

JMC

Données d'enquête (Annexes) 2023



Table des matières

ANNEXE A – ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS ET DES EMPLOYÉS

• INFORMATION SUR LIEU DE TRAVAIL.....	04
• URBANISTES - INFORMATION DÉMOGRAPHIQUE.....	08
• INFORMATION SUR LA CHARGE DE TRAVAIL.....	10
• INFORMATION SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL.....	12
• INFORMATION SUR LE RECRUTEMENT ET L'ATTRACTION DES URBANISTES.....	14
• INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION ET LES AVANTAGES	18
• INFORMATION SUR LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET DÉVELOPPEMENT.....	22
• INFORMATION SUR L'OFFRE ET LA DEMANDE.....	25

ANNEXE B - ENQUÊTE SUR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

• ÉTABLISSEMENTS ÉDUCATIFS (NATIONAUX)	28
• CANDIDATS CNP PAR ANNÉE (NATIONAL).....	29
• CANDIDATS CNP PAR ANNÉE (NB ET CANADA ATLANTIQUE).....	30
• MEMBRES IAPT.....	31
• CANDIDATS CNP PAR ANNÉE.....	32
• RÉUSSITES DES EXAMENS PROFESSIONNELS (NATIONAUX).....	33

ANNEXE C – GROUPES DE DISCUSSION

• PRINCIPALES CONSTATATIONS DU GROUPE DE DISCUSSION.....	36
• GROUPE OPPI ONTARIO ET Î.-P.-É.....	37

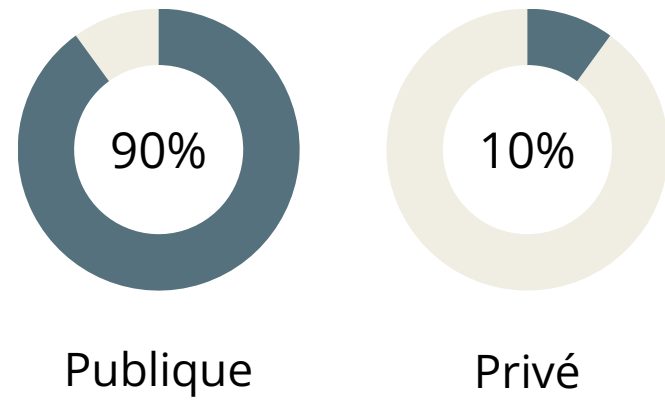
Annexe A – Information des employeurs et des employés



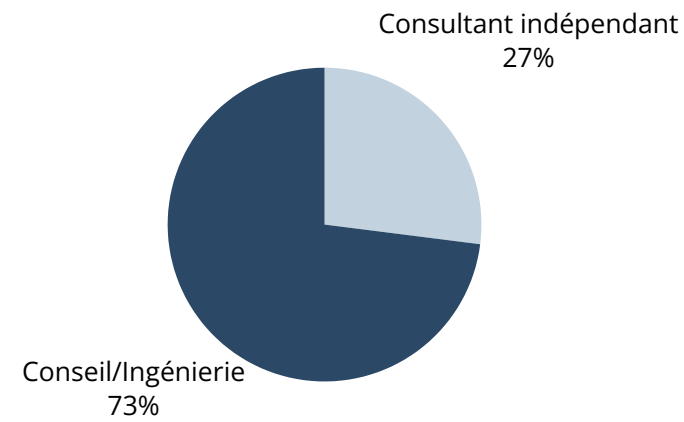
Information sur le lieu de travail



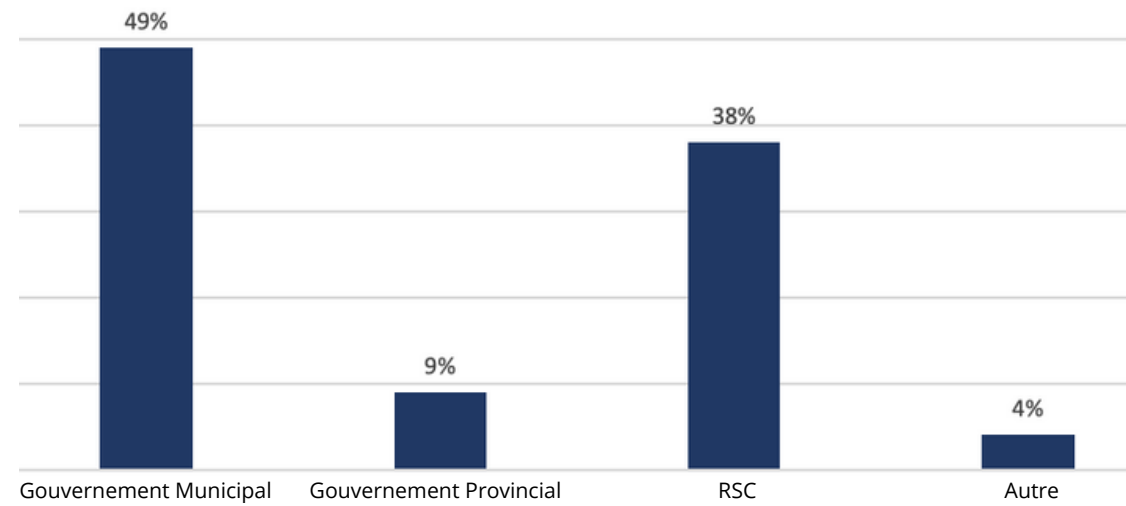
Êtes-vous du secteur public ou privé?



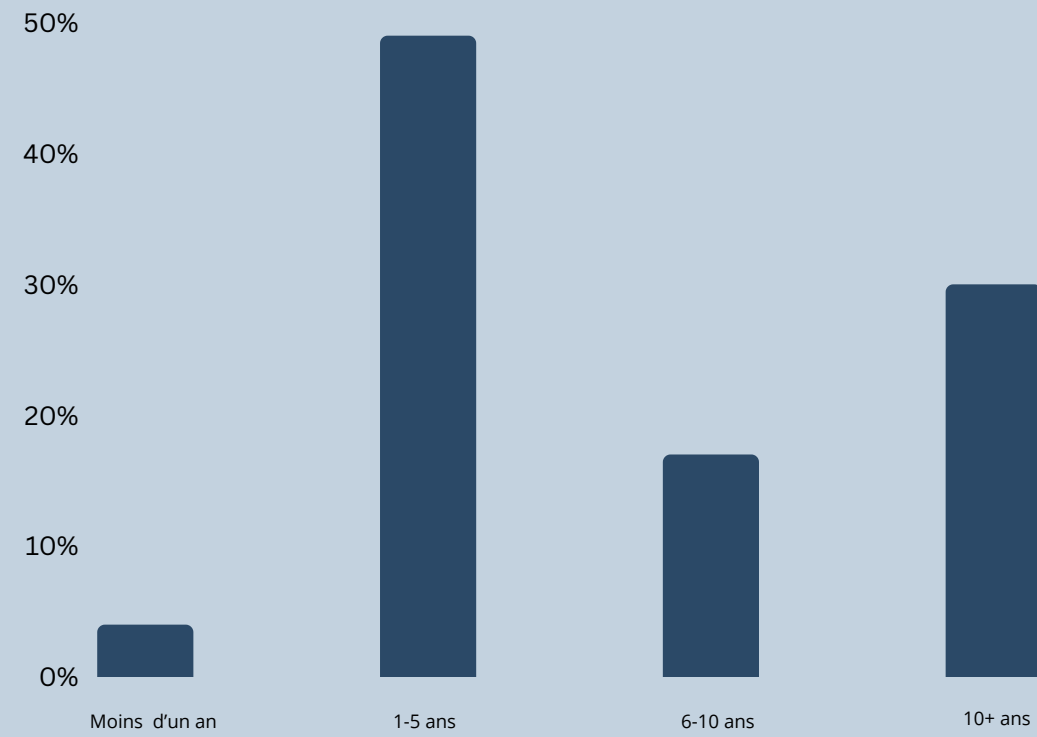
Si vous êtes privé, où travaillez-vous ?



Si public, où travaillez-vous ?



Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel ?



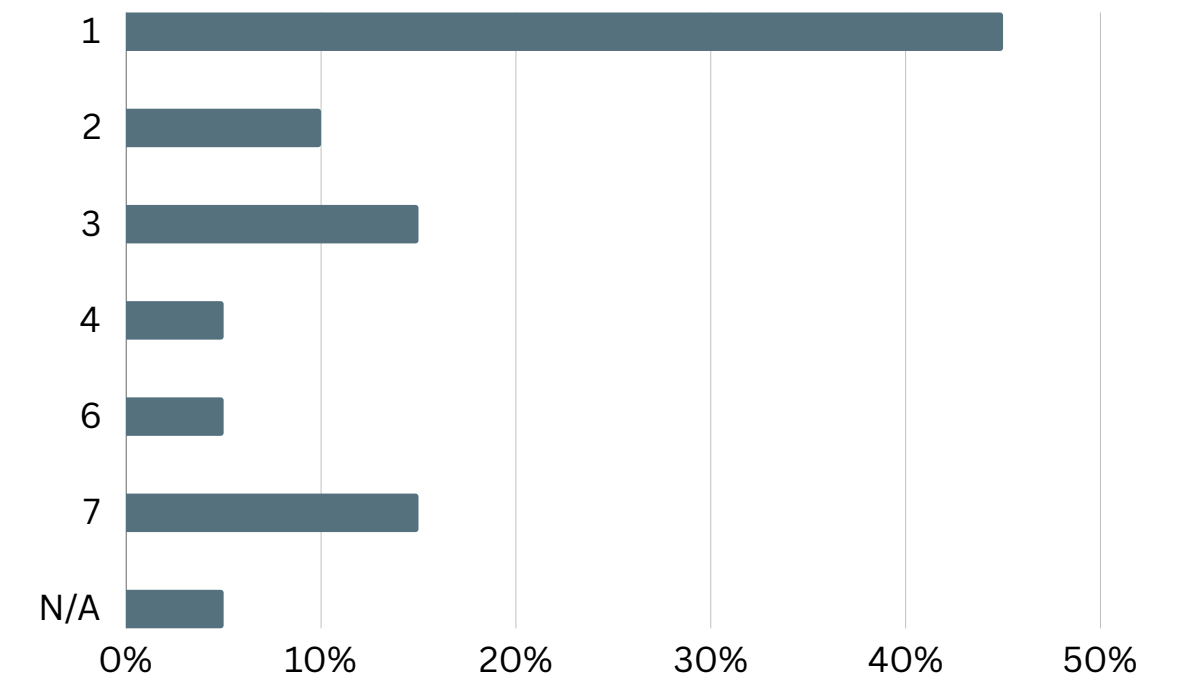
Êtes-vous activement à la recherche d'un nouveau rôle ?



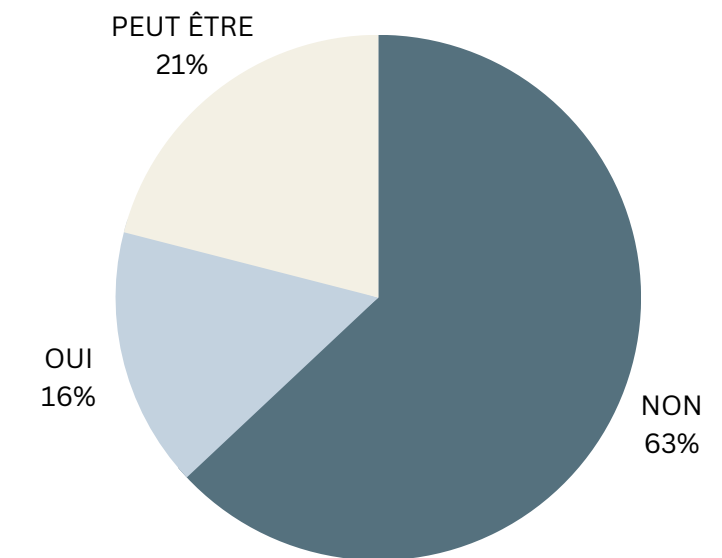
Quels sont les principales industries ou secteurs dans lesquels les diplômés trouvent généralement un emploi ?

- 1 Gouvernement/Secteur public : 40 %
- 2 Communes (spécifiquement) : 30%
- 3 Secteur privé/Conseil : 30 %

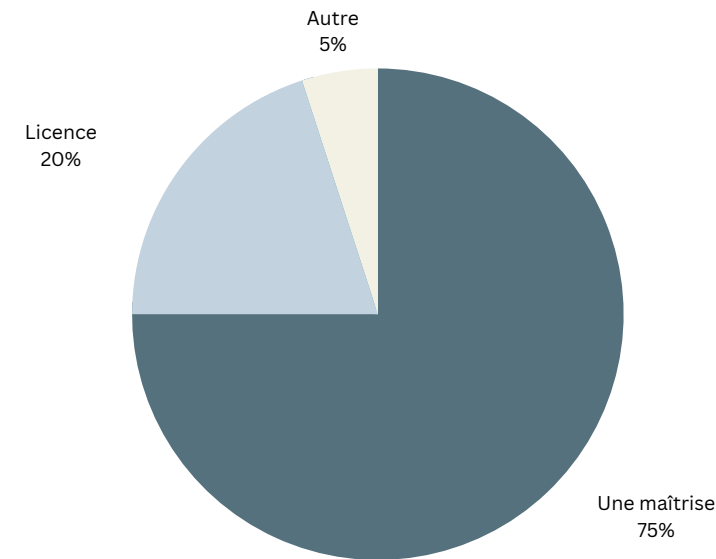
En tant qu'organisation, combien de urbanistes employez-vous actuellement ?



Employez-vous ou êtes-vous disposé à embaucher des travailleurs à distance pour des postes d'urbanistes ?



Combien de urbanistes employez-vous actuellement avec chacune des formations suivantes ?



Remarque : d'autres sont des postes contractuels

Êtes-vous ou êtes-vous ouvert à proposer des horaires de travail hybrides (c'est-à-dire du travail à distance / des heures au bureau) ?

90%

Si oui, à combien de jours de travail à distance par semaine êtes-vous ouvert ?

Pas de montant fixe, flexible
1 sur 4 (horaire de travail comprimé)
Jusqu'à 50 % de leur temps en télétravail. Doit être approuvé pour garantir les niveaux de service aux clients

Offrez-vous des postes d'urbanist à temps partiel ?

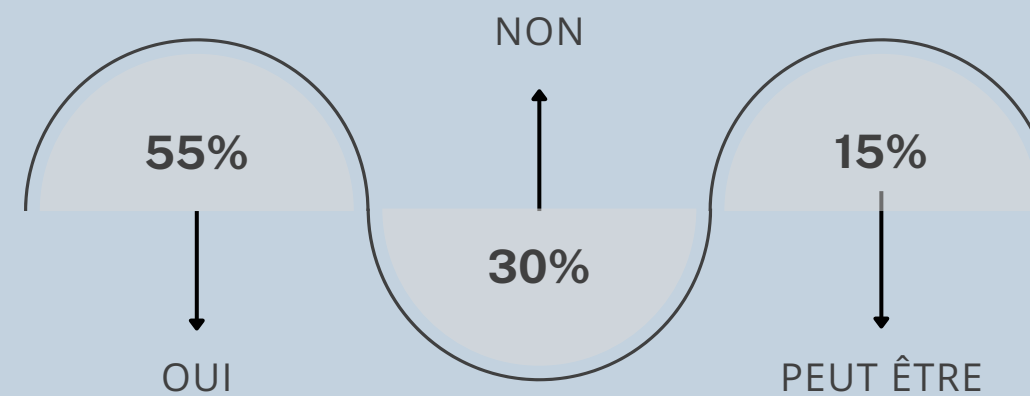
20%
 80%

De combien de urbanistes supplémentaires avez-vous besoin au cours des 1 à 5 prochaines années :

1 à 2 prochaines années	2-3 ans	3+ ans
12	15	10+

*Dans l'ensemble, les employeurs du Nouveau-Brunswick prévoient qu'au moins 37 postes seront vacants au cours des cinq prochaines années.

Êtes-vous disposé à réembaucher des urbanistes retraités à temps partiel ou sur une base réduite ?



En moyenne, quel a été le taux de roulement des urbanistes pour votre organisation ou entreprise ?

**Le taux de roulement déclaré est faible.
Moins de 5%**

Si possible, veuillez décrire les types de postes vers lesquels les urbanistes évoluent.

Secteur privé



- Rôle du secteur privé dans l'industrie du développement
- Conseil privé
- De jeunes urbanistes accèdent à des postes dans le secteur public

Secteur public



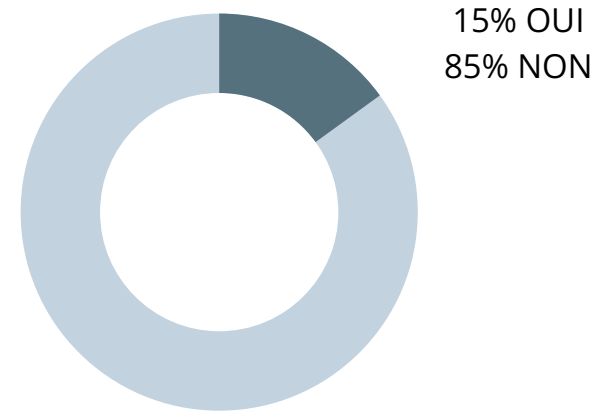
- Plus de rôles administratifs au sein d'une même commune
- Administration publique
- Directeur général
- Rôles de consultant (secteur privé).
- Autres communes :
- Une ville plus grande, un plus grand potentiel d'évolution de carrière
- Postes mieux rémunérés dans le secteur public ou privé

Observations générales



- Postes publics, non urbanistes
- Déménager dans d'autres provinces (progression de carrière)
- Des personnes sont parties en raison d'une promotion, d'un départ à la retraite, ont été licenciées ou ont déménagé vers un emploi non planifié dans le secteur public.
- Autres postes d'urbaniste dans d'autres endroits, certains à la direction
- Déménager dans une autre administration municipale, quitter la profession et évoluer vers un rôle spécialisé en dehors du département mais toujours en charge de l'urbanisme.

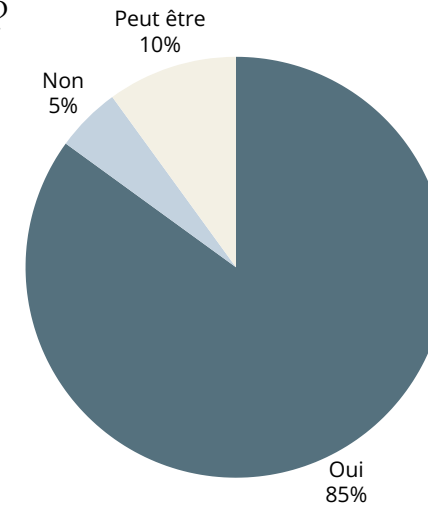
Recrutez-vous activement des diplômés non-urbanistes pour des postes d'urbaniste de premier niveau ?



Commentaires:

- Oui...
 - Nous considérerions une personne ayant une formation en ingénierie/technologie en génie, en sciences de l'environnement, en droit, en géographie et en géomatique.
 - spécialistes des transactions immobilières, diplômés de premier cycle en gestion des terres, environnement
- Non, nous ne le faisons pas...
 - Nous devons peut-être le faire bientôt si nous ne parvenons pas à trouver du personnel pour pourvoir les postes vacants.
 - Trop de temps pour se former seulement pour qu'ils partent un an plus tard vers les centres communautaires/urbains

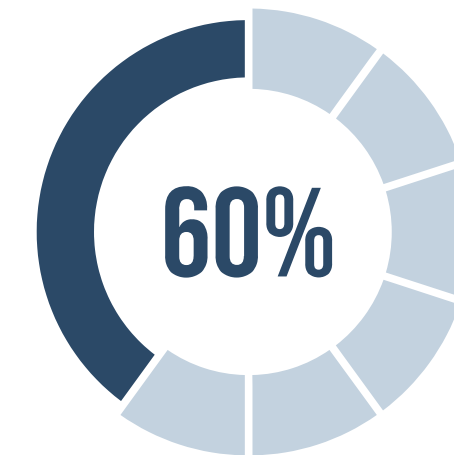
Votre organisation prévoit-elle une augmentation de la charge de travail au cours des 5 prochaines années résultant de la réforme de la gouvernance locale (c'est-à-dire : pour mettre en œuvre des changements d'utilisation des terres) ?



Commentaires:

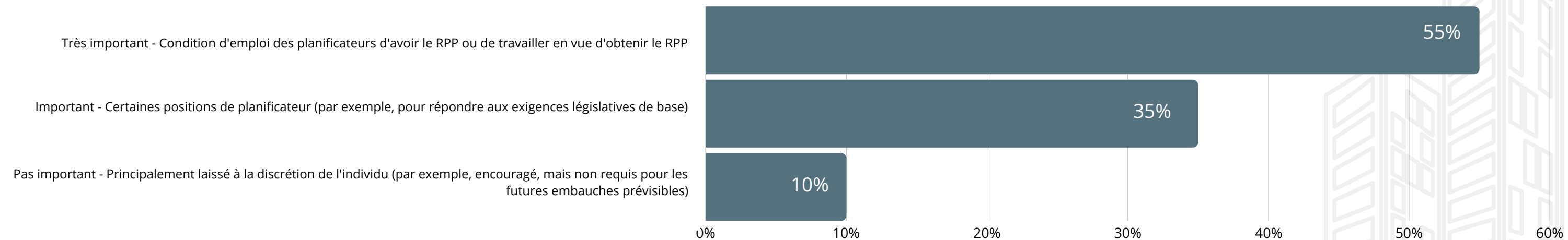
- Oui:
 - Nous aurons besoin de plus de urbanistes pour répondre aux demandes de nos clients publics.
 - Nous avons embauché un deuxième agent de développement au quotidien et retenu les services d'un consultant en urbanisme pour obtenir des avis professionnels et des approbations majeures.
 - Nous sous-traiterons le travail à des consultants

Combien de postes vacants en urbanisme au Nouveau-Brunswick avez-vous actuellement ?



- 60 % des participants ont au moins UN poste vacant.
- 26 % des participants ont au moins DEUX postes vacants.
- 55% des postes vacants sont destinés aux urbanistes SENIOR
- 28% des postes vacants sont destinés à des urbanistes BILINGUES
- 75 % des participants ont déclaré avoir recours à des sources externes pour terminer le travail (charge de travail croissante).

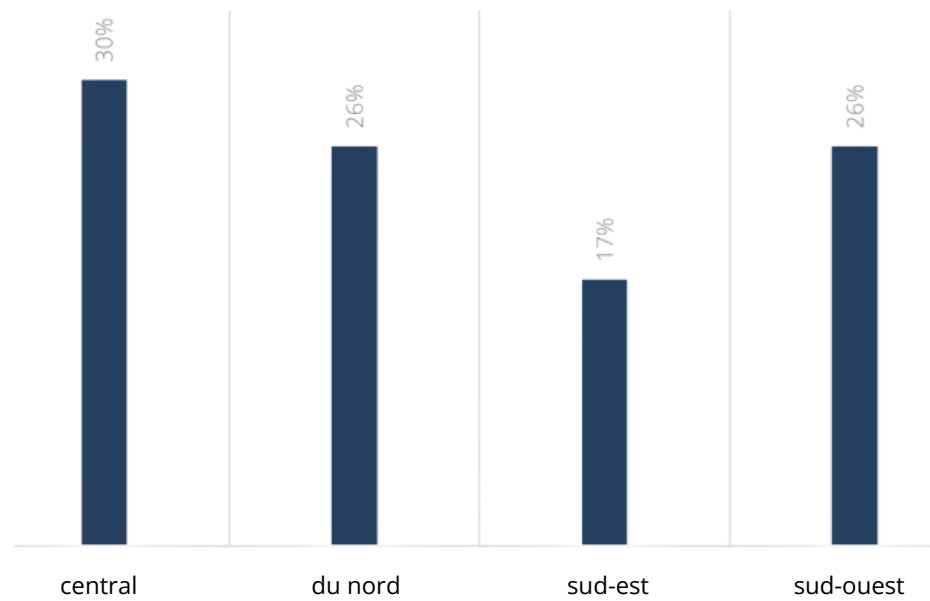
Dans quelle mesure est-il important pour votre organisation que les urbanistes de votre organisation obtiennent/maintiennent une certification provinciale (urbaniste professionnel agréé du Nouveau-Brunswick, RPP) :



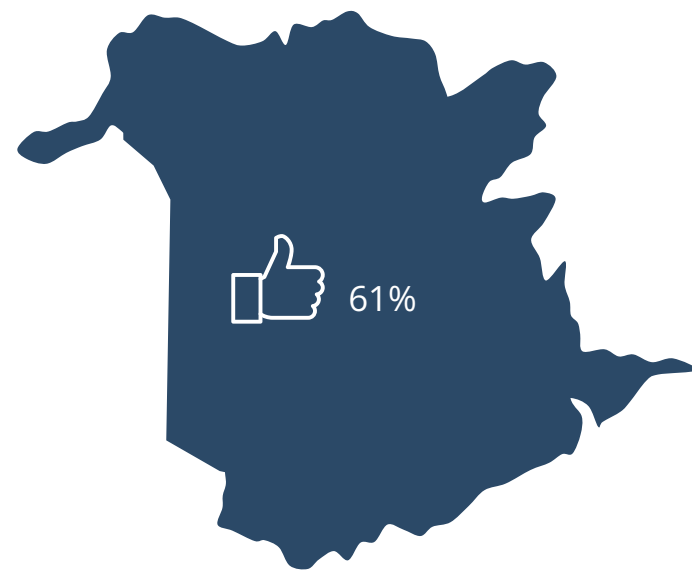
Données démographiques des urbanistes



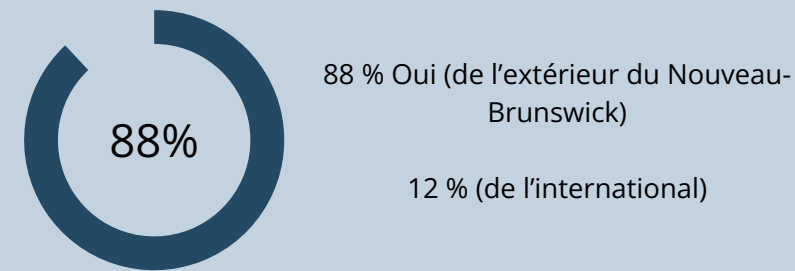
Dans quel endroit travaillez-vous actuellement ?



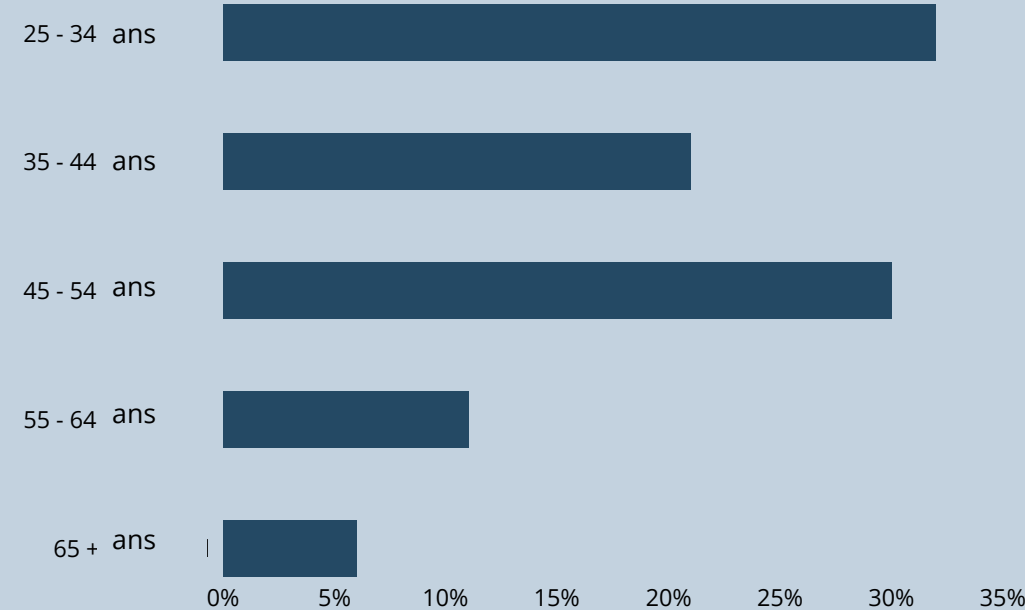
Le Nouveau-Brunswick est-il votre province de résidence ?



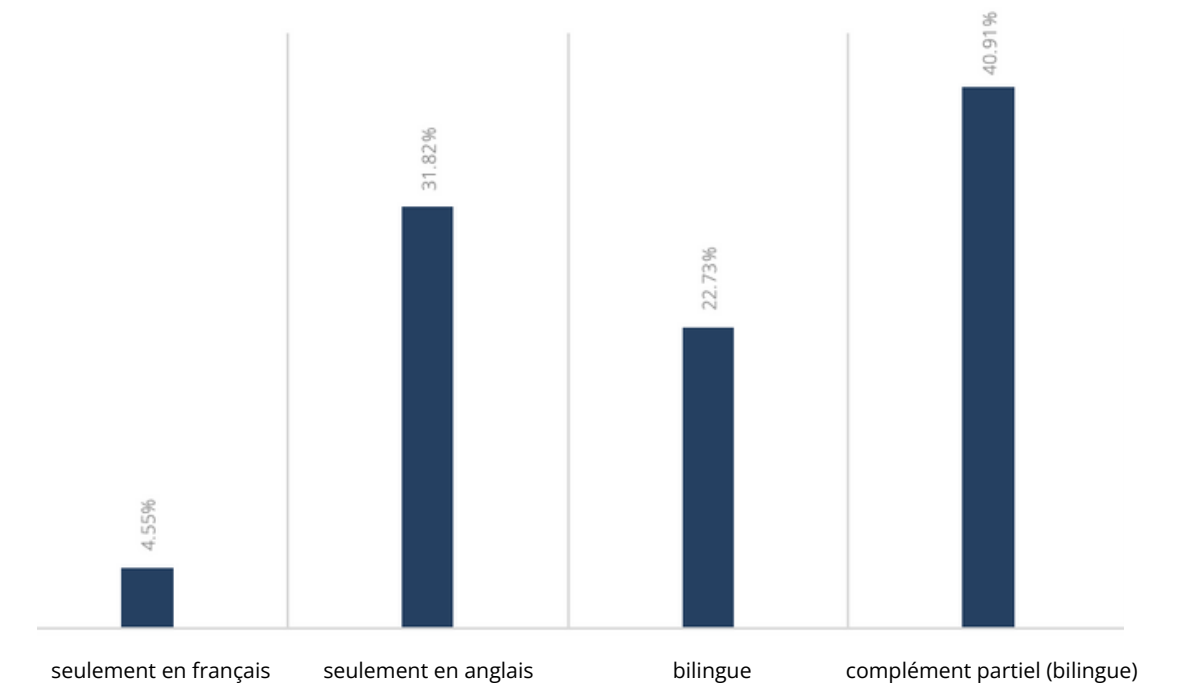
Si non, avez-vous déménagé au Nouveau-Brunswick pour occuper un poste en urbanisme ?



Pour les répondants individuels, à quelle tranche d'âge appartenez-vous ?



Veillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent aux exigences linguistiques des urbanistes de votre entreprise ou organisation :



Si certains urbanistes doivent être bilingues, quel nombre ou pourcentage minimum du total doit être bilingue et quel niveau de bilinguisme ?

Commentaires en réponse :

Compétence bilingue complète :

- 100% doit pouvoir répondre au client
- Un employé bilingue dans chaque section (développement et politique)

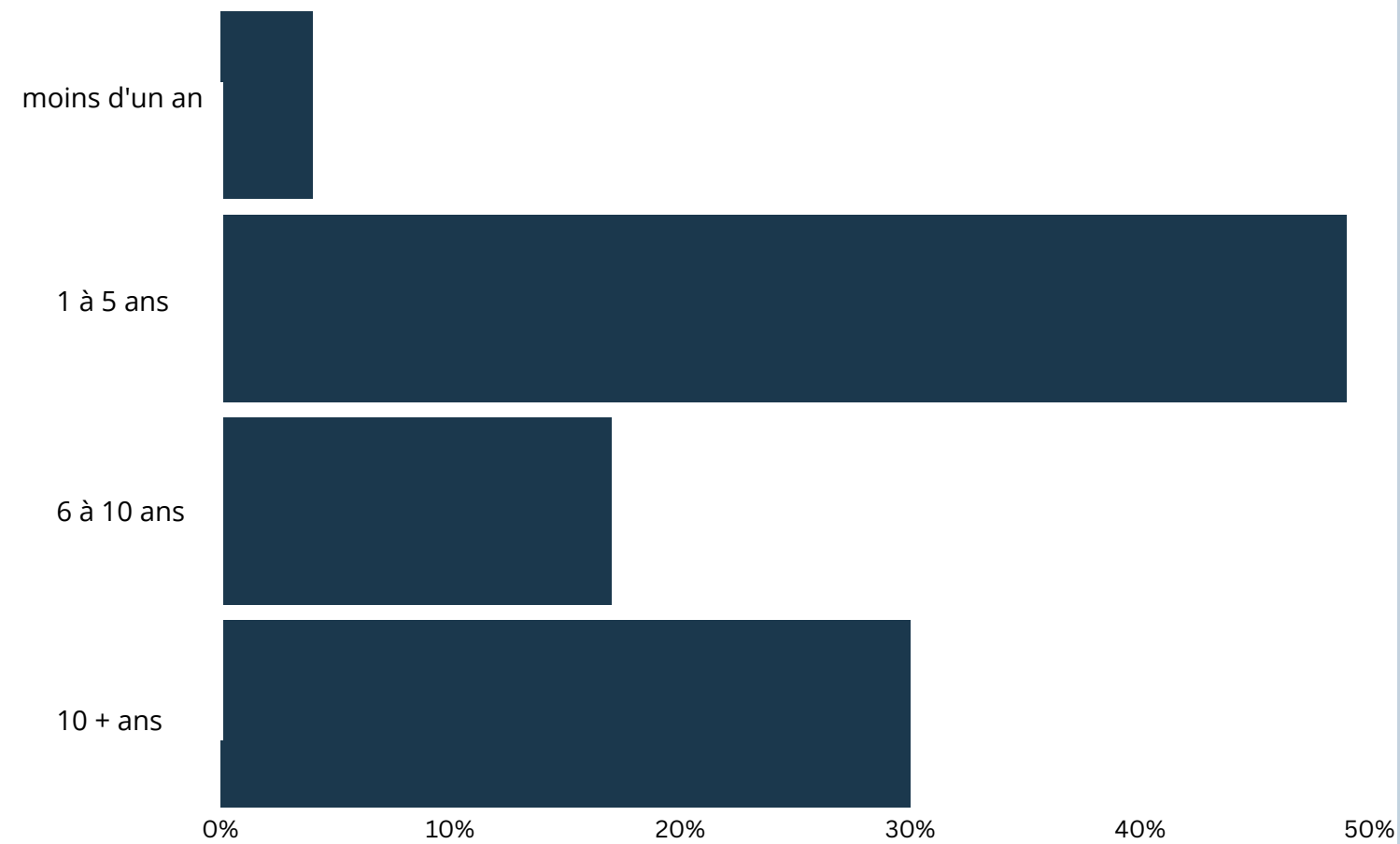
Compétence bilingue partielle :

- Français 80%, anglais 20%
- 50% du complément doit être bilingue

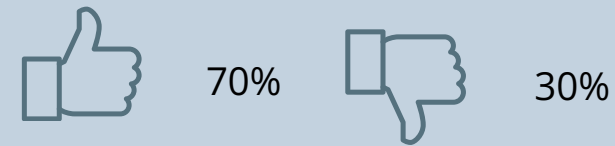
Information de la charge de travail



Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel ?



Comptez-vous sur d'autres membres du personnel (et non sur des urbanistes) pour effectuer les tâches d'urbanisme ?



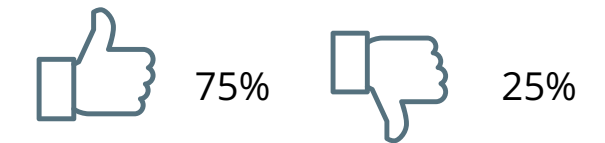
Commentaires:

- Agents de développement
- Technologues en urbanisme
- Chefs de projet
- Engager un professionnel du droit local pour servir de responsable du développement

Le manque de urbanistes a-t-il eu un impact sur les délais de travail ou les niveaux de service ?

- 70% Oui
- 15% Non
- 15% Un certain impact (non significatif)

Avez-vous dû embaucher des consultants en urbanisme externes en raison d'un manque d'urbanistes pour accomplir des tâches qui sont généralement réalisées en interne ?



Commentaires en réponse :

Non:

- Cependant, de nombreuses coentreprises avec d'autres entreprises, notamment celles spécialisées

Qui:

- Pour les avis professionnels, l'élaboration de règlements/lignes directrices, les nouveaux plans, le rezonage, les rapports du PAC, les demandes de subvention et les projets plus importants.
- Consultant en urbanisme

Êtes-vous activement à la recherche d'un nouveau rôle ?



Aperçu du parcours professionnel



Si vous n'êtes pas actuellement membre d'un RPA, êtes-vous un participant pré-candidat ou candidat ?

47% ont répondu Oui

Si oui, quel itinéraire avez-vous emprunté ?



57 % des répondants qui ne sont pas inscrits à un RPA ont déclaré avoir choisi la voie de l'ERA.

Depuis combien de temps êtes-vous membre pré-candidat ou candidat ?



78%
1-5 ans

Décrivez les défis ou les obstacles auxquels vous êtes actuellement confronté pour obtenir la certification.



- Long délai d'attente (5 ans) avant la candidature
- Parcours PLAR, besoin de reconnaissance des années d'expérience
- Délai de 5 ans, examens, exigences de l'ERA

Décrivez les défis ou les obstacles que vous avez rencontrés pour obtenir la certification :

Thèmes des obstacles évoqués par les participants à l'enquête :

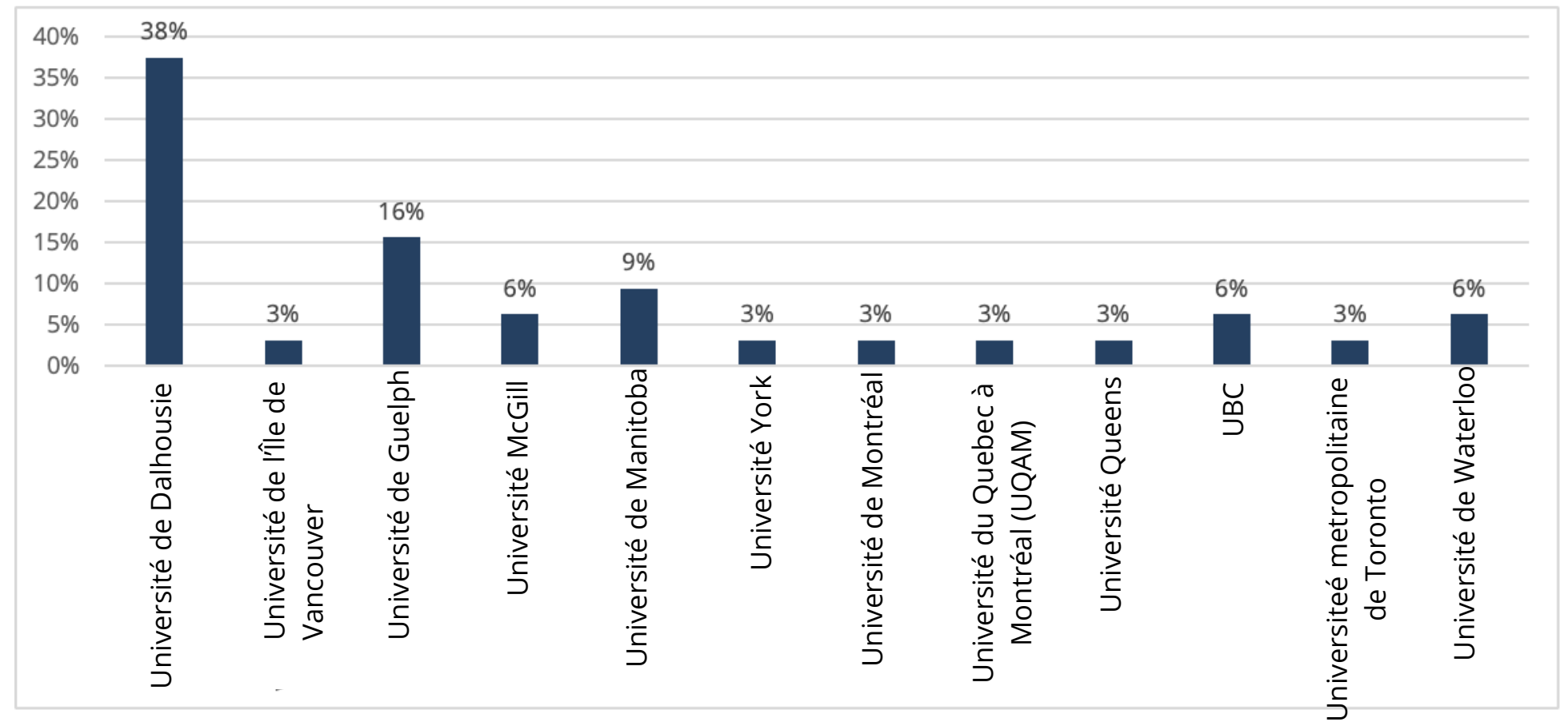
- Matériel académique : la disponibilité et la pertinence du matériel académique.
- Processus de certification : Un processus rigoureux en place aujourd'hui.
- Avantage géographique : Disponibilité de mentors.
- Rôles transférables : temps supplémentaire pour remplir les journaux de bord.

Si vous ne recherchez pas la certification RPP, veuillez décrire pourquoi.

- Ne répond pas aux exigences
- Nouveau au Nouveau-Brunswick. J'ai l'intention de demander un RPA lorsque je serai complètement installé dans la province.
- Le coût est élevé

Si vous êtes titulaire d'un diplôme en urbanisme, avez-vous fréquenté une école d'urbanisme accréditée par le CIP et laquelle ?

Oui
76%



Information sur le recrutement et l'attraction



Lors du recrutement, quelle classification de urbaniste recherchez-vous généralement :

Les pourcentages suivants représentent les besoins spécifiques en matière d'embauche signalés par chaque employeur participant. Certains employeurs ont signalé la nécessité d'embaucher plusieurs classifications et peuvent avoir plusieurs postes vacants par classification.

Juniors (0 – 2 ans)



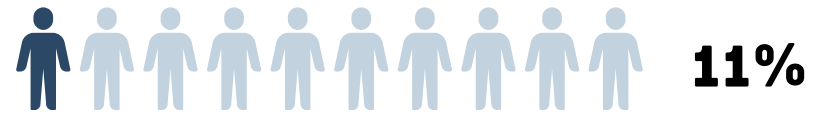
Intermédiaire (2 à 5 ans)



Sénior (5 ans et plus)



Gestion



Où et comment recruter des urbanistes ?

Le bouche à oreille et notre réseau

Programme de référencement

Chasseurs de têtes / Cabinets de recrutement

Autres méthodes:

- Sites universitaires et anciens élèves
- LinkedIn
- En effet
- Site Web provincial et fédéral
- Sites Web API et CIP
- Facebook et Instagram
- Site Web de l'Institut canadien des urbanistes
- Cabinet RH pour le recrutement
- Sites Internet municipaux
- Bouche à oreille et diffusion par courrier électronique
- Immigration Canada

Quels postes de urbaniste sont les plus difficiles à pourvoir et pourquoi ?



Pourquoi:

Manque de urbanistes en général

Défi avec les emplacements

Bilinguisme ou les deux langues officielles

Pour les postes de direction et de direction, les postes sont-ils généralement pourvus par promotion interne ou par recrutement externe ?

Promotion interne



% d'embauches externes (de l'extérieur de la province)



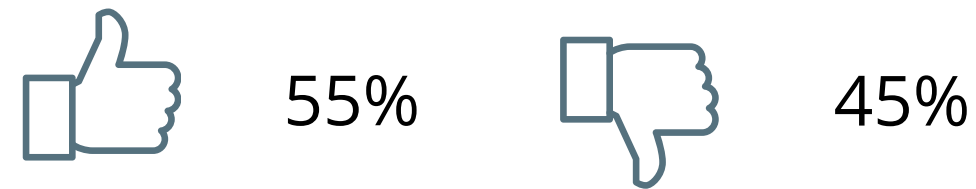
% d'embauches externes (à l'intérieur de la province)



Selon vous, qu'est-ce qui vous empêche d'attirer les bons candidats ?

- 1** Manque de bassin de candidats qualifiés
- 2** Emplacement et capacité à offrir un salaire compétitif
- 3** Bassin limité d'urbanistes seniors cherchant à déménager

Considérez-vous/avez-vous embauché des candidats internationaux ?



Si oui, d'où viennent-ils ?

- Amérique du Sud, Algérie, Etats-Unis, pays francophones (France, Belgique, Maroc, Suisse)

Quels sont les obstacles à ce processus ?

- Formation linguistique, questions de visa et adaptation à un nouveau contexte

Quels sont les 3 principaux défis lors du recrutement de urbanistes ?

- 1** Manque de urbanistes au Nouveau-Brunswick : défis liés aux exigences linguistiques et à l'attrait
- 2** Refus de déménager : logements et transports, les communautés rurales ne peuvent pas rivaliser
- 3** Rémunération : Salaire, paie/manque d'heures supplémentaires

Quels sont les 3 PRINCIPAUX défis auxquels votre organisation est confrontée lors du recrutement de urbanistes ?

- 1** Trouver des urbanistes (25%)
Le besoin de urbanistes, notamment capables de travailler dans les deux langues officielles, constitue un défi commun.
- 2** Attirer des urbanistes expérimentés pour déménager au Nouveau-Brunswick (20 %)
Faire venir des urbanistes d'autres endroits au Nouveau-Brunswick pose des difficultés de recrutement.
- 3** Offrir un salaire et des avantages sociaux compétitifs (15%)
Offrir un package de rémunération attractif est essentiel pour attirer et fidéliser des urbanistes qualifiés.

Les autres défis identifiés comprennent :

- Environnement de travail et taille de l'organisation : Défis liés à la taille de la municipalité ou de l'organisation, au chevauchement des tâches et aux possibilités limitées d'avancement.
- Disponibilité et qualifications des urbanistes : Difficultés à trouver des urbanistes disponibles, en particulier bilingues ou expérimentés, et préoccupations concernant les qualifications et la certification.
- Éducation en matière d'urbanisme : Manque d'écoles d'urbanisme dans la province et concurrence avec d'autres régions pour les urbanistes.
- Compétences en communication et sensibilité : Défis liés à une communication efficace et à une sensibilité aux enjeux municipaux.
- Motivation et rétention : préoccupations concernant la motivation des urbanistes pour un engagement et une rétention à long terme au sein de l'organisation.
- Salaires et rémunération : défis liés aux salaires, tels que des salaires pas assez élevés ou des difficultés à trouver le bon équilibre entre qualification et conditions de concurrence.
- Réglementations et exigences : Défis liés aux réglementations provinciales et aux exigences de certification.
- Poste vacant et manque de candidats : difficultés à attirer des candidats ou des candidats bilingues.
- Gestion de la charge de travail : défis liés à la gestion des délais des sous-traitants lors de charges de travail accrues et à l'atténuation des coûts pendant les périodes de faible demande.
- Emplacement géographique : Les sièges sociaux ruraux présentent des difficultés à attirer les urbanistes.

Quelles suggestions avez-vous pour relever les défis de recrutement auxquels vous êtes confrontés lors de l'embauche de urbanistes ?

Promouvoir la profession d'urbaniste

- Promouvoir les opportunités d'urbaniste à l'extérieur du Nouveau-Brunswick
- Promouvoir la profession d'urbaniste dans les écoles secondaires
- Démarrer un programme d'urbanisme au Nouveau-Brunswick
- Annoncer pour les programmes universitaires
- Promotion des programmes du Collège communautaire

Déménagement et logement

- Plus de soutien de la Province en matière de relocalisation (primes de relocalisation, primes rurales ou rabais)
- Aucun médecin n'est disponible pour les urbanistes qui déménagent vers de nouveaux emplacements
- Nécessité de vendre la ville et la province comme un endroit où il fait bon vivre

Travail flexible et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- Travail flexible/hybride
- Possibilité de programmes coopératifs
- Modifier les critères pour accepter plus de candidats à l'association
- Rendre permanent l'essai de la semaine de travail compressée

Recrutement et attraction de professionnels

- Des associations plus impliquées dans la promotion des opportunités
- Salons de recrutement via les associations
- Attirer davantage de professionnels de l'aménagement grâce à l'association

Accompagnement des nouveaux diplômés

Autres suggestions

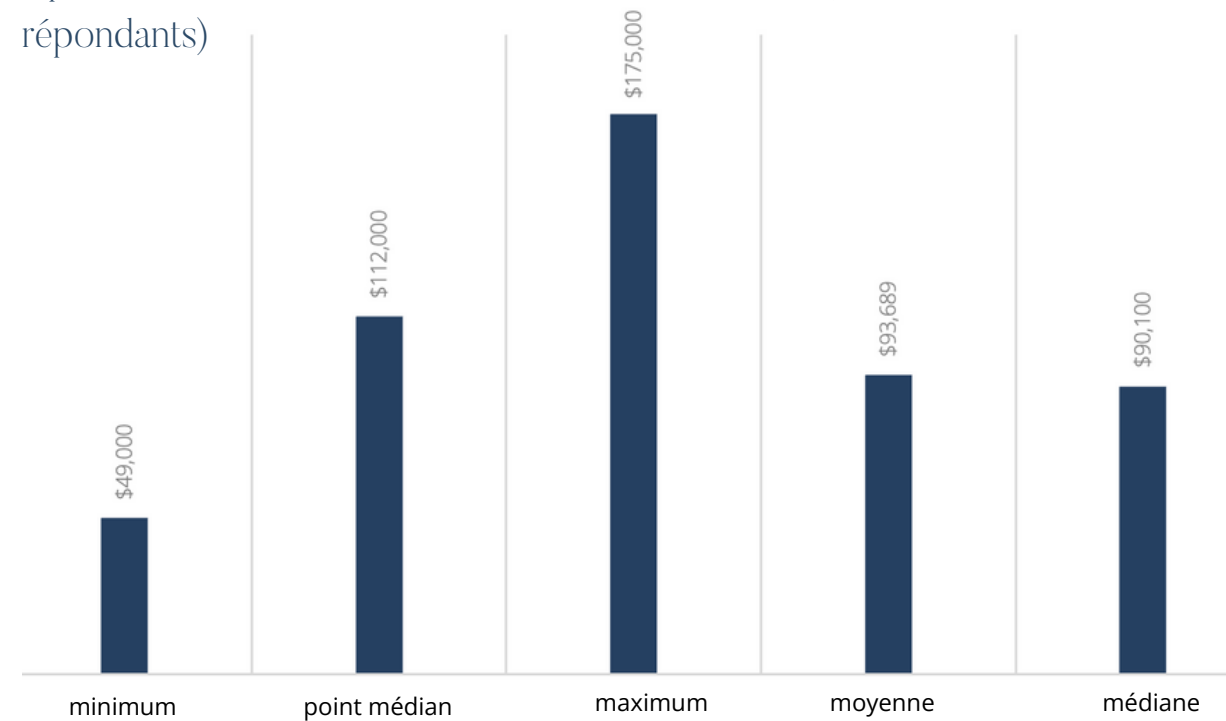
- Permettre la possibilité de devenir un urbaniste professionnel avec un premier cycle qualifié, similaire à l'ingénierie
- Avoir un programme de certification supplémentaire similaire à celui des ingénieurs professionnels qui nécessite des heures et du mentorat.
- Augmenter l'accès à l'apprentissage en proposant des cours en ligne
- Déplacer davantage de fonctions administratives vers d'autres rôles de support pour augmenter la capacité
- Activer le modèle de travail hybride lorsque cela est possible

Information sur la rémunération et les avantages



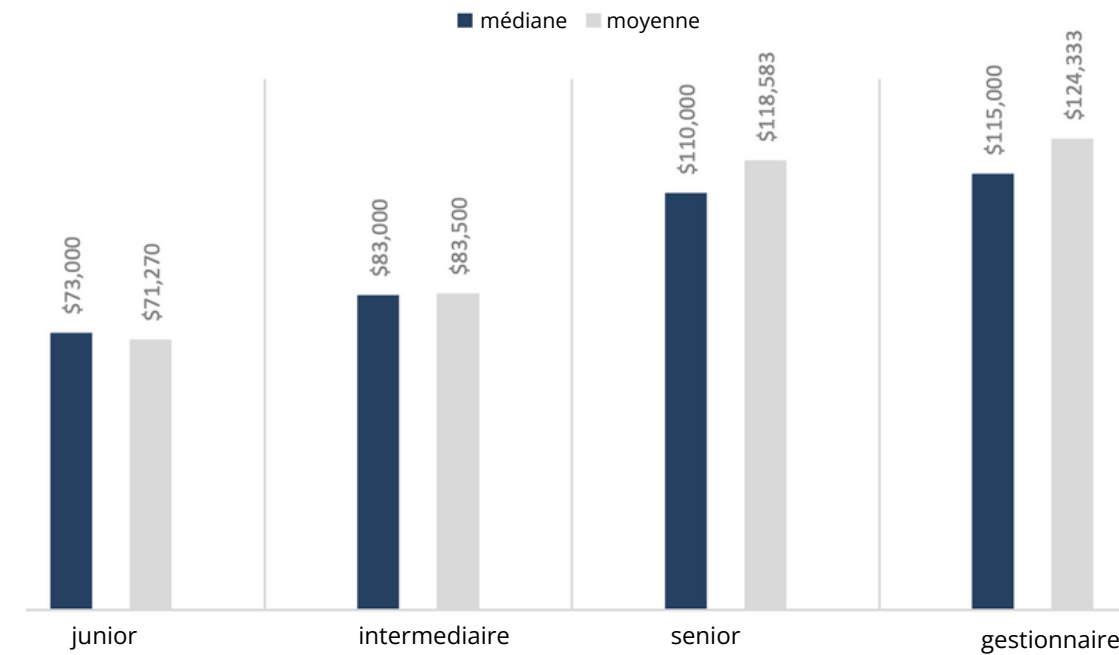
Quelle est l'échelle salariale de vos urbanistes actuels ?

Aperçu du salaire de base au Nouveau-Brunswick (globalement, tous les répondants)



Remarque : Source de données, Enquête nationale 2019 sur la rémunération et les avantages sociaux des urbanistes professionnels de CDN – Bramm Research. JMC a vieilli les données (jusqu'en 2023), en ajoutant le COLA composé d'une année sur l'autre.

Aperçu du salaire de base au Nouveau-Brunswick (salaire par poste)

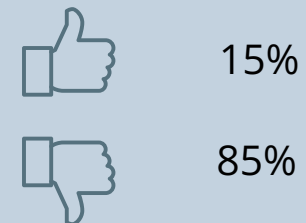


Le « minimum » du marché est le taux de rémunération le plus bas pour tous les postes d'un niveau de rémunération donné parmi toutes les organisations participantes. Il représente le taux « d'entrée » typique sur le marché pour les emplois correspondant à ce niveau de rémunération.

Le grade « Maximum » est le taux de rémunération le plus élevé de toutes les organisations participantes. Il représente le « niveau de rémunération le plus élevé » typique du marché pour les emplois appartenant à ce niveau de rémunération.

Décrivez le programme de congés annuels/vacances pour les urbanistes de votre organisation, le cas échéant.

Fournissez-vous un plan de rémunération bonus pour vos rôles de urbaniste ?



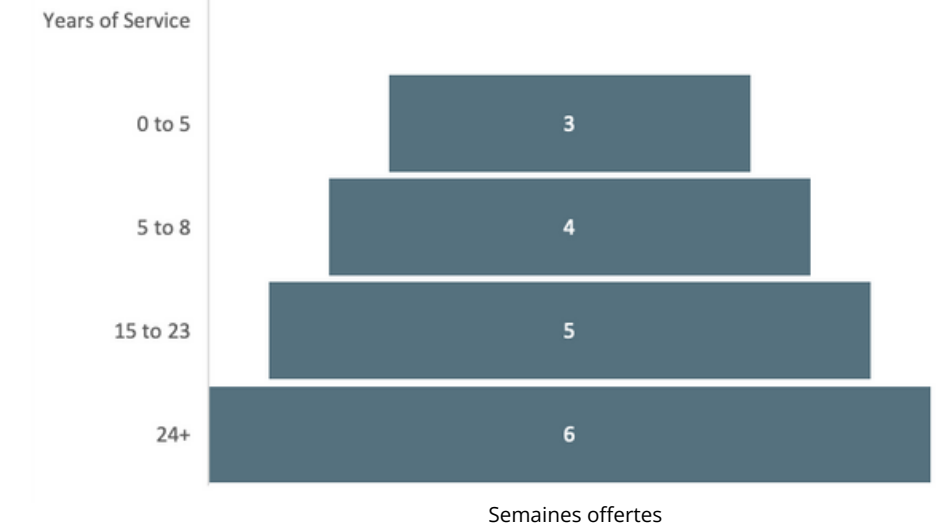
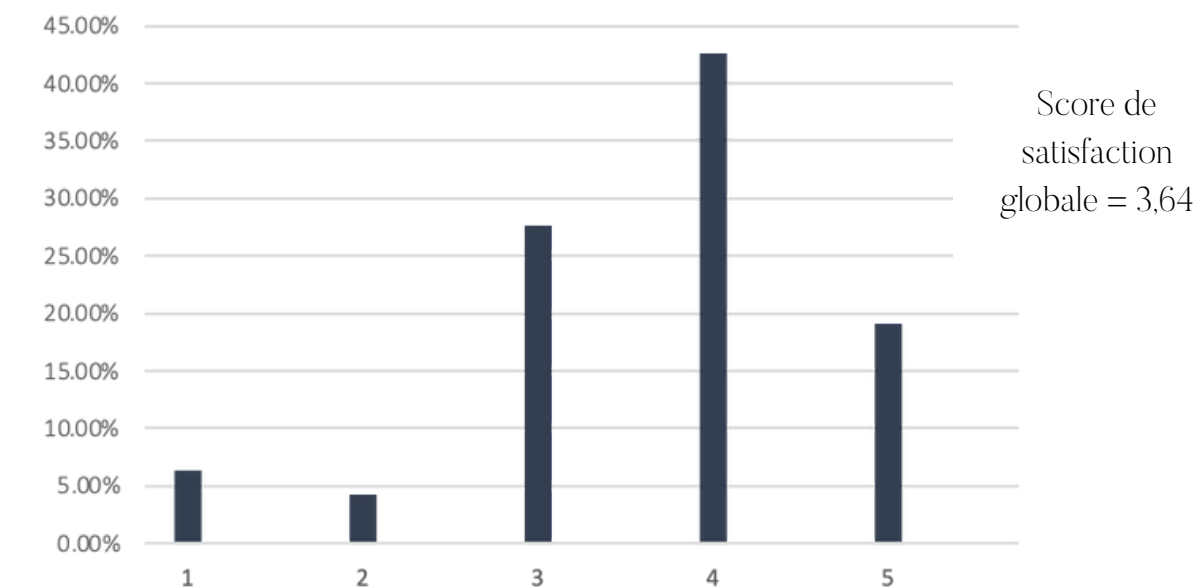
Si oui, veuillez indiquer le pourcentage annuel alloué par niveau de rôle ?

Principales réponses :

- 3 % à 8 % de prime de rémunération variable. La médiane est de 5 %.
- Dépend des bénéfices de l'entreprise et du niveau de performance des employés (peut aller jusqu'à (50 %).
- Certains répondants ont indiqué que cela peut être à la discrétion du Conseil, du Conseil d'administration ou du PDG.

Quel est votre niveau de satisfaction par rapport à votre rémunération actuelle ?

(1 étant le plus bas et 5 le plus élevé)



Autres dispositions :

- 3 semaines pour commencer et 1 semaine supplémentaire tous les 5 ans
- 4 semaines avec les vacances de Noël en semaine supplémentaire
- Possibilité d'acheter une semaine de vacances supplémentaire

Quels autres avantages proposez-vous ?

Style de travail



Modalités de travail flexibles : Certains participants ont signalé des modalités de travail flexibles, y compris des options de travail à distance et des horaires flexibles. Cela permet aux salariés d'intégrer plus facilement les vacances et les loisirs dans leur vie professionnelle.

Développement professionnel



Développement professionnel et formation : la majorité des participants ont déclaré offrir du perfectionnement professionnel et des formations. Des formations et des conférences ont été promues et encouragées. Adhésions professionnelles, certifications et frais d'association rémunérés.

Aide aux frais de scolarité : De nombreux employeurs offrent une aide financière ou un remboursement aux employés poursuivant des études complémentaires, une certification professionnelle ou des cours liés au domaine ou à leur croissance.

Les programmes de mentorat sont encouragés en interne et en externe.

Santé



La plupart des participants ont déclaré offrir un régime de soins de santé, de médicaments et de soins dentaires à leurs employés.

Les employeurs ont déclaré offrir entre 50 % et 100 % des primes versées au régime. Dans le cadre de ces plans, les éléments suivants étaient proposés :

- Médiane de 80 % des prestations de santé et de médicaments payées par l'employeur et payées par le régime (avec plafonds).
- Médiane de 50 % des prestations dentaires payées par l'employeur et payées par le régime (avec maximums).

Assurance



La plupart des participants ont déclaré offrir divers types d'assurance à leurs employés. Ce qui suit a été rapporté :

- L'assurance vie et l'assurance AD&D variaient entre 50 000 \$ et 3 fois le salaire annuel.
- La vie des personnes à charge déclarée variait entre 0 \$ et 10 000 \$.
- Les maladies graves signalées variaient entre 0 \$ et 30 000 \$.
- STD 50 % à 80 % du salaire de base
- ILD jusqu'à 90 % du salaire de base

Quels autres avantages proposez-vous ? (a continué)

Bien-être



89 % des participants ont signalé des bienfaits supplémentaires en matière de bien-être, au-delà des bienfaits habituels pour la santé. Les bénéfices rapportés étaient les suivants :

- Soutien en santé mentale : les employeurs proposent de plus en plus de programmes de santé mentale, de services de conseil et d'accès à des ressources pour aider les employés à gérer le stress, l'anxiété et la dépression.
- Condition physique et activité physique : les programmes de bien-être peuvent inclure des salles de sport sur place et des remboursements pour la condition physique. La médiane déclarée est de 500 \$ par an.
- Favoriser le bien-être : certains employeurs offrent à leurs employés la possibilité de pratiquer une activité physique pendant les heures de travail et fournissent un espace pour ranger des équipements comme des vélos pendant les heures de travail.

Financier



84 % des participants ont déclaré avoir fourni un revenu de retraite :

- Revenu de retraite basé sur le salaire et les années de service de l'employé.
- La fourchette est compétitive entre 4 % et 12 % de contrepartie de l'employeur.

Avantages financiers continus :

- Le mérite basé sur la performance augmente
- Augmentations du mérite basées sur le coût de la vie

Autre



Autres avantages rapportés par les participants :

- Allocations de déménagement 5 000 \$ à 10 000 \$
- Prime à la signature pendant le processus de recrutement
- Allocation de voiture pour les hauts dirigeants qui varie entre 400 \$ et 1 000 \$ par mois
- Congé personnel, congé de paternité/maternité et d'adoption jusqu'à 75% de votre salaire de base
- Allocation technologique, comprenant une tablette, un téléphone portable, un ordinateur portable, des écrans supplémentaires, un ordinateur portable électronique, des écouteurs et d'autres outils pour permettre aux employés de travailler au mieux.
- Équipement de bureau pour le travail à distance, notamment chaises, bureaux, écrans, évaluations ergonomiques, imprimantes.

Information sur les compétence professionnelle et le développement



Développez le type de développement professionnel que vous proposez ou recevez :

- Conférences et événements
- Formation et développement des compétences
- Formation linguistique
- Attestation

- Formations, conférences nationales/internationales
- Conférences, séminaires, ateliers corporatifs et extérieurs
- Des conférences nationales, dans la limite du raisonnable
- Le développement du leadership
- Compétences professionnelles (rédaction, gestion du temps)
- Apprendre un nouveau logiciel
- Formations linguistiques, conférences pour la formation professionnelle continue
- Certification provinciale et nationale
- Développement professionnel grâce aux offres du Nouveau-Brunswick

De quel(s) type(s) de compétences/expériences les candidats et les urbanistes actuellement employés manquent-ils et qui pourraient profiter à votre organisation ?



1

**CONNAISSANCE DE LA
LÉGISLATION ET DE
L'ÉDUCATION CIVIQUE**

Bonne connaissance du droit au NB, compréhension des lois civiles, ect.



2

**RÉSOLUTION DE PROBLÈMES
ET PENSÉE CRITIQUE**

Pensée critique/résolution de problèmes



3

**COMMUNICATION ET PRISE
DE PAROLE EN PUBLIC**

Confiance pour parler en public



4

**COMPÉTENCES EN
RÉDACTION ET EN
FACILITATION**

Des compétences de facilitation plus solides ; connexions inter-agences



5

**DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL ET
RÉSEAUTAGE**

Conférence de développement professionnel à plus grande échelle (ateliers/réseautage)



6

**EXPÉRIENCE PRATIQUE,
COMPÉTENCES EN GESTION DE
PROJET ET EN SUPERVISION**

Expérience pratique générale dans la direction de personnes (personnel professionnel et technique).
Expérience de travail pratique (beaucoup de nouveaux diplômés sont employés), manque de concepts de gestion de projet



90% OUI

Offrez-vous du développement professionnel aux candidats/employés nouvellement embauchés afin d'acquérir les compétences requises ?



100% OUI

Payez-vous ou recevez-vous un paiement pour des cotisations professionnelles pour la certification initiale ou le maintien de la certification ?



100% OUI

Pensez-vous avoir des possibilités d'avancement dans des rôles d'urbaniste au Nouveau-Brunswick ?



62% OUI

TROIS principales
compétences
requises.



Esprit critique



Prise de décision



Écriture

Avez-vous changé de rôle au cours des 3 à 10 dernières années ?



62% OUI

Si oui, décrivez pourquoi.

Changements de carrière pour de nouvelles opportunités :

- Je suis devenu privé dans le secteur public en raison du désir de changer d'environnement de travail.
- Passé de la politique au développement après la relocalisation des provinces.
- Passé en semi-retraite.
- À la recherche de nouveaux défis au-delà de mon rôle actuel.
- Politique sur le lieu de travail

Influences familiales et géographiques :

- J'ai changé de ville et j'ai déménagé au Nouveau-Brunswick pour me rapprocher de ma famille dans les Maritimes.

Avancement et promotions :

- Passé du niveau senior au niveau manager, à la recherche de nouvelles opportunités.
- Déménagé pour un meilleur salaire et le travail à distance.

Transition vers le travail indépendant :

- Quitte son employeur et devient indépendant.
- Recherche d'un meilleur salaire et de projets urbains plus engageants dans le secteur privé.

Croissance éducative et personnelle :

- A complété un diplôme universitaire en urbanisme.
- A subi deux changements d'emploi principalement pour des raisons personnelles.

Si vous recherchez activement, y a-t-il des interventions ou des changements de l'employeur qui pourraient vous encourager à conserver votre poste actuel ?



- Augmentation de la rémunération et des avantages sociaux pour correspondre à ceux des autres juridictions voisines.

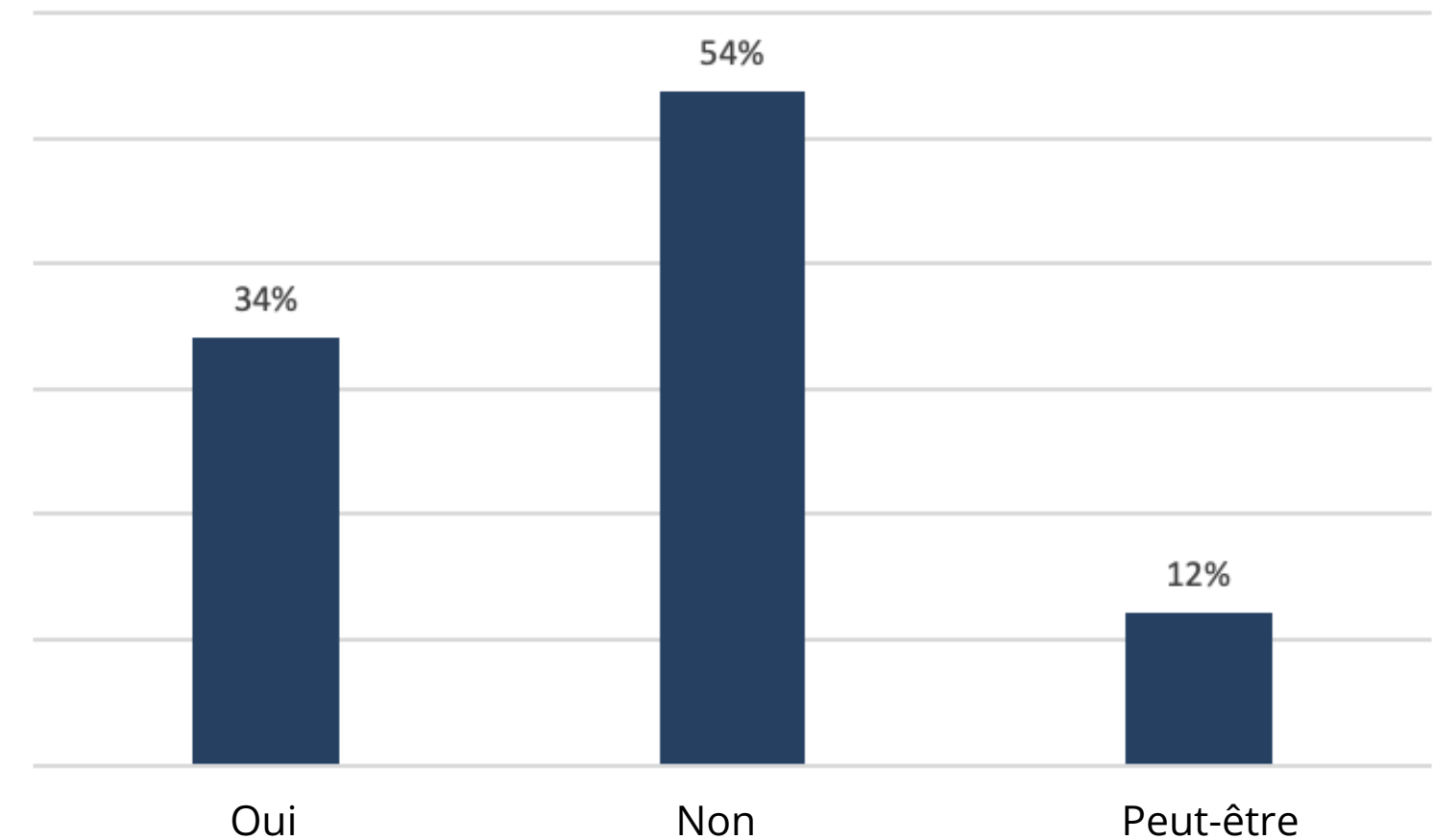


- Délégation plus équitable des charges de travail à d'autres urbanistes (réduction du stress et de l'épuisement professionnel).



- Améliorations des systèmes et programmes obsolètes pour les réunions et les rapports.

Avez-vous des opportunités d'avancement dans un rôle d'urbaniste auprès de votre employeur actuel ?



Aperçu de l'offre et de la demande



Quelles sont vos suggestions pour remédier à la pénurie dans cette profession ?



Éducation et sensibilisation :

- Élaborer des programmes d'urbanisme dans les écoles du Nouveau-Brunswick pour initier les élèves au domaine.
- Sensibiliser à l'urbanisme grâce à la sensibilisation des écoles et à l'engagement des jeunes.
- Collaborer avec les universités pour établir des programmes et des parcours en urbanisme.
- Promouvoir l'urbanisme comme choix de carrière, particulièrement dans les écoles secondaires.



Modalités de travail :

- Offrez des modalités de travail flexibles, y compris des options hybrides et à distance.
- Offrir des postes à temps partiel, saisonniers et pour une durée déterminée.



Développement professionnel et compétences :

- Renforcer les opportunités de mentorat pour le développement des compétences.
- Créez des cours et des formations accessibles pour la certification.



Soutien et ressources :

- Reconnaître les urbanistes internationaux et faciliter les opportunités d'immigration.
- Fournir des ressources et des lignes directrices pour l'embauche de urbanistes internationaux.



Avantages et compensation:

- Améliorez la rémunération, les avantages sociaux et l'équilibre travail-vie personnelle pour attirer et fidéliser les urbanistes.
- Augmenter les salaires pour correspondre aux autres régions.
- Améliorez les programmes de mentorat et les efforts d'attraction formalisés.



Promotion et recrutement :

- Promouvoir l'urbanisme en tant que profession dans les médias publics et les écoles.
- Attirez des talents diversifiés et augmentez les efforts d'inclusion.



Gouvernement et politique :

- Obtenez des fonds continus pour les initiatives d'urbanisme et le soutien communautaire.

Autre:

- Lancer des campagnes médiatiques pour mettre en valeur l'urbanisme et ses avantages.
- Lutter contre le stress lié au travail et créer des lieux de travail favorables.
- Explorez les moyens d'améliorer la rémunération, en particulier pour les tâches difficiles.
- Soutenir une rémunération équitable pour le temps réel consacré aux tâches.
- Soyez ouvert à la modification des règlements pour améliorer les pratiques d'urbanisme.



Annexe B - Information sur les établissements d'enseignement

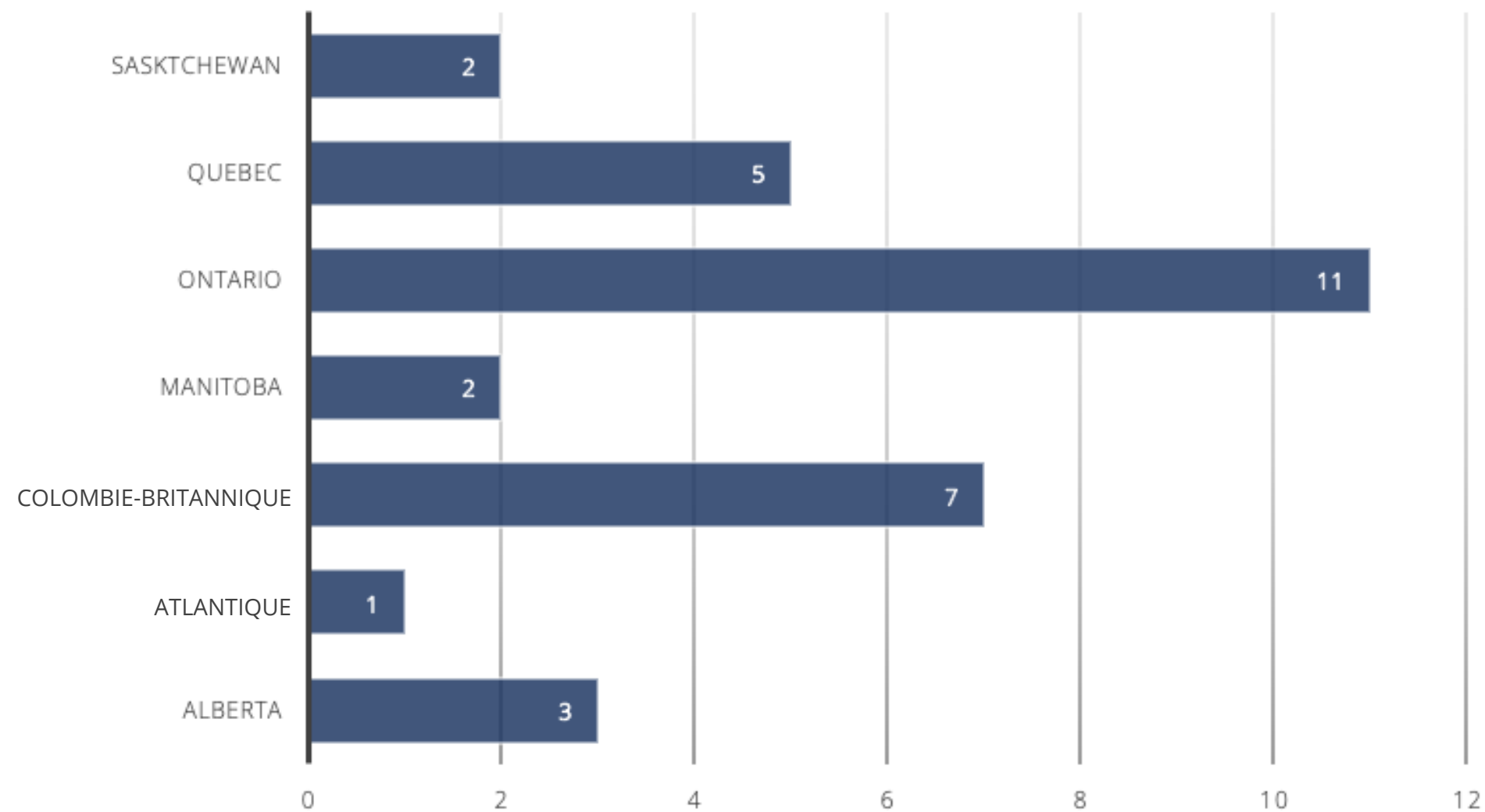


INSTITUTS D'ENSEIGNEMENT (NATIONAUX)

Le Canada compte 31 programmes d'études en urbanisme accrédités et non accrédités.

- Les programmes accrédités répondent à des normes éducatives spécifiques fixées par le Conseil des Normes Professionnelles (CNP).
- Les programmes non agréés offrent toujours une formation précieuse dans le domaine, et les diplômés peuvent suivre la voie PLAR pour obtenir la certification RPP.

Nombre d'écoles par province (offrant des diplômes en urbanisme ou dans des domaines connexes)

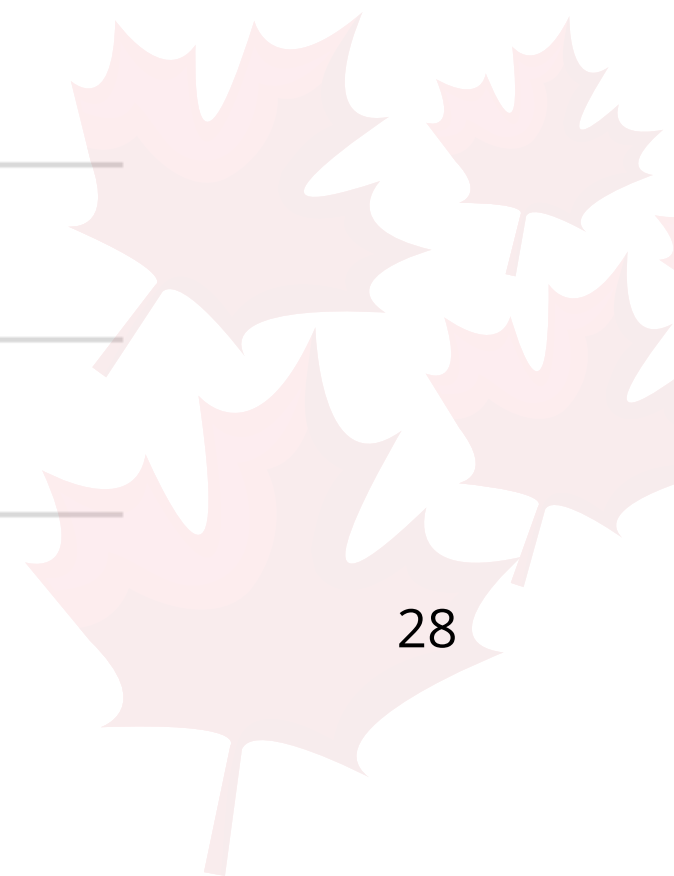
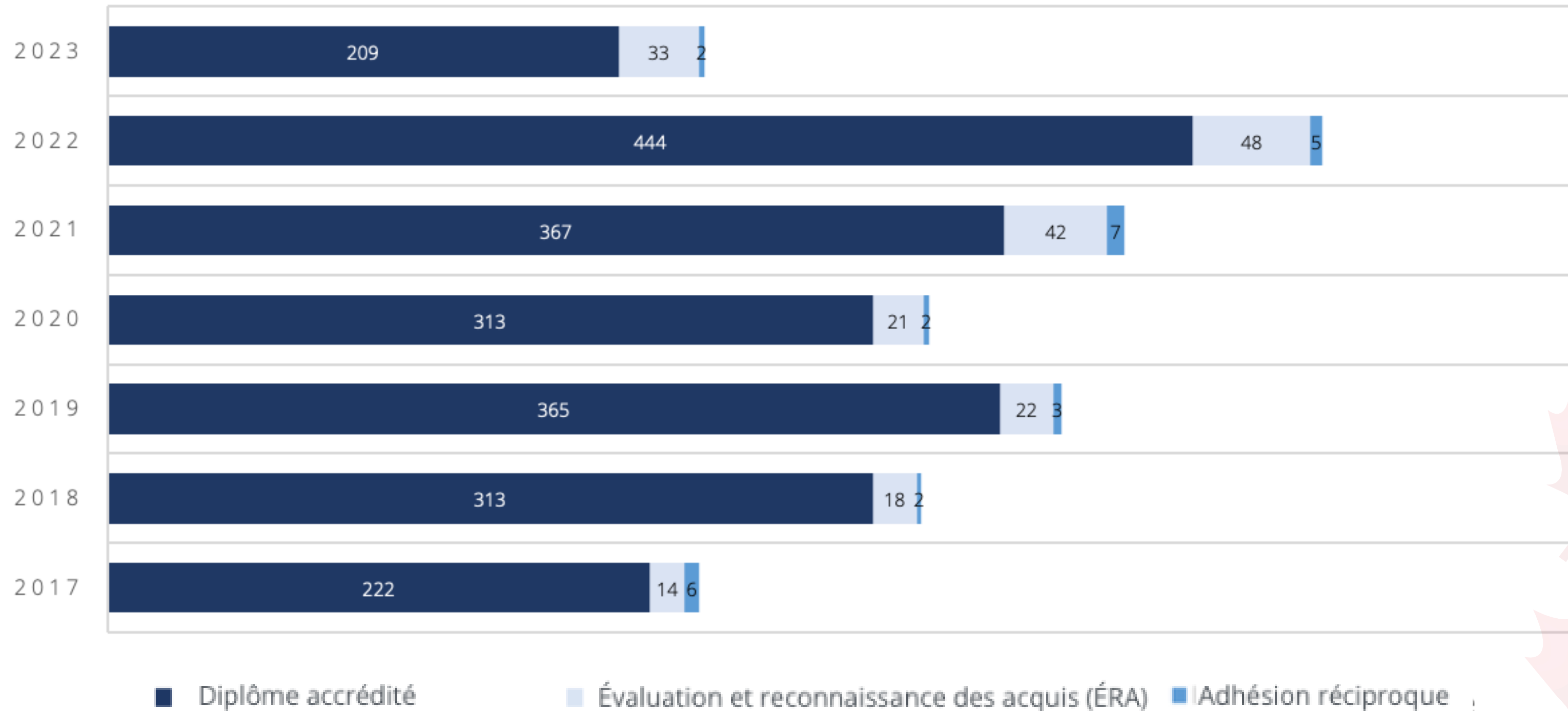


Province	Écoles
Alberta	University of Alberta - Department of Earth and Atmospheric Sciences
	University of Calgary - Faculty of Environmental Design
	University of Lethbridge
Canada atlantique	Dalhousie University - School of Planning
	Selkirk College
	Simon Fraser University - City Program
	Trinity Western University
Colombie-Britannique	University of British Columbia (UBC) - School of Community and Regional Planning
	University of Fraser Valley
	University of Northern BC
	University of Victoria
Manitoba	University of Manitoba - Department of City Planning
	University of Winnipeg
Ontario	Carleton University
	Fanshawe (London)
	Nipissing University
	Toronto Metropolitan University (Formerly Ryerson University)
	University of Toronto - School of Cities
	University of Waterloo - School of Planning
	University of Western Ontario
	Wilfrid Laurier University
	Queen's University
	University of Guelph
York University - Faculty of Environmental and Urban Change	
Quebec	Concordia University
	Université de Laval
	University of Montreal
	Univeristé de Quebec, a Montreal
Saskatchewan	McGill University - School of Urban Planning
	University of Regina
Saskatchewan	University of Saskatchewan - Regional and Urban Planning Program

CNP – CANDIDATS PAR ANNÉE

Candidats au RPA (par cheminement)

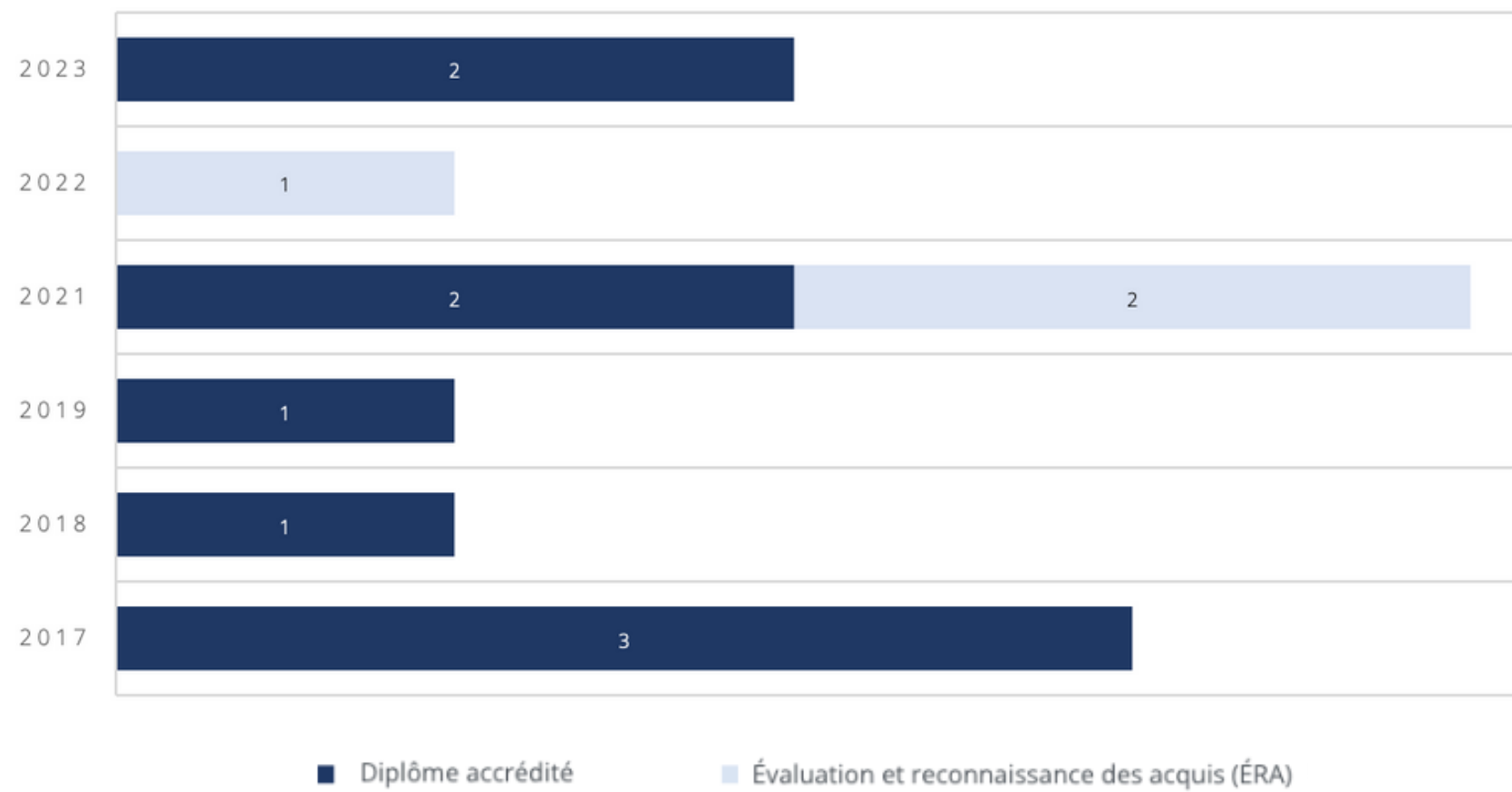
National



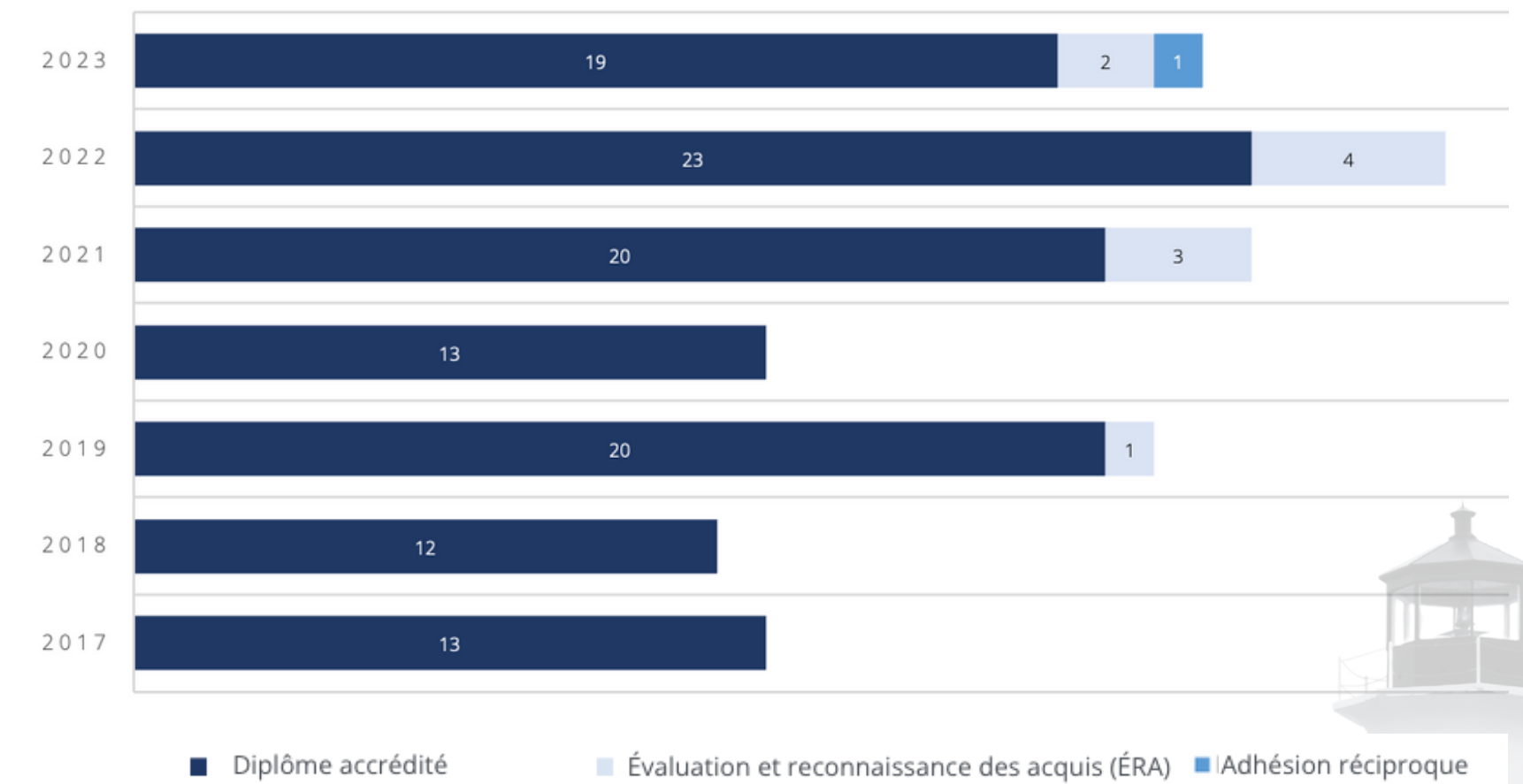
CNP – CANDIDATS PAR ANNÉE

Candidats au RPA (par cheminement)

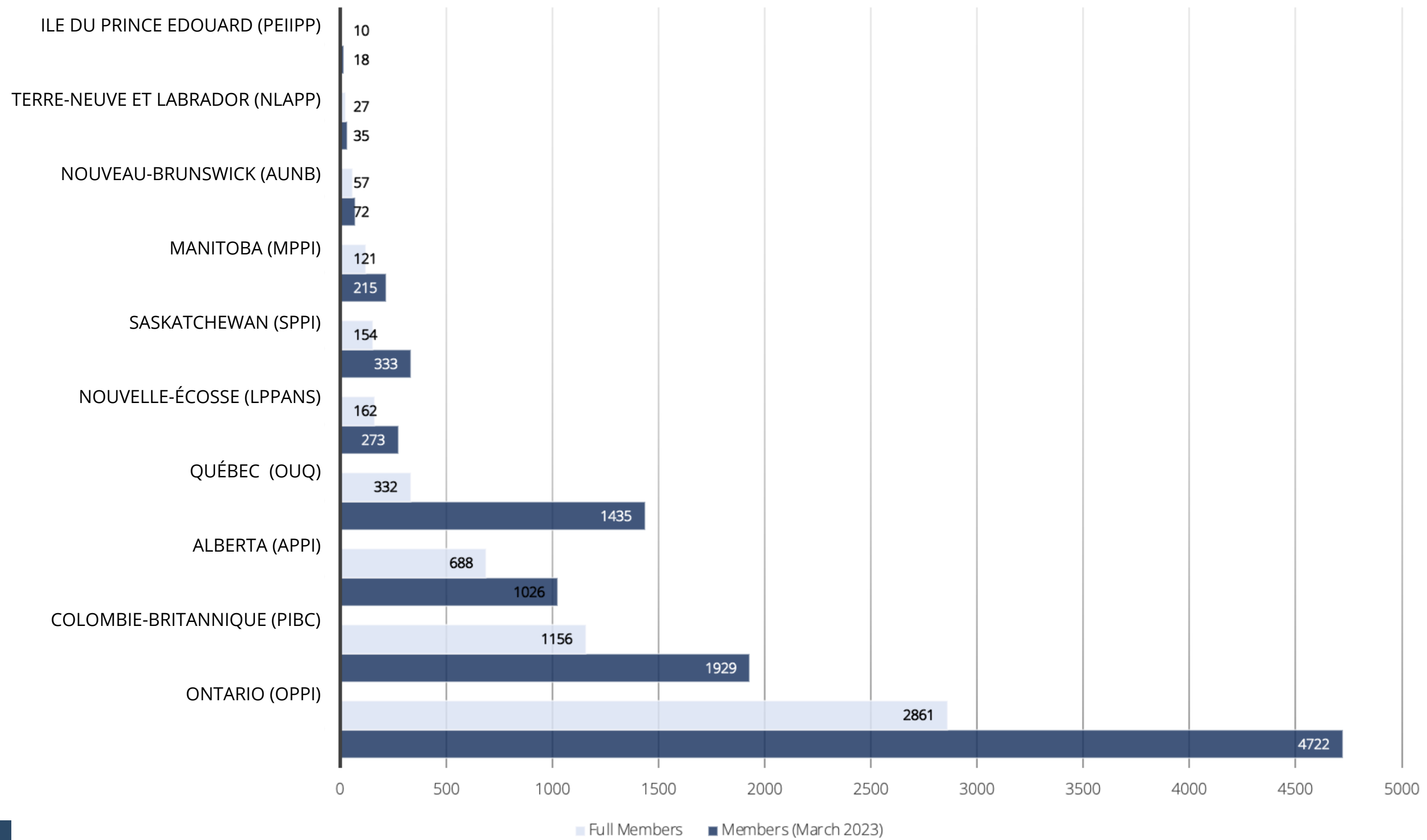
N.-B.



Canada atlantique



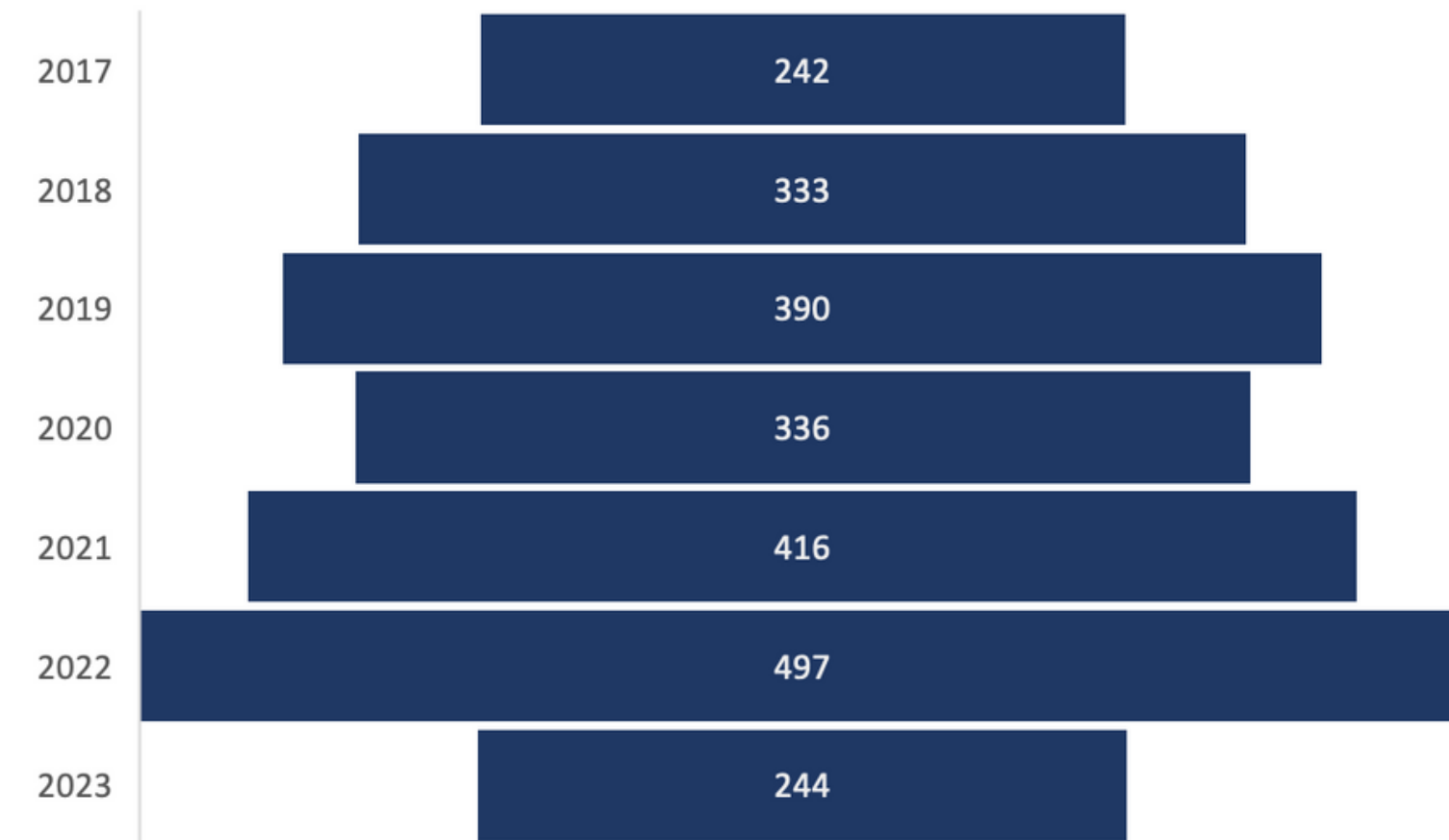
MEMBRES – INSTITUTS ET ASSOCIATIONS PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX



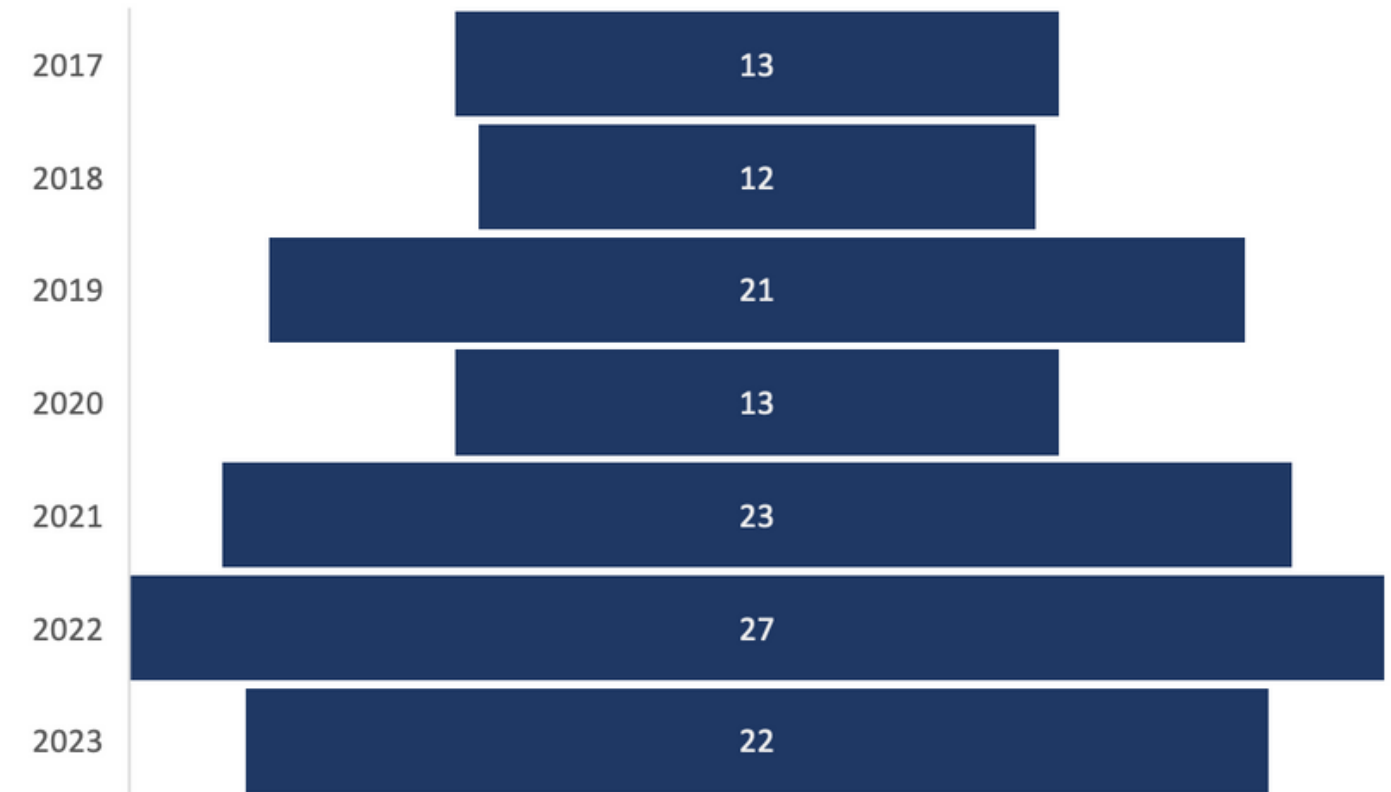
CNP – CANDIDATS PAR ANNÉE

Candidats au RPA – Total

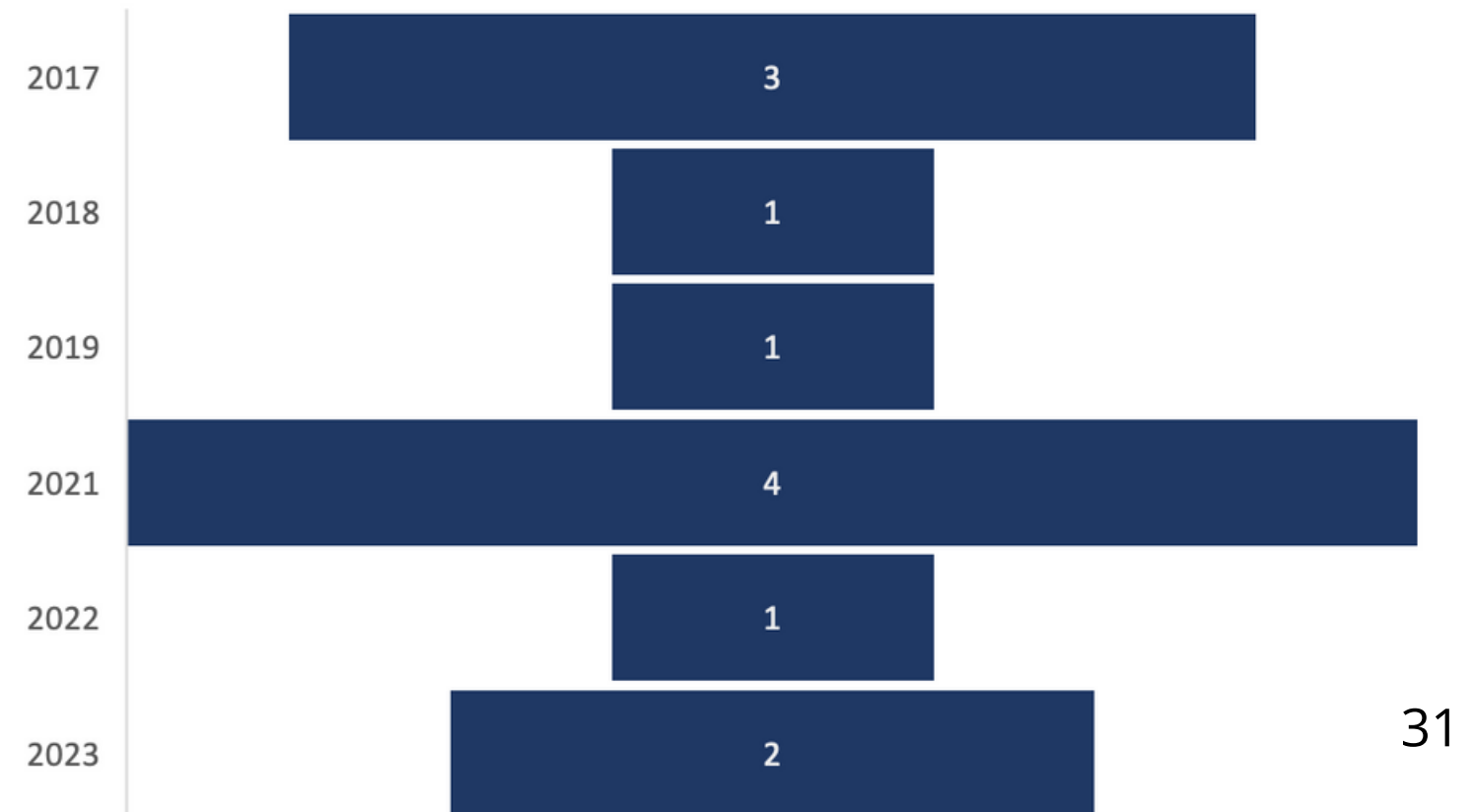
National



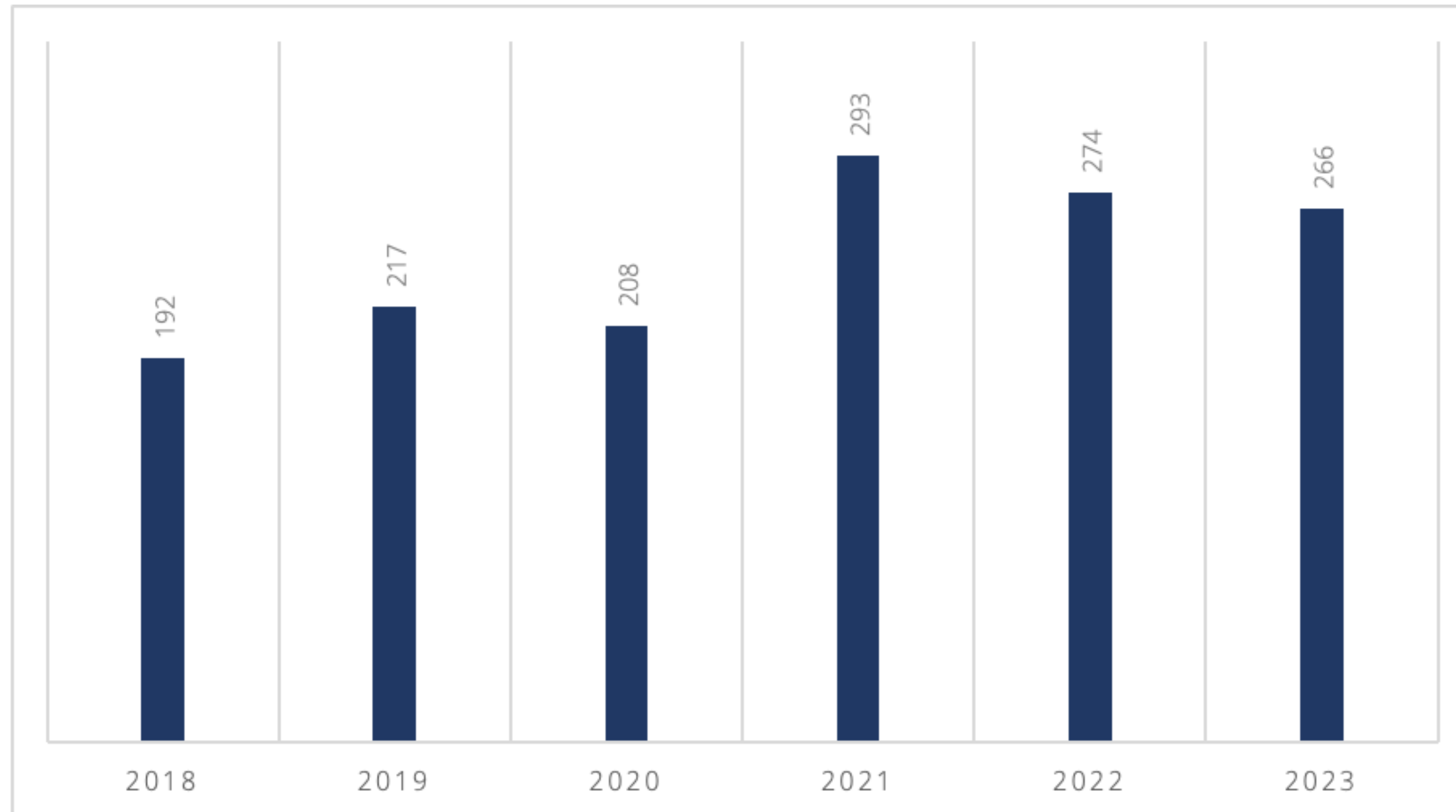
Canada atlantique



N.-B.



Passes aux examens professionnels (à l'échelle nationale)



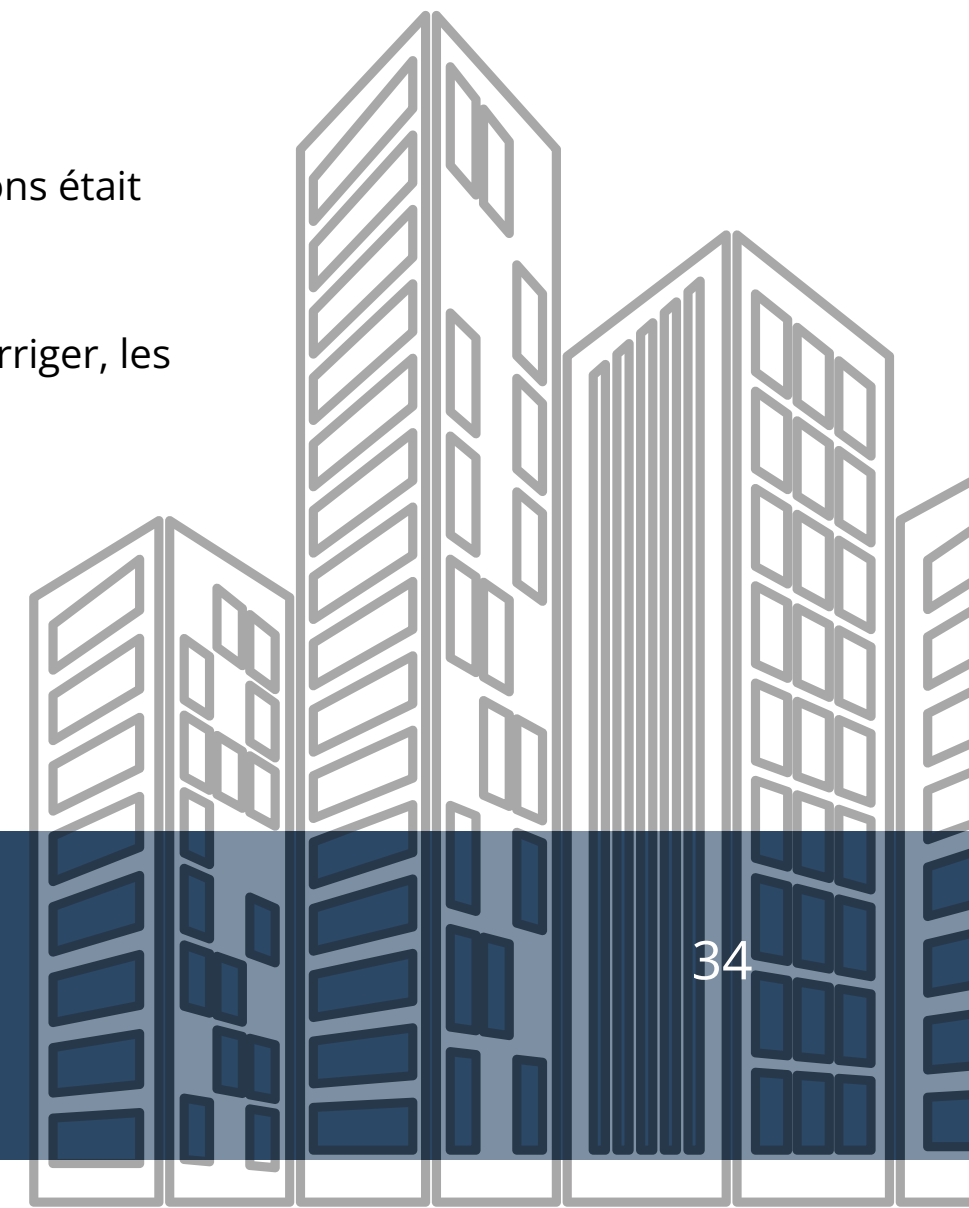
Annexe C – Groupes de discussion



Information des groupes de discussion

JMC a organisé des séances de discussion avec divers groupes de participants pour avoir un aperçu de la situation actuelle. L'objectif des sessions était d'identifier et d'analyser les facteurs clés pouvant influencer la stratégie future.

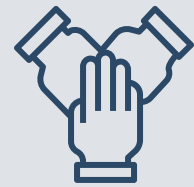
Les résultats serviront de base aux efforts de planification stratégique, aidant à identifier les forces sur lesquelles capitaliser, les faiblesses à corriger, les opportunités à saisir et les menaces à atténuer.



PRINCIPALES CONCLUSIONS DES GROUPES DE DISCUSSION

JMC a organisé des séances de discussion avec divers groupes (directeurs du CNP, du CIP, de l'OPPI et du NB) pour avoir un aperçu de la situation actuelle. L'objectif des sessions était d'identifier et d'analyser les facteurs clés pouvant influencer la stratégie future.

Les résultats démontrent des points forts spécifiques, et certains domaines nécessitent une attention particulière. Les pages 16 à 18 fournissent plus de détails sur les sujets de discussion de chaque groupe.



Collaboration:

La collaboration avec Immigration Canada pourrait aider à attirer de nouveaux arrivants possédant des qualifications en urbanisme.

Efforts pour s'aligner sur les autres provinces

Les accords réciproques avec les États-Unis et l'Australie offrent un potentiel de reconnaissance internationale,

Offre et la demande

Le faible nombre de candidatures et la formation non pertinente des candidats étrangers entravent le recrutement des urbanistes seniors.

La pénurie de professionnels de l'urbanisme au Canada et dans le monde présente un défi pour répondre à la demande, particulièrement évidente avec une augmentation de 50 % en Ontario au cours de la dernière année.

Attentes salariales accrues (en raison du marché et de la hausse du coût de la vie) pour le niveau d'entrée par rapport à ce que le Nouveau-Brunswick peut offrir en raison de la taille et de la nature des organisations.

Les processus d'immigration fédéraux posent divers obstacles aux candidats potentiels.

Attirer des étudiants pour le travail à distance et établir un programme d'urbanisme au Nouveau-Brunswick pourrait exploiter un nouveau bassin de candidats.

Certains domaines ont connu du succès en ciblant les universités, les écoles et en planifiant des conférences pour le recrutement.

Les difficultés à pourvoir les postes et les problèmes de postes vacants répandus dans les régions mettent en évidence les faiblesses du recrutement.



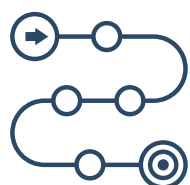
Rétention - Rural

Les préférences en matière de mode de vie et les contraintes financières posent des problèmes pour retenir les urbanistes dans les zones rurales.

Le désir de rentrer chez soi PEUT agir comme un obstacle à la rétention, bien qu'il puisse également constituer une force.

Les préoccupations concernant le manque d'emplois de premier échelon peuvent décourager les nouveaux diplômés de poursuivre une carrière en urbanisme.

Les membres plus jeunes de la cohorte ressentant un manque d'appartenance à la communauté pourraient entraîner une fuite des talents et un désengagement.



Processus

Les mises à jour proposées au programme PLAR, comme la suppression de l'exigence de 4 ans, peuvent faciliter l'accès des aspirants urbanistes à ce domaine. Suivre les initiatives actuelles de l'OPPI sur ce sujet constitue la prochaine étape idéale.

La reconnaissance des techniciens en urbanisme et la mise en place d'un processus d'ERA pour qu'ils deviennent des RPP peuvent élargir la portée de la profession. 35

La nécessité de modifier les processus pourrait créer des obstacles à une éducation efficace en matière d'urbanisme.

L'initiative de l'ICU visant à moderniser les normes de compétence constitue un atout pour maintenir des urbanistes de haute qualité.

OPPI - Rapport de l'Ontario

2

Nombre d'affichages sur le tableau d'affichage des emplois OPPI, par année



750
EMPLOIS

Nombre d'offres d'emploi actuelles à pourvoir dans la ville de Toronto



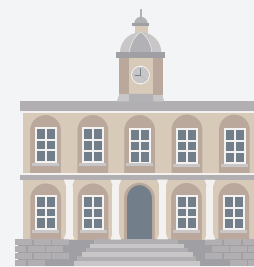
150
EMPLOIS



66%

OFFRES D'EMPLOI DANS
LES MUNICIPALITÉS ET LES
AGENCES
GOUVERNEMENTALES

Nombre de grandes municipalités à croissance rapide qui ont publié des emplois au cours des trois derniers mois seulement



23
MUNICIPALITÉS

Île-du-Prince-Édouard

Les données suivantes capturent l'état actuel de cinq (5) municipalités et de la province de l'Île-du-Prince-Édouard et la manière dont elles répondent aux besoins de planification municipale.

Recours à des entrepreneurs

Une municipalité a déclaré ne pas avoir d'urbanistes enregistrés parmi son personnel. Alternativement, ils disposent de Techniciens en urbanisme et sous-traitent à des entrepreneurs privés pour l'expertise RPP.

Cadres supérieurs

L'un d'entre eux a signalé que deux cadres supérieurs prendraient probablement leur retraite à court terme.

Recrutement en cours

L'un d'entre eux a déclaré travailler pour pourvoir un certain nombre de postes vacants et a un poste vacant qui nécessite plus de 5 ans d'expérience.

L'un d'entre eux a déclaré avoir un poste vacant qui nécessite de 3 à 5 ans d'expérience. Ils sont en cours d'entretien.

Planification de la relève

Plusieurs ont indiqué qu'ils auront besoin de plus d'urbanistes en fonction de l'évolution de leur programme de fonds d'accélération du logement et de leurs demandes.