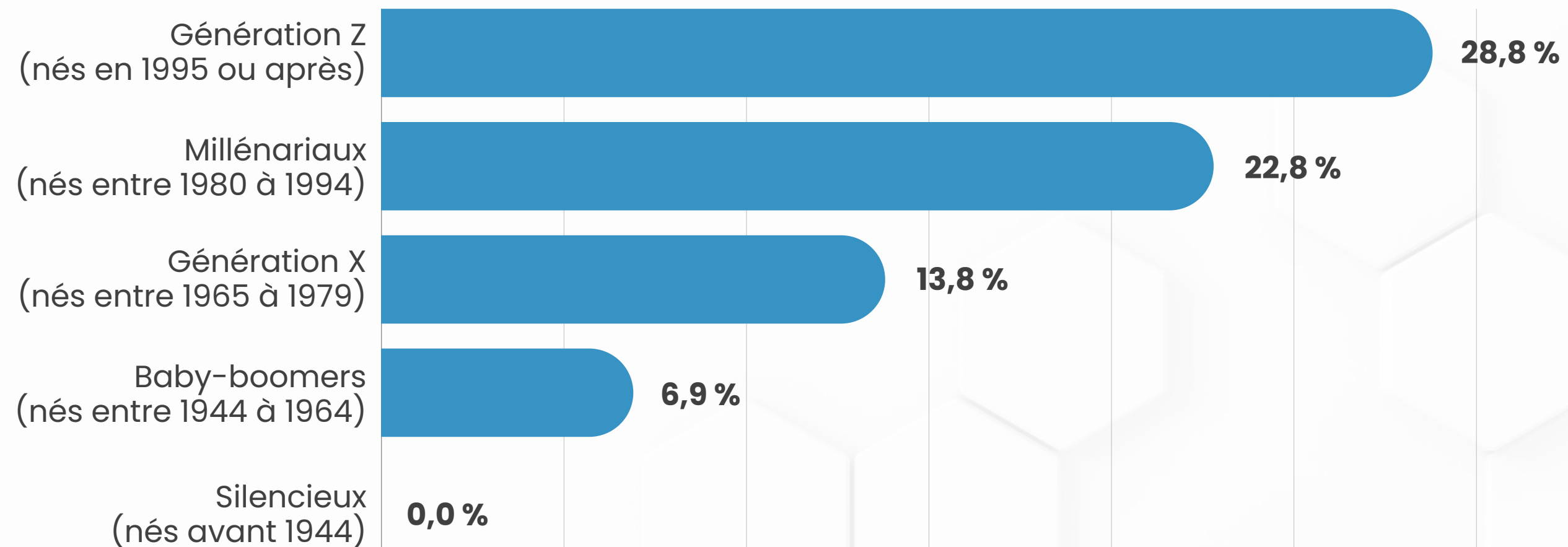




## 1. La majorité des membres qui ont répondu au sondage sur l'EDI se sont identifiées comme des Blancs et des millénariaux.

Comme pour 2021, le taux de diversité raciale augmente dans les jeunes générations d'urbanistes. Alors que 6,9 % des baby-boomers sont des personnes de couleur, 28,8 % des membres de la génération Z (nés en 1995 ou après) sont des personnes de couleur.

### Diversité raciale par âge

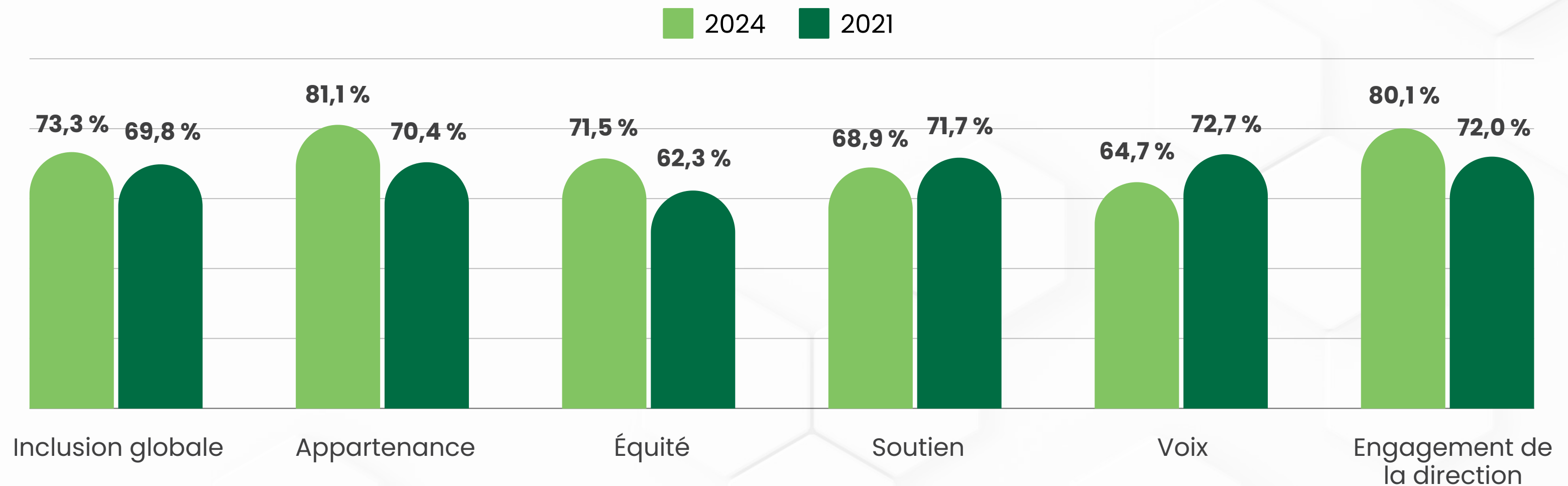




## Intuition clé # 2

### 2. Dans l'ensemble, les membres estiment que leur expérience au sein de l'ICU est supérieure à la moyenne en termes d'inclusion.

Dans l'ensemble, les membres ont fait état d'un score d'inclusion élevé de 73,3 %, l'appartenance obtenant le score le plus élevé et la voix le score le plus bas dans le sondage sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Sur la base de notre référence, les organisations atteignent généralement un score d'inclusion compris entre 60 % et 80 %, 60 % indiquant un score d'inclusion faible et 80 % un score élevé.





## Intuition clé # 3

**3. Par rapport aux données de 2021, l'ICU a constaté une amélioration de la perception des membres en ce qui concerne l'appartenance et l'engagement des dirigeants, ainsi qu'une baisse de leur perception de la voix. Les commentaires ouverts suggèrent que des efforts plus importants sont nécessaires pour amplifier les voix des urbanistes marginalisés, en particulier les urbanistes autochtones. Il s'agit notamment de créer des espaces sûrs permettant à ces groupes de partager ouvertement leurs opinions, de fournir un retour d'information et d'avoir leur mot à dire dans l'élaboration des politiques et du travail effectué par l'ICU. Les faibles scores obtenus pour les énoncés relatifs à la voix suggèrent qu'un manque de représentation diversifiée peut être un obstacle au fait que les membres se sentent à l'aise pour s'exprimer et partager leurs idées.**

Les données du sondage et les commentaires ouverts ont révélé les perceptions suivantes :

- ▶ La perception qu'ont les membres de l'engagement de l'ICU en matière d'EDIs' est considérablement améliorée. Plus de 80 % des participants au sondage sont d'accord avec l'affirmation suivante : « *Je pense que l'ICU s'engage à mettre en place des pratiques inclusives pour tous les urbanistes* ».
- ▶ En plus des commentaires ouverts faisant l'éloge de l'engagement de l'ICU en faveur de l'EDI et du soutien aux membres (Intuition clé no 2), quelques commentaires ont également parlé de manière positive des progrès de l'ICU. Ces commentaires mentionnent que l'ICU ne donne plus l'impression d'être un « club de vieux garçons blancs » et suggèrent que les membres ont un plus grand sentiment d'appartenance et reconnaissent que les actions positives de l'ICU ont amélioré l'inclusion. Quelques commentaires ont également fait l'éloge de l'ICU pour l'introduction d'un contenu éducatif plus neuro-inclusif.
- ▶ Cependant, la perception de la voix a diminué depuis 2021. Les commentaires suggèrent que des efforts plus importants sont nécessaires pour amplifier les voix des différents urbanistes, en particulier celles des Autochtones.





### **3. Par rapport aux données de 2021, l'ICU a constaté une amélioration de la perception des membres en ce qui concerne l'appartenance et l'engagement des dirigeants, ainsi qu'une baisse de leur perception de la voix.**

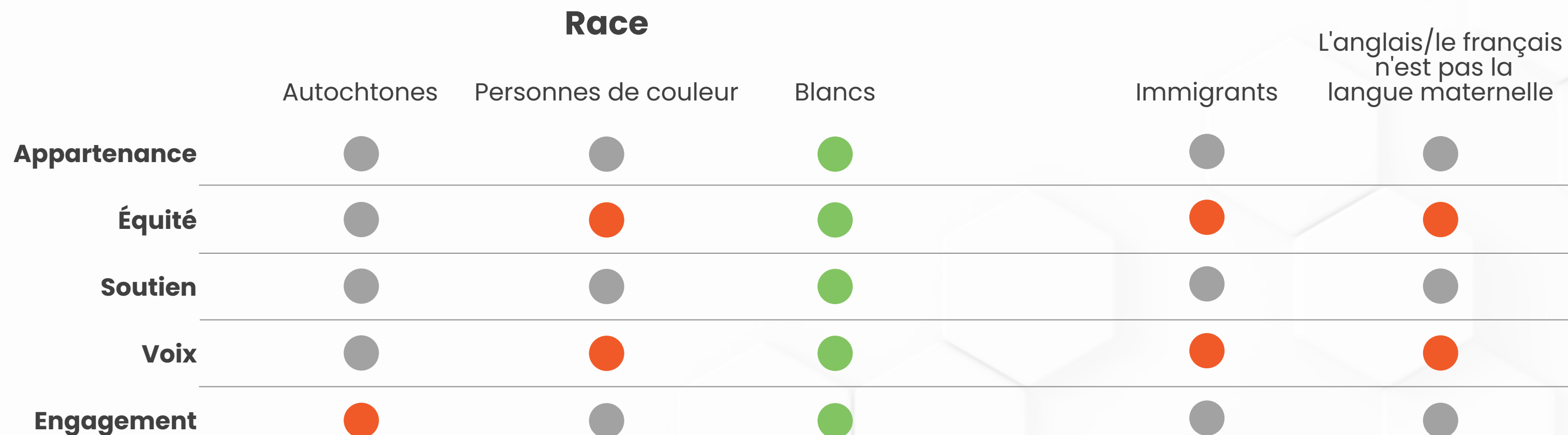
- ▶ Il s'agit notamment de créer des espaces sûrs permettant à ces groupes de partager ouvertement leurs opinions, de fournir un retour d'information et d'avoir leur mot à dire dans l'élaboration des politiques et le travail effectué par l'ICU.
- ▶ Seuls 55,2 % des membres sont d'accord avec l'affirmation suivante : « Je me considère comme équitablement représenté au sein de la direction actuelle de l'ICU (conseil d'administration, personnel et comités de membres bénévoles)».
- ▶ Seuls 62,2 % des membres sont d'accord avec l'affirmation suivante : « Je me vois représenté visuellement dans la communication de l'ICU».
- ▶ Les faibles scores obtenus pour ces affirmations suggèrent qu'un manque de représentation diversifiée peut constituer un obstacle au fait que les membres se sentent à l'aise pour s'exprimer et partager leurs idées.
- ▶ L'appartenance et l'engagement des dirigeants sont deux domaines qui se sont considérablement améliorés depuis 2021. Plusieurs commentaires ont été positifs sur l'engagement de l'ICU en faveur de l'EDI et sur le soutien qu'il apporte aux membres.
- ▶ Cependant, la perception de la voix a diminué. De nombreux commentaires font état d'espaces sûrs permettant à divers membres de soulever des questions, de dire la vérité et d'amplifier leur voix, en particulier pour ceux qui s'identifient comme Autochtones.



## Intuition clé # 4

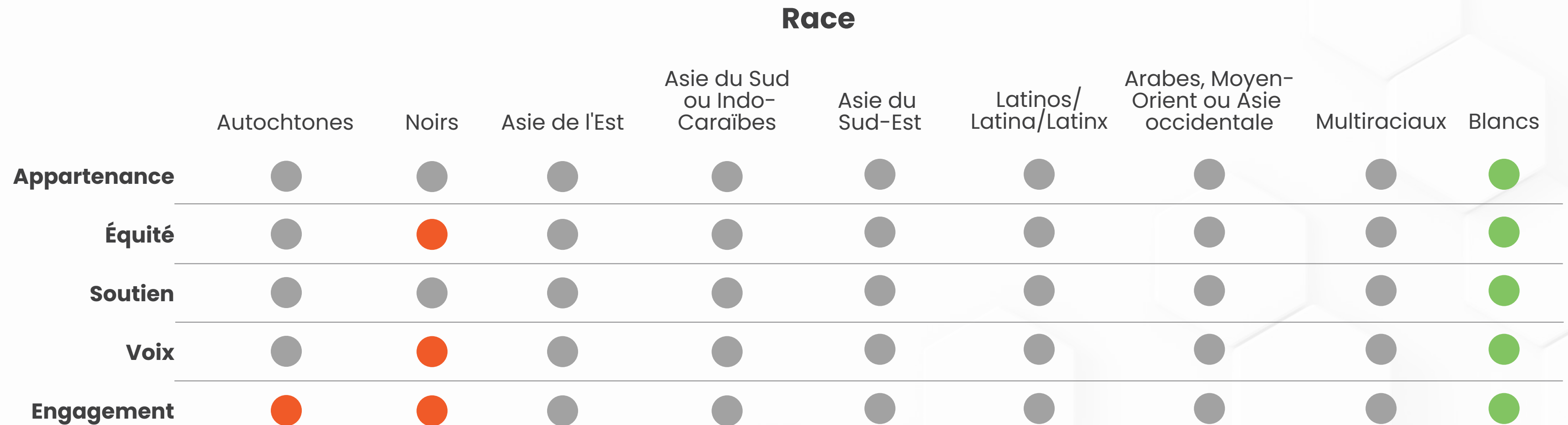
4. La plupart des groupes marginalisés ont obtenu des résultats nettement inférieurs dans le sondage sur l'EDI en fonction de la race, du genre, de la sexualité, du handicap et de la neurodiversité.

Les graphiques ci-dessous montrent les résultats obtenus par certains groupes membres de l'ICU dans le cadre de l'analyse de l'inclusion.



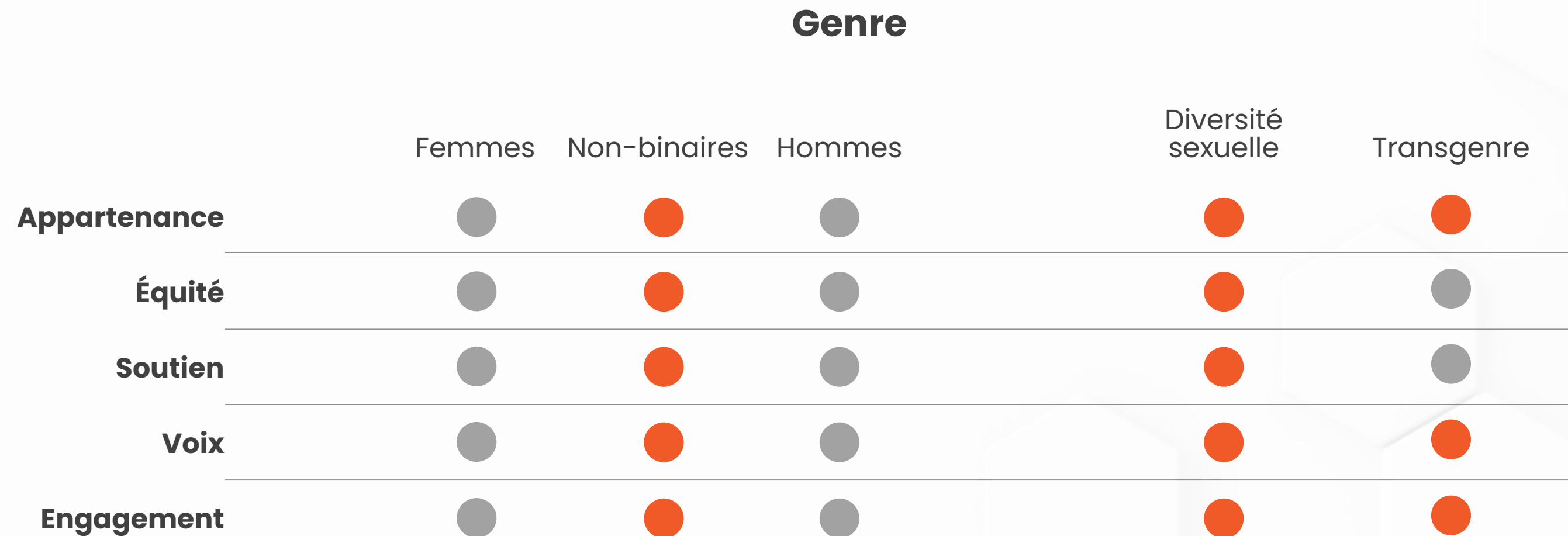
● Nettement plus élevé   ● Dans la moyenne   ● Nettement plus faible

**4. La plupart des groupes marginalisés ont obtenu des résultats nettement inférieurs dans le sondage sur l'EDI en fonction de la race, du genre, de la sexualité, du handicap et de la neurodiversité.**



● Nettement plus élevé    ● Dans la moyenne    ● Nettement plus faible

**4. La plupart des groupes marginalisés ont obtenu des résultats nettement inférieurs dans le sondage sur l'EDI en fonction de la race, du genre, de la sexualité, du handicap et de la neurodiversité.**

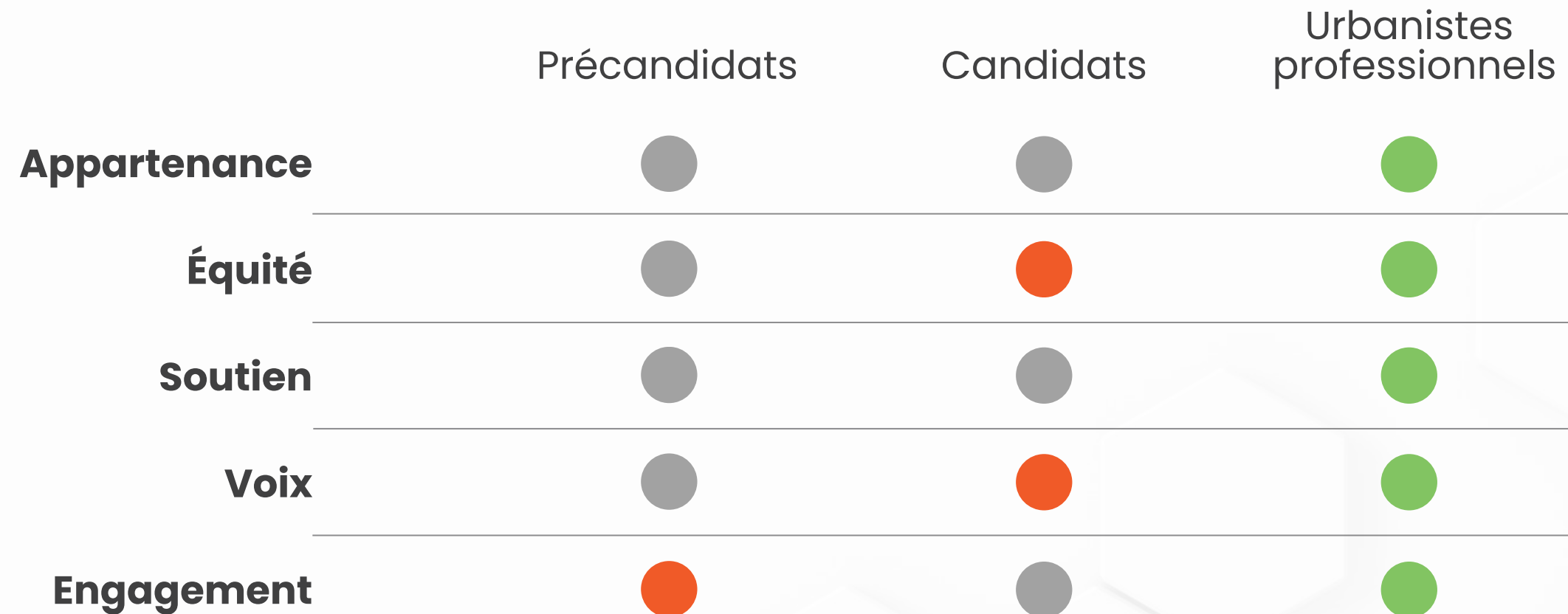


● Nettement plus élevé   ● Dans la moyenne   ● Nettement plus faible

**4. La plupart des groupes marginalisés ont obtenu des résultats nettement inférieurs dans le sondage sur l'EDI en fonction de la race, du genre, de la sexualité, du handicap et de la neurodiversité.**



**Statut professionnel**



● Nettement plus élevé   ● Dans la moyenne   ● Nettement plus faible

**4. La plupart des groupes marginalisés ont obtenu des résultats nettement inférieurs dans le sondage sur l'EDI en fonction de la race, du genre, de la sexualité, du handicap et de la neurodiversité.**

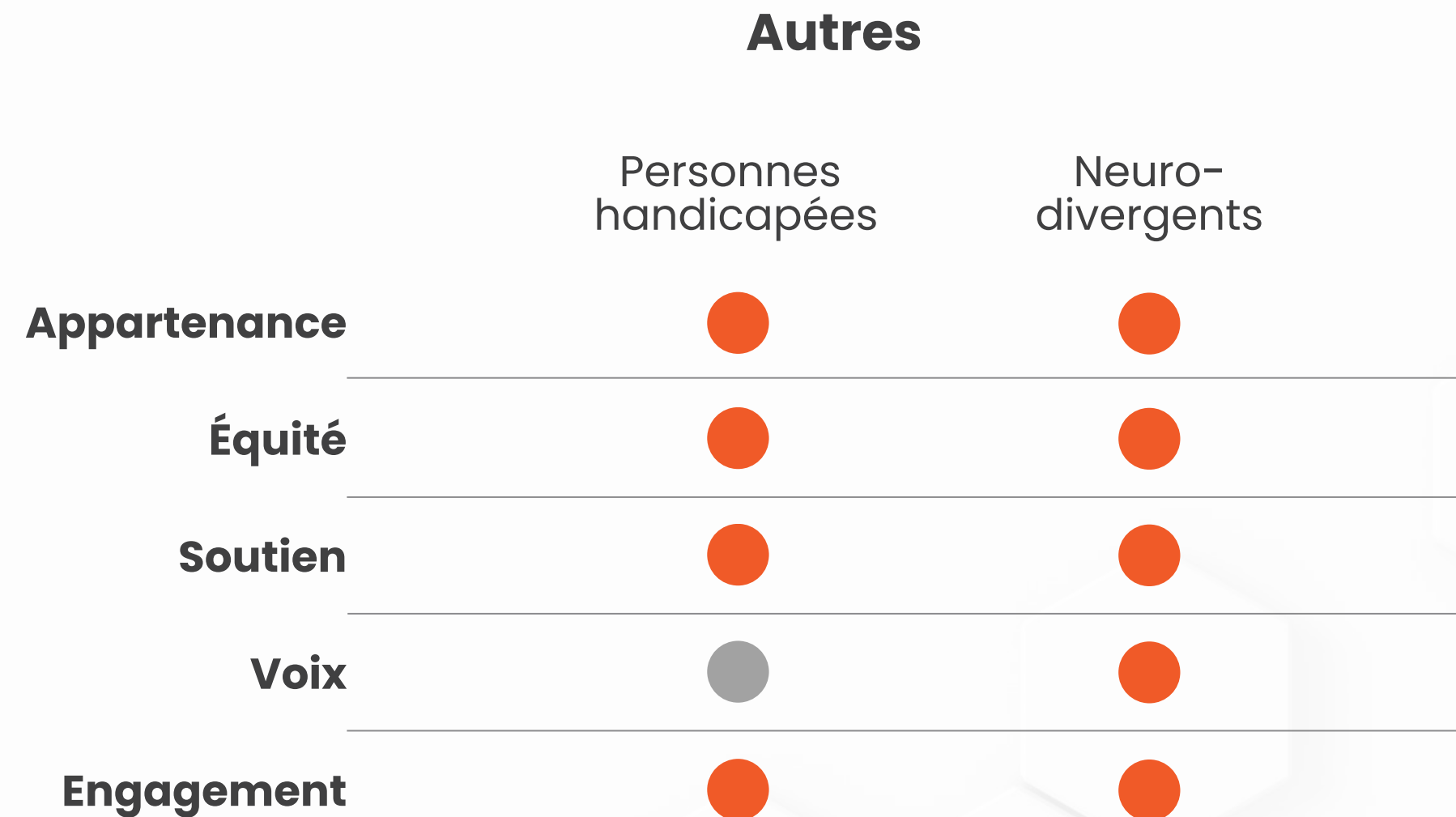


**Domaine d'emploi**

	Établissement d'enseignement	Sans but lucratif	Secteur privé	Indépendant	Secteur privé - Conseil	Agence de planification régionale	Municipalité locale ou régionale	Gouvernement ou agence fédérale	Gouvernement provincial	Gouvernement territorial	Autres
<b>Appartenance</b>	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
<b>Équité</b>	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
<b>Soutien</b>	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
<b>Voix</b>	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
<b>Engagement</b>	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

● Nettement plus élevé    ● Dans la moyenne    ● Nettement plus faible

#### 4. La plupart des groupes marginalisés ont obtenu des résultats nettement inférieurs dans le sondage sur l'EDI en fonction de la race, du genre, de la sexualité, du handicap et de la neurodiversité.



● Nettement plus élevé   ● Dans la moyenne   ● Nettement plus faible



#### **4. La plupart des groupes marginalisés ont obtenu des résultats nettement inférieurs dans le sondage sur l'EDI en fonction de la race, du genre, de la sexualité, du handicap et de la neurodiversité.**

Les commentaires ouverts ont révélé les perceptions suivantes :

- ▶ Les membres autochtones souhaitent un engagement plus fort en faveur de la réconciliation, une meilleure formation des Autochtones au sein de la profession d'urbaniste et davantage de soutien (voir l'Intuition clé no 7).
- ▶ Les membres Noirs souhaitent une plus grande représentation des Noirs au sein de la direction de l'ICU, une meilleure implication avec les groupes raciaux diversifiés et davantage de soutien pour les nouveaux arrivants afin qu'ils obtiennent la certification.
- ▶ Les personnes ayant une sexualité différente souhaitent une meilleure représentation et une plus grande célébration des urbanistes et des événements 2SLGBTQ+.
- ▶ Quelques commentaires de personnes non binaires et transgenres ont demandé un programme de mentorat et plus de soutien pour les urbanistes 2SLGBTQ+, et plus d'éducation est nécessaire sur les identités non binaires, l'utilisation de pronoms neutres, et les questions queer et trans.
- ▶ Les personnes neurodivergentes souhaitent davantage d'aménagements pour les examens (par exemple, plus de temps pour les tests, un environnement calme) et davantage de soutien pour devenir un urbaniste agréé.
- ▶ Les personnes handicapées souhaitent davantage d'aménagements en ligne et lors des conférences. Quelques commentaires mentionnent le sous-titrage pour les présentations et des textes et enregistrements audio plus grands et de couleur appropriée pour les publications en ligne.





## Intuition clé # 5

### **5. Le manque de diversité, en particulier de diversité raciale, a été un thème dominant dans les commentaires ouverts.**

Les commentaires ouverts ont révélé les perceptions suivantes :

- ▶ L'organisation manque de diversité raciale, en particulier au sein du conseil d'administration, des tables rondes des conférences et des postes de direction. Certains membres ont donc le sentiment de ne pas être représentés ni entendus.
- ▶ Les commentaires ont porté sur le manque de diversité parmi les conférenciers des événements et des webinaires de l'ICU.
- ▶ En plus du souhait d'une représentation plus diversifiée, les membres souhaitent que les expériences des membres diversifiés soient davantage partagées et célébrées. Cela inclut la promotion lors de webinaires, de conférences et d'événements.



## Intuition clé # 6

**6. Des facteurs socio-économiques tels que des salaires inférieurs, le fait d'être sans emploi ou d'être un urbaniste en début de carrière ont eu un impact sur la perception de l'ICU par les membres et se sont traduits par des scores d'inclusion plus faibles.**

Les commentaires ouverts ont révélé les perceptions suivantes :

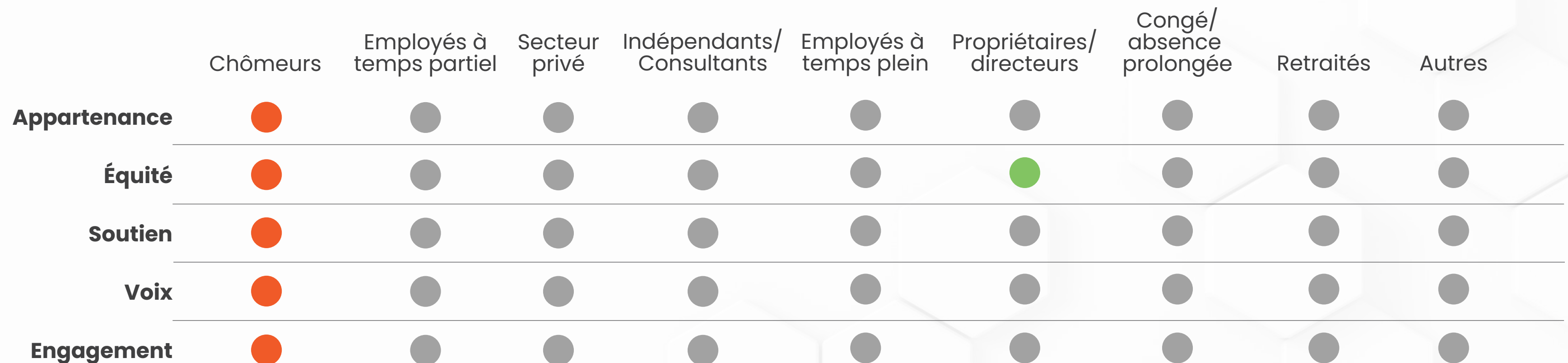
- ▶ Les candidats et les jeunes professionnels en début de carrière sont confrontés à des obstacles financiers. Il s'agit notamment des frais professionnels qui rendent difficile l'accès à la profession, en particulier lorsque le soutien financier de l'employeur n'est pas garanti.
- ▶ Plusieurs répondants ont indiqué que les frais devraient être ajustés en fonction du niveau de revenu et de l'expérience.
- ▶ Les contraintes financières constituent également des obstacles à la participation aux conférences et à l'accès aux possibilités de formation. C'est le cas des jeunes professionnels et d'autres groupes marginalisés.
- ▶ Les personnes interrogées souhaitent davantage de bourses d'études pour les personnes susceptibles d'être confrontées à des obstacles financiers, ainsi que des possibilités d'éducation plus accessibles, gratuites et proposées en ligne.



## 6. Des facteurs socio-économiques tels que des salaires inférieurs, le fait d'être sans emploi ou d'être un urbaniste en début de carrière ont eu un impact sur la perception de l'ICU par les membres et se sont traduits par des scores d'inclusion plus faibles.

Les graphiques ci-dessous montrent les résultats obtenus par certains groupes membres de l'ICU dans le cadre de l'analyse de l'inclusion.

### La situation d'emploi

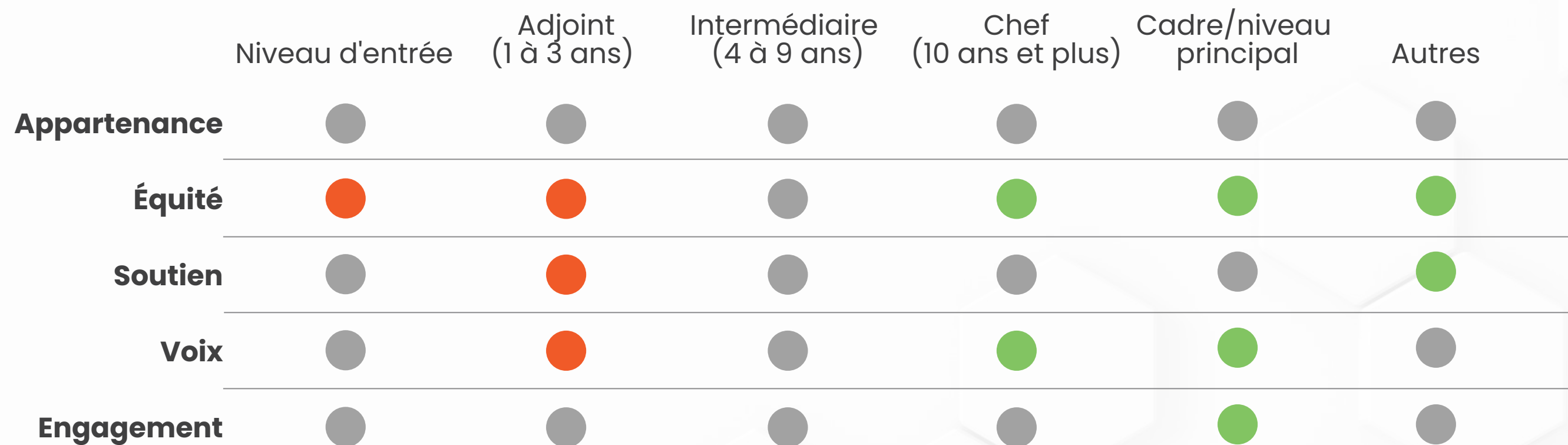


● Nettement plus élevé   ● Dans la moyenne   ● Nettement plus faible



**6. Des facteurs socio-économiques tels que des salaires inférieurs, le fait d'être sans emploi ou d'être un urbaniste en début de carrière ont eu un impact sur la perception de l'ICU par les membres et se sont traduits par des scores d'inclusion plus faibles.**

### Niveau d'emploi

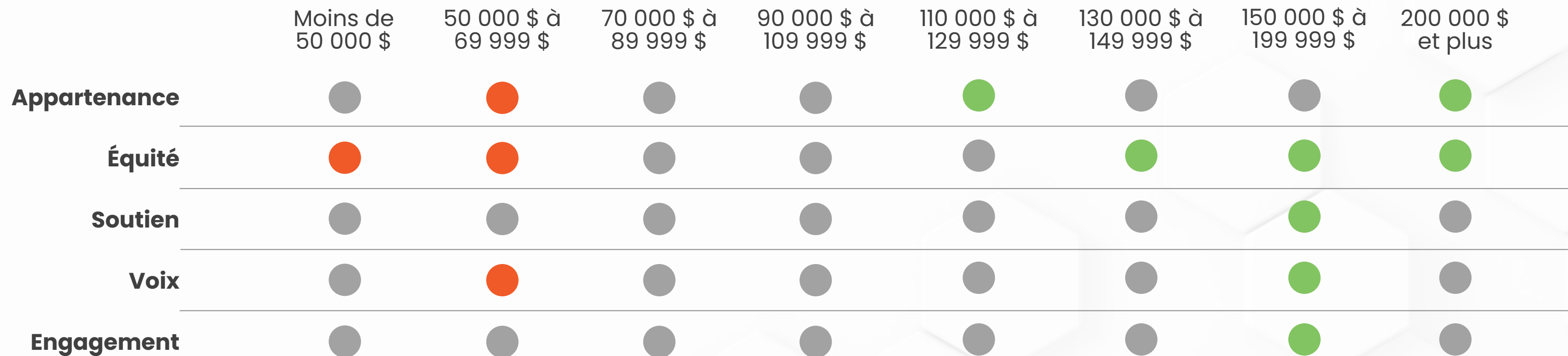


● Nettement plus élevé    ● Dans la moyenne    ● Nettement plus faible



**6. Des facteurs socio-économiques tels que des salaires inférieurs, le fait d'être sans emploi ou d'être un urbaniste en début de carrière ont eu un impact sur la perception de l'ICU par les membres et se sont traduits par des scores d'inclusion plus faibles.**

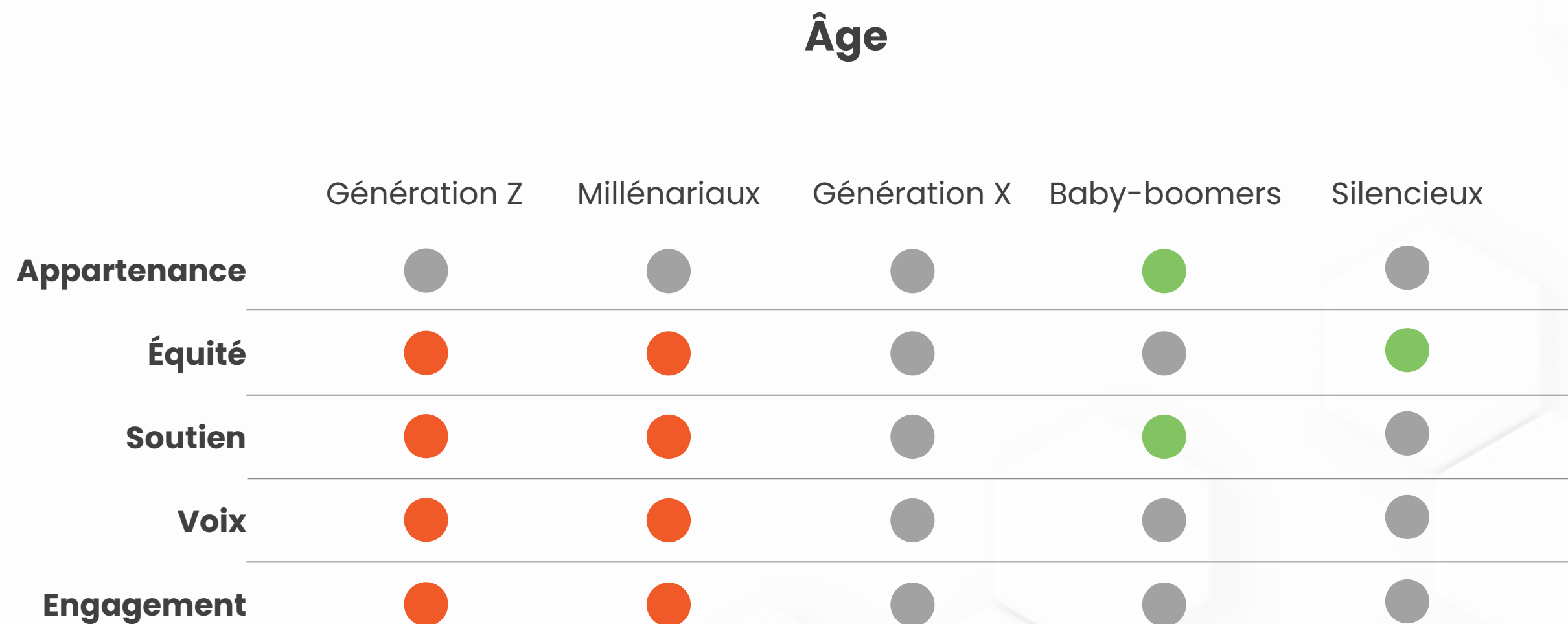
### Salarie



● Nettement plus élevé   ● Dans la moyenne   ● Nettement plus faible



**6. Des facteurs socio-économiques tels que des salaires inférieurs, le fait d'être sans emploi ou d'être un urbaniste en début de carrière ont eu un impact sur la perception de l'ICU par les membres et se sont traduits par des scores d'inclusion plus faibles.**



● Nettement plus élevé   ● Dans la moyenne   ● Nettement plus faible



## Intuition clé # 7

**7. La majorité des répondants au sondage ont exprimé leur soutien aux efforts déployés par l'ICU en matière d'EDI et ont fait part de leur souhait de disposer de possibilités de formation continue et accessible.**

- ▶ 84,1 % des répondants au sondage sont d'accord avec l'énoncé suivant : « *Je soutiens les efforts de l'ICU pour être équitable, diversifié et inclusif* ». Les répondants ont demandé à l'ICU de faire plus en termes de possibilités d'éducation spécifiquement autour des questions autochtones ainsi que de possibilités de réseautage pour les groupes marginalisés.
- ▶ Une minorité de répondants (6,4 %) n'était pas d'accord avec l'affirmation suivante : « *Je soutiens les efforts de l'ICU pour être équitable, diversifié et inclusif* ». Bien qu'il s'agisse d'une minorité, ce sous-ensemble de répondants n'apprécie pas du tout l'accent mis par l'ICU sur l'EDI. Ils estiment que les initiatives en matière d'EDI sont discriminatoires, qu'elles encouragent l'incompétence et qu'elles « annulent » les membres qui ne soutiennent pas l'EDI.
- ▶ Toutefois, la grande majorité des personnes interrogées soutiennent les efforts de l'ICU en matière d'EDI et apprécient l'importance de ce travail.



401-141, avenue Laurier ouest, Ottawa, K1P 5J3, Canada

Site Web: [cip-icu.ca](http://cip-icu.ca)

© 2024 L'institut canadien des urbanistes