

Équité, diversité et inclusion : Notre feuille

Institut canadien des urbanistes, 2020



CIP•ICU





Avant-propos



Nous avons le plaisir de vous présenter la Feuille de route de l'Institut canadien des urbanistes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Ce document fondateur énonce un engagement à long terme de l'ICU qui, nous le croyons, sera déterminant pour rendre l'Institut et la profession plus accessibles et inclusifs, un cadre dont tireront profit nos membres, nos bénévoles et notre personnel, ainsi que nos partenaires et le grand public.

Au Canada, la profession urbanistique a la responsabilité éthique de travailler dans l'intérêt du public, et l'ICU estime qu'elle doit être un reflet fidèle de la société au sein de laquelle il évolue. Cette démarche exige de reconnaître qu'il y a des problèmes, de s'y attaquer et de préconiser une plus grande diversité à tous les échelons de la profession, qu'elle soit exercée dans le secteur privé, dans celui des organismes sans but lucratif ou encore dans le secteur public. En outre, l'ICU reconnaît l'urgence de s'attaquer au racisme systémique et à la discrimination dans nos structures de gouvernance, dans nos pratiques et dans nos politiques.

Pour réaliser cette audacieuse vision, l'ICU travaillera de façon concertée avec des acteurs de l'ensemble de la profession, avec nos partenaires et nos membres. Nous reconnaissons que ce ne sera pas toujours facile ou agréable, et que cette voie exigera sur le plan personnel et professionnel de la persévérance et de la résilience, de l'humilité et de l'honnêteté, mais nos efforts collectifs auront une valeur transformatrice.

Nous espérons que vous nous accompagnerez dans notre cheminement, et nous vous remercions à l'avance d'être à nos côtés.

Eleanor Mohammed UPC, MICU
Présidente

Beth McMahon, MES
Directrice générale

Notre cheminement

Il y a deux ans, l'ICU amorçait un cheminement visant à instaurer une culture plus inclusive au sein de l'organisation et, plus largement, au sein de la profession urbanistique au Canada. Depuis 2018, lorsque le Conseil d'administration de l'ICU a reconnu que l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) devaient figurer en tête de liste des grandes priorités de l'Institut, nous avons mis sur pied un Comité d'équité sociale. Peu après, le Comité a déterminé qu'il importait de mieux comprendre la composition de nos effectifs et de nos membres, de définir quels étaient nos buts et d'établir nos priorités stratégiques. Avec l'approbation du Conseil, nous avons retenu les services du cabinet conseil HRx, un des chefs de file du domaine de l'EDI au Canada et partenaire de confiance d'organisations un peu partout en Amérique du Nord. Son mandat consistait à mener un audit de la situation actuelle et d'élaborer une feuille de route stratégique. En juin 2020, le Conseil approuvait la Feuille de route EDI et les ressources nécessaires à sa mise en œuvre.

Alors que nous passons de la planification à la mise en œuvre, nous aurons constamment à l'œil les données qui nous permettront de mesurer au fil du temps les progrès accomplis. Nous évaluerons sans cesse l'impact de nos actions, et nous en rendrons compte eu égard à notre objectif global, soit de rendre notre organisation inclusive pour nos employés, nos membres et les groupes que nous desservons progress over time. We will continuously evaluate and report the impact of our initiatives on our overall goal of building an inclusive organization for our employees, members, and the communities we serve.



L'ICU vise à devenir une voix respectée en équité, diversité et inclusion dans le domaine de l'urbanisme au Canada :

Dirigeants

La direction de l'organisation reflète la diversité de nos collectivités

Membres

Un milieu de travail et des pratiques professionnelles inclusives en urbanisme

Collectivités

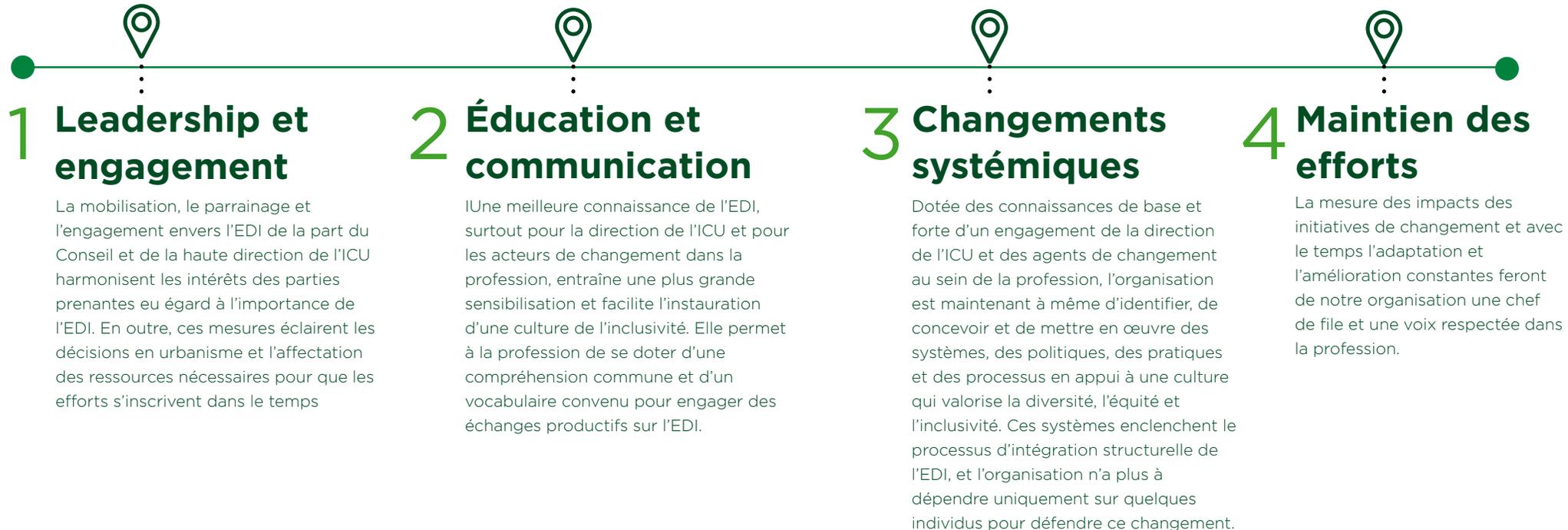
Défense de l'équité sociale et de l'inclusion dans l'aménagement de collectivités diversifiées

Notre approche

Notre Feuille de route EDI procède d'une approche structurée et systématique visant à intégrer l'EDI dans toutes les activités d'une organisation, depuis les systèmes et les processus de travail jusqu'aux employés et aux membres qui incarneront cette nouvelle culture.

Nous travaillerons d'abord à l'interne avec la direction et le Conseil de l'ICU avec qui nous élaborerons des plans et des structures pour mettre en œuvre et mesurer les progrès réalisés en EDI, en plus de développer des connaissances fonctionnelles nous permettant de faciliter le changement tant pour nos membres que pour l'ensemble de la profession. Au cœur de notre approche sera la mise à contribution de nos membres, très diversifiés, pour mettre en œuvre des initiatives réalisables et des pratiques qui auront des résultats probants. Tout au long de ce processus, nous ferons appel à des chefs de file dans le domaine (comme les présidents des AIPT, des urbanistes d'expérience dans les secteurs public, privé et dans les organismes sans but lucratif, et des défenseurs des principes d'EDI en urbanisme) pour assumer un rôle d'acteurs de changement, pour conseiller les responsables sur des initiatives et les épauler dans la mise en œuvre de leurs projets.

Notre Feuille de route EDI comporte quatre grands axes, s'étale sur une période de cinq ans, et est assortie de paramètres d'évaluation dans le temps.



Notre Feuille de route EDI a été élaborée selon un modèle de « courbe de changement culturel » qui donne aux organisations une norme de rendement. Le modèle décrit des résultats ou des aspirations de haute qualité.

Le modèle établit l'état actuel en EDI d'une organisation, le compare aux résultats souhaités et propose une approche simple et structurée pour prioriser les initiatives de changement.

Notre plan sur cinq ans

Leadership et engagement

Éducation et communication

Changements systémiques

Maintien des efforts

