

# RÉSULTATS DU SONDRAGE DE L'ICA SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION 2020

Canadian  
Institute of  
Actuaries  Institut  
canadien  
des actuaires

Dans notre récent sondage, on demandait aux membres d'indiquer leur appartenance à plusieurs groupes démographiques et de donner leur opinion au sujet de l'inclusion au sein de l'Institut afin de guider l'ICA dans ses démarches à venir à l'égard de ces enjeux.

Les membres ont répondu à l'appel avec enthousiasme. **Nous avons reçu 772 réponses, ce qui représente 13 % des membres.** Diversio, notre partenaire, a confirmé la réception de 755 réponses complètes, soit une proportion suffisante à des fins d'analyse.

Ce sondage a révélé des notes positives à plusieurs égards :

---

La représentation des **minorités visibles** à l'Institut correspond, dans l'ensemble, à celle de la population canadienne et l'on constate une diversité accrue au sein des cohortes plus jeunes.

---

Les **caractéristiques démographiques de nos dirigeants** sont représentatives de celles de notre bassin de membres et continuent de se diversifier.

---

Les membres d'origine **asiatique**, les **femmes** et les membres de la communauté **LGBTQ2+**, en général, sont d'avis que l'organisation est inclusive.

Le sondage révèle toutefois quelques points susceptibles d'amélioration :

---

La proportion de **femmes** est bien en deçà de la moyenne de la population et de celle de l'industrie financière.

---

Les **Canadiens autochtones** sont sous-représentés, et ce, de façon significative.

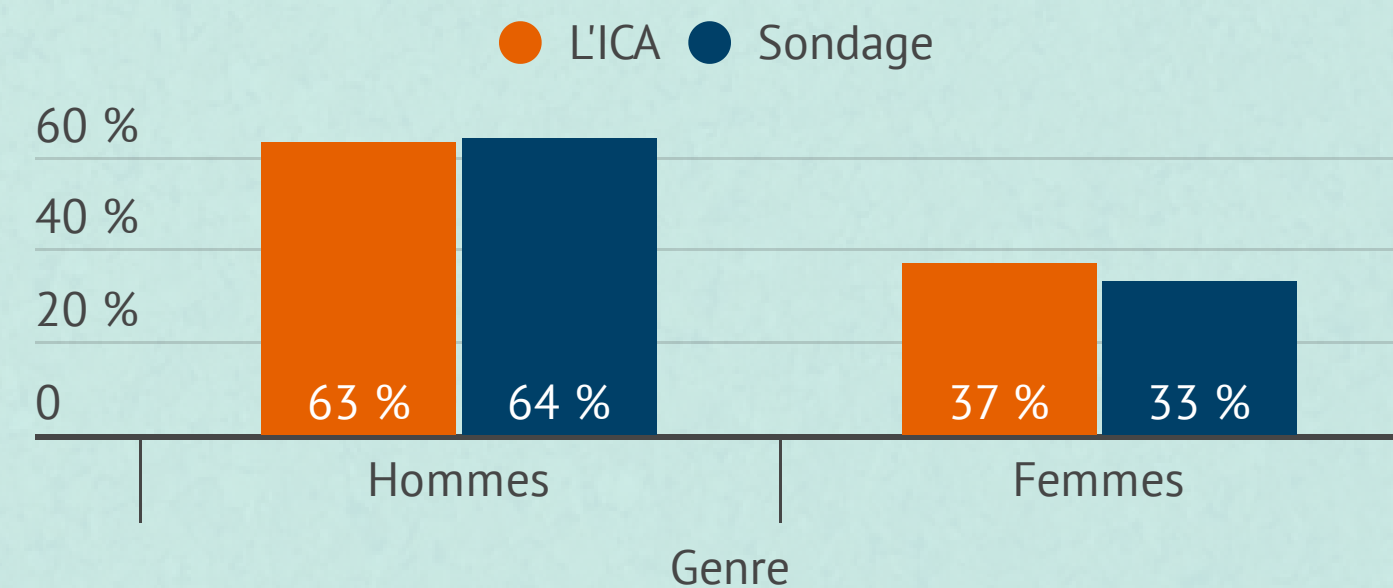
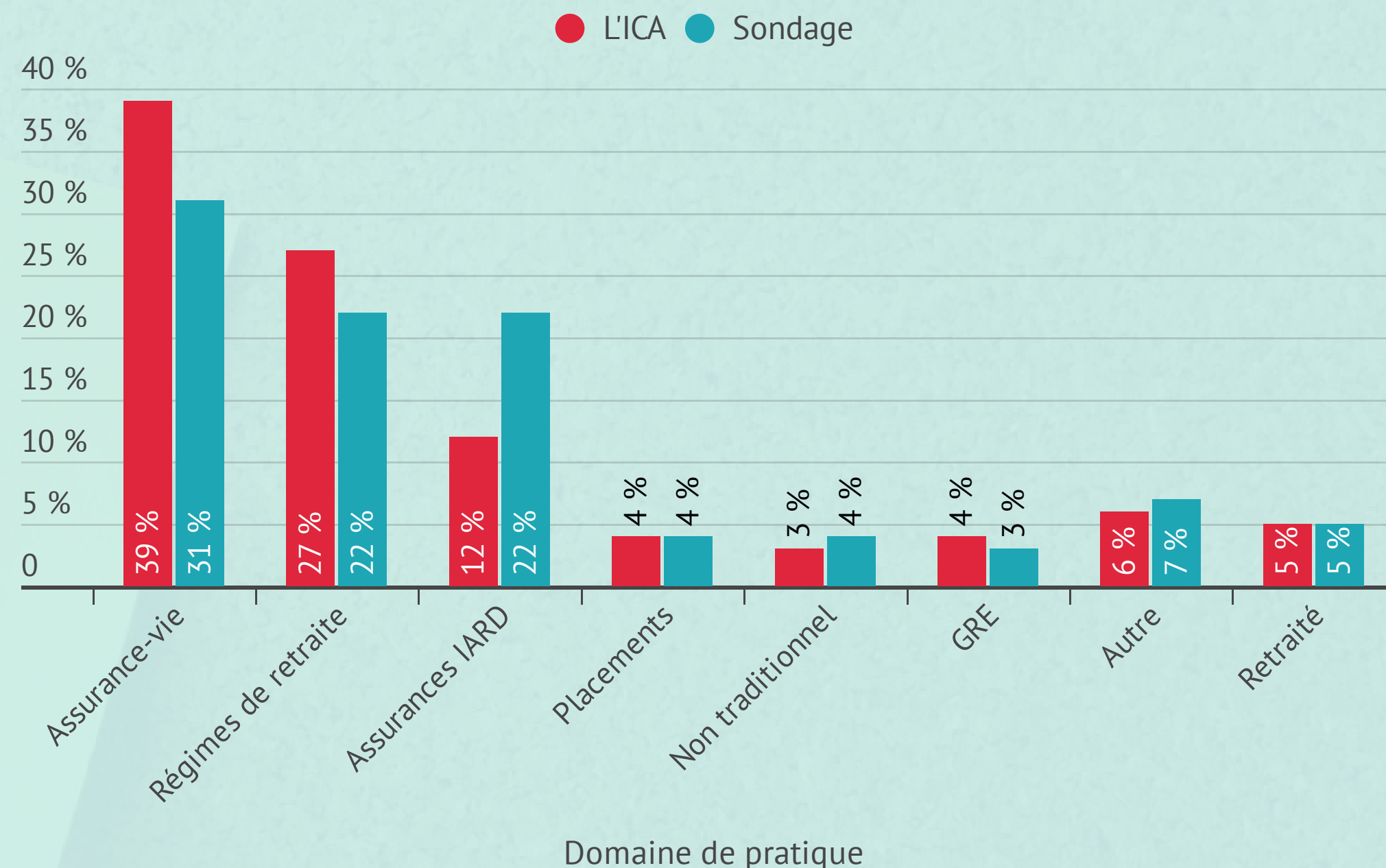
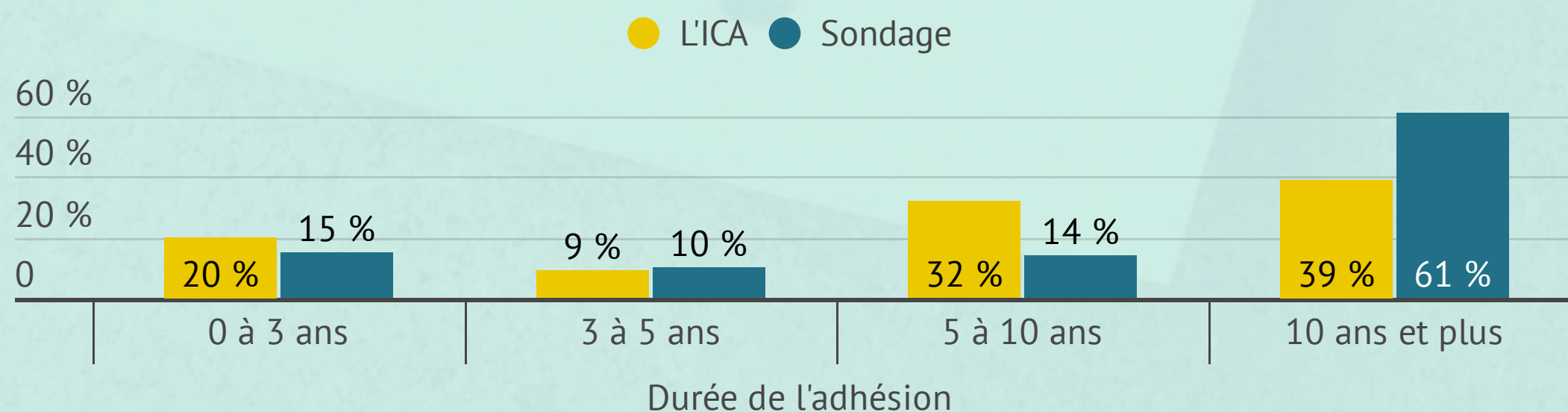
---

Les membres **noirs, moyen-orientaux** et s'identifiant **non binaires** ont des notes d'inclusion parmi les plus bas.

# VALIDITÉ

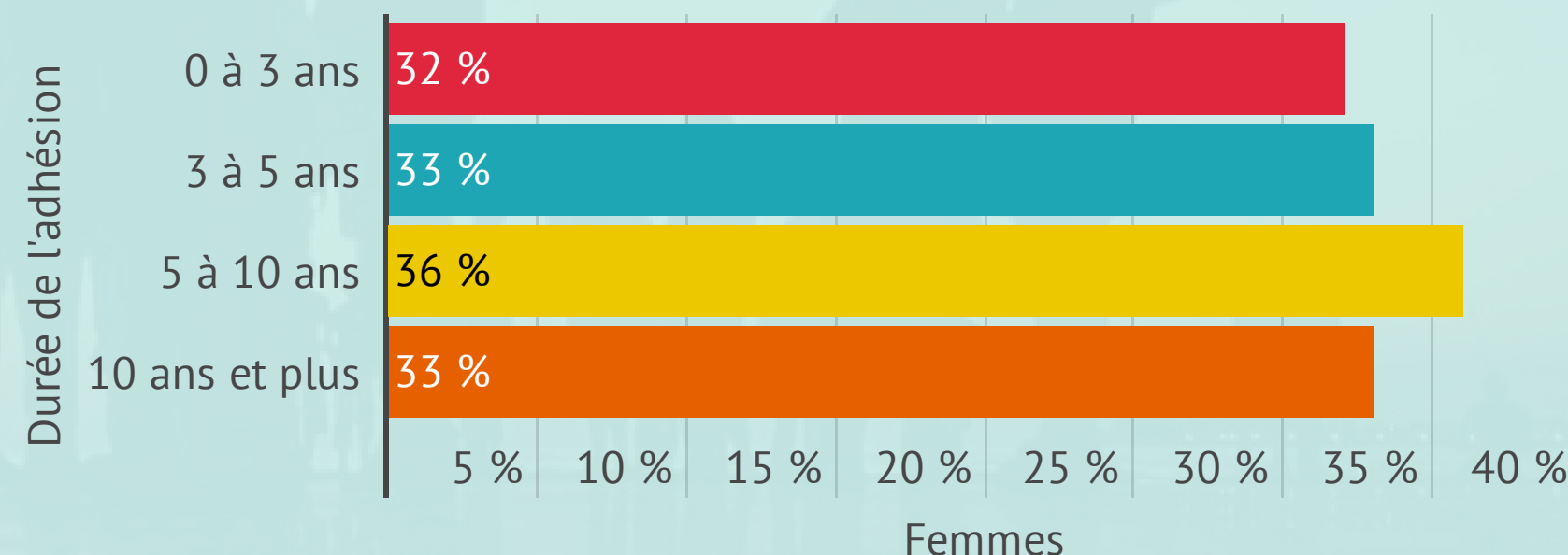
Avant d'examiner de plus près les résultats du sondage, nous savons qu'en bons actuaires que vous êtes, vous poserez la question : **comment pouvons-nous être certains que la proportion de 13 % représente l'ensemble des membres?**

L'ICA a confirmé trois points de données par rapport à sa propre base de données, soit le **domaine de pratique**, la **durée de l'adhésion** à titre de membre de l'ICA et le **genre**. (Il convient de mentionner que l'ICA n'a recueilli à ce jour que des données homme/femme.) On observe qu'en règle générale, à l'ICA et dans les résultats du sondage, ces points de données s'équivalent. Outre quelques anomalies, par exemple un plus grand nombre de répondants chez les membres dont l'adhésion remonte à dix ans ou plus et dans le domaine des assurances IARD, et un moins grand nombre chez les répondants qui sont membres de l'ICA depuis cinq à dix ans, nous sommes d'avis que les données sont représentatives de l'ensemble des membres.



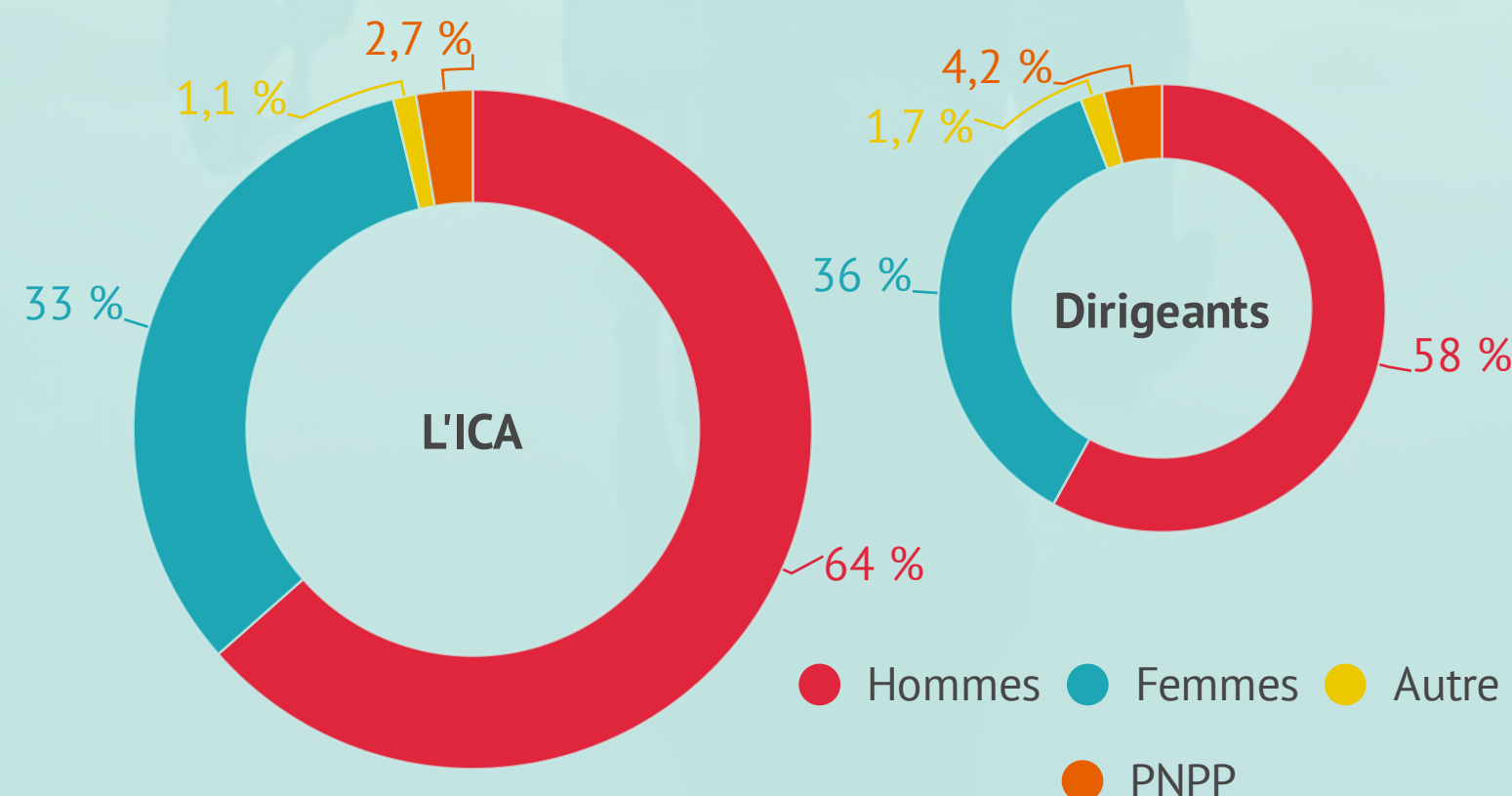
# DIVERSITÉ

On demandait aux membres de s'identifier sur le plan du genre, de l'appartenance à une minorité visible, de l'identité sexuelle et de l'invalidité. Il s'agit là de caractéristiques pouvant entraîner de la discrimination. Il nous importe d'être en mesure de comprendre les besoins de nos membres appartenant à des groupes minoritaires. Nous avons également demandé aux membres d'indiquer s'ils occupent actuellement un poste de direction bénévole afin de pouvoir comparer la diversité au sein de notre effectif avec celle de nos dirigeants.



## Genre

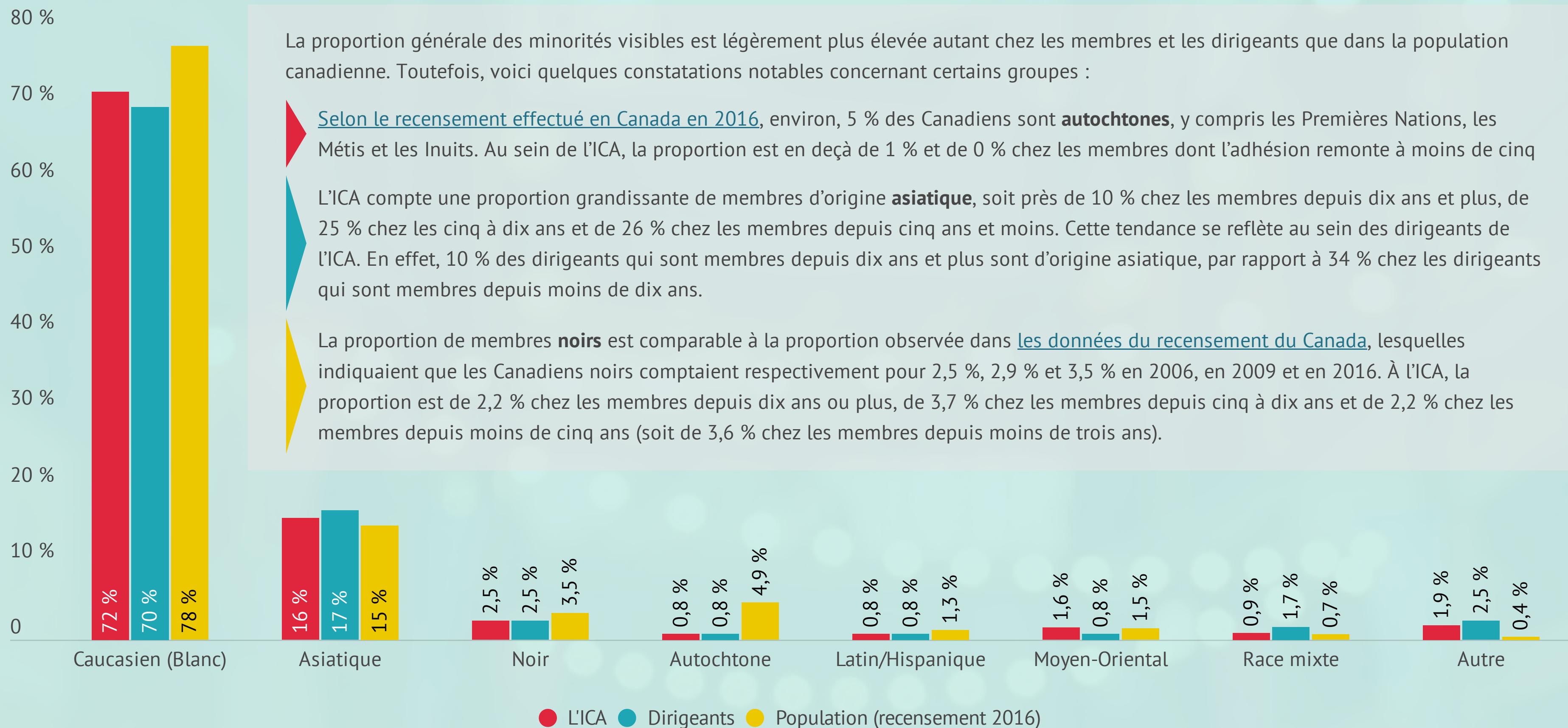
Dans la population canadienne, Diversio indique que la proportion d'hommes et de femmes est environ la même. À l'ICA, les femmes comptent pour 32 % des membres et les hommes, pour 64 %, et presque 4 % indiquent « autre » ou préfèrent ne pas préciser (PNPP). Chez nos dirigeants, les femmes et autre sont représentées en plus grand nombre que dans l'ensemble des membres. Le pourcentage de femmes est comparable entre les mandats, ce qui ne montre aucun changement significatif au fil du temps.



Ces proportions sont plus équilibrées que ce que l'on constate dans [les domaines des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques](#) au Canada, dont les femmes comptent seulement pour 22 % des travailleurs. Toutefois, elles sont représentées en plus faible proportion que dans les institutions financières. En effet, [au sein des six plus grandes banques du Canada](#), les femmes occupent 38 % des postes de cadres supérieurs et 48 % de tous les postes professionnels.



# Minorités visibles

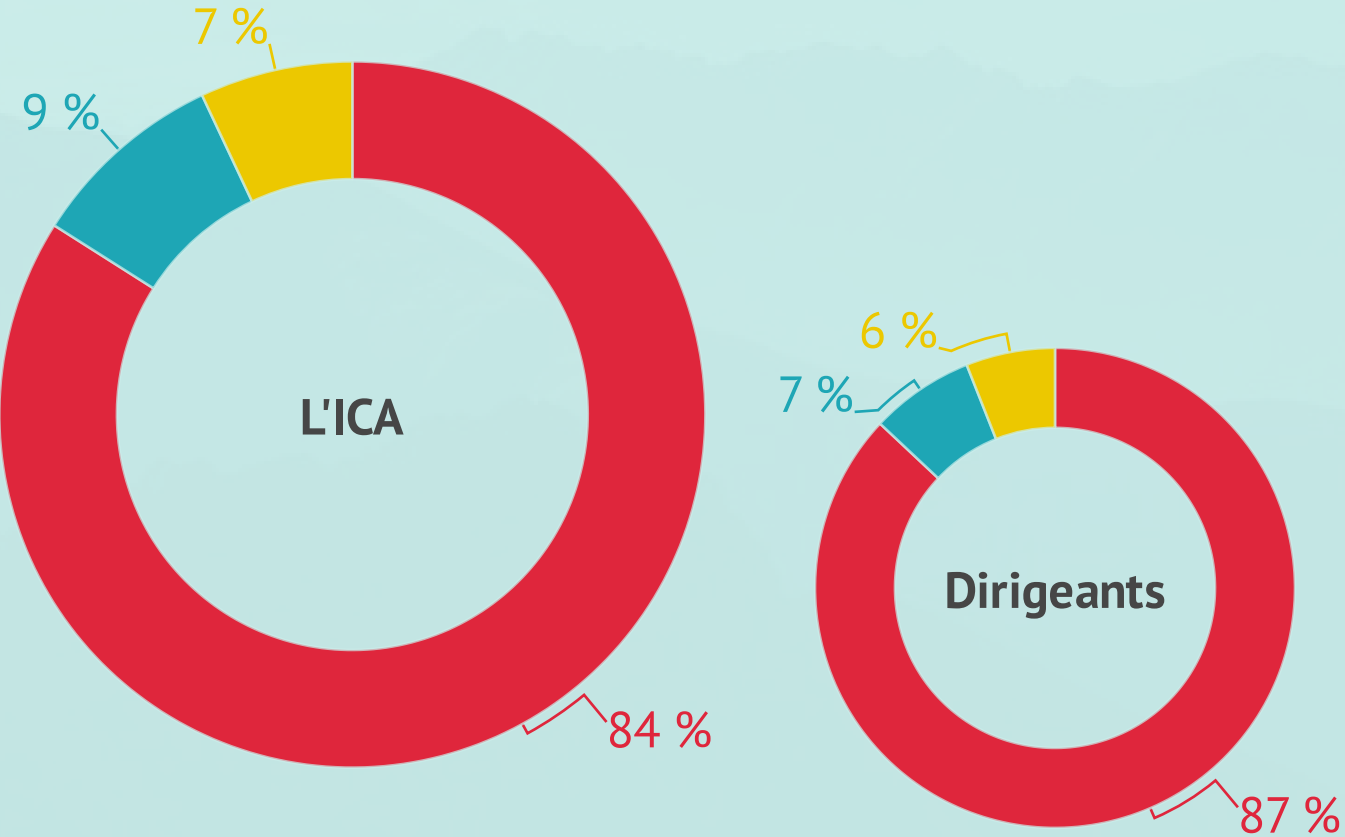


La proportion générale des minorités visibles est légèrement plus élevée autant chez les membres et les dirigeants que dans la population canadienne. Toutefois, voici quelques constatations notables concernant certains groupes :

- Autochtones** : Selon le recensement effectué en Canada en 2016, environ, 5 % des Canadiens sont **autochtones**, y compris les Premières Nations, les Métis et les Inuits. Au sein de l'ICA, la proportion est en deçà de 1 % et de 0 % chez les membres dont l'adhésion remonte à moins de cinq ans.
- Asiatique** : L'ICA compte une proportion grandissante de membres d'origine **asiatique**, soit près de 10 % chez les membres depuis dix ans et plus, de 25 % chez les cinq à dix ans et de 26 % chez les membres depuis cinq ans et moins. Cette tendance se reflète au sein des dirigeants de l'ICA. En effet, 10 % des dirigeants qui sont membres depuis dix ans et plus sont d'origine asiatique, par rapport à 34 % chez les dirigeants qui sont membres depuis moins de dix ans.
- Noirs** : La proportion de membres **noirs** est comparable à la proportion observée dans [les données du recensement du Canada](#), lesquelles indiquaient que les Canadiens noirs comptaient respectivement pour 2,5 %, 2,9 % et 3,5 % en 2006, en 2009 et en 2016. À l'ICA, la proportion est de 2,2 % chez les membres depuis dix ans ou plus, de 3,7 % chez les membres depuis cinq à dix ans et de 2,2 % chez les membres depuis moins de cinq ans (soit de 3,6 % chez les membres depuis moins de trois ans).

# Identité sexuelle

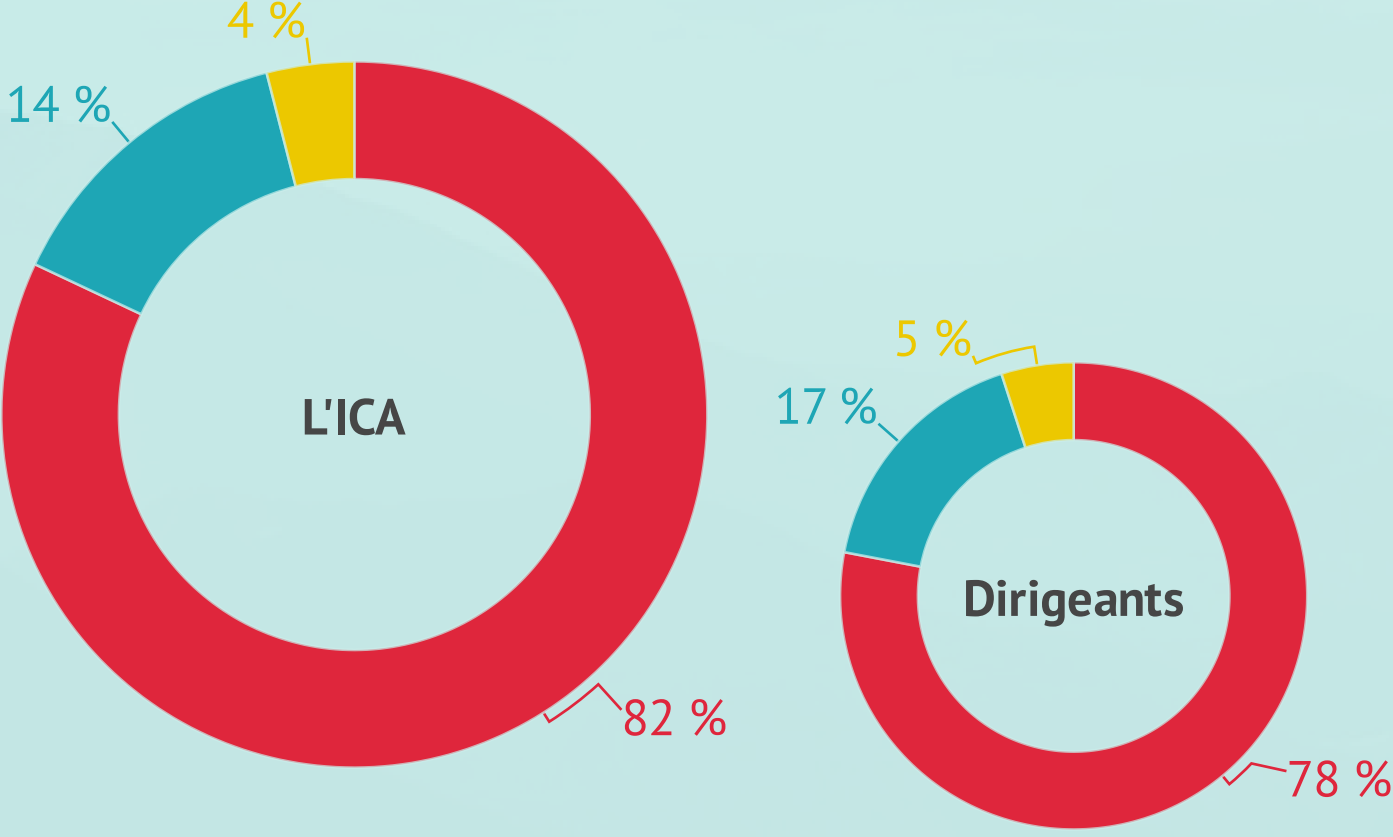
La proportion totale des membres de l'ICA qui s'identifient à la communauté LGBTQ2+ est de 9 %, soit légèrement en deçà de l'estimation de 10 % de Diversio pour l'ensemble du Canada. Cette proportion est toutefois plus élevée chez les membres plus récents, soit de presque 13 % chez les membres depuis moins de 3 ans, comparativement à 8 % chez les membres depuis dix ans et plus.



● Non-LGBTQ2+ ● LGBTQ2+ ● PNPP

# Invalidité

Dans l'ensemble, 14 % des membres de l'ICA s'identifient comme une personne ayant une invalidité, ce qui est en deçà de l'estimation de Diversio qui se chiffre à 20 % pour le Canada en entier. Le pourcentage le plus élevé, soit 22 %, a été constaté chez les membres depuis trois à cinq ans et le deuxième, à 14 %, chez les membres depuis trois ans et moins.



● Sans invalidité ● Avec invalidité ● PNPP

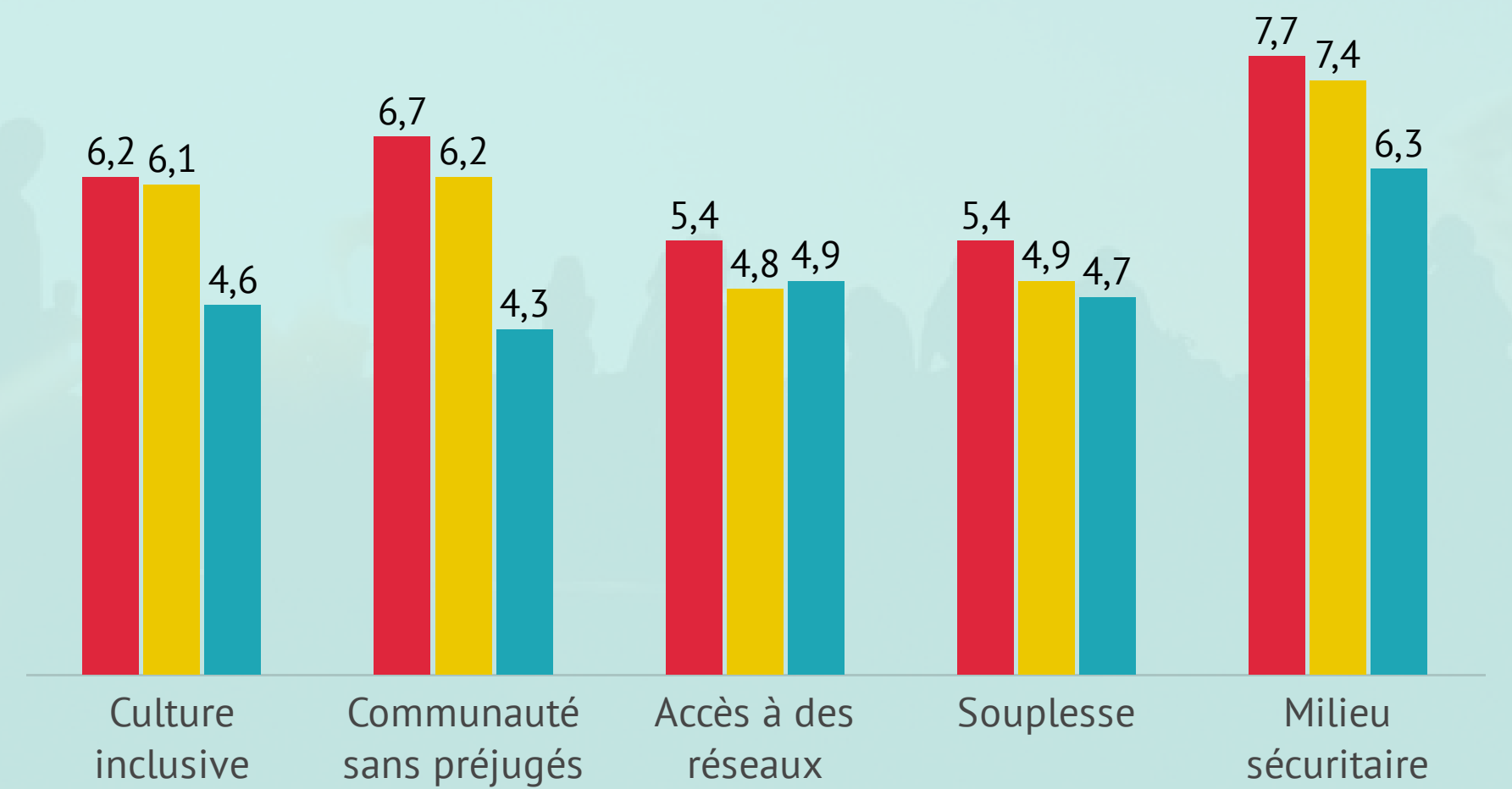
# INCLUSION

On a posé aux participants plusieurs questions à partir desquelles Diversio a déduit des notes relatives à l'inclusion sur une échelle de 1 à 10. Compte tenu des nombreuses notes de 5,0 et plus obtenues et de la plupart des notes correspondant à la moyenne de l'industrie, Diversio indique que l'ICA est en position de force.

Catégorie d'inclusion	Note de l'ICA	Moyenne de l'industrie
Culture inclusive : milieu dans lequel chacun peut donner son point de vue, quelle que soit son apparence ou quelles que soient ses origines	6,2	6,9
Communauté sans préjugés : milieu égalitaire dans lequel tous les membres sont libres de préjugés et traités de manière juste	6,7	6,4
Accès à des réseaux : possibilité d'accéder à des réseaux officiels et non officiels sans égard à l'apparence ou aux origines	5,4	5,3
Souplesse : possibilité pour les parents et autres dispensateurs de soins de s'engager dans les programmes de l'ICA tout en s'acquittant de leurs autres obligations	5,4	6,4
Milieu sécuritaire : milieu exempt de harcèlement sexuel, physique ou mental et de discrimination	7,7	7,4

Toutefois, pour certaines caractéristiques démographiques, l'ICA a obtenu des notes inférieures à la moyenne, et ce, de façon significative. Une différence de 1,0 est considérée comme significative.

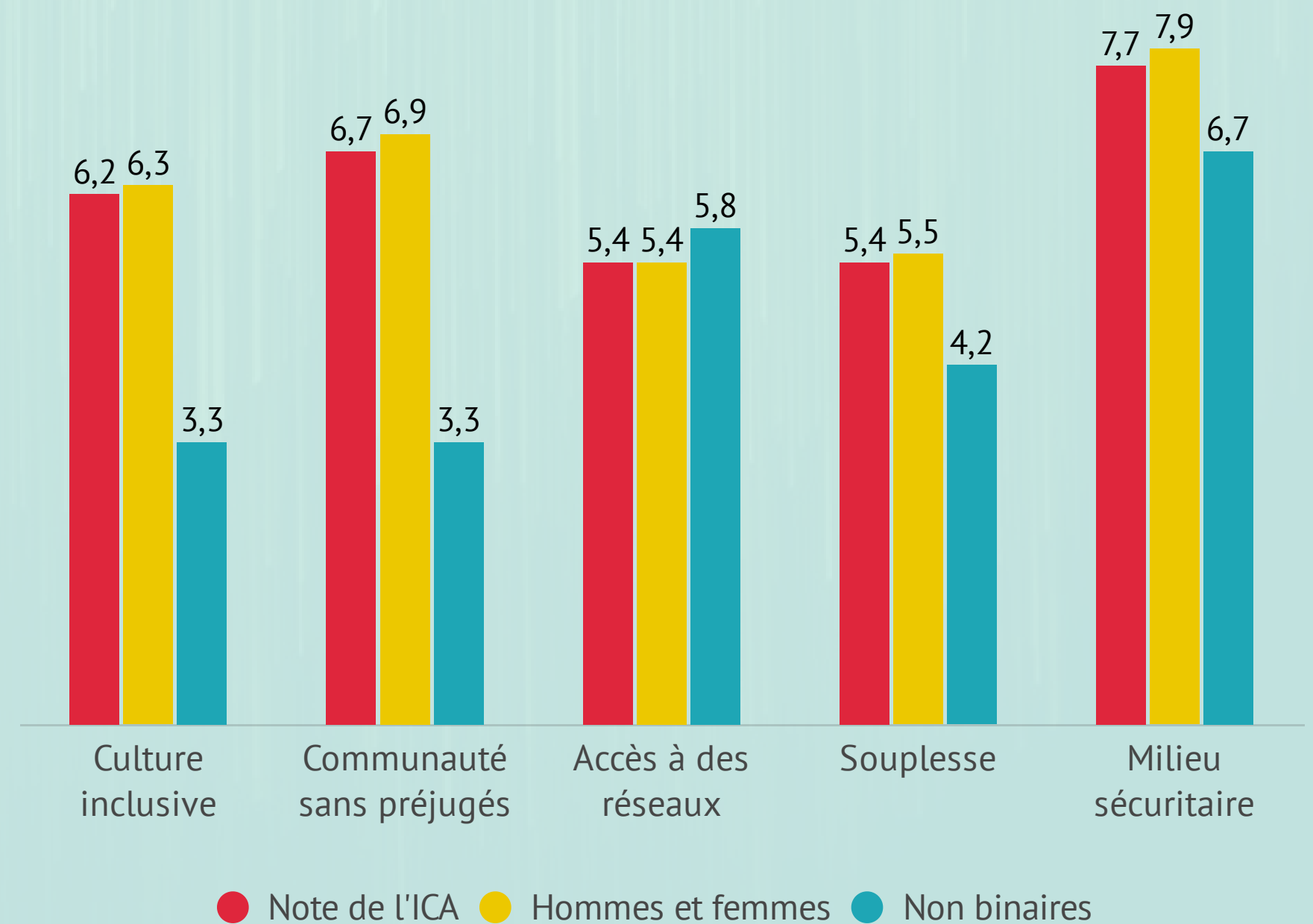
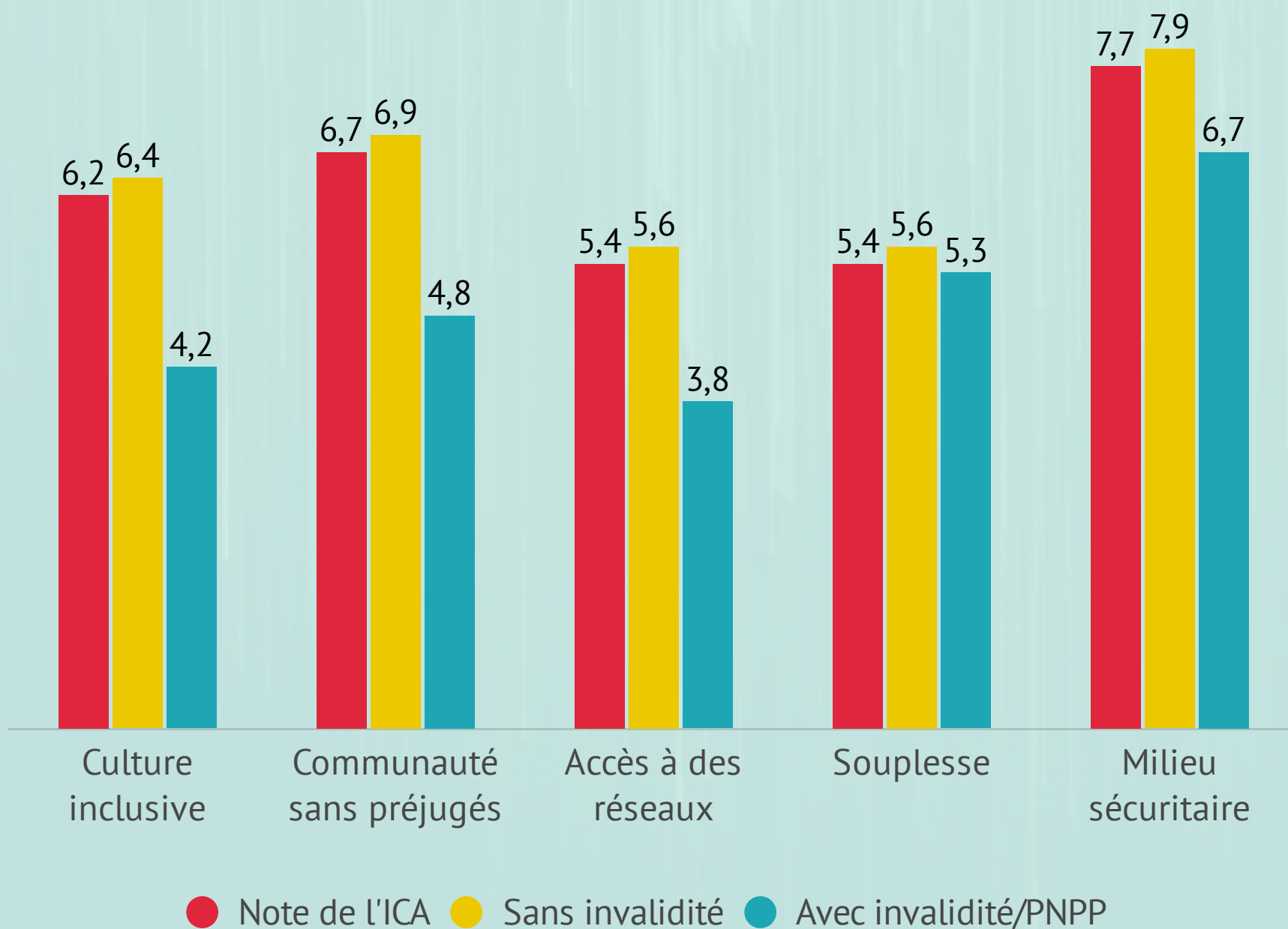
Les membres noirs et d'origine moyen-orientale ont accordé des notes moins élevées dans toutes les catégories, et de façon significative dans trois d'entre elles, soit culture inclusive, communauté sans préjugés et milieu sécuritaire. Chez les membres d'origine asiatique, on a observé des notes sous la moyenne dans deux catégories, mais pas de façon significative.



● Note de l'ICA ● Asiatique ● Noir/Moyen-orientale

Les membres ayant une invalidité et ceux qui ont préféré ne pas préciser ont accordé des notes plus faibles que les membres sans invalidité dans presque toutes les catégories.

Les membres qui s'identifient non binaires présentent des notes très faibles par rapport à ceux des hommes et des femmes, et ce, de façon significative pour ce qui est de la culture inclusive et de la communauté sans préjugés. On ne remarque aucune différence significative entre les notes des hommes et des femmes ou entre celles des membres hétérosexuels et LGBTQ2+.





# LA SUITE DES CHOSES

La diversité et l'inclusion exercent une incidence sur l'Institut en entier. Le groupe de travail sur la diversité, le Conseil d'administration et le siège social continueront d'explorer les façons d'incorporer les principes de diversité et d'inclusion en ce qui concerne ses activités éducatives, l'engagement des bénévoles, la planification de la relève, les relations avec les étudiants, les partenariats et le développement de la carrière.

Le sondage prenait également en compte d'autres caractéristiques démographiques des membres se rapportant, entre autres, au domaine de pratique, à la langue, à la religion et à l'âge. Celles-ci faisaient l'objet de questions qui s'ajoutaient aux questions standards de Diversio et n'ont donc pas été comparées aux notes de l'industrie dont fait mention le présent compte-rendu. Le groupe de travail procédera à une analyse de ces données afin d'éclairer les mesures qui seront adoptées en matière de diversité et d'inclusion.

La réflexion et la rétroaction continues favoriseront la réussite de notre démarche à cet égard. Nous vous invitons à continuer de nous transmettre vos commentaires et vos idées. Vous pouvez communiquer avec le groupe de travail et avec la direction de l'ICA à [commentaires@cia-ica.ca](mailto:commentaires@cia-ica.ca).