



SONDAGE : ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

Fondée sur la recherche, axée sur l'impact et
guidée par notre expérience pratique

Octobre 2021

HRx Technology Inc.
Vancouver, British Columbia, Canada
www.hrx.tech



RECONNAISSANCE DES DROITS TERRITORIAUX

HRx témoigne de son respect et de sa profonde gratitude envers les Nations Salish de la Côte, à savoir les Premières Nations səlil'wətaʔɫ et Skwxwú7mesh, et la bande indienne xʷməθkʷəyəm sur les territoires traditionnels sur lesquels nous avons le privilège de travailler.



TABLE DES MATIÈRES

SYNTHÈSE	5
À PROPOS DE HRx	7
CONTEXTE	8
A DATA-INFORMED APPROACH	9
METHODOLOGIE	10
THE INCLUSION SCAN	11
Inclusion Factors	11
Prefer Not to Answer	12
KEY INSIGHTS	13
Key Insight 1: The Profession Lacks Diversity in Certain Dimensions.	13
Key Insight 2: Average Overall Inclusion Score for Membership.	16
Key Insight 3: Certain Marginalized Groups Scored Low on the Inclusion Index.	17
Key Insight 4: Age and Seniority Impact Feelings of Inclusion.	18
Key Insight 5: There is Less Racial Diversity in Higher Seniority Levels.	20
Key Insight 6: Racial Diversity Increases in Younger Generations.	22
Key Insight 6: Representation of Women Drops Significantly at the Executive Level	21
Key Insight 7: More Than Half of Planners Indicated They Work With Marginalized Communities.	22
Key Insight 8: Members felt their PTIAs are more accessible and provide relevant communications but scored CIP higher on the EDI commitment.	23
INCLUSION SCAN	26
Age	26
Gender Identity	26
Sexual Orientation	27
People with Disabilities	28
Indigenous Peoples	28
People of Colour	28
Immigrants	29
Planning Experience	30
Level of Employment	30

Annual Income	30
QUALITATIVE ANALYSIS	37
Emphasis on EDI in PTIAs and CIP	37
Representation in PTIAs and CIP	38
Community Engagement in PTIAs	39
CIP Accreditation	40
CONCLUSION	40

SYNTHÈSE

L'Institut canadien des urbanistes (ICU) s'est associé à un fournisseur tiers, HRx Technology Inc. (HRx) pour recueillir des données démographiques et les sentiments d'inclusion des urbanistes canadiens en menant un sondage sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). L'objectif était de comprendre l'état actuel de l'EDI et d'utiliser les données à des fins de planification stratégique qui aideront à bâtir une profession sûre et inclusive et à améliorer la qualité des services offerts aux collectivités.

Cette approche de l'EDI fondée sur les données est une pratique de pointe, car elle fournit une feuille de route pour les changements structurels et systémiques visant à remédier aux inégalités et à créer une communauté inclusive pour toutes les parties prenantes. Plus précisément, ce type de données est utilisé pour dresser un état actuel des lieux, établir les arguments en faveur du changement, prioriser les initiatives à fort impact et établir une base de référence pour une amélioration continue.

Les questions de l'enquête ont été conçues par des analystes de données et des spécialistes en sciences sociales, avec le concours de chefs d'entreprise et d'experts en diversité. Toutes les questions ont été adaptées au contexte de l'ICU. Les questions démographiques portaient sur les dimensions de la diversité telles que le sexe, la race, le genre, etc. Les questions relatives à l'inclusion portaient sur les cinq concepts clés de l'inclusion et des environnements inclusifs :

1. Appartenance
2. Équité
3. Soutien
4. Possibilité de s'exprimer
5. Engagement des dirigeants

Le questionnaire du sondage a été envoyé aux membres de l'ICU et des divers AIPT entre le 6 mai 2021 et le 28 mai 2021. Le questionnaire du sondage a été approuvé par la directrice générale et la promotion a été faite par l'entremise des canaux de communication de l'ICU, et les AIPT de tout le pays ont fait la promotion du sondage auprès de leurs membres. L'enquête était anonyme et n'était pas liée à l'identifiant électronique des membres. Par conséquent, le nombre total de membres ayant reçu le questionnaire ne peut être confirmé, mais il est estimé à 7 658 membres sur la base des données fournies par l'ICU. Il y a eu 1 701 réponses à l'enquête, ce qui représente un taux de réponse de 22,2 %. La marge d'erreur calculée est de $\pm 2,85$ % 19 fois sur 20 et les données sont statistiquement valables dans la marge d'erreur estimée.

Les résultats montrent qu'il existe des enjeux forts spécifiques et que certains domaines nécessitent une attention particulière. Les données de l'enquête ont permis de dégager les huit observations suivantes :

Première observation : À certains égards, la profession manque de diversité

Par rapport à la démographie nationale du Canada, la profession manque de diversité en termes de race, d'identité autochtone, de handicap et de statut d'immigration.

Deuxième observation : Les membres ont obtenu une note globale moyenne

La note globale pour le sentiment d'inclusion (70) au sein de la profession d'urbaniste au Canada se situe dans la moyenne. En moyenne, les organisations obtiennent une note entre 60 et 80.

Troisième observation : Certains groupes marginalisés obtiennent de mauvais résultats à l'indice d'inclusion

Bien que les membres aient obtenu une note globale moyenne, les autochtones, les immigrants, les personnes handicapées, les personnes ayant une sexualité différente, les personnes de couleur et les personnes non binaires accusent de graves lacunes dans l'indice d'inclusion.

Quatrième observation : L'âge et l'ancienneté influent sur le sentiment d'inclusion

Les jeunes répondants ont signalé des niveaux d'inclusion plus faibles, tandis que les personnes occupant des postes à un échelon supérieur ont signalé des niveaux d'inclusion plus élevés.

Cinquième observation : Il y a moins de diversité raciale dans les postes de haut niveau

Plus les membres ont de l'ancienneté, moins la diversité raciale existe : seuls 5,6 % des membres qui ont indiqué appartenir au niveau exécutif ou partenaire/associé sont des personnes de couleur, contre 45,2 % au niveau novice et débutant des organisations.

Sixième observation : La représentation des femmes chute de manière significative au niveau des directions

Plus l'ancienneté augmente, plus le nombre de femmes diminue. Les femmes ne représentent que 34% des membres ayant indiqué qu'elles occupent des postes de direction dans leur organisation ou qu'elles en sont les directrices. À tous les autres niveaux, les femmes sont surreprésentées et les hommes représentent moins de 45 % de chaque groupe.

Sixième observation : La diversité raciale augmente chez les jeunes générations

Le taux de diversité raciale est plus élevé pour les jeunes générations : seuls 7 % des urbanistes de la génération des baby-boomers sont des personnes de couleur, contre 40 % pour la génération Z (née après 1994).

Septième observation Plus de la moitié des urbanistes ont indiqué qu'ils travaillaient avec des groupes marginalisés

Plus de 57 % des urbanistes ont indiqué qu'ils travaillaient avec des groupes marginalisés, c'est-à-dire des communautés victimes de discrimination et d'exclusion en raison de relations de pouvoir inégales dans les domaines économique, politique, social et culturel.

Huitième observation : Les membres estiment que leurs AIPT sont plus accessibles et fournissent des communications pertinentes, mais ils ont attribué à l'ICU une note plus élevée pour l'engagement relatif à l'EDI.

Les membres ont perçu l'accès aux postes de direction dans leurs instituts d'urbanisme comme plus équitable par rapport au conseil d'administration de l'ICU. Ils ont également attribué une note légèrement supérieure à leurs instituts et associations en ce qui concerne la pertinence de leurs communications pour les urbanistes et le travail qu'ils effectuent. Cependant, l'ICU a obtenu une meilleure note pour la perception des urbanistes quant à son engagement envers l'EDI.

À propos de HRx

HRx est une entreprise canadienne qui aide à bâtir des organisations plus fortes et plus inclusives. Grâce à nos solutions pratiques et axées sur les 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.

Notre équipe apporte un ensemble de compétences et d'expériences d'une diversité unique, notamment avec le concours de professionnels de la science des données, des RH, des affaires et de la diversité, afin de fournir une expertise tierce impartiale. Grâce à notre gamme complète de services-conseils, d'ateliers interactifs et d'analyses de données, nous aidons les organisations, à n'importe quelle étape de leur cheminement en EDI. Nous favorisons le changement durable, 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 de la réussite et, si nécessaire, de les soutenir par notre expertise.

HRx est l'un des chefs de file de l'EDI au Canada et est un partenaire de confiance pour les organisations à travers l'Amérique du Nord. Certains de nos mandats récents comprennent :



L'EDI est un domaine qui évolue rapidement et HRx est à la fine pointe de ce travail grâce à des partenariats avec plusieurs instituts de recherche. L'un de nos articles récemment publiés portait sur la quantification des préjugés automatiques et égalitaires en partenariat avec l'Université de Toronto.



HRx est aussi régulièrement cité dans les médias et reconnu comme un leader d'opinion dans le domaine pour les solutions que nous avons développées et remaniées, notamment la technologie d'évaluation des préjugés inconscients, la courbe de changement culturel de l'EDI et l'analyse des données pour l'EDI.

Parmi nos récentes présences dans les médias :



CONTEXTE

Les services de HRx ont d'abord été retenus par l'Institut canadien des urbanistes (ICU) en novembre 2019 pour soutenir les efforts de planification stratégique interne visant à faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de l'organisation et de la profession et à fournir des services de haute qualité à ses parties intéressées. L'une des recommandations de cet engagement était de recueillir des données de base pour comprendre l'état actuel, éclairer la prise de décision et mesurer les progrès dans les domaines prioritaires au fil du temps.

En 2021, l'ICU a lancé le projet de sondage sur l'EDI pour analyser les sentiments d'inclusion en fonction des dimensions démographiques et de diversité telles que l'identité sexuelle, la race et l'âge. Ce rapport résume les données qualitatives et quantitatives recueillies dans le cadre de l'enquête et indique dans quelle mesure la profession et l'organisation sont inclusives à l'égard de différents groupes de personnes.

L'objectif de ce rapport est de fournir des données significatives afin d'éclairer les décisions futures sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion et de soutenir la mise en œuvre de la feuille de route sur l'EDI que l'ICU a publiée en août 2020. Les données que nous fournissons et les enseignements que nous en tirons sont basés sur des méthodes statistiques éprouvées pour déterminer les associations significatives entre certaines identités et les sentiments d'inclusion. Le présent rapport n'a pas pour but d'interpréter les données, car les données seules ne nous disent pas pourquoi une tendance particulière se dessine ou non.



UNE APPROCHE FONDÉE SUR LES DONNÉES

La conduite d'un audit de l'EDI pour informer une stratégie à l'échelle de l'organisation est une initiative clé pour identifier les domaines dans lesquels l'organisation et la profession sont équitables et inclusives pour tous les professionnels, ainsi que les domaines dans lesquels il existe des obstacles et des possibilités de changement. L'audit fournit des informations critiques et de grande portée qui ne peuvent être obtenues uniquement par une recherche qualitative ou quantitative.

Cette approche de l'EDI fondée sur les données fournit une feuille de route pour les changements structurels et systémiques visant à remédier aux inégalités et à créer une communauté inclusive pour toutes les parties prenantes. Plus précisément, les données sont utilisées pour :

- **Évaluer l'état actuel des lieux** : Les données permettent de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses sur les obstacles auxquels se heurtent les groupes marginalisés. C'est un outil puissant pour comprendre le paysage actuel et tester nos hypothèses.
- **Analyser d'abord les initiatives à fort impact** : Les données sont utilisées pour préciser la portée des initiatives d'EDI; elles permettent à une organisation de se concentrer sur les bonnes initiatives au bon moment, ce qui optimise les ressources et le soutien aux programmes d'EDI.
- **Développer l'argumentaire en faveur d'un changement** : Les données éliminent la subjectivité et communiquent objectivement les points forts et les possibilités. Lorsqu'elles sont présentées de manière claire, les données contribuent à l'adhésion des décideurs, des employés et des membres.
- **Établir une base de référence pour l'amélioration continue** : La compréhension de l'état actuel permet d'établir une base de référence pour mesurer les progrès dans le temps. Le fait de réadministrer les techniques de collecte de données à intervalles réguliers peut aider à évaluer les changements et à se recentrer si nécessaire.



MÉTHODOLOGIE

Chez HRx, notre méthodologie est fondée sur la recherche, axée sur l'impact et guidée par notre expérience pratique. Elle s'appuie sur une expertise en méthodes de recherche qualitative et quantitative et sur une expérience de travail avec un large éventail de clients en Amérique du Nord. L'équipe de HRx est hautement qualifiée en matière de conception de la recherche, d'échantillonnage des données, d'analyse et d'évaluation, ce qui garantit que nous obtenons une valeur et une compréhension maximales des données.

L'enquête sur l'EDI recueille des informations démographiques et mesure le sentiment d'inclusion. Les questions de l'enquête ont été conçues par des analystes de données et des spécialistes en sciences sociales, avec la participation de chefs de file du secteur et d'experts en diversité, et ont été adaptées au contexte organisationnel de l'ICU et à l'ensemble de la profession urbanistique.

Le questionnaire du sondage a été envoyé aux membres de l'ICU et des associations et instituts provinciaux et territoriaux (AIPT) entre le 6 et le 28 mai 2021. Le sondage a été approuvé par la direction générale et a fait l'objet de promotion dans les canaux de communication de l'ICU, et les associations provinciales et territoriales de tout le pays auprès de leurs membres. L'enquête était anonyme et n'était pas liée à l'identifiant électronique des membres. Par conséquent, le nombre total de membres ayant reçu l'enquête ne peut être confirmé, mais il est estimé à 7 658 membres sur la base des données fournies par l'ICU. Il y a eu 1 701 réponses à l'enquête, ce qui représente un taux de réponse de 22,2 %. La marge d'erreur calculée est de $\pm 2,85\%$ 19 fois sur 20 et les données sont statistiquement valables dans la marge d'erreur estimée.

Les données recoupaient, dans la marge d'erreur ci-dessus, d'autres enquêtes menées par l'ICU, comme l'enquête nationale sur la rémunération et les avantages sociaux de 2019, lorsqu'on établit les données sur l'âge et le sexe comme bases de comparaison. Les données recueillies dans ces enquêtes précédentes concernant l'orientation sexuelle et l'identité raciale n'ont pas été comparées à celles de cette enquête, car les questions étaient structurées différemment.

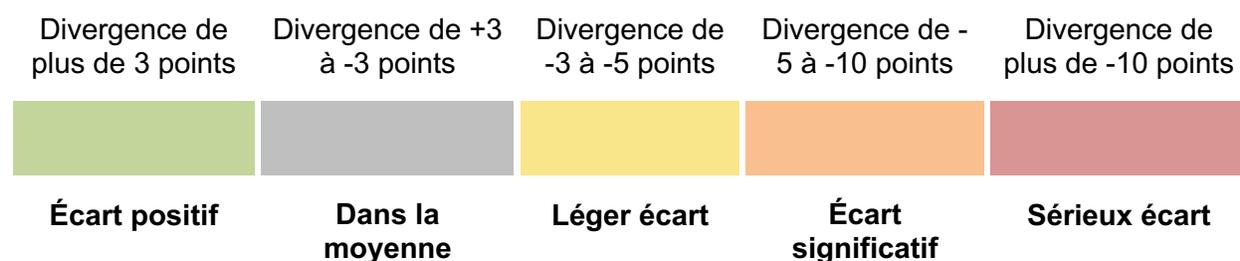
Les résultats ont été analysés et rapportés à l'aide de l'indice d'inclusion HRx, qui mesure le degré de divergence entre un groupe démographique et le répondant moyen pour déterminer le niveau d'inclusion perçu (voir la section Indice d'inclusion).



INDICE D'INCLUSION

L'indice d'inclusion fournit un aperçu global des niveaux d'inclusion dans les groupes démographiques. Il capte le sentiment de groupes démographiques spécifiques à l'aide de facteurs d'inclusion utilisés pour évaluer l'inclusivité.

Le degré de divergence entre un groupe démographique et le répondant moyen indique le niveau d'inclusion perçu. Par exemple, un écart de <3 points indique qu'il n'y a pas d'écart statistiquement significatif; à l'inverse, un écart de >10 points est jugé important et dénote un niveau d'inclusion apparemment faible.



Facteurs d'inclusion

L'indice d'inclusion est mesuré en analysant le sentiment des membres lorsqu'ils répondent à des questions sur cinq facteurs d'inclusion :

- **Sentiment d'appartenance** : Dans les organisations inclusives, les gens se sentent respectés et valorisés et peuvent s'exprimer de manière authentique. Lorsque les gens ont un sentiment d'appartenance, ils passent moins de temps à se demander ce qu'ils font au sein de l'entreprise. En conséquence, non seulement ils sont plus performants, mais ils ont également des niveaux plus élevés d'engagement, de persévérance, de santé et de bien-être. En favorisant le sentiment d'appartenance, les organisations et les dirigeants permettent aux gens de se concentrer sur leur travail et d'atteindre leur plein potentiel.
- **Équité** : Les organisations inclusives veillent à ce que les décisions soient prises de manière objective et fondée sur des données. C'est important, car cela permet d'obtenir des résultats plus équitables et de communiquer un sentiment d'équité à leurs employés, ce qui, en fin de compte, stimule la rétention, la performance, l'engagement organisationnel et la satisfaction générale. En fait, les chercheurs ont constaté que l'équité dans la prise de décision est l'un des facteurs les plus importants dont les gens tiennent compte pour déterminer s'ils se sentent intégrés dans une organisation.
- **Soutien** : Les organisations inclusives soutiennent leurs employés et favorisent une culture de la croissance et de la souplesse. On sait que cela accroît l'engagement et stimule la productivité. Une culture de soutien existe lorsque les dirigeants font confiance

à leurs collaborateurs et travaillent avec eux pour trouver des solutions adaptées qui répondent à leurs besoins particuliers et favorisent leur croissance. La récompense est de garder des personnes très motivées, loyales et travailleuses.

- **Possibilité de s'exprimer** : Dans les organisations inclusives, les gens se sentent en sécurité pour s'exprimer et partager leurs idées. Lorsque les gens ont le sentiment que leur voix est entendue, ils sont plus satisfaits et plus engagés dans leur travail. Les caractéristiques démographiques telles que le sexe, la race ou l'origine ethnique, l'âge et le contexte culturel, associées à la personnalité et au style de communication de chacun, peuvent faire que certaines voix soient entendues beaucoup plus souvent que d'autres. Les membres des groupes marginalisés sont souvent confrontés à des obstacles uniques en matière d'expression, car ils sont souvent moins représentés dans les postes de direction, moins habilités à partager des idées, ont moins de temps de parole et sont interrompus lorsqu'ils s'expriment. En donnant proactivement la parole à tout le monde, les organisations peuvent s'assurer que les meilleures idées sortent du lot.
- **Engagement de la direction** : Les cultures inclusives sont dirigées par des leaders qui donnent la priorité aux ressources pour l'inclusion, et cela indique un engagement. Comme toute autre priorité organisationnelle, ou quelque chose qui revêt une importance stratégique pour l'organisation, l'EDI doit faire partie du plan d'entreprise, des conversations de gestion et des objectifs, et les progrès doivent être évalués objectivement. Sur le plan personnel, les leaders inclusifs croient également que la création d'une culture inclusive commence par eux et qu'ils possèdent un sens aigu de la responsabilité personnelle pour aborder les problèmes et créer le changement.

Préfère ne pas répondre

Pour chaque question démographique, un groupe de membres a choisi l'option « préfère ne pas répondre ». Le pourcentage de membres qui ont choisi cette option varie de 0,3 % pour la question sur le niveau d'éducation à 9,3 % pour la question sur les revenus. Les données de ce segment de membres sont incluses dans la moyenne générale lors du calcul de l'indice d'inclusion. Cependant, ces données ne sont pas analysées dans le cadre de données démographiques spécifiques, car il n'existe pas de caractéristiques auxquelles les associer.

Key Idées clés



PRINCIPALES OBSERVATIONS

Notre analyse des données de l'enquête a révélé huit éléments clés qui guideront l'ICU et la profession de l'urbanisme dans la compréhension des questions à aborder au sein des membres pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion.

Première observation clé : la profession, à certains égards, manque de diversité.

Grâce à la collecte de données démographiques, l'enquête EDI a confirmé la perception selon laquelle la profession manque de représentation dans certaines dimensions de la diversité. Par rapport aux données du recensement canadien de 2016, la profession manque de diversité en termes de race, d'identité autochtone, de handicap et de statut d'immigration.

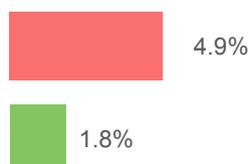
Parmi les répondants à l'enquête, seuls 18,8 % ont indiqué être des personnes de couleur, contre 22,3 % des Canadiens

Membres versus Population Canadienne (personnes de couleur)



Seulement 1,8 % des répondants à l'enquête ont indiqué qu'ils étaient autochtones, ce qui est relativement faible si l'on considère que les peuples autochtones représentent 4,9 % de la population du Canada.

Membres versus population canadienne (statut autochtone)



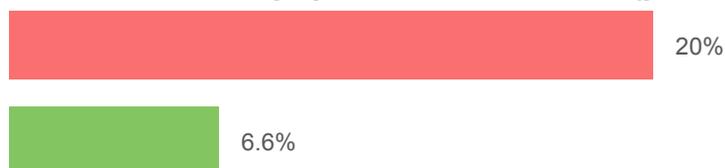
Statistique Canada définit un immigrant comme une personne qui est, ou qui a déjà été, un immigrant reçu ou un résident permanent. On a supposé que les personnes qui ne sont pas nées au Canada peuvent être identifiées comme des immigrants selon la définition de Statistique Canada, bien que ce ne soit pas toujours le cas. Les membres qui ont indiqué être des immigrants représentent 17,8 % des répondants, ce qui est moins que les 21,9 % de Canadiens qui sont des immigrants.

Membres versus population canadienne (statut d'immigrant)



Aux fins de la présente étude, le terme « handicapé » désigne « les personnes qui présentent des déficiences physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables qui, en interaction avec divers obstacles, peuvent entraver leur participation pleine et effective à la société sur la base de l'égalité avec les autres ». Seulement 6,6 % des membres ont indiqué qu'ils avaient un handicap, comparativement aux 20 % de la population canadienne qui s'identifient comme des personnes handicapées.

Membres versus population canadienne (personnes handicapées)



En termes de genre, les femmes représentent 50,1 % des membres, les hommes 46 %, et 1,3 % des membres ont indiqué être de genre non-binaire.

Diversité de genre chez les membres



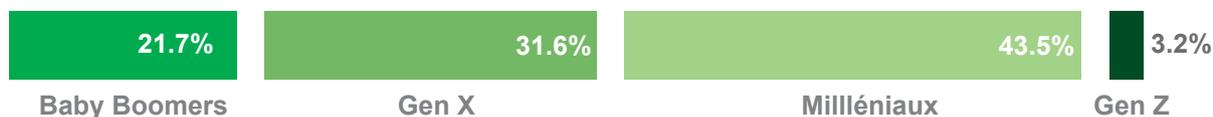
En ce qui concerne l'orientation sexuelle, 12 % des membres ont indiqué être bisexuels, pansexuels, asexuels, lesbiennes, gays ou queers. On estime qu'entre 5 et 10 % des Canadiens ont une sexualité diversifiée.

Diversité d'orientation sexuelle chez les membres



En ce qui concerne l'âge, les baby-boomers et la génération X représentent plus de la moitié des membres (53,3 %), tandis que les 46,7 % restants sont des milléniaux et de la génération Z (46,7 %).

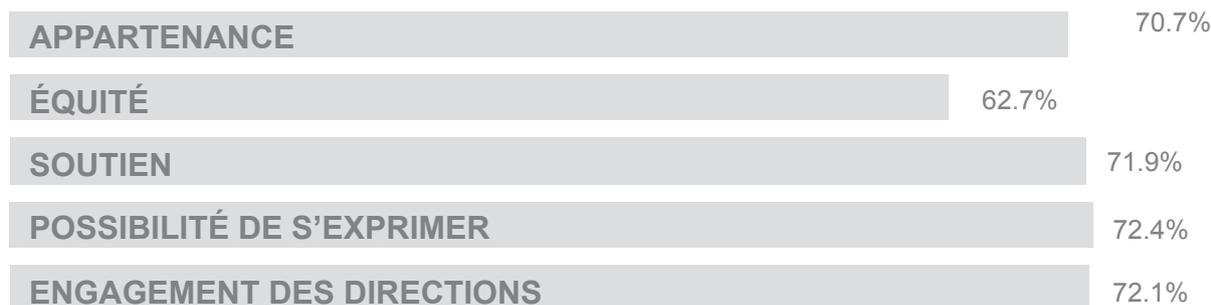
Diversité selon l'âge chez les membres



Deuxième observation clé : Les membres ont obtenu une note globale moyenne.

L'inclusion existe lorsque les gens ont un accès équitable aux opportunités, lorsqu'ils sentent que leurs différences sont appréciées et lorsqu'ils sont habilités à prendre leurs propres décisions. Selon les données recueillies dans le cadre de cette étude, la note globale des sentiments d'inclusion au sein de la profession d'urbaniste au Canada se situe dans la moyenne. Le sondage a indiqué une note de 70, et en moyenne, les organisations obtiennent une note entre 60 et 80, où 60 indique un manque d'inclusion et 80 indique que la culture est très inclusive.

Niveaux d'inclusion



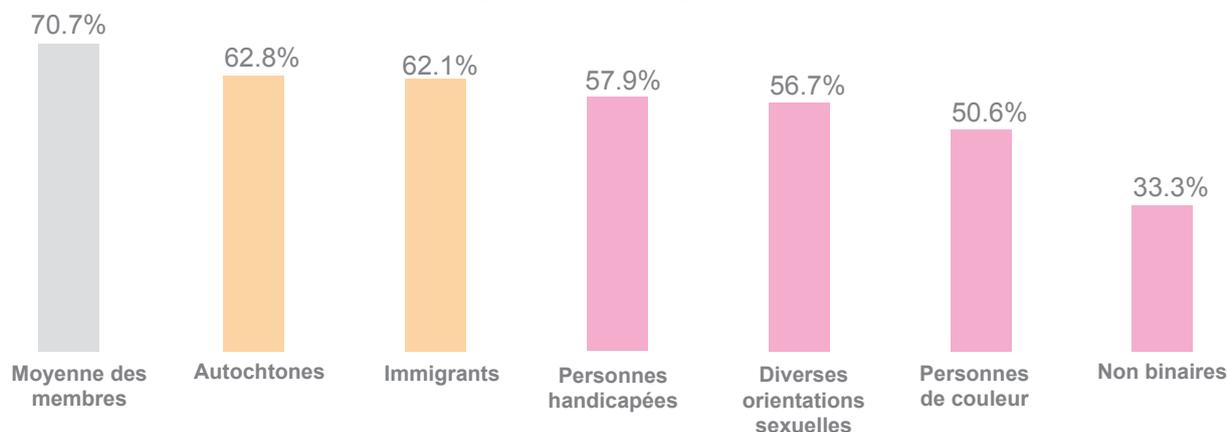
Parmi les cinq facteurs d'inclusion, l'équité a obtenu la note la plus basse. Des déclarations telles que « les exigences pour devenir urbaniste imposent des barrières aux personnes qui partagent mon âge, mon origine ethnique, mon sexe, ma langue, mes capacités physiques, mon statut socio-économique ou d'autres identités », « je pense que le processus disciplinaire/de plainte de mon institut d'urbanisme est équitable » et « j'ai un accès équitable pour rejoindre le conseil d'administration, les comités et les jurys de mon institut d'urbanisme » ont obtenu les plus faibles niveaux d'accord dans l'enquête.

Troisième observation clé : Certains groupes marginalisés obtiennent de mauvais résultats à l'indice d'inclusion.

Alors que la note d'inclusion de l'ensemble des membres se situe dans la moyenne, notre analyse a montré qu'un certain nombre de groupes marginalisés ont obtenu des notes systématiquement faibles sur l'indice d'inclusion par rapport aux niveaux moyens de tous les membres.

Les peuples indigènes et les immigrants ont obtenu un écart important dans l'indice d'inclusion (un écart de 5 à 10 points) et les personnes handicapées, les personnes ayant une sexualité différente, les personnes de couleur et les personnes non binaires ont obtenu des écarts importants dans l'indice d'inclusion (un écart de plus de 10 points). Pour plus de détails sur la façon dont chaque groupe a indiqué son niveau d'inclusion dans les cinq concepts d'inclusion, voir la section Indice d'inclusion.

Niveaux d'inclusion pour les groupes marginalisés

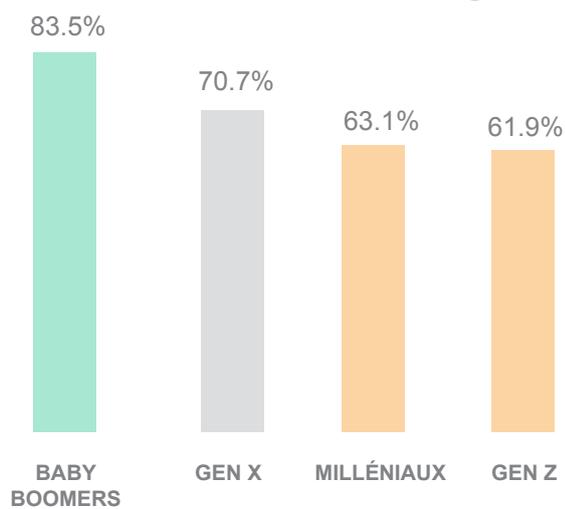


Quatrième observation clé : L'âge et l'ancienneté influent sur le sentiment d'inclusion.

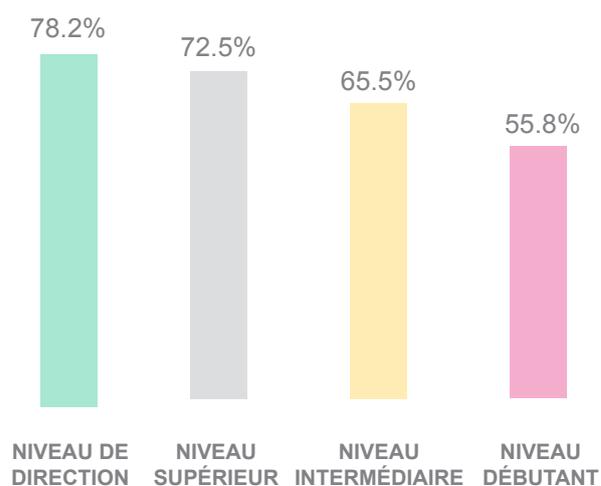
Les jeunes générations ont fait état de niveaux d'inclusion et de confiance plus faibles dans l'engagement des dirigeants de leur institut d'urbanisme régional et de l'ICU. Il y avait un écart de plus de 20 points entre les niveaux d'inclusion des baby-boomers, par rapport aux membres qui sont des milléniaux ou de la génération Z.

L'ancienneté joue également un rôle dans le sentiment d'inclusion : les personnes occupant des postes plus élevés ont signalé des niveaux d'inclusion plus élevés que les autres.

Niveaux d'inclusion selon l'âge



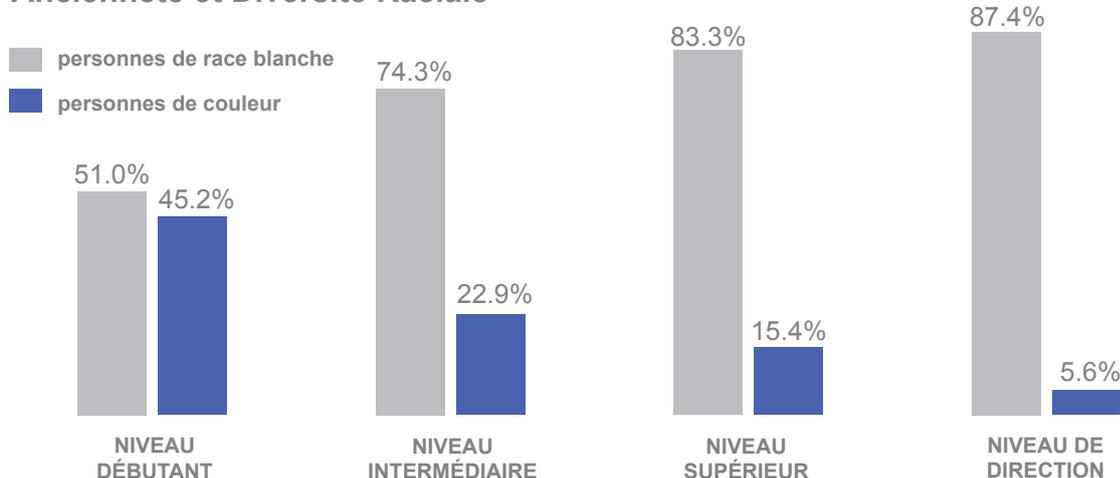
Niveaux d'inclusion selon l'ancienneté



Cinquième observation clé : Il y a moins de diversité raciale dans les postes de haut niveau.

Plus l'ancienneté augmente, plus la diversité raciale diminue. Seulement 5,6 % des membres qui ont indiqué qu'ils occupent des postes de direction au sein de leur organisation ou qu'ils sont les directeurs de leur organisation sont des personnes de couleur. Au niveau junior et débutant des organisations, les urbanistes ont indiqué que plus de 45% sont des personnes de couleur. Cela signifie que la majorité du pouvoir et des décisions au sein du secteur de l'urbanisme sont prises par des personnes blanches.

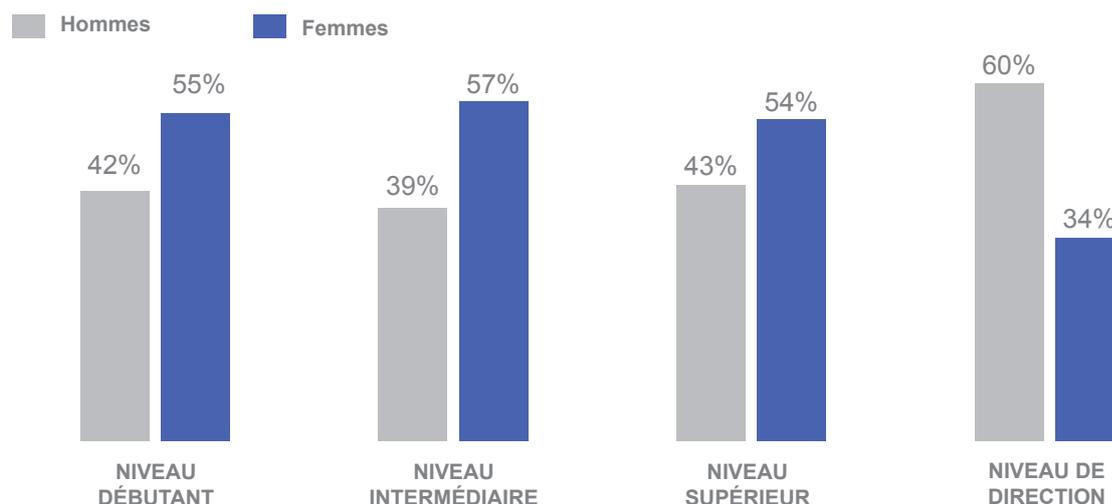
Ancienneté et Diversité Raciale



Sixième observation clé : La représentation des femmes chute de manière significative au niveau des directions.

Plus l'ancienneté augmente, plus le nombre de femmes diminue. Les femmes ne représentent que 34% des membres ayant indiqué qu'elles occupent des postes de direction dans leur organisation ou qu'elles en sont les directrices. À tous les autres niveaux, les femmes sont surreprésentées et les hommes représentent moins de 45 % de chaque groupe. Cela signifie que la majorité du pouvoir et des décisions dans le secteur de l'urbanisme sont prises par des hommes.

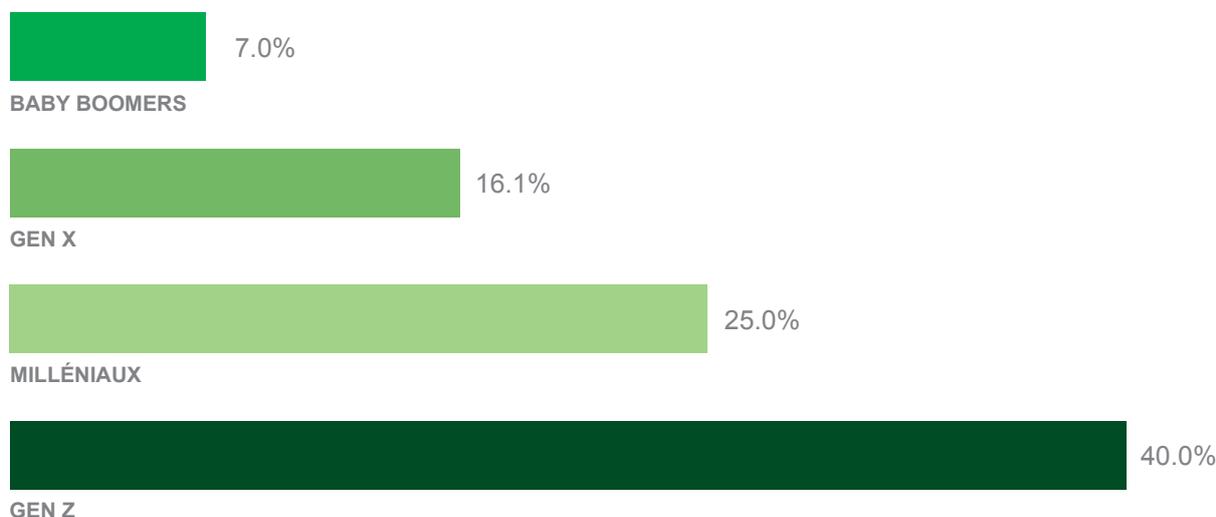
Femmes dans des postes de direction



Septième observation clé : La diversité raciale augmente chez les jeunes générations.

Le taux de diversité raciale augmente dans les jeunes générations d'urbanistes. Seuls 7 % des baby-boomers sont des personnes de couleur, alors que 40 % des urbanistes de la génération Z (nés après 1994) sont des personnes de couleur.

Diversité selon l'âge



Huitième observation clé : Plus de la moitié des urbanistes ont indiqué qu'ils travaillaient avec des groupes marginalisés.

Plus de 57 % des urbanistes ont indiqué qu'ils travaillaient avec des groupes marginalisés, c'est à dire des communautés victimes de discrimination et d'exclusion en raison de relations de pouvoir inégales dans les domaines économique, politique, social et culturel.

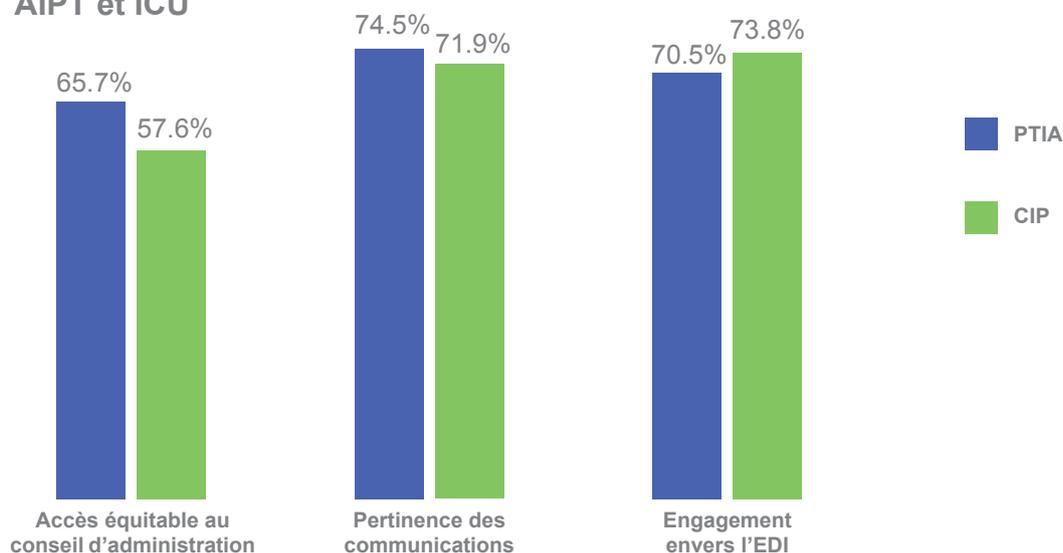
Travail avec des groupes margonalisés



Neuvième observation clé : Les membres estiment que leurs AIPT sont plus accessibles et fournissent des communications pertinentes, mais ils ont attribué à l'ICU une note plus élevée pour l'engagement relatif à l'EDI.

En moyenne, les membres ont perçu l'accès aux postes de direction dans leurs instituts d'urbanisme comme plus équitable par rapport au conseil d'administration de l'ICU. Ils ont également attribué une note légèrement supérieure à leurs instituts régionaux en ce qui concerne la pertinence de leurs communications pour les urbanistes et le travail qu'ils effectuent. Cependant, l'ICU a obtenu une meilleure note pour la perception des urbanistes quant à l'engagement envers l'EDI.

AIPT et ICU

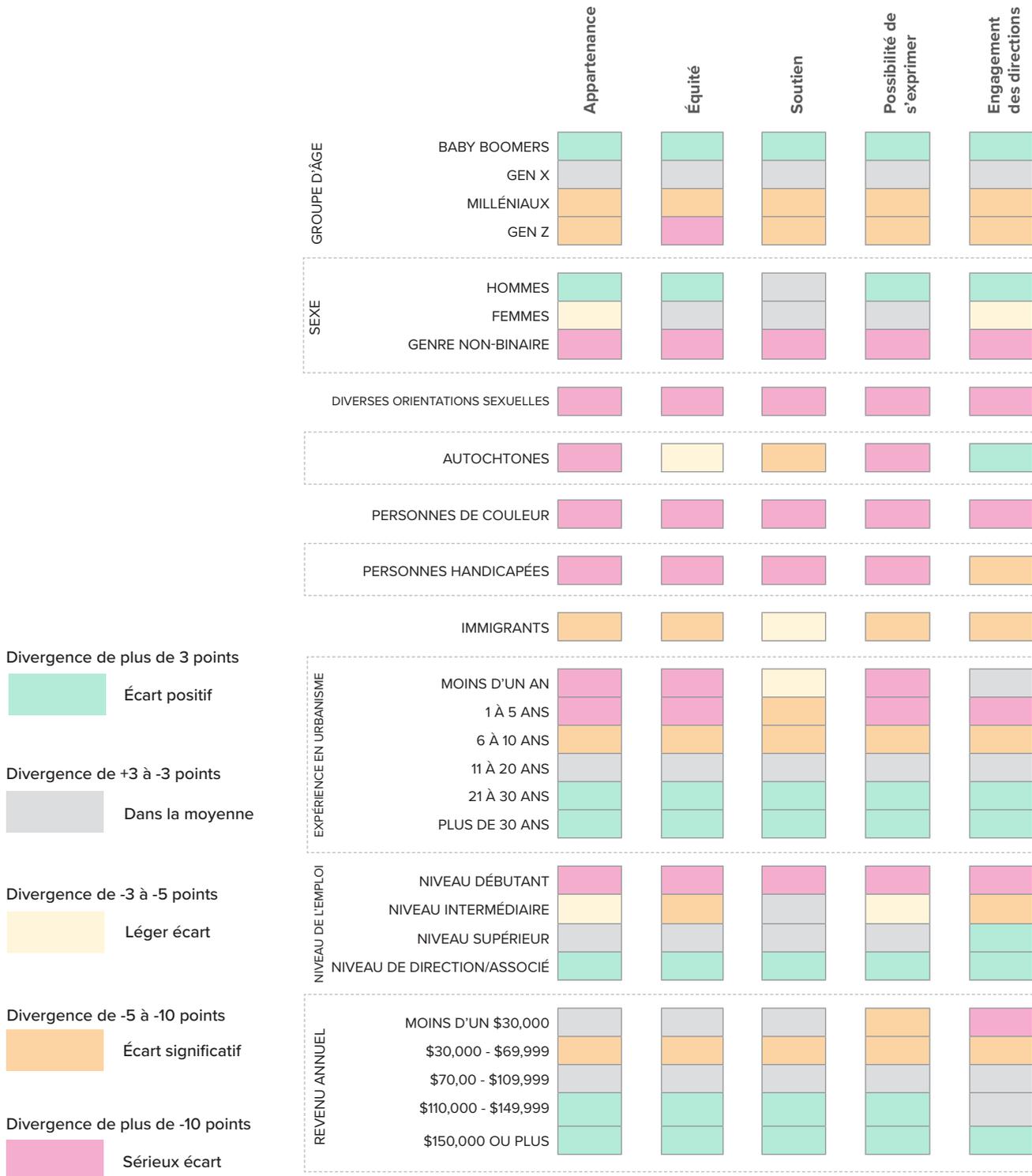


Analyse des inclusions



NIVEAUX D'INCLUSION À TRAVERS L'CU

Le tableau suivant indique les niveaux d'inclusion par groupe social en fonction de l'écart avec le répondant moyen d'ICU:



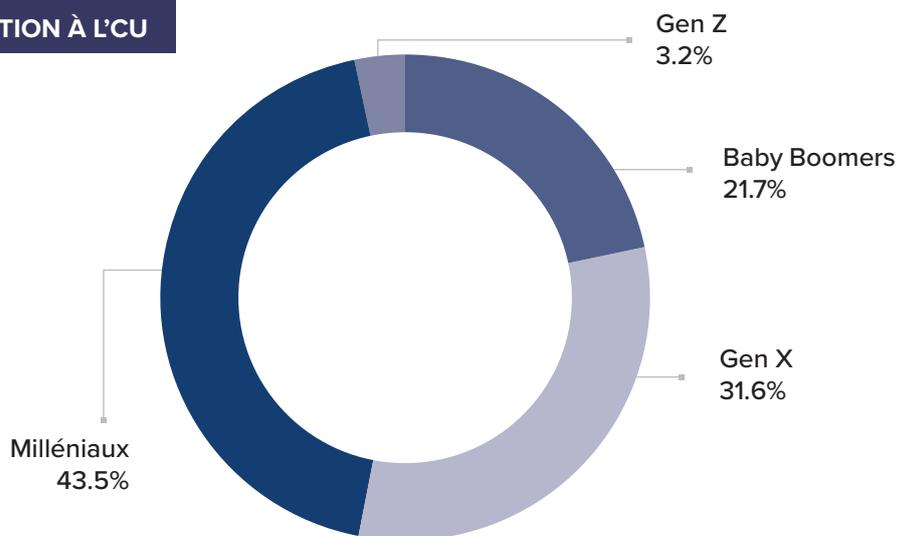
ÂGE

Pour les besoins de cette étude, tous les répondants ont été classés en groupes générationnels : les baby-boomers (nés entre 1964 et 1944), la génération X (née entre 1979 et 1965), les milléniaux (nés entre 1994 et 1980) et la génération Z (née après 1994).

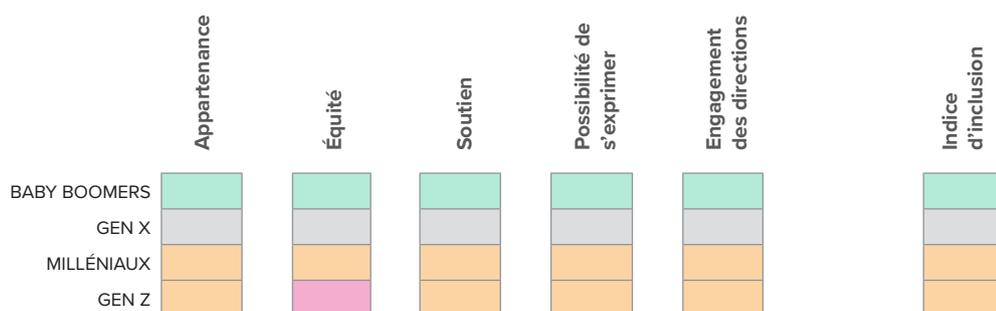
DIVERSITÉ: Les milléniaux et la génération X représentent ensemble plus de 74 % des membres, de sorte que la plupart des répondants appartiennent à ces deux groupes. Les baby boomers représentent 21,7 % des membres, et la jeune génération (génération Z) ne représente que 3,2 % des membres.

INCLUSION: La génération Z et les Milléniaux ont fait état d'un écart important dans leurs expériences d'inclusion, tandis que les baby-boomers ont parlé d'écarts supérieurs à la moyenne et que la génération X a fait état de niveaux moyens au sein des membres.

REPRÉSENTATION À L'CU



FACTEURS D'INCLUSION



IDENTITÉ DE GENRE

L'identité de genre est l'expérience interne et individuelle de chaque personne en matière de genre. Il s'agit de son sentiment d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou n'importe où dans l'éventail des genres. L'identité de genre d'une personne peut être identique ou différente du sexe qui lui a été attribué à la naissance.

DIVERSITÉ: Aux fins de l'étude les répondants ont été invités à indiquer leur sexe selon quatre options : homme, femme, non-binaire (par exemple, de genre queer, non genré, polygenre, au genre fluide) et « Préfère ne pas répondre. » Plus de 50 % des membres s'identifient comme des femmes, 46,0 % s'identifient comme des hommes, 1,3 % s'identifient comme non-binaires et 2,6 % préfèrent ne pas répondre.

Il convient de souligner qu'il existe très peu de renseignements statistiques sur les personnes de sexe et d'orientation sexuelle diversifiés au Canada. En 2019, Statistique Canada a effectué un test de recensement national qui comprenait des questions sur le sexe à la naissance et l'identité de genre, ce qui a fourni les résultats préliminaires mentionnés dans le présent rapport; toutefois,

ces résultats ne seront pas officiellement communiqués avant le recensement de 2021. Dans le test national de recensement, le pourcentage de répondants qui se sont identifiés comme non binaires était de 0,7 %, ce qui est inférieur aux données déclarées pour les répondants, soit 1,3 %.

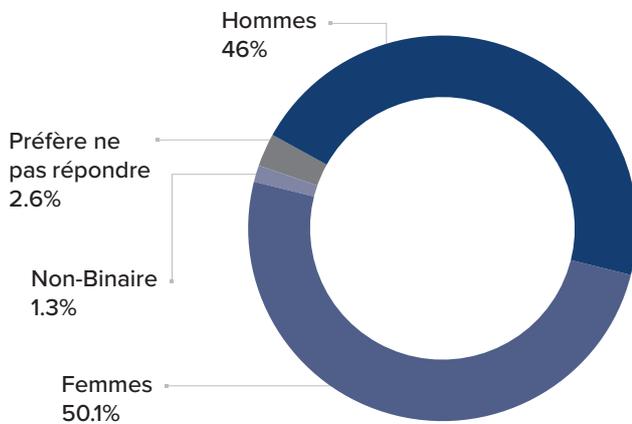
INCLUSION: Les personnes non binaires ont déclaré le plus faible niveau d'inclusion (33,3) parmi tous les groupes interrogés. Elles ont signalé de graves lacunes dans tous les facteurs d'inclusion, la note la plus faible étant celle de l'engagement en matière de leadership. La discrimination à l'encontre des personnes non binaires peut se manifester de différentes manières et se fonde généralement sur la croyance qu'il n'existe que deux genres et que les gens doivent agir en fonction de ces rôles de genre.

Les femmes se situent dans la moyenne générale, avec de légers écarts sur les facteurs Appartenance et Engagement envers le leadership. Les hommes obtiennent des résultats supérieurs à la moyenne en matière d'inclusion globale, avec des notes supérieures à la moyenne dans tous les domaines, à l'exception du soutien, qui obtient une note moyenne.

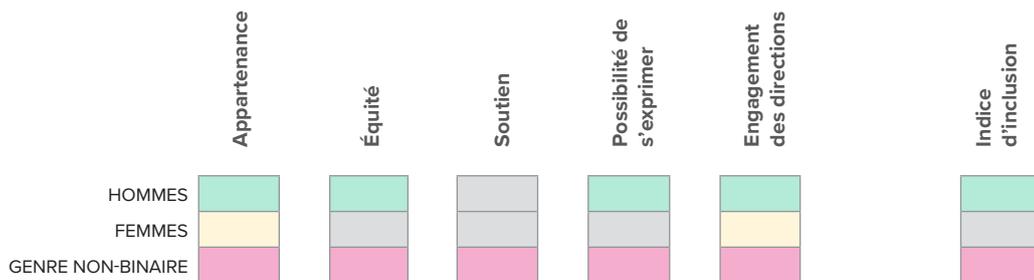
Les hommes ont déclaré des niveaux d'inclusion supérieurs à la moyenne, tandis que les femmes ont déclaré des niveaux moyens. Les femmes ont le plus de mal avec le sentiment d'appartenance et la croyance en l'engagement des dirigeants. Dans notre enquête, 70 % des femmes étaient d'accord avec l'énoncé suivant : « Je crois que l'ICU s'engage à adopter des pratiques inclusives pour tous ses membres. »

Les niveaux d'inclusion supérieurs à la moyenne chez les hommes peuvent être liés au fait que les hommes étaient représentés dans des catégories de rémunération plus élevée que les femmes et les personnes non binaires. Les personnes qui sont rémunérées équitablement dans leur poste ont tendance à se sentir plus valorisées et à avoir un sentiment d'appartenance.

REPRÉSENTATION À L'ICU



FACTEURS D'INCLUSION



ORIENTATION SEXUELLE

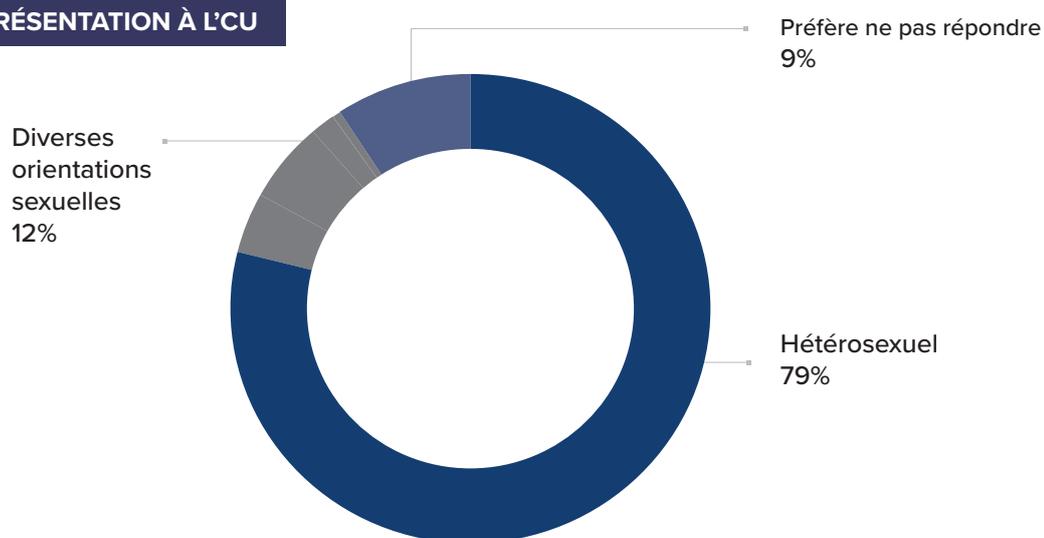
L'orientation sexuelle fait référence à un modèle d'attraction émotionnelle, romantique ou sexuelle. Il peut s'agir d'une attirance pour le même sexe (homosexualité), pour un sexe différent du sien (hétérosexualité), pour les hommes et les femmes (bisexualité), pour tous les sexes (pansexualité) ou pour aucun des deux (asexualité). Les répondants ont été invités à désigner leur orientation sexuelle parmi les options suivantes : hétérosexuel, bisexuel/pansexuel, lesbienne/gay, queer, asexuel, et avaient l'option « Préfère ne pas répondre. »

DIVERSITÉ : Parmi les répondants, 12 % ont déclaré avoir une orientation sexuelle différente (bisexuelle/pansexuelle, lesbienne/gay, queer ou asexuelle), 79,0 % ont déclaré être simplement hétérosexuels et 8,2 % ont préféré ne pas répondre. Les 12 % de membres qui se sont identifiés comme ayant une orientation sexuelle différente sont supérieurs à la moyenne canadienne de 5 à 10 %¹.

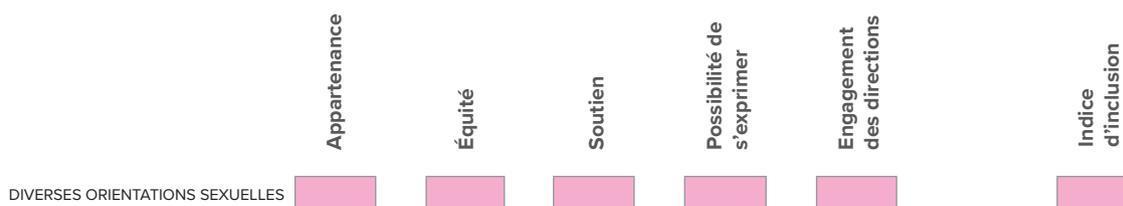
INCLUSION : Les personnes qui se sont identifiées comme ayant une orientation sexuelle différente ont fait état d'un écart global important, avec des notes élevées pour tous les facteurs d'inclusion, le facteur le plus faible étant l'équité.

1. *Produits de données (2016 - Statistique Canada, (2016). Consulté le 1er octobre 2021.*

REPRÉSENTATION À L'CU



FACTEURS D'INCLUSION



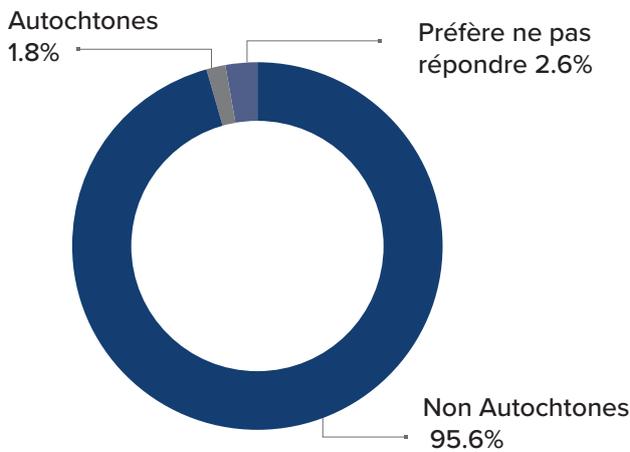
AUTOCHTONES

Au Canada, les peuples autochtones comprennent les Premières Nations, les Métis et les Inuits. Pour réaliser cette étude, nous avons demandé aux membres s'ils s'identifiaient comme autochtones. Nous avons choisi de séparer les peuples autochtones dans la façon dont nous représentons les données en raison des façons uniques dont les peuples autochtones sont victimes de discrimination. Les efforts déployés pour s'engager auprès des peuples autochtones et les soutenir seront tout aussi uniques pour cette raison, et il est utile de comprendre comment ces expériences diffèrent de celles des autres groupes marginalisés de la profession.

DIVERSITÉ : Si l'on compare les données de recensement de Statistique Canada aux données relatives aux membres, le pourcentage de membres autochtones est inférieur à la moyenne nationale. Les peuples autochtones représentent 4,9 % de la population du Canada, alors que les membres autochtones ne représentent que 1,8 %.

INCLUSION : Les membres qui se sont identifiés comme autochtones ont signalé un écart important. Dans le cadre de l'indice d'inclusion, les répondants autochtones ont signalé de graves lacunes en matière d'appartenance et de possibilité d'expression, des lacunes importantes en matière de soutien, des lacunes légères en matière d'équité et des écarts positifs en matière d'engagement des directions.

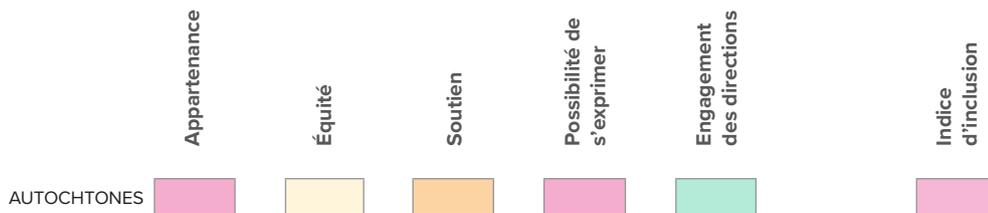
REPRÉSENTATION À L'CU



COMPARAISON DES DIVERSITÉS



FACTEURS D'INCLUSION



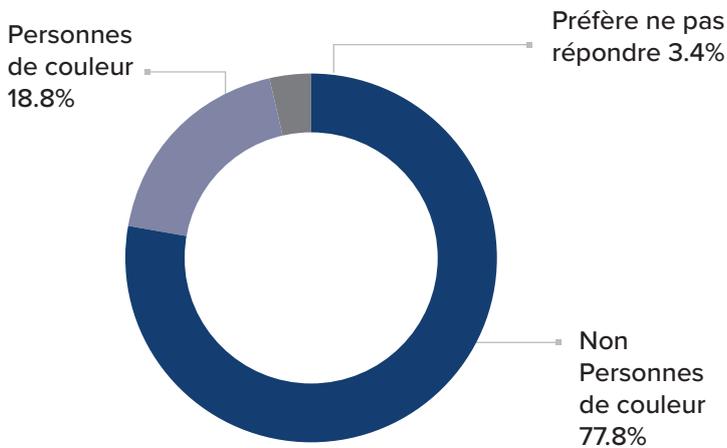
PERSONNES DE COULEUR

Au Canada, une personne de couleur est une personne (autre qu'un Autochtone) qui s'identifie comme n'étant pas de couleur blanche ou d'origine caucasienne, indépendamment de son lieu de naissance ou de sa citoyenneté. Les personnes de couleur au Canada se composent principalement des groupes suivants : Chinois, Asiatiques du Sud, Noirs, Arabes, Asiatiques de l'Ouest, Philippins, Asiatiques du Sud-Est, Latino-Américains, Japonais et Coréens.

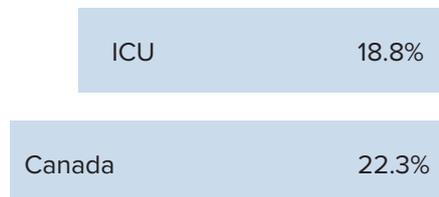
DIVERSITÉ : Aux fins de l'enquête, 18,8 % des répondants se sont identifiés comme étant des personnes de couleur. Par rapport aux données démographiques du Canada, le pourcentage de membres qui s'identifient comme des personnes de couleur est inférieur à la moyenne nationale (22,3 %).

INCLUSION : Les membres qui s'identifient comme des personnes de couleur ont fait état d'un écart global important et d'un écart important pour chaque facteur de l'indice d'inclusion, la note la plus basse étant celle de l'équité.

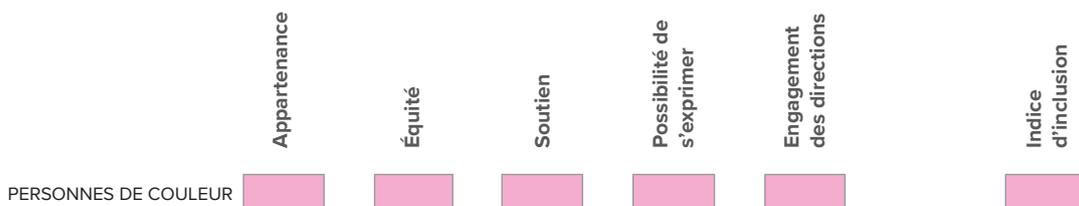
REPRÉSENTATION À L'ICU



COMPARAISON DES DIVERSITÉS



FACTEURS D'INCLUSION



PERSONNES HANDICAPÉES

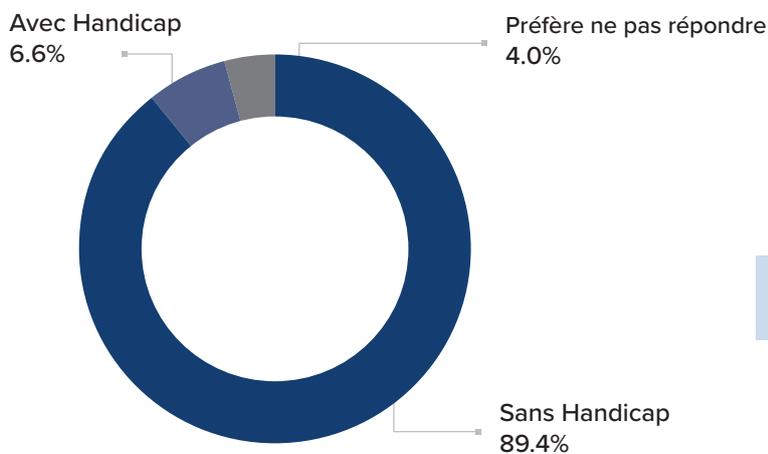
Le terme « handicapé » désigne « les personnes qui présentent des déficiences physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables qui, conjuguées avec diverses barrières, peuvent faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »

DIVERSITÉ : De tous les répondants, 6,6 % se sont identifiés comme personne handicapée et 4,0 % ont préféré ne pas répondre. Ce pourcentage est nettement inférieur au nombre de personnes handicapées au Canada (22 %).¹

INCLUSION : Les répondants à l'enquête qui se sont identifiés comme handicapés ont fait état d'un écart important par rapport à l'indice d'inclusion global. Les membres handicapés ont obtenu la note la plus basse pour le facteur « équité » (50,7), qui est également le facteur le plus bas pour l'organisation (62,7). Les affirmations du sondage concernant l'équité comprenaient les suivantes : « J'ai une chance égale de me joindre au conseil d'administration de l'ICU » et « Les exigences pour devenir urbaniste imposent des obstacles aux personnes qui ont mon âge, mon ethnicité, sont de mon sexe, parlent ma langue, ont ma capacité physique, sont de mon statut socioéconomique ou d'autres identités ».

1. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-fra.htm>

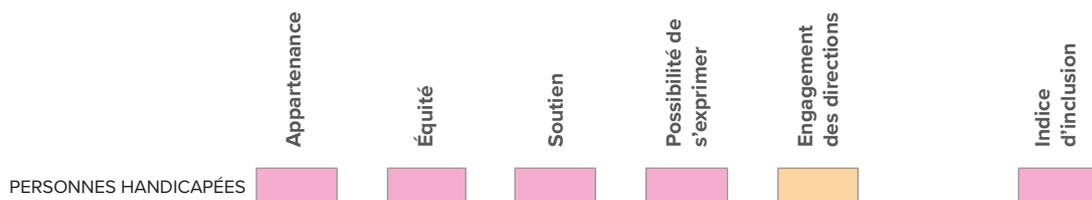
REPRÉSENTATION À L'ICU



COMPARAISON DES DIVERSITÉS



FACTEURS D'INCLUSION



IMMIGRANTS

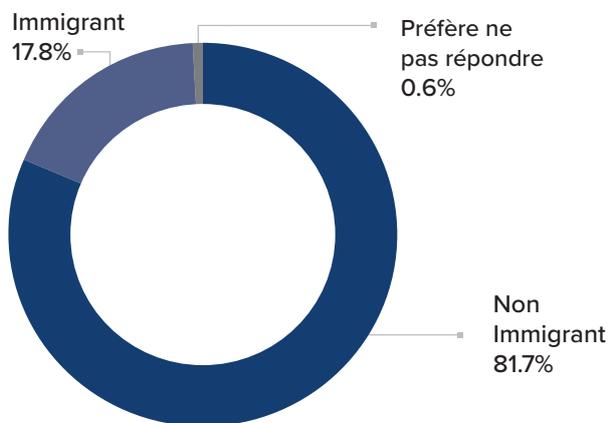
Statistique Canada définit un immigrant comme une personne qui est, ou qui a déjà été, un immigrant reçu ou un résident permanent. Cette personne s'est vu accorder le droit de vivre au Canada de façon permanente par les autorités de l'immigration.

Dans le contexte de cette étude, on a demandé aux membres s'ils étaient nés au Canada, et on a supposé que les personnes qui n'étaient pas nées au Canada pouvaient être identifiées comme des immigrants selon la définition de Statistique Canada, bien que ce ne soit pas toujours le cas.

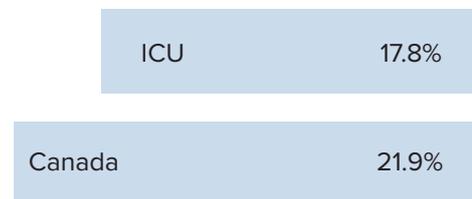
DIVERSITÉ : Plus de 17 % des répondants se sont identifiés comme immigrants, et 0,6 % ont préféré ne pas répondre à la question. En comparaison avec les données du recensement de Statistique Canada, le pourcentage de membres qui se sont identifiés comme immigrants est plus faible par rapport à la moyenne nationale (21,9 %).

INCLUSION : Les membres qui se sont identifiés comme immigrants ont signalé un écart global significatif. En ce qui concerne l'indice d'inclusion, ce groupe a enregistré un écart important pour tous les facteurs d'inclusion, à l'exception du soutien, qui a enregistré un léger écart.

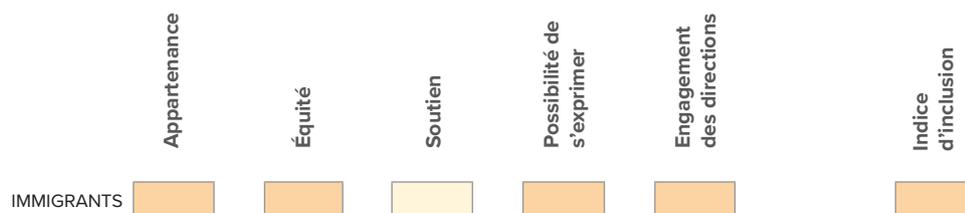
REPRÉSENTATION À L'ICU



COMPARAISON DES DIVERSITÉS



FACTEURS D'INCLUSION



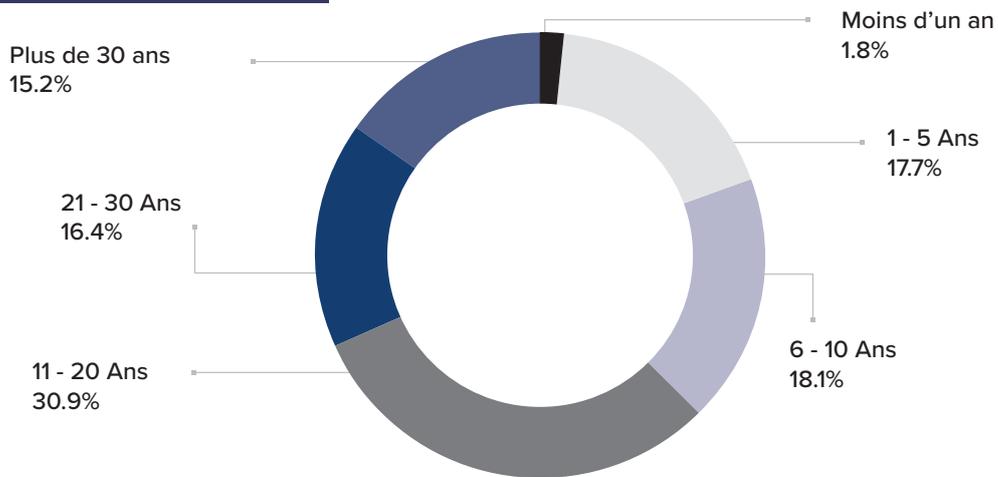
EXPÉRIENCE EN URBANISME

Aux fins de cette étude, tous les répondants ont été classés en six groupes en fonction de leur ancienneté dans un poste d'urbaniste : moins d'un an, 1 à 5 ans, 6 à 10 ans, 11 à 20 ans, 21 à 30 ans et plus de 30 ans.

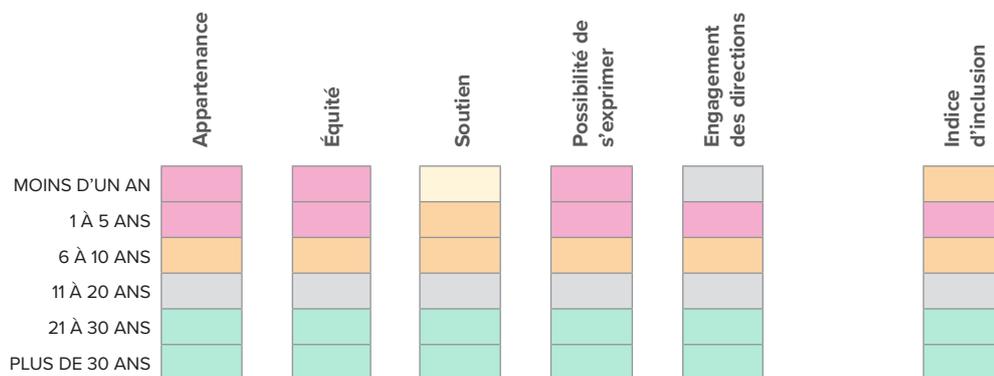
DIVERSITÉ : Le groupe le plus important de répondants occupe un poste en urbanisme depuis 11 à 20 ans (30,9 %), suivi de 6 à 10 ans (18,1 %), de 1 à 5 ans (17,7 %), de 21 à 30 ans (16,4 %), de plus de 30 ans (15,2 %) et de moins d'un an (1,8 %).

INCLUSION : L'indice d'inclusion montre que les niveaux d'inclusion sont de plus en plus élevés dans les groupes qui ont été urbanistes pendant de plus longues périodes. Les répondants qui ont occupé un poste d'urbaniste pendant 21 à 30 ans et plus de 30 ans ont déclaré des niveaux d'inclusion supérieurs à la moyenne. Les répondants qui ont occupé un poste d'urbaniste pendant 11 à 20 ans ont fait état de niveaux moyens, tandis que ceux qui ont entre 6 et 10 ans d'expérience ont signalé des lacunes importantes, et ceux qui ont entre 1 et 5 ans ont signalé des lacunes graves.

REPRÉSENTATION À L'CU



FACTEURS D'INCLUSION



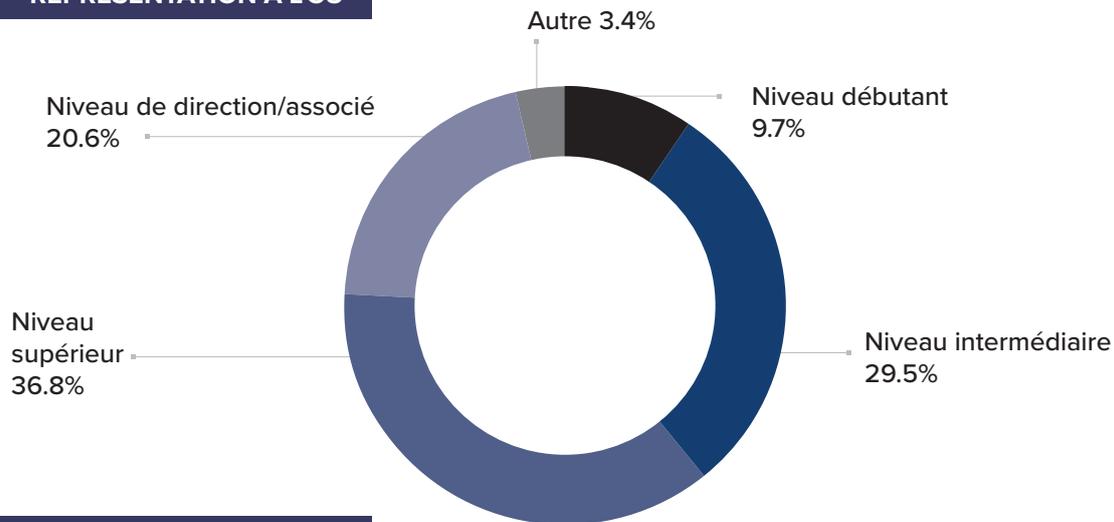
NIVEAU DE L'EMPLOI

Les membres ont été invités à indiquer leur niveau d'emploi.

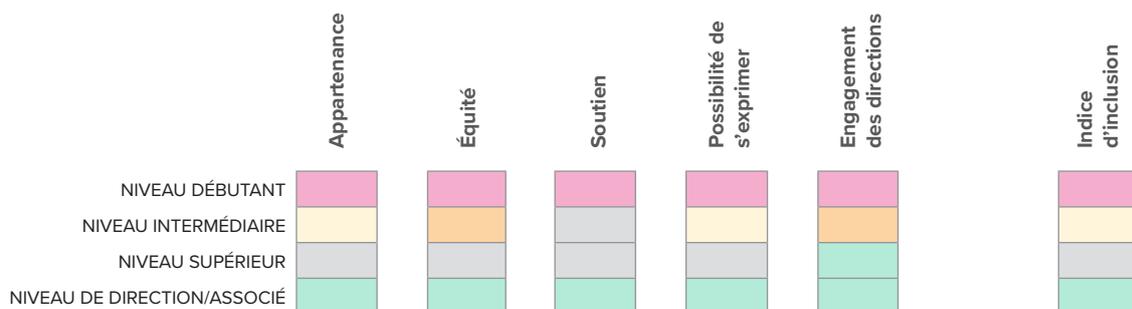
DIVERSITÉ : Les membres qui sont au niveau supérieur représentent 36,8% de tous les répondants. 29,5% des répondants sont de niveau intermédiaire, 20,6% sont de niveau exécutif/associé et 9,7% sont de niveau novice. 3,4 % des répondants ont choisi « autre ».

INCLUSION : L'indice d'inclusion montre que les niveaux d'inclusion sont de plus en plus élevés chez les groupes qui occupent des postes hiérarchiques élevés au sein de leur organisation. Les membres qui ont déclaré occuper un poste de direction ou de chef d'entreprise ont signalé des niveaux d'inclusion supérieurs à la moyenne. Les membres qui occupent un poste de direction ont déclaré des niveaux d'inclusion moyens, ceux qui occupent un poste de niveau intermédiaire ont déclaré un léger écart, et ceux qui occupent un poste de débutant ont déclaré un écart important.

REPRÉSENTATION À L'CU



FACTEURS D'INCLUSION



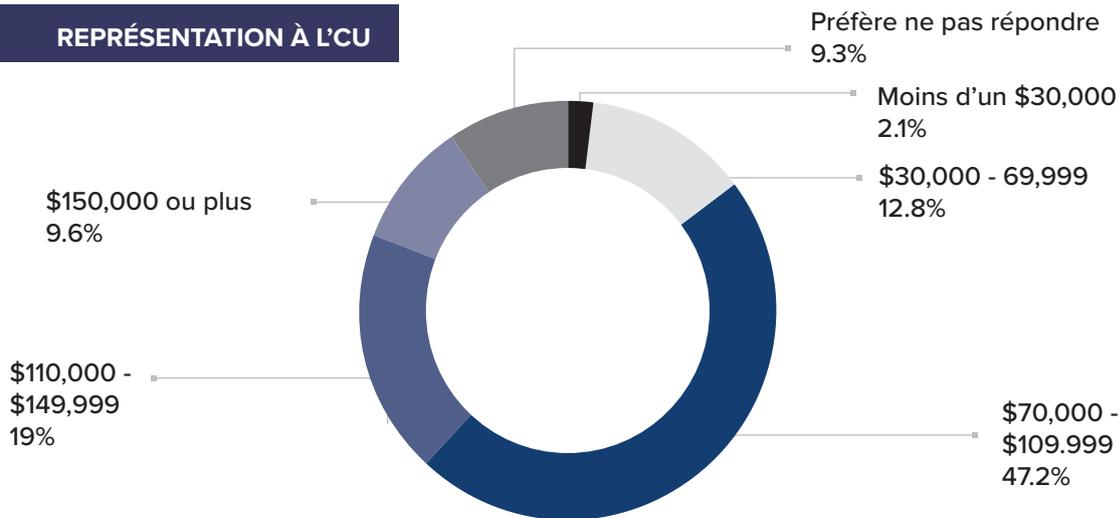
REVENU ANNUEL

On a demandé aux membres d'identifier leur revenu annuel en fonction de fourchettes de valeurs en dollars.

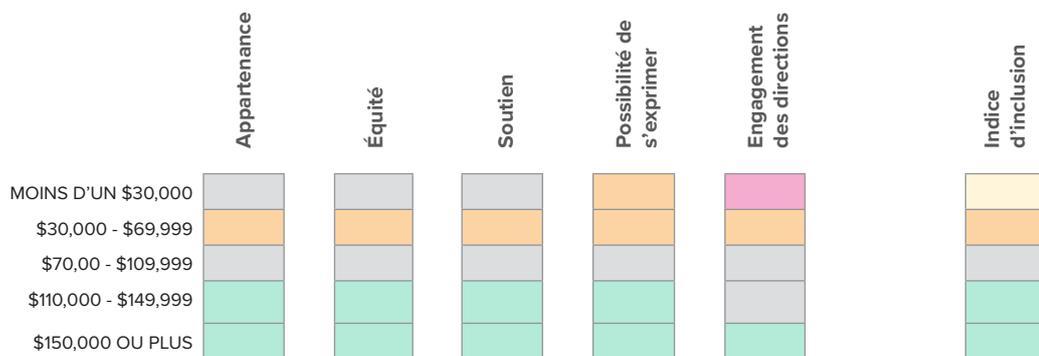
DIVERSITÉ : Plus de 47 % des répondants ont déclaré que leur revenu annuel se situait entre 70 000 et 109 999 dollars et 19 % ont déclaré qu'il se situait entre 110 000 et 149 999 dollars. 12,8 % des membres ont déclaré que leur revenu annuel se situait entre 30 000 et 69 999 dollars, et pour 9,6 % qu'il était de 150 000 dollars ou plus. Seuls 2,1 % des répondants ont déclaré que leur revenu annuel était inférieur à 30 000 \$ et 9,3 % des répondants ont choisi l'option « préfère ne pas répondre » pour cette question.

INCLUSION : Les répondants qui gagnent de 30 000 \$ à 69 999 \$ ont rapporté les plus bas niveaux d'inclusion (écart significatif) parmi les groupes de revenus. Les membres qui gagnent moins de 30 000 \$ ont rapporté des niveaux d'inclusion légèrement plus élevés, avec un léger écart dans l'ensemble et de faibles notes pour l'engagement de la direction (écart important) et la possibilité de s'exprimer (écart significatif). Les membres qui gagnent entre 70 000 et 109 999 dollars obtiennent une note moyenne et ceux qui gagnent entre 110 000 et 149 999 dollars et 150 000 dollars ou plus obtiennent des niveaux d'inclusion supérieurs à la moyenne.

REPRÉSENTATION À L'CU



FACTEURS D'INCLUSION



Analyse Qualitative



ANALYSE QUALITATIVE

Dans le cadre de l'enquête sur l'EDI, nous avons posé des questions ouvertes afin de recueillir les opinions et les perspectives des répondants qui n'auraient pas été prises en compte dans les autres questions de l'enquête. Les trois questions ouvertes étaient : « Nommez une chose que les AIPT pourraient faire pour être plus inclusifs? », « Nommez une chose que l'ICU pourrait faire pour être plus inclusif? » et « Y a-t-il autre chose que vous voudriez ajouter? ». Quatre thèmes ont émergé de cette analyse qualitative.

Les réponses ont fourni des informations détaillées et précieuses qui peuvent être utilisées comme preuves pour accompagner les données quantitatives de notre enquête. Afin d'analyser ces réponses, nous les avons classées en catégories et avons enregistré les trois thèmes principaux de chaque question.

Emphase sur l'EDI dans les AIPT et à l'ICU

Lorsqu'on leur a demandé ce que l'ICU et les AIPT peuvent faire pour devenir plus inclusifs, la majorité des répondants à l'enquête ont suggéré d'accorder une plus grande importance à l'EDI. Ils estiment que l'on peut faire davantage pour aider les urbanistes à comprendre comment l'équité peut être intégrée à la profession. Il y a eu 79 réponses liées à la formation, au perfectionnement professionnel et au désir d'avoir plus de discussions et d'insister sur l'EDI au sein des AIPT. Les commentaires sur les efforts d'inclusion de l'ICU étaient très similaires, avec 60 réponses liées à la formation et à l'EDI. Vous trouverez ci-dessous quelques commentaires qui soulignent les sentiments généraux des répondants.

Nommez une la chose que les AIPT pourraient faire pour être plus inclusifs?

- Fournir une formation et des ressources supplémentaires (autres que la formation de base/la formation « superficielle » à tous les membres de la profession urbanistique en se basant sur l'expérience vécue sans exploiter la douleur de cette expérience vécue (par exemple, comment être un champion de l'urbanisme pour les groupes marginalisés Ontario).
- Continuer à créer un espace pour engager des conversations sur la race et l'inclusion; reconnaître que dans notre quête de planification, nous créons parfois des politiques ou des résultats non intentionnels, qui peuvent désavantager d'autres personnes.
- Offrir plus d'opportunités d'apprentissage sur des sujets liés à l'inclusion sociale et à l'équité. En raison de l'importance de ces connaissances, ces webinaires/ateliers devraient être gratuits ou à prix réduit (subventionnés par les cotisations des membres).
- Fournir des conseils sur la façon de naviguer dans l'aménagement colonisateur – l'urbanisme est un outil aux racines intrinsèquement coloniales et je me débats avec la façon de travailler sur ces sujets. Encourager l'autoréflexion, les conversations difficiles et l'humilité.

Nommez une chose que l'ICU pourrait faire pour être plus inclusif?

- Proposer des formations, des services, un soutien et une assistance dédiés aux populations marginalisées, au lieu de simplement « inclure » ces dernières dans différents types de services et d'événements. C'est important pour l'équité. La discrimination systémique crée toujours un désavantage pour les populations marginalisées comme moi et les personnes que je sers, et nous rend « moins concurrentiels », même lorsque nous avons droit à des occasions « égales » à celles de la population non marginalisée.
- Donner plus de place aux voix des personnes d'ascendance africaine dans les communications. Exiger une meilleure compréhension de la réconciliation, et de l'antiracisme dans le cadre des étapes nécessaires pour devenir un UPC. Travailler avec les établissements postsecondaires pour encourager davantage d'éducation afin que les urbanistes entrent sur le marché du travail avec les compétences nécessaires pour véritablement soutenir les populations en quête d'équité.
- Tous les urbanistes ne comprennent pas le lien entre l'équité/diversité/inclusion et l'urbanisme. L'ICU devrait offrir plus d'occasions à caractère pédagogique et faire une section sur l'équité dans le cours/examen d'éthique, afin que les urbanistes puissent en savoir plus sur ce lien, et sur la façon dont l'urbanisme en tant que profession a joué un rôle dans la création d'inégalités.

Représentation dans les AIPT et l'ICU

À la question de savoir ce que l'ICU et les AIPT peuvent faire pour devenir plus inclusifs, de nombreux répondants au sondage ont suggéré qu'une représentation plus diversifiée témoignée au sein des conseils d'administration, du personnel, des conseils et des comités de l'ICU et des AIPT serait utile. La représentation au sein des AIPT a été mentionnée dans 73 commentaires et celle de l'ICU dans 58 commentaires.

Nommez une chose que les AIPT pourraient faire pour être plus inclusifs?

- Déterminer quelle est la représentation manquante, puis faire appel à des champions de ces groupes au sein de l'association et demander directement à ces personnes comment elles peuvent être mieux représentées, et leur demander de voir l'organisation sous l'angle de l'équité et de l'inclusion et de faire un rapport avec des suggestions.
- La représentation est importante, et si le Conseil de l'OPPI est composé d'hommes et de femmes, ils sont presque tous blancs. Ils pourraient s'efforcer d'être de plus en plus diversifiés. Il ne semble pas y avoir beaucoup d'opportunités pour les personnes en début de carrière de se faire élire au Conseil. J'ai toujours eu l'impression, dans les appels à candidatures, qu'il fallait de nombreuses années d'expérience, et je pense que cela constitue un obstacle pour les urbanistes plus jeunes et plus diversifiés qui cherchent à occuper des rôles au sein du Conseil de l'OPPI.
- Le conseil d'administration et le personnel doivent refléter la diversité de ses membres. Promouvoir continuellement l'équité et l'inclusion par le mentorat dans ses publications, de l'action positive et des programmes étudiants pour les groupes racialisés.

Nommez une chose que l'ICU pourrait faire pour être plus inclusif?

- Plus de représentation de personnes d'origines diverses. Montrez un travail moins académique et bureaucratique. Soyez plus radical et plus inclusif. Montrez une planification non traditionnelle (mais extrêmement pertinente et pratique) dans la pratique. Remettre en question le statu quo. Être intrigant et aller droit au but.
- Il faut non seulement une diversité de représentation (âge, sexe, race, capacités), mais aussi une diversité de pensée. Il y a beaucoup de « vieux hommes blancs » en urbanisme qui, trop souvent, tirent encore les ficelles, influencent les connaissances et la culture populaires dans l'urbanisme.
- Il faut une plus grande représentation des urbanistes noirs et asiatiques aux postes de direction et au conseil d'administration. Diminuer les frais de participation aux événements professionnels comme les grandes conférences et les événements locaux afin qu'ils soient accessibles à tous les niveaux socio-économiques.
- Mettre en place une équipe de direction plus diversifiée. Une équipe issue de différents milieux, et d'ethnies qui représentent le tissu social du Canada.

Engagement communautaire dans les AIPT

Cinquante-huit commentaires ont fait référence au désir des AIPT d'atteindre et de s'engager auprès de diverses communautés. L'engagement communautaire est important pour les répondants car ils souhaitent voir plus de diversité dans la profession et ils veulent inclure les communautés marginalisées dans les décisions qui ont un impact sur leurs communautés.

Nommez une chose que l'ICU pourrait faire pour être plus inclusif?

- Recruter de manière proactive des personnes appartenant aux groupes suivants : BIPOC, queer, personnes vivant avec un handicap, personnes issues de milieux à faible revenu et nouveaux Canadiens dans la profession d'urbaniste; utiliser des bourses d'études; faire appel à des mentors professionnels spécialement formés et à une aide financière pour soutenir les nouveaux candidats qui étudient pour l'examen professionnel, modifier l'examen professionnel pour qu'il soit plus inclusif et les aider à trouver un emploi intéressant.
- Organiser davantage d'événements et d'activités de sensibilisation directe auprès des différentes communautés d'origine, de sexe et de religion. L'urbanisme en tant que profession n'est pas bien connue, notamment dans les communautés BIPOC au Canada.
- Il y a une surreprésentation des colons européens dans les postes d'influence au PIBC. Il y a une diversité limitée dans les personnes qui prennent la parole lors des événements organisés. J'ai été heureux de voir quelques présentateurs indigènes lors des webinaires de PIBC, mais à part cela, il y a une tendance aux présentateurs blancs et urbains. Il faut faire plus d'efforts pour donner du pouvoir et une plateforme aux personnes de toutes origines dans cette profession et dans les professions connexes.
- Cette enquête est un début, mais il faudrait peut-être contacter directement les membres des communautés marginalisées pour connaître les mesures qui peuvent être prises.

Accréditation

Les personnes interrogées souhaitent que la profession valorise une diversité d'expériences dans son processus d'accréditation, en particulier les formations non liées à l'urbanisme et l'expérience internationale. La diversité des idées et des expériences est importante pour les membres de la profession, et ils pensent que cela améliorera leur travail et le domaine en général. Certains répondants ont également mentionné que l'inclusion de la connaissance de l'EDI dans le cadre de l'accréditation pourrait améliorer l'équité. Nous avons choisi quelques commentaires qui reflètent les sentiments des répondants, 51 commentaires ont porté sur le désir de la profession de réfléchir et de réévaluer ses processus d'accréditation.

Nommez une chose que l'ICU pourrait faire pour être plus inclusif?

- De nombreux urbanistes ont obtenu leurs diplômes dans des universités étrangères de grande qualité. La qualité de l'enseignement n'est pas reconnue par l'ICU. De plus, l'expérience professionnelle non canadienne n'a aucune valeur pour les employeurs et un urbaniste étranger doit prouver 5 ans d'expérience responsable en urbanisme pour pouvoir commencer ses processus d'inscription et de mentorat/parrainage. C'est totalement injuste.
- Accréditer les programmes d'urbanisme d'un plus grand nombre de pays. J'ai une maîtrise en urbanisme d'une université néerlandaise, qui est très bien classée dans les classements mondiaux, mais je dois encore travailler pendant 5 ans en tant qu'urbaniste avant d'être admissible comme candidat pour devenir urbaniste professionnel certifié. La reconnaissance des titres de compétences des universités qui ne sont pas situées au Canada contribuerait à diversifier la profession. Même la création d'un programme de transition serait utile, de sorte que si vous avez un diplôme obtenu à l'extérieur du Canada, vous pourriez suivre des cours supplémentaires ou des études à temps partiel afin d'accélérer votre admissibilité à la profession.
- Étendre la sensibilisation à des domaines qui ne sont pas nécessairement des programmes d'urbanisme accrédités. Il existe une présomption selon laquelle la seule façon de devenir un bon urbaniste est de suivre un programme d'urbanisme spécifique alors qu'il existe d'autres programmes/expériences qui peuvent également y parvenir. Bien qu'il soit important de démontrer et d'atteindre un niveau de compétence dans la profession, il ne devrait pas être trop onéreux de faire reconnaître que vous avez atteint ce niveau lorsque vous suivez une autre voie.

CONCLUSION

Notre étude a révélé que la profession d'urbaniste présente certains problèmes clés qui nécessitent une attention immédiate et exigent des solutions à long terme. L'amélioration et l'intégration de la diversité au sein de la profession conduiront à des résultats plus équitables, notamment si les groupes marginalisés sont en mesure d'accéder à des postes plus élevés. Le développement de la diversité prend du temps et implique d'entretenir des relations avec les groupes et les communautés marginalisés afin de les inclure dans la profession et dans le travail d'urbanisme effectué.

Il est essentiel de se rappeler que la diversité n'est pas seulement basée sur notre apparence, elle inclut qui nous sommes, d'où nous venons, les langues que nous parlons, nos convictions, nos niveaux de capacité et bien d'autres choses encore. L'ICU et les AIPT ont l'occasion de soutenir les professionnels les plus jeunes et les plus marginalisés qui sont actuellement confrontés à de nombreux défis au sein de la profession. Si ces personnes reçoivent les outils adaptés dont elles ont besoin pour réussir, elles seront en mesure de créer un avenir plus équitable pour les communautés qu'elles servent et pour les urbanistes en début de carrière.





www.hrx.tech

