

JMC

Étude du marché du travail des urbanistes communautaires 2023



Table of Contents

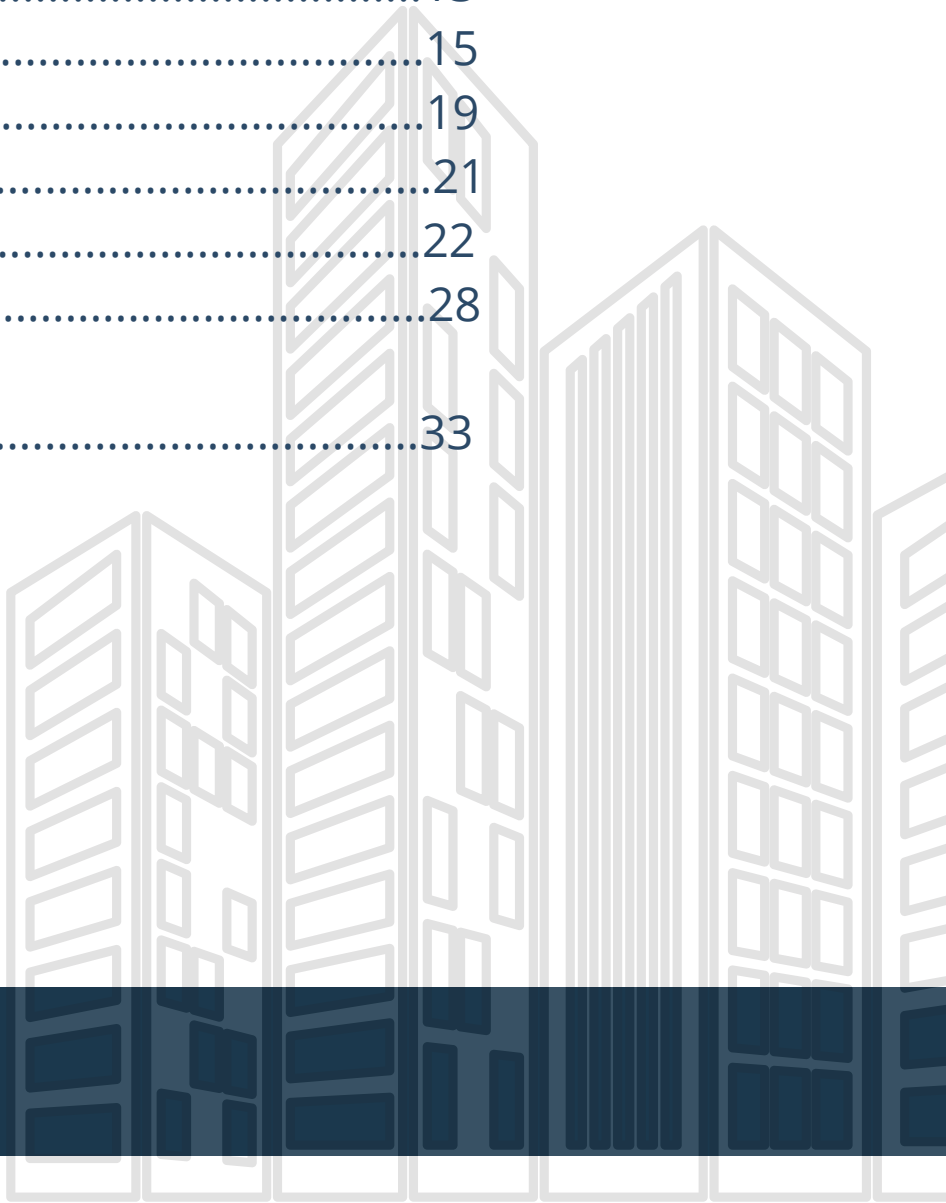
INTRODUCTION

- AVIS DE CONFIDENTIALITÉ04
- REMERCIEMENTS05
- LA DÉMARCHE DE JMC06

SOMMAIRE EXÉCUTIF07

- TAUX DE RÉPONSE08
- CONTEXTE ACTUEL05
- OFFRE ET DEMANDE09
- CONCLUSIONS CLÉS13
- DÉMOGRAPHIE15
- RECRUTEMENT ET RÉTENTION19
- DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET FORMATION21
- RÉMUNÉRATION TOTALE22
- ÉDUCATION ET ACCRÉDITATION28

CONCLUSION.....33



Introduction



La province du Nouveau-Brunswick est actuellement confrontée à des problèmes de pénurie de main-d'œuvre, en particulier dans le domaine de l'urbanisme. Afin de bien comprendre les défis auxquels sont confrontés les organisations d'urbanisme de la province, la AUNB a fait appel aux services de JMC HR Consulting pour effectuer une recherche approfondie et présenter un rapport sur la question.

Deux sondages ont été réalisés pour recueillir les points de vue de diverses organisations et de professionnels impliqués sur le front de l'urbanisme. Ces sondages visaient à explorer l'ampleur de la pénurie, les lacunes spécifiques en matière de compétences et les mesures prises pour y remédier. En recueillant les expériences et les points de vue des professionnels du secteur de l'urbanisme, le présent document vise à mettre en lumière l'urgence et l'importance de remédier à la pénurie de main-d'œuvre afin d'assurer un développement communautaire efficace et durable au Nouveau-Brunswick.

Ce rapport présente les principales conclusions des sondages menés auprès des employeurs et des employés. Il fournit des informations pertinentes aux décideurs politiques, aux urbanistes et aux autres parties prenantes qui cherchent à élaborer des stratégies pour relever les défis actuels du marché de l'emploi dans la province.

Les informations contenues dans ce rapport représentent les données recueillies auprès de 68 participants sur une période de huit semaines. Elles peuvent être utilisées pour identifier les possibilités d'amélioration et éclairer les décisions susceptibles d'entraîner des changements significatifs.

Avis de confidentialité

Ce rapport a été élaboré sur la base des réponses et des données recueillies auprès de nos participants. Les informations contenues dans ce rapport sont uniquement destinées à partager des idées et à mener des recherches. Nos résultats et conclusions tirés des données de l'enquête sont basés sur ce que les participants ont partagé. Toutefois, il est important de reconnaître qu'il ne s'agit pas d'une analyse exhaustive du sujet.

N'oubliez pas que l'exactitude et la fiabilité des données de l'enquête dépendent de l'honnêteté et de la sincérité des participants. Bien que nous ayons pris des mesures pour garantir la qualité et la validité des données collectées, il existe des limites potentielles, telles que les biais de réponse, une mauvaise interprétation ou des erreurs d'échantillonnage.

Ce rapport ne doit pas être considéré comme un avis professionnel, financier, juridique ou d'expert. Toute décision ou action prise sur la base des informations contenues dans ce rapport relève de la seule responsabilité des personnes qui prennent ces décisions. Nous encourageons vivement les lecteurs à rechercher des sources d'information supplémentaires et à consulter des professionnels qualifiés avant de prendre des décisions majeures.

La consultation et l'utilisation de ce rapport d'enquête impliquent que vous reconnaissiez et acceptiez les termes de cette clause. Veuillez noter que les auteurs et les compilateurs de ce rapport se réservent le droit de mettre à jour ou de modifier cette clause à tout moment et sans préavis.

Remerciements

Nous remercions tous nos partenaires financiers, dont le soutien a été déterminant pour la réalisation de ce projet.

Nous saluons également la collaboration et l'assistance des différentes entités gouvernementales, dont l'engagement à l'égard de notre vision commune a joué un rôle essentiel dans le lancement réussi de cette initiative.

- Gouvernement du Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation postsecondaire, formation et travail
- Directeurs de l'aménagement du territoire du Nouveau-Brunswick
- Commission de services régionaux Chaleur
- Commission de services régionaux du Grand Miramichi
- Commission de services régionaux de Kent
- Commission de services régionaux du Sud-Est
- Commission de services régionaux du Sud-Ouest
- Commission de services Régionaux Péninsule Acadienne
- Commission des services régionaux n° 8
- Commission de services régionaux de la Vallée de l'Ouest
- La Commission de Services Régionaux Nord-Ouest
- Restigouche Regional Service Commission
- Ville Bathurst
- Ville de Dieppe
- Ville de Fredericton
- Ville de Moncton
- Ville de Saint Jean
- Village de Rothesay

La démarche de JMC

01

RECHERCHE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Objectif : Évaluer le marché du travail des urbanistes du Nouveau-Brunswick et comprendre les tendances d'offre et de demande.

Portée du projet : Effectuer des recherches par le biais de sondages, de rapports de travail et de groupes de discussion avec différentes parties prenantes à travers le Canada. La démarche comprend la recherche, les perspectives de l'industrie, l'examen des données existantes et l'analyse du marché afin de mieux comprendre la profession d'urbaniste au Nouveau-Brunswick et au Canada.

02

SONDAGES

Des sondages détaillés ont été envoyés aux membres de la AUNB et aux établissements d'enseignement afin d'obtenir des informations précieuses sur l'état de la profession.

Les IAPT et les associations nationales ont été interrogées, ce qui a permis d'acquérir des connaissances et un aperçu de leurs stratégies, de leurs réalités et de leurs projets.

Des données qualitatives et quantitatives ont été collectées, analysées et résumées.

03

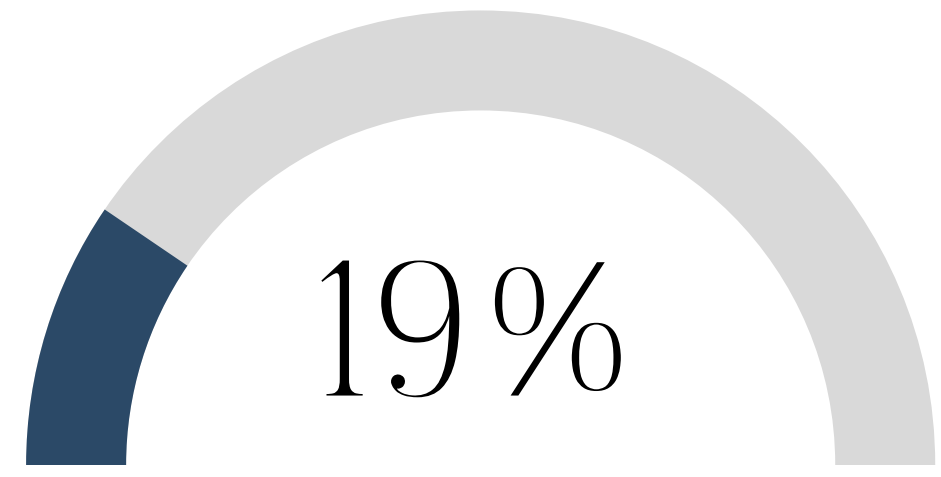
STRATÉGIE D'EMPLOI

Objectif: Créer une feuille de route RH pour assurer la viabilité à long terme de la main-d'œuvre, en proposant des stratégies réalisables dérivées des données des sondages, des discussions et des résultats de la recherche.

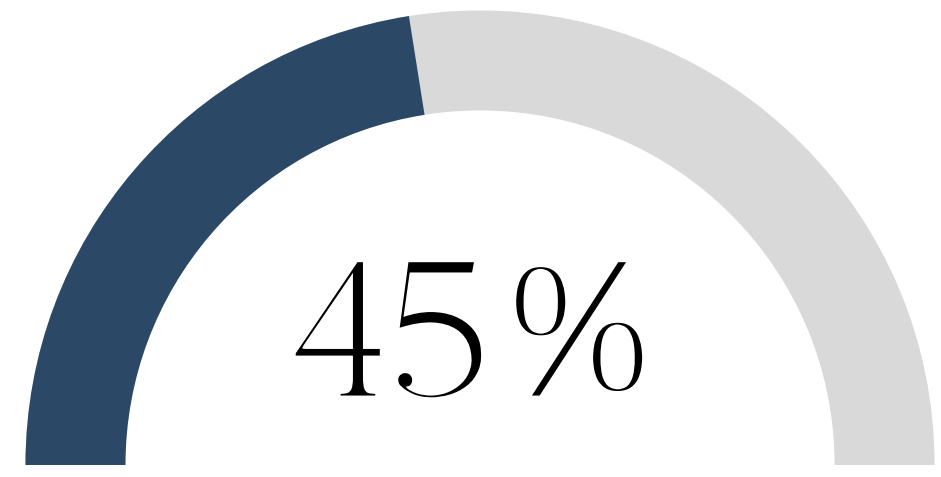
Identifier également les collaborateurs potentiels et les parties prenantes qui peuvent aider à sensibiliser aux changements nécessaires pour atteindre les objectifs et établir des échéanciers clairs en termes de redevabilité.

Taux de réponse

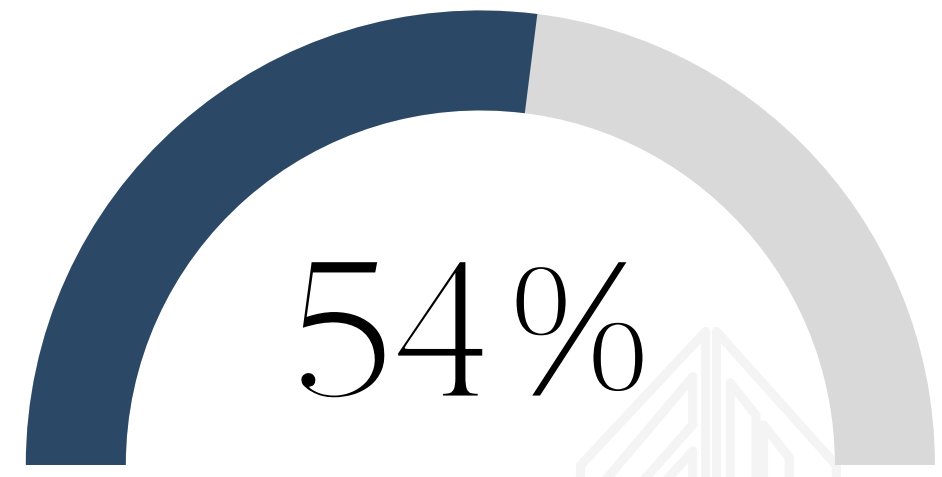
Le pourcentage ci-dessous représente le taux de réponse total par groupe.



Employeurs



Employés



Universités

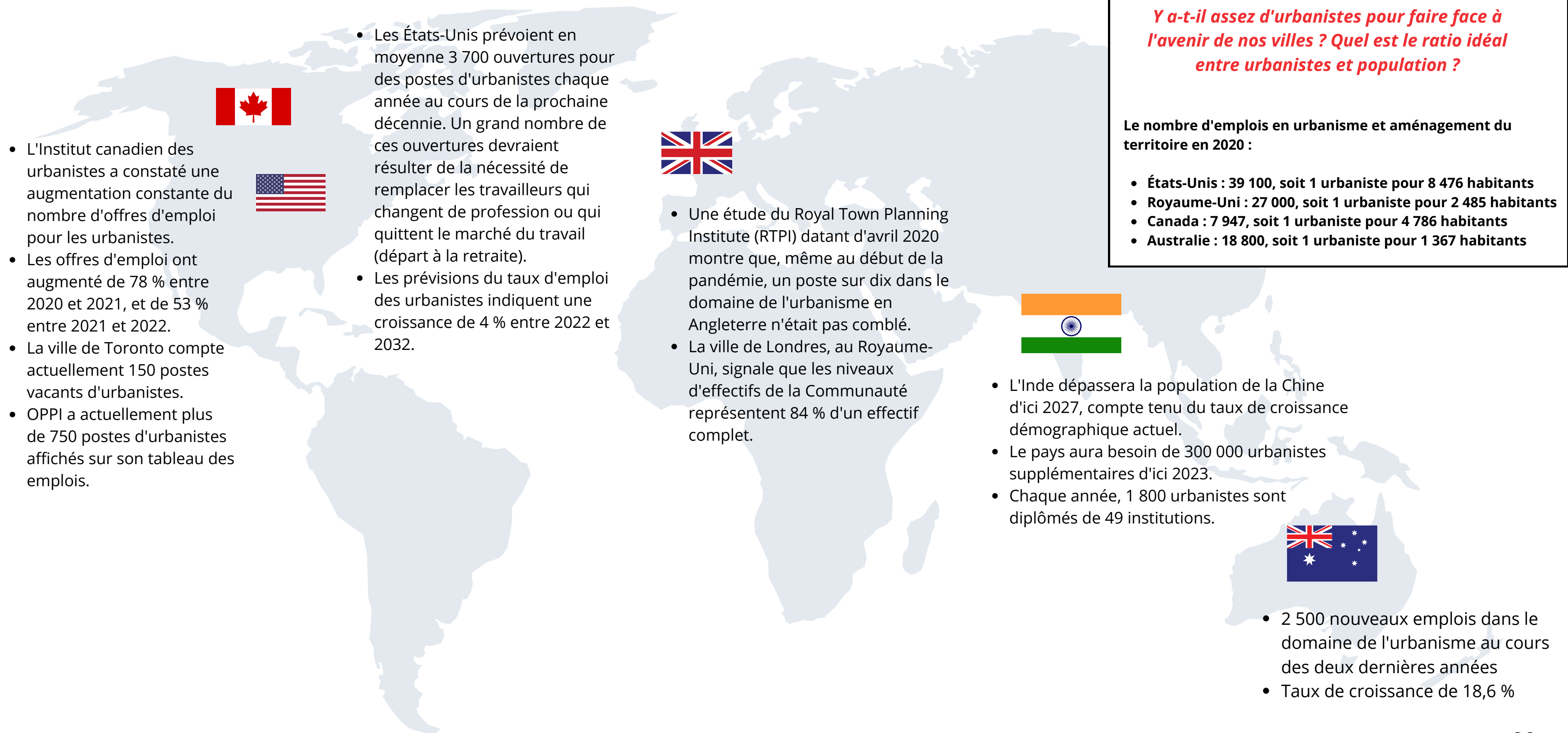


Le contexte actuel



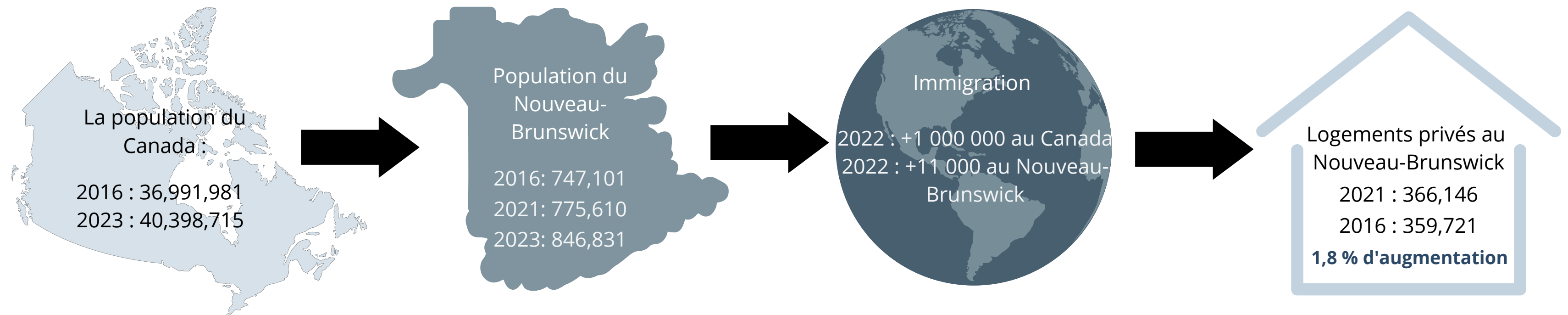
Contexte Global

L'essor mondial du développement urbain a entraîné une pénurie d'urbanistes, malgré une augmentation stupéfiante de 30 % de l'urbanisation dans le monde au cours de la dernière décennie, ce qui souligne le besoin urgent de professionnels compétents en matière d'urbanisme.



Croissance démographique

La population du Canada croît à un rythme record. En 2022, le nombre de Canadiens a augmenté de 1 050 110. C'est la première fois dans l'histoire du Canada que notre population augmente de plus d'un million de personnes en une seule année et le taux de croissance démographique annuel le plus élevé (+2,7 %) jamais enregistré depuis 1957 (+3,3 %). En plus d'une augmentation de la population de l'extérieur du Canada, le nombre net d'habitants interprovinciaux du Nouveau-Brunswick a également augmenté (la contribution la plus importante provient du sud de l'Ontario, soit +12 000 en 2022 seulement, en raison du manque de logements).

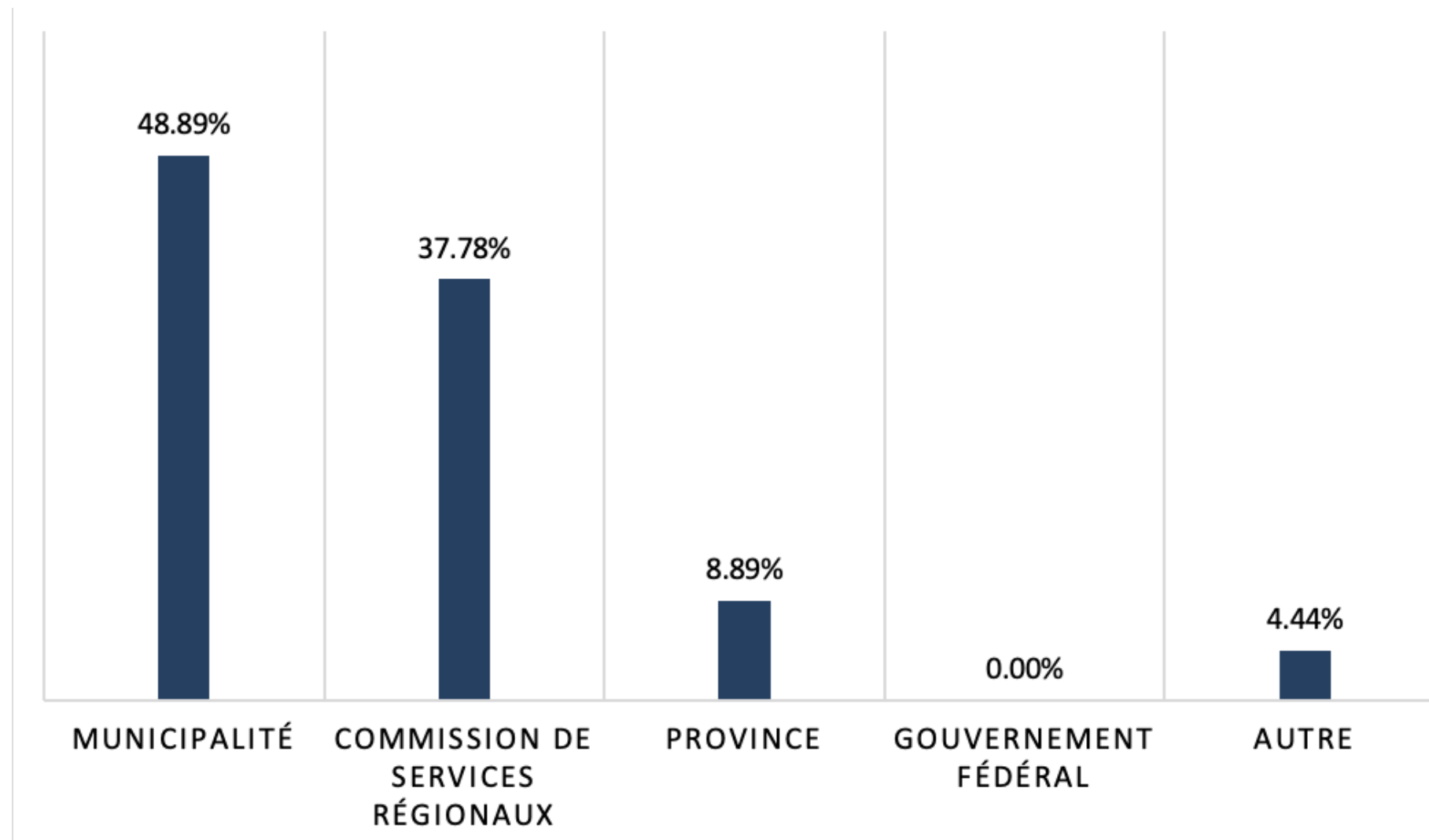


La croissance de la population dans les zones urbaines est l'un des principaux facteurs de l'augmentation de la demande d'urbanistes. Les facteurs clés sont les suivants :

- Développement des infrastructures
- Aménagement du territoire et zonage
- Stratégie en matière de logement abordable
- Transports et mobilité
- Durabilité écologique
- Services sociaux et commodités

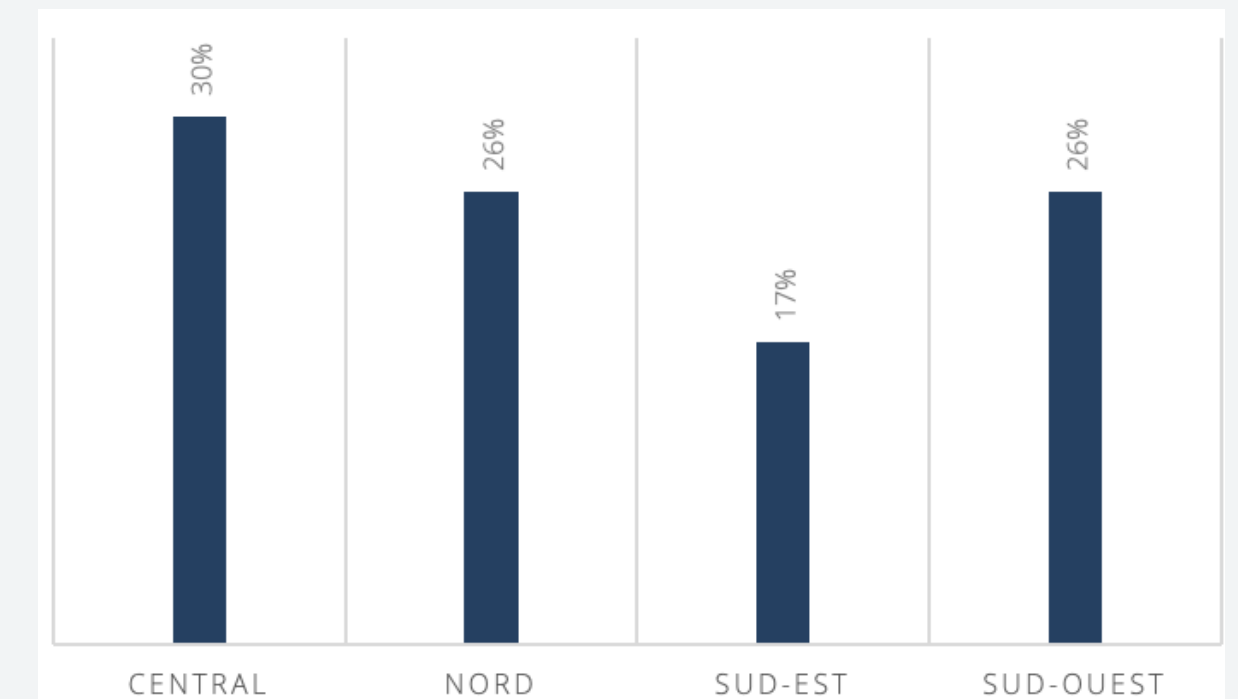
Aperçu du marché de travail actuel

Où travaillent les urbanistes au Nouveau-Brunswick – Répondants au sondage



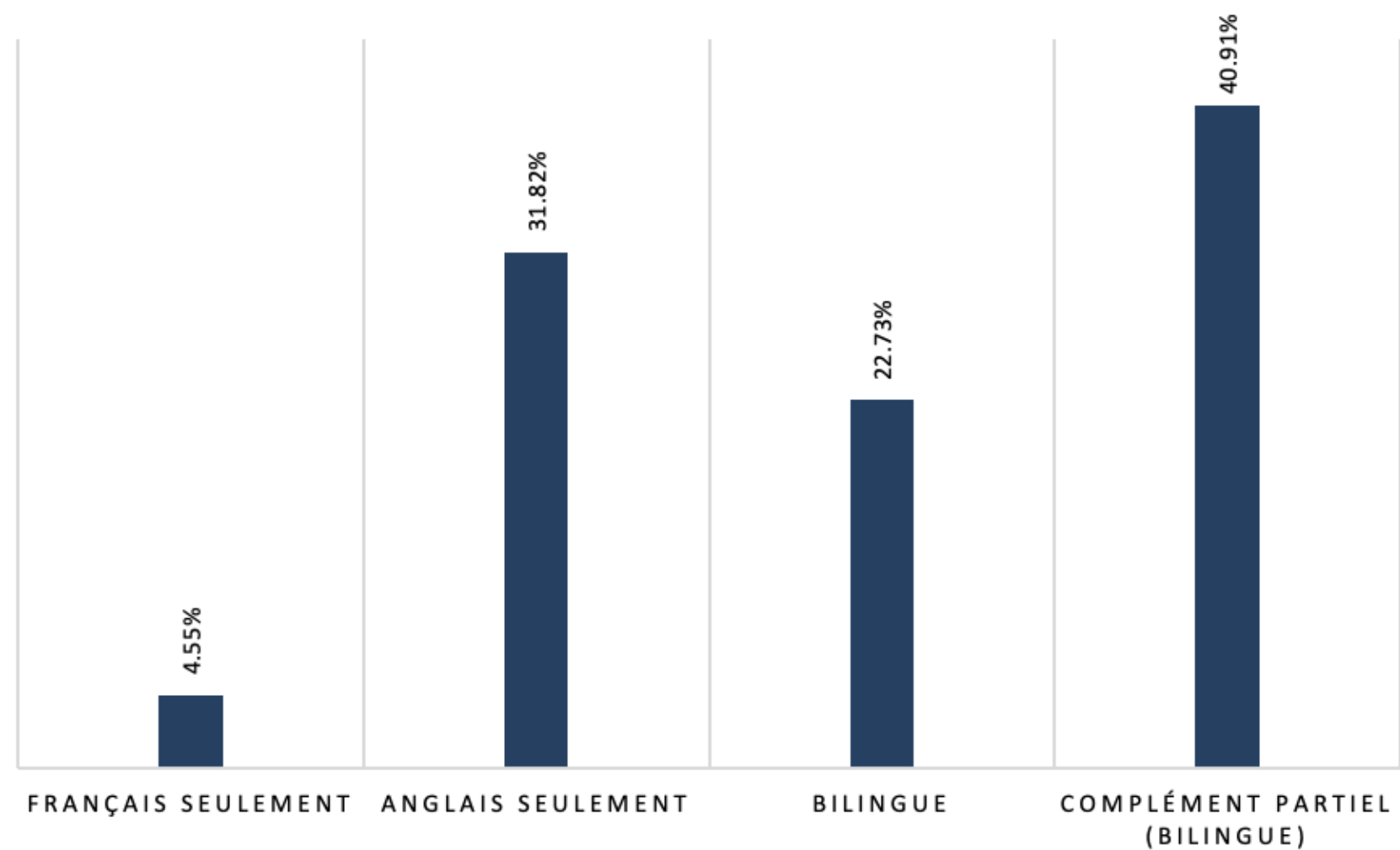
Autres : Entreprises privées (cabinets de consultants et d'ingénieurs) ET travailleurs indépendants

Zones employées

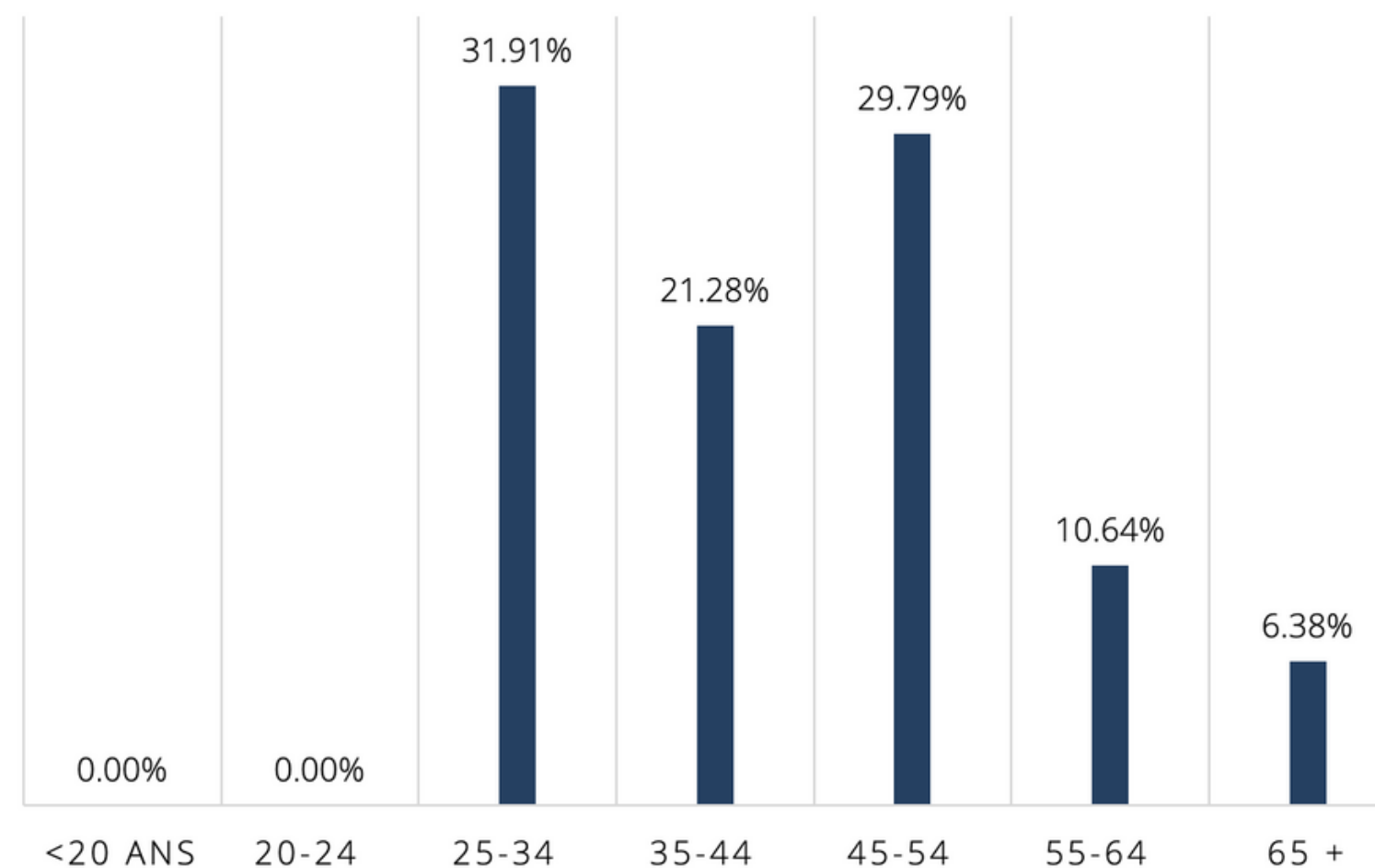


Aperçu du marché de travail actuel

Exigences linguistiques des employeurs



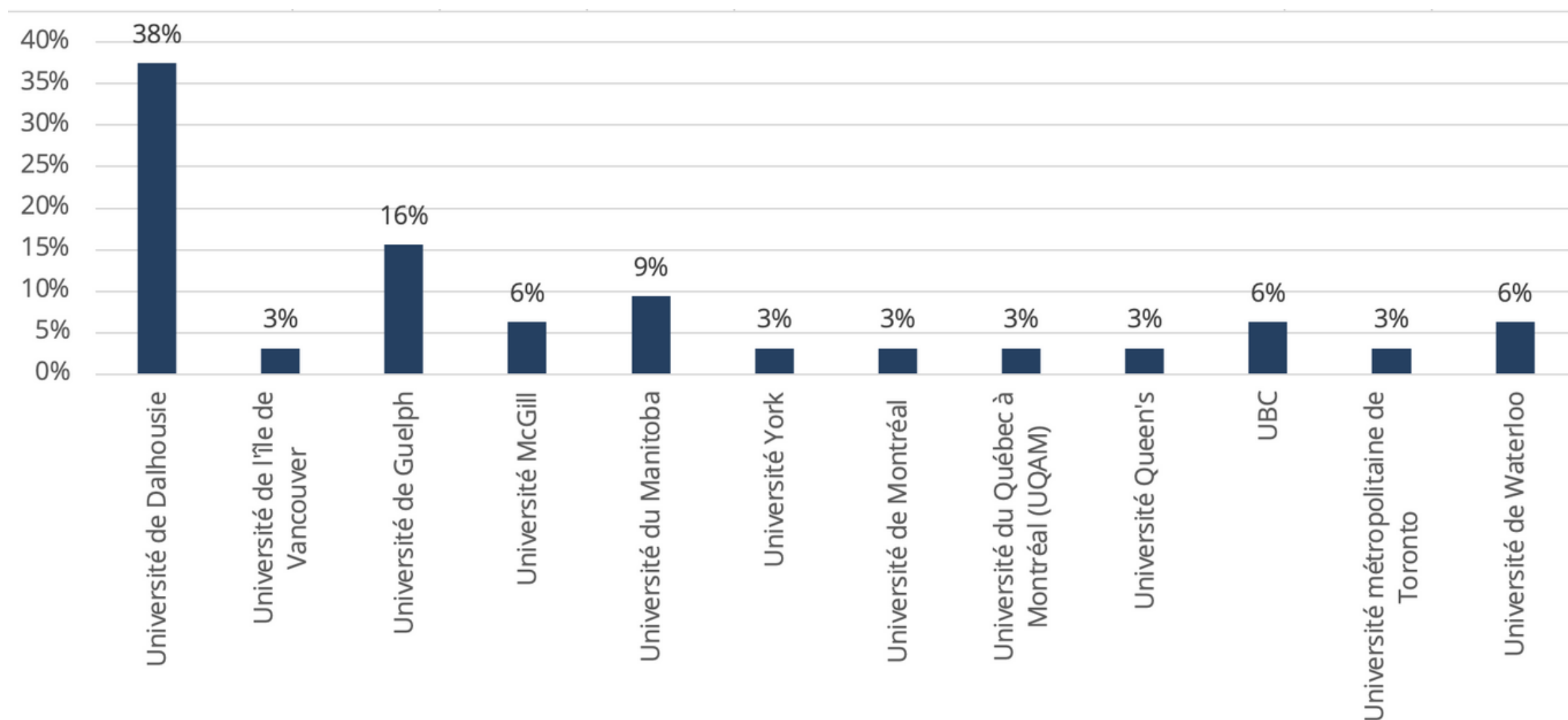
Groupe d'âge des urbanistes



Aperçu du marché de travail actuel

Vue d'ensemble de la main-d'œuvre actuelle du Nouveau-Brunswick dans le domaine de l'urbanisme, y compris les données démographiques, les compétences et la formation.

Informations sur l'éducation



- La grande majorité des participants ont suivi la voie de l'ÉRA en obtenant un diplôme accrédité.
- La majorité des urbanistes du Nouveau-Brunswick ont obtenu leur diplôme à l'Université Dalhousie ou dans le cadre d'un programme hérité (p. ex. TUNS).
- 75 % des participants ont une maîtrise.
- 55 % des employeurs exigent que les urbanistes obtiennent leur RPP.

Les cinq principales compétences des urbanistes



Pensée critique



Prise de décision



Compétences en rédaction



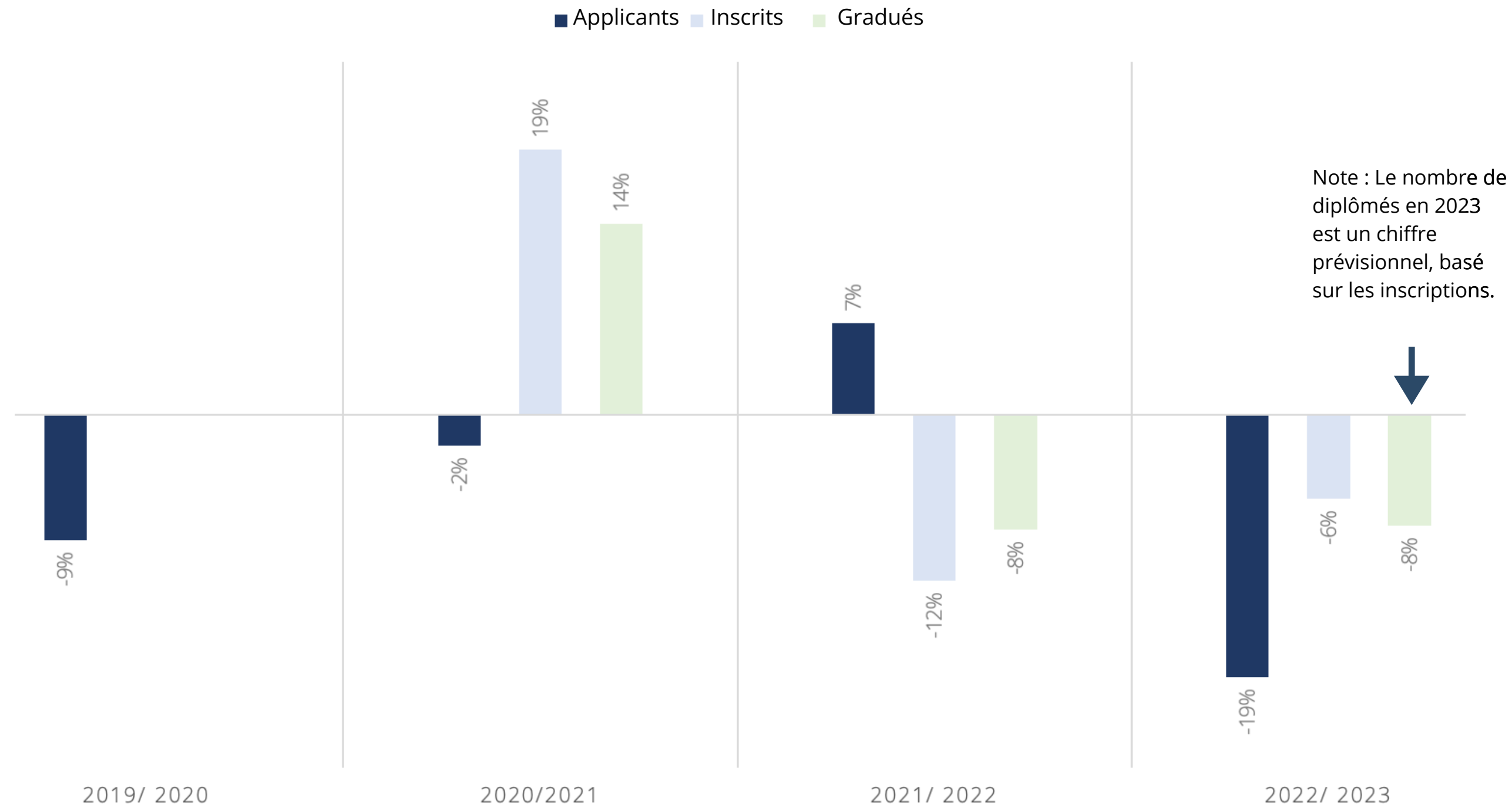
Travailler avec le public



Compréhension de texte

Statistiques des universités

Dans l'ensemble, le nombre d'urbanistes diplômés n'a pas augmenté au cours des quatre dernières années. Le nombre d'urbanistes produits par les universités canadiennes varie d'une année à l'autre et est influencé par des facteurs tels que les taux d'inscription, la pandémie, les logements étudiants, le niveau d'intérêt, etc. Dans l'ensemble, on ne produit pas assez d'urbanistes pour répondre à la demande croissante de la main-d'œuvre. Le graphique ci-dessous présente des comparaisons d'une année à l'autre pour les candidats, les étudiants inscrits et les diplômés.



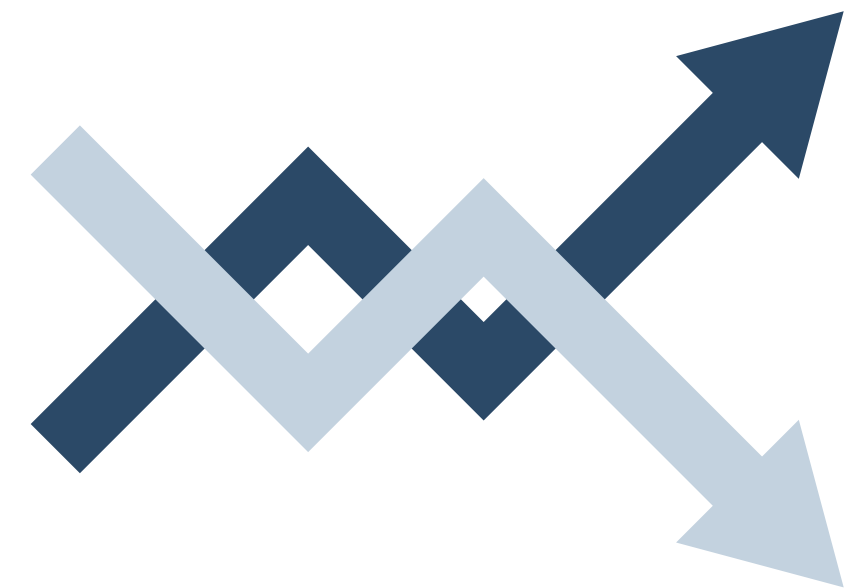
Universités sondées :

- Alberta
- Calgary
- Dalhousie
- Manitoba
- Queens
- Collège Selkirk
- Simon Fraser
- Université métropolitaine de Toronto
- Trinity Western
- UBC
- Université de Guelph
- Université de Lethbridge
- Université de Northern BC
- Université de Saskatchewan
- Université de Toronto
- Université de Waterloo
- Université de l'île de Vancouver
- Université de York

La *Planning Accreditation Board (PAB)* note que le nombre d'étudiants - américains et internationaux - dans les programmes de licence accrédités par le PAB a diminué de 19 % entre 2008 et 2019. Les inscriptions aux programmes de maîtrise accrédités par le PAB ont également diminué de 21 % au cours de la même période.

Un ÉCART existe.

La demande pour les urbanistes a augmenté et l'offre de diplômés a diminué.



Offre et demande



Offre et demande

Il y a une préoccupation générale concernant le bassin d'urbanistes (pas assez de diplômés, de candidats à l'ÉRA, etc.). Les facteurs suivants contribuent au manque de planificateurs agréés au Nouveau-Brunswick.



Manque de sensibilisation

Le manque de visibilité et de sensibilisation de la profession d'urbaniste a eu pour effet de limiter le nombre de personnes qui envisagent de faire carrière dans ce domaine, ce qui a accentué la pénurie d'urbanistes.



Manque de programmes d'études

L'absence de programmes d'urbanisme au Nouveau-Brunswick, le seul choix à proximité étant l'université de Dalhousie, contribue directement à la pénurie d'urbanistes agréés dans notre province.



Taux des inscriptions aux programmes d'éducation au niveau national

Le nombre de demandes d'admission (dans les universités) reste stable ou, dans certains cas, diminue. Il en résulte une pénurie de talents pour les nouveaux postes créés afin de soutenir la croissance urbaine dans l'ensemble du pays.



Exigences en matière de bilinguisme

Le Nouveau-Brunswick fait face à un défi unique en exigeant souvent des urbanistes bilingues, ce qui peut limiter le bassin de candidats disponibles et potentiellement retarder le comblement des postes d'urbanistes dans la province.



Réticence à la délocalisation

Les talents ne sont pas intéressés à déménager dans les communautés rurales du Nouveau-Brunswick.



Rémunération

La capacité de la province à attirer de nouveaux urbanistes peut être affectée par une rémunération plus faible et l'absence d'incitatifs pour les heures supplémentaires, ce qui dissuade les professionnels qualifiés d'envisager des postes d'urbanistes au Nouveau-Brunswick. Il est essentiel de relever ces défis liés à la rémunération pour renforcer le pouvoir d'attraction de la province auprès des urbanistes potentiels.



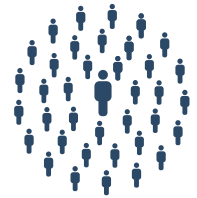
Mentorat

Les urbanistes recherchent des mentors, et la AUNB a mis en place un programme à cet effet. Le renforcement du programme et la mise en place d'un bon jumelage (mentor et mentoré) ont un impact important sur le développement et la réussite de la carrière d'un urbaniste.

Les mentorés souhaitent améliorer les programmes de mentorat afin de mieux les préparer à la croissance professionnelle (conception claire du programme, efforts de diversité et d'inclusion, évaluation continue, etc.)

Offre et demande

Notre étude conclut que la demande d'urbanistes est en augmentation (significative) au Canada. Cette hausse est attribuée à plusieurs facteurs, dont certains sont énumérés ci-dessous :



Croissance de la population

Le Canada connaît une croissance démographique constante, due à la fois à l'accroissement naturel de la population et à l'immigration. À mesure que la population augmente, les urbanistes sont de plus en plus sollicités pour concevoir et gérer les villes et les communautés afin de répondre à cette croissance tout en préservant la qualité de vie et la durabilité.



Urbanisation

Le Canada connaît une tendance à l'urbanisation, avec un nombre croissant de personnes s'installant dans les villes et les zones urbaines. Cette évolution nécessite une planification minutieuse afin que les villes puissent offrir à leurs habitants des logements, des transports, des infrastructures, une diversification culturelle et divers services.



Préoccupations environnementales

La nécessité d'un développement durable des collectivités est de plus en plus reconnue au Canada. Les urbanistes sont de plus en plus chargés de créer des villes respectueuses de l'environnement et résilientes, ce qui implique d'intégrer des espaces verts, de promouvoir les transports publics et de prendre en compte les défis posés par le changement climatique.



Changements de réglementations et de politiques

L'urbanisme est soumis à des réglementations et des politiques en constante évolution aux niveaux fédéral, provincial et municipal. Les urbanistes doivent naviguer et s'adapter à ces changements tout en veillant à respecter les lois en vigueur.



Problèmes de logement

De nombreuses villes canadiennes sont confrontées à des problèmes d'accessibilité au logement, en raison de la montée en flèche des prix de l'immobilier et du nombre limité de logements abordables. Les urbanistes doivent élaborer des stratégies pour résoudre ces problèmes, telles que des changements de zonage, des développements à usage mixte et des initiatives en matière de logement abordable.



Développement des infrastructures

Les infrastructures vieillissantes du Canada nécessitent des travaux permanents d'entretien, de réparation et d'expansion. Les urbanistes jouent un rôle crucial dans l'identification des besoins en infrastructures et l'élaboration de plans pour y répondre, qu'il s'agisse d'améliorer les réseaux de transport ou de moderniser les systèmes d'approvisionnement en eau et de traitement des eaux usées.

La demande d'urbanistes au Canada est principalement alimentée par les défis complexes et changeants liés à l'urbanisation, à la durabilité et à la nécessité de développer des villes habitables, résilientes et inclusives pour une population en plein essor. Si l'on ajoute à cela la pénurie d'urbanistes agréés et expérimentés à la recherche d'emploi au Nouveau-Brunswick, on constate une lacune importante.

LE CONSENSUS EST...

Les employeurs du Nouveau-Brunswick doivent adopter des stratégies de recrutement créatives, offrir une rémunération et des avantages sociaux compétitifs, mettre en valeur les possibilités de développement professionnel et s'engager activement auprès des établissements d'enseignement locaux afin d'alimenter le bassin de talents.

De plus, la promotion des avantages uniques de la vie au Nouveau-Brunswick, tels que la qualité de vie et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, peut aider à attirer les urbanistes dans la région.

LE N-B CONNÂÎT
UNE PÉNURIE
D'URBANISTES, CE
QUI PRÉOCCUPE
GRANDEMENT
LES
EMPLOYEURS.

Conclusions clés

La question cruciale de l'offre et de la demande d'urbanistes au Nouveau-Brunswick nécessite une approche globale qui comprend l'éducation, le recrutement, les obstacles qui entravent le cheminement professionnel, ainsi que des campagnes de financement et de sensibilisation. La pénurie d'urbanistes souligne l'urgence de combler l'écart entre la demande croissante d'expertise en urbanisme et l'offre de professionnels qualifiés. Ce défi est la préoccupation majeure qui unit les différents aspects de la profession, soulignant la nécessité de collaborer pour assurer la durabilité et la vitalité de l'urbanisme dans la région.

01 Cheminements et obstacles aux processus

- La navigation dans les réglementations nationales et provinciales, combinée aux exigences en matière de certification, constitue un **obstacle complexe** pour les urbanistes en devenir. Il est essentiel de simplifier et d'optimiser ce processus si l'on veut attirer davantage de talents dans la profession.
- Les employés et les employeurs ont indiqué qu'ils envisageaient de modifier les qualifications requises pour la voie de **Évaluation et reconnaissance des acquis (ERA)**.
- Des possibilités supplémentaires de **mentorat** seraient bénéfiques. Il existe des possibilités de mentorat **informel**, en particulier directement avec les employeurs et les étudiants. La grande majorité des participants au sondage se disent intéressés par ces possibilités.

02 Collaboration interprovinciale et internationale

- Ce rapport met en évidence un problème important dans ce domaine : **le manque de synergie interprovinciale**. Ce manque de collaboration a limité la croissance et l'efficacité de la profession. La collaboration entre le Nouveau-Brunswick et les autres provinces est nécessaire et a le potentiel de permettre, grâce à la collecte de données et d'analyses, d'obtenir des informations précieuses et des solutions novatrices pour relever les défis communs.
- Une autre conclusion importante du rapport souligne les avantages que pourrait présenter un partenariat avec **Immigration Canada**. Une telle démarche permettrait à l'industrie de l'urbanisme de puiser dans un nouveau bassin de talents - les nouveaux arrivants ayant des qualifications en urbanisme - ce qui contribuerait à combler la pénurie de main-d'œuvre dans ce domaine. Les efforts en matière de diversité et d'inclusion peuvent être renforcés dans la province.
- Enfin, le rapport souligne l'importance d'explorer d'autres **ententes d'adhésion réciproque**. Cette reconnaissance permet non seulement d'améliorer le profil mondial des urbanistes canadiens, mais aussi de promouvoir la collaboration internationale et l'échange d'expertise en matière d'urbanisme - une étape essentielle pour relever les défis décrits dans ce rapport.

Conclusions clés

03 Éducation

Programmes de formation limités + exigences élevées

- Le seul établissement d'enseignement qui propose un programme aux personnes qui souhaitent faire carrière en urbanisme dans le Canada Atlantique est l'Université de Dalhousie.
 - Il est urgent de créer d'autres options, idéalement au Nouveau-Brunswick.
 - i. Les programmes d'études postsecondaires du Nouveau-Brunswick (universités et collèges communautaires) devraient offrir un cheminement de formation vers l'urbanisme.
 - ii. Les établissements d'enseignement existants (en particulier l'Université Dalhousie) se doivent d'accueillir un plus grand nombre d'étudiants en urbanisme. Cela nécessitera un investissement dans l'infrastructure, le corps professoral et les ressources.
 - iii. Changement au niveau national pour modifier les normes d'accréditation des universités afin de permettre la création de programmes d'urbanisme accrédités à temps partiel ET/OU en ligne.
- La flexibilité dans les programmes d'étude est une question urgente. Actuellement, il y a un manque d'options de formation à temps partiel et en ligne, ce qui limite l'accessibilité pour les étudiants adultes. En comblant cette lacune, on offrirait davantage de flexibilité aux personnes qui souhaitent poursuivre leur carrière en urbanisme.

04

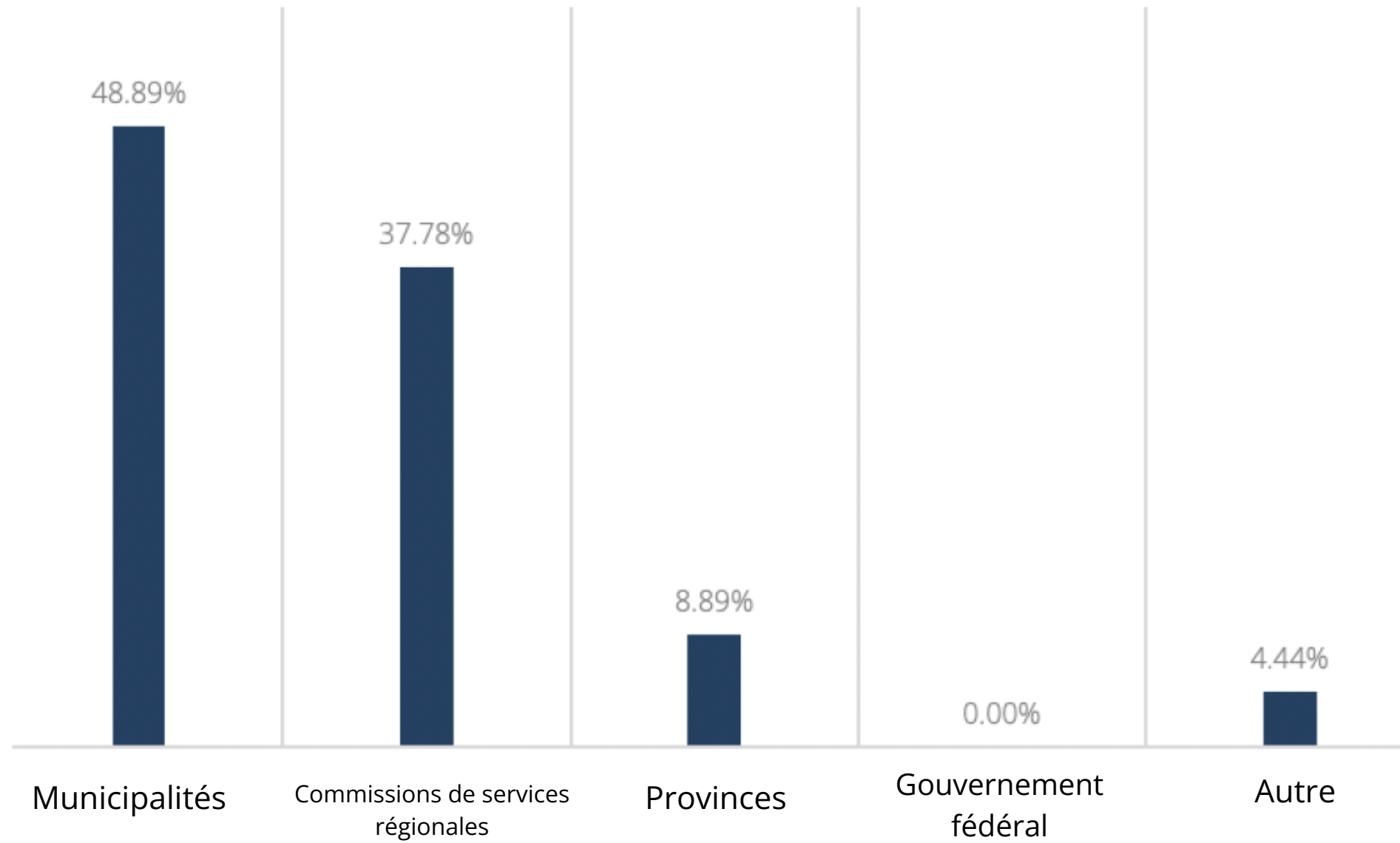
Recrutement

- La profession d'urbaniste **est peu connue**, ce qui a pour conséquence de dissuader les candidats potentiels de poursuivre des études et des formations dans ce domaine.
- Les employeurs (des urbanistes) font face à une **concurrence importante** (en ce qui concerne l'attraction et la rétention des employés) dans tout le Canada, en particulier dans les provinces comme le Nouveau-Brunswick où les employeurs (villes et provinces) sont plus importants. Cela a un impact sur la rétention des employés.
- Les **salaires** (au N.-B.) ne sont pas aussi compétitifs que dans les grandes zones urbaines, ce qui a un impact sur le recrutement et l'attraction d'urbanistes qualifiés.
- Le N.-B. est confronté à des **défis linguistiques**, car de nombreux employeurs ont besoin d'urbanistes capables de travailler efficacement dans les deux langues officielles.
- Le N.-B. est confronté à des **défis d'ordre géographique**, car les employeurs ont du mal à attirer des urbanistes dans les petites régions rurales. En réponse à ces défis, certains employeurs ont recours à l'embauche de consultants sur une base contractuelle pour gérer leur charge de travail.
- **Relocalisation : Les candidats ne souhaitent pas déménager.** Cela est attribuable à des facteurs tels que les options de logement limitées, les taux hypothécaires élevés, les possibilités d'avancement réduites et les salaires moins concurrentiels. Cela contribue à la pénurie d'urbanistes au N.-B.

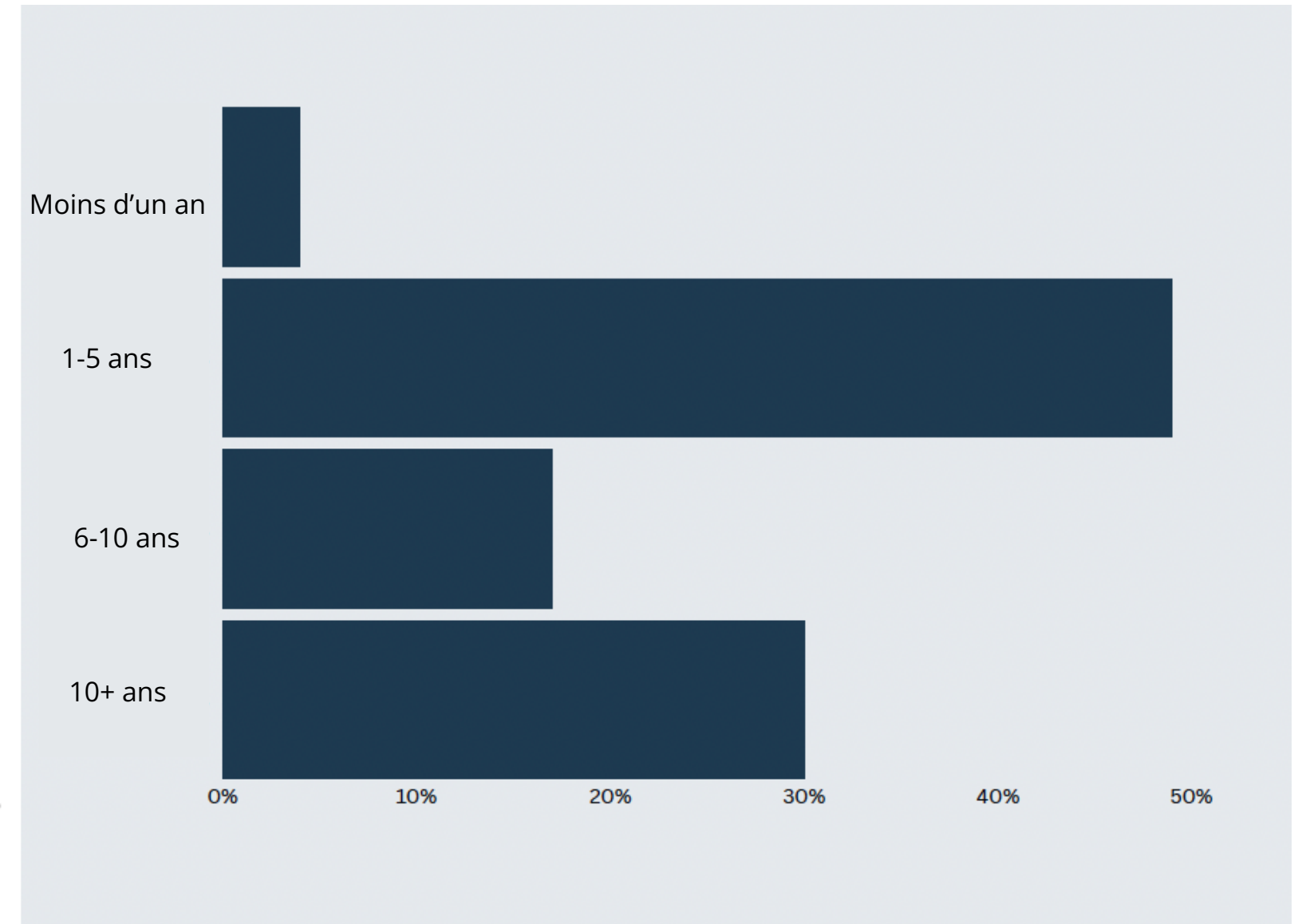
Démographie

Les lieux de travail

Où travaillent les urbanistes (interrogés dans cette enquête)



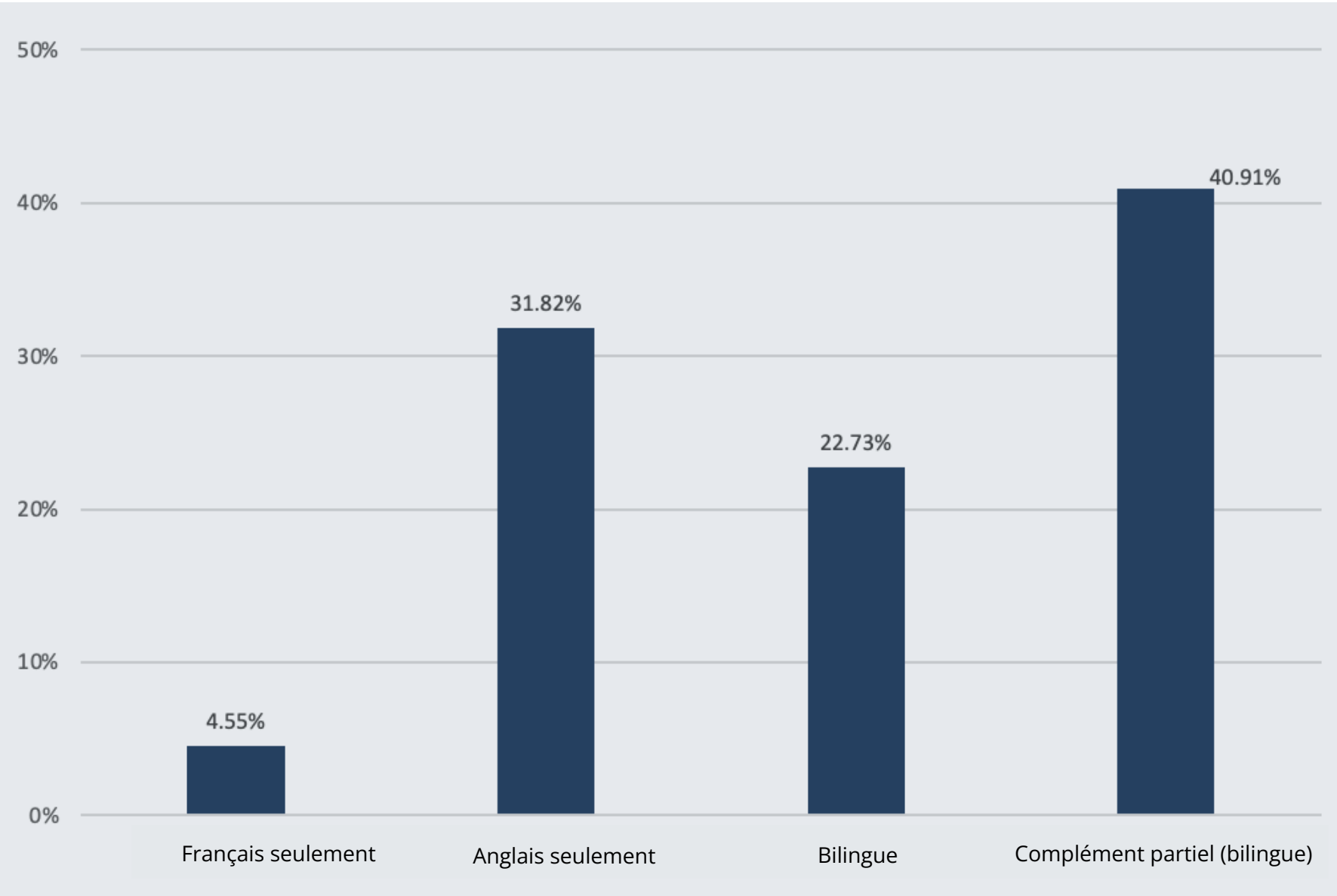
Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel ?



Démographie

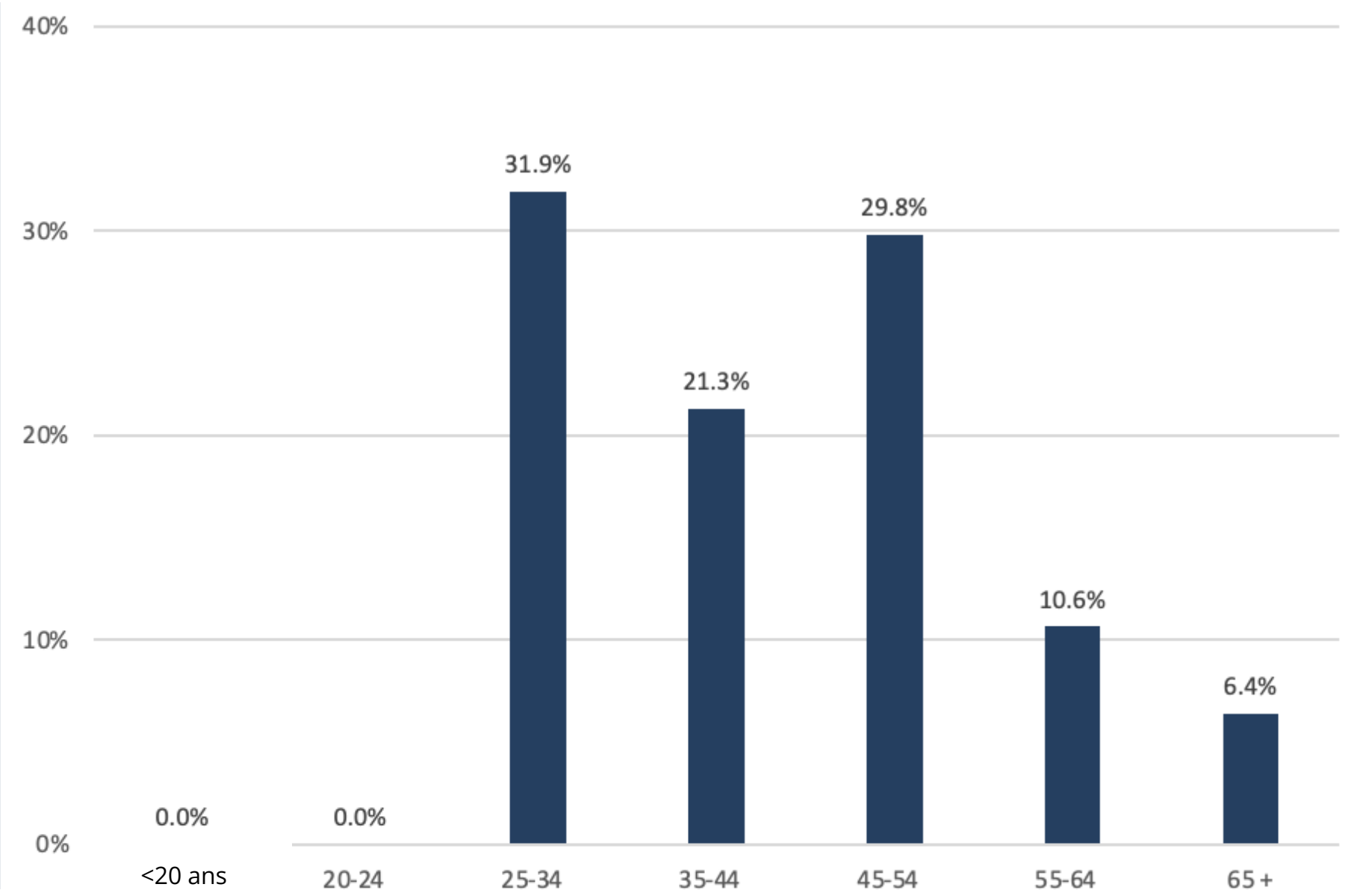
Exigences linguistiques des employeurs

Langue exigée (par l'employeur répondant) au travail



Groupes d'âge des urbanistes

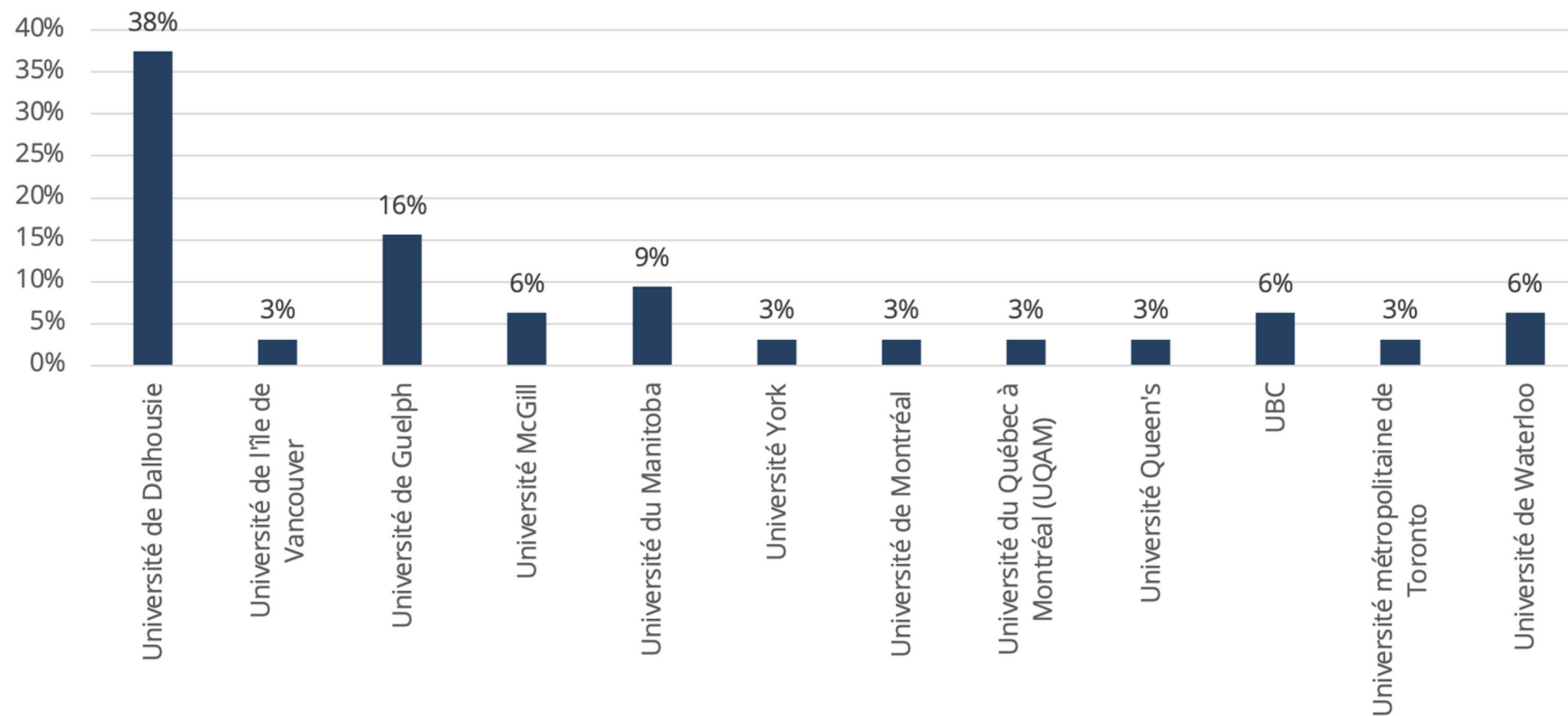
Âge actuel des urbanistes



Démographie

Université fréquentée par les répondants

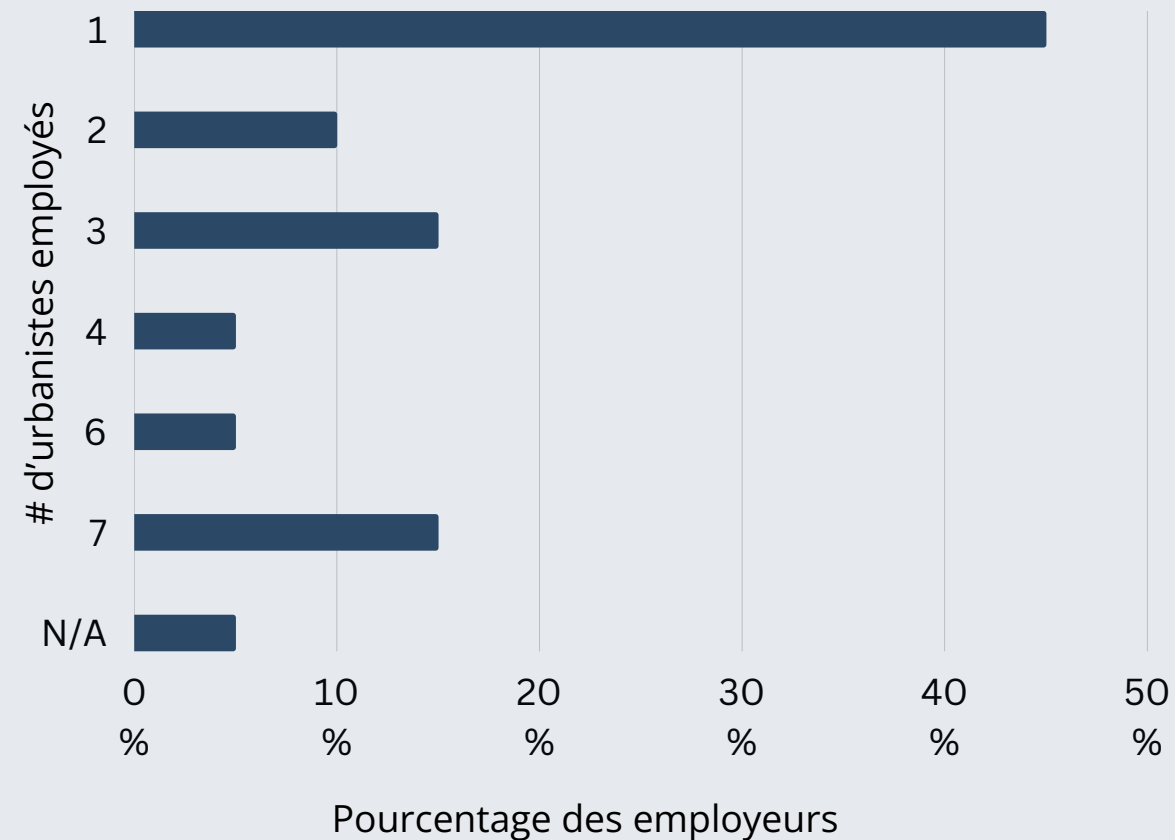
Universités canadiennes
proposant des
cheminements de formation
pour les urbanistes →



Province	School
Alberta	University of Alberta - Department of Earth and Atmospheric Sciences
	University of Calgary - Faculty of Environmental Design
	University of Lethbridge
Atlantic Canada	Dalhousie University - School of Planning
	Selkirk College
	Simon Fraser University - City Program
	Trinity Western University
British Columbia	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
	Carleton University
	Fanshawe (London)
	Nipissing University
	Toronto Metropolitan University (Formerly Ryerson University)
Ontario	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
	Université de Quebec, a Montreal
Saskatchewan	McGill University - School of Urban Planning
	University of Regina
	University of Saskatchewan - Regional and Urban Planning Program

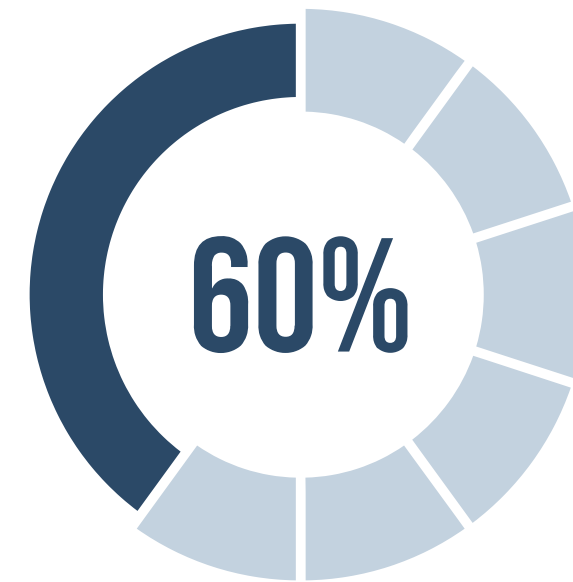
Démographie

Le nombre d'urbanistes par employeur



- 37% des employeurs sont ouverts à l'embauche d'urbanistes travaillant entièrement à distance.
- 90 % des employeurs offrent (ou sont prêts à offrir) des horaires de travail hybrides.
- 70 % des employeurs déclarent qu'il est difficile ou qu'ils ne peuvent pas respecter leurs échéances en raison de la pénurie de personnel qualifié et de l'augmentation de la charge de travail.

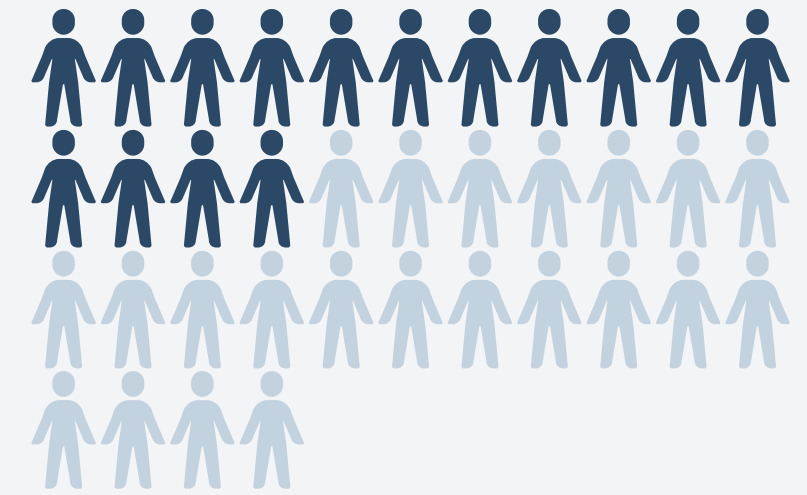
Statistiques des employeurs sur les postes vacants :



60 % des employeurs participants ont au moins UN poste vacant.

- 26% des participants ont au moins DEUX postes vacants.
- 55% des postes vacants sont des postes d'urbanistes SENIOR
- 28% des postes vacants sont des postes d'urbanistes BILINGUES.
- 75 % des employeurs déclarent faire appel à des ressources externes pour effectuer le travail (la charge de travail augmente).

Postes vacants au Nouveau-Brunswick



Postes actuellement vacants : 15

Le sondage confirme que le Nouveau-Brunswick aura besoin de 37 nouveaux urbanistes au cours des trois prochaines années.

Recrutement et rétention

La demande d'urbanistes est élevée, et attirer des urbanistes est le principal défi pour les employeurs. Vous trouverez ci-dessous les trois principales préoccupations des employeurs en ce qui concerne le recrutement et la rétention des urbanistes.

01

Nous ne parvenons pas à recruter des urbanistes. Les **effectifs sont limités** et nous avons besoin d'aide pour trouver des urbanistes qualifiés.

02

Réticence à se relocaliser : Les urbanistes préfèrent les grandes villes aux régions rurales du Nouveau-Brunswick. Les collectivités rurales du N.-B. ne peuvent pas être concurrentielles.

03

Rémunération : Salaires modestes et non-rémunération des heures supplémentaires.

Éléments clés - Recrutement

- Les employeurs sont très préoccupés par le recrutement de talents.
- Le Nouveau-Brunswick compte actuellement **15** postes d'urbanistes vacants.
 - Il y aura **37** postes vacants d'ici les trois prochaines années.
- **53 %** des employeurs devront embaucher des urbanistes au cours des deux prochaines années.
- Les postes actuellement vacants peuvent rester ouverts jusqu'à deux ans avant qu'un candidat soit trouvé et embauché.
- **35 %** des employeurs recrutent à l'étranger.
- **66 %** des urbanistes employés au Nouveau-Brunswick viennent du N.-B.
- Des allocations de relocalisation sont nécessaires pour attirer les talents au Nouveau-Brunswick.
- **26 %** des employeurs font appel à des agences de recrutement professionnelles.

Éléments clés - Rétention

- La rétention n'est pas une préoccupation majeure. Le taux de rétention est de **95 %**, avec un taux de roulement de **5 %**.
- Les communautés rurales ont des difficultés à conserver leur personnel et le perdent au profit de concurrents situés dans des régions plus peuplées.
- Les salaires moins élevés sont un facteur clé du roulement de personnel.
- **15 %** des employés interrogés sont en âge de prendre leur retraite (plus de 55 ans).
- Les avantages non monétaires contribuent à améliorer la rétention et l'engagement des employés en général.
 - Ces avantages comprennent des programmes de reconnaissance, des événements (fêtes / rassemblements du personnel), des avantages liés au bien-être, des avantages technologiques, des défis d'équipe de remise en forme, etc.

Recrutement et rétention

Les pourcentages suivants représentent les besoins spécifiques en matière d'embauche signalés par les employeurs participants.

Le niveau des urbanistes que les employeurs souhaitent recruter.

Junior (0 - 2 ans)



Intermédiaire (2 - 5 ans)



Senior (5+ ans)



Gestionnaire

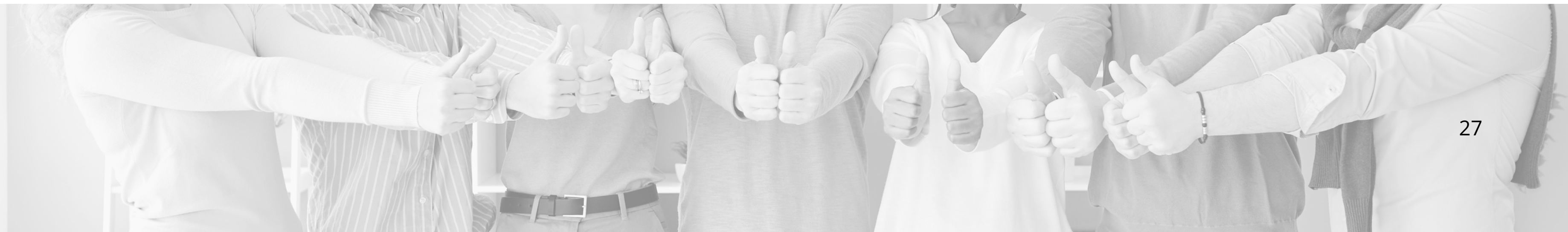


Le niveau professionnel le plus difficile à combler et pourquoi.



Pourquoi ?

- Manque d'urbanistes en général
- Les talents ne sont pas prêts à déménager
- Difficulté à trouver des talents bilingues



Développement professionnel et formation

Le développement professionnel et la formation restent essentiels pour maintenir les talents à niveau, leur permettre de rester informés des évolutions du secteur et de rester engagés dans leur travail et dans leur équipe. Le développement des employés garantit un bassin de talents prêts à assumer des rôles critiques et des postes de gestionnaires en cas de besoin, réduisant ainsi le risque de transition. Les employeurs et les employés ont indiqué qu'ils étaient très favorables au développement professionnel, aux conférences, et aux associations.

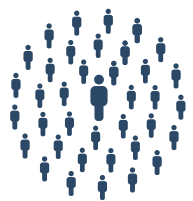
Éléments clés - Développement professionnel et formation :

- Les employés actuels bénéficient d'un niveau élevé de support pour poursuivre leur éducation et leur formation.
- Les employeurs couvrent **100 %** des coûts de développement professionnel et des frais d'association liés à la formation professionnelle.
- 100 % des participants au sondage ont déclaré avoir fourni ou reçu un soutien académique et un financement pour payer les cotisations professionnelles des employés qui obtiennent ou maintiennent une certification.

Éléments clés - Mentorat :

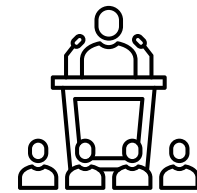
- **90 %** des employeurs ont déclaré offrir des programmes de mentorat.
- **78 %** des employés ont indiqué qu'ils seraient intéressés à participer à un programme de mentorat en tant que mentoré ou mentor.
- Les employés et les employeurs ont indiqué qu'il existe un obstacle à l'offre de programmes de mentorat dans les petites communautés en raison du faible nombre d'urbanistes.

Les urbanistes professionnels ont indiqué qu'ils recherchaient un développement professionnel par le biais de :



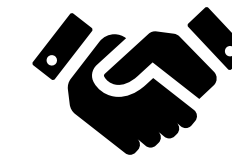
Conférences ciblées sur leur profession

- Développement des compétences professionnelles :
 - Conférence régionale de l'IUA
 - Conférence nationale de l'ICU
 - Conférence internationale



Conférences ou formations générales

- Développement du leadership
 - Compétences non-techniques
- Compétences professionnelles
 - Communication écrite et gestion du temps
- Formation en logiciels
- Formation linguistique



Employeurs / sur le terrain

- Langue
- Mentorat (mentoré ou mentor)
- Compétences en urbanisme

Rémunération totale

Le salaire (minimum, maximum, médian et moyen) d'un urbaniste varie en fonction de divers facteurs (lieu de travail, expérience, formation et employeur spécifique). La demande en urbanistes est en hausse, car de nombreuses villes connaissent une croissance démographique rapide ou un développement communautaire important, ce qui entraîne une augmentation des rémunérations et exerce une pression à la hausse sur les échelles de salaires existantes.

Points clés :

- Les employés considèrent leur salaire comme le facteur ***le plus important*** de leur rémunération totale.
- Dans l'ensemble, le salaire de base moyen au Nouveau-Brunswick varie de 71 270 \$ à 99 521 \$, selon les années de service.
- Le salaire dépend du niveau d'expérience professionnelle, de la durée du mandat et du rôle occupé (c.-à-d. contributeur individuel ou gestionnaire). Pour plus de détails, veuillez consulter les graphiques dans les pages suivantes.
- **96 %** des participants ne reçoivent pas de prime annuelle.
- **96 %** des participants reçoivent des ajustements de salaires annuels en fonction de la performance ou du marché.
- **85 %** des participants ne reçoivent PAS de boni sur la paye.
 - Les **15 %** de répondants qui reçoivent un boni sur la paye ont indiqué que le boni est discrétionnaire et basé sur les profits de l'entreprise (variant de **3 à 15 %**).
- D'autres avantages sont signalés, notamment un prêt pour le remboursement des frais d'études, une allocation de voiture, quatre semaines de vacances après un an de service, le téléphone et l'internet payés à **100 %**.

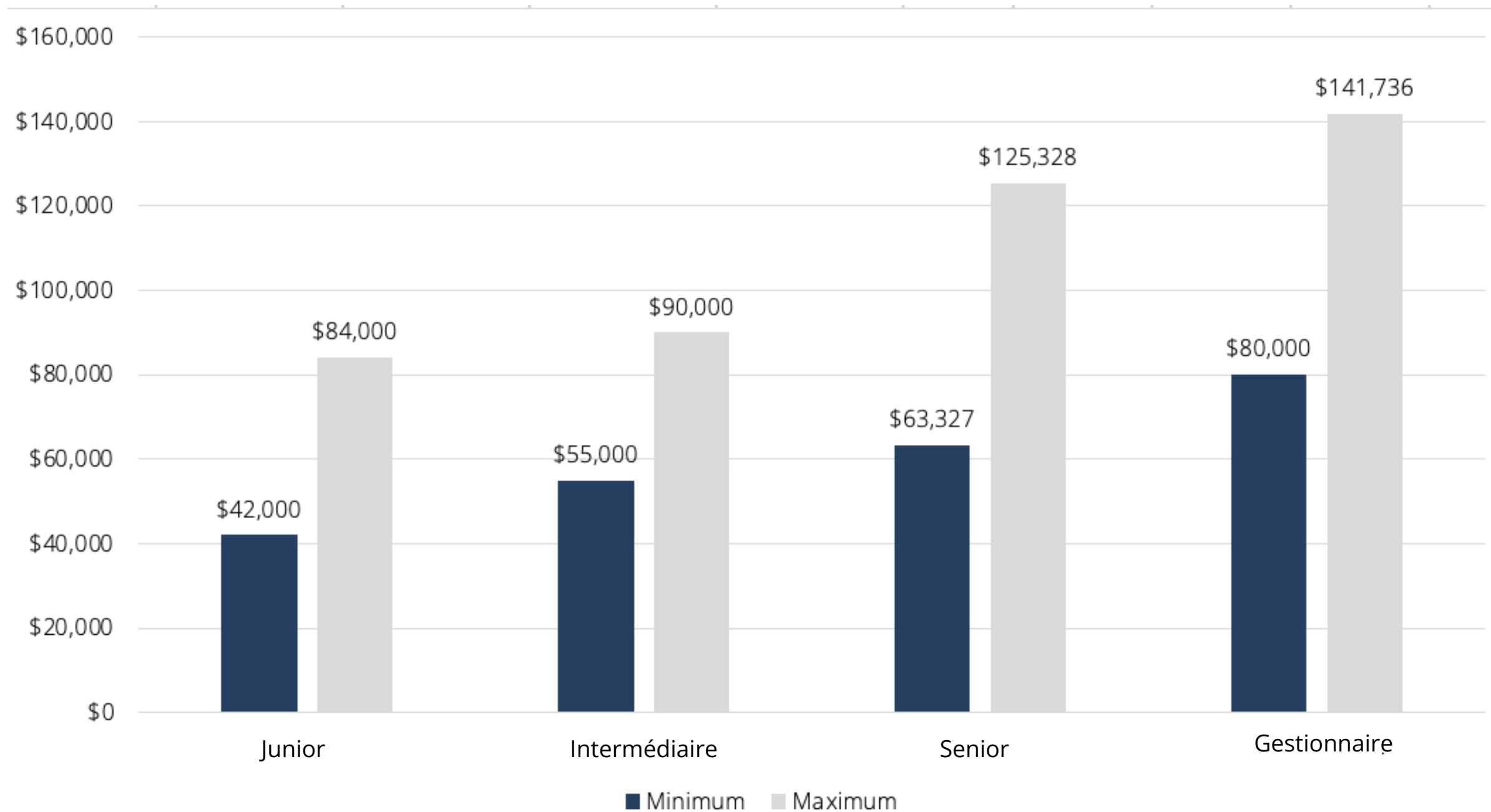
ALERTE SUR LES TENDANCES

- Les bonus (variables) sont en augmentation à tous les niveaux des organisations. La rémunération tend à varier selon le niveau de l'organisation. Les médianes rapportées sont les suivantes : Niveau débutant (5 %), niveau intermédiaire (8-12 %) et niveau senior (25 %).
 - Il existe de nombreuses structures possibles pour le versement des bonus, y compris les résultats personnels, ceux de l'équipe et ceux de l'organisation.
- Les vacances offertes tiennent compte de l'expérience professionnelle globale, en accordant un crédit aux nouveaux employés pour leurs années de service COMPLÈTES au cours de leur carrière.



Rémunération totale

Aperçu du salaire de base au Nouveau-Brunswick, minimum et maximum (salaire par poste). Les moyennes et médianes du marché sont présentées à la page suivante.



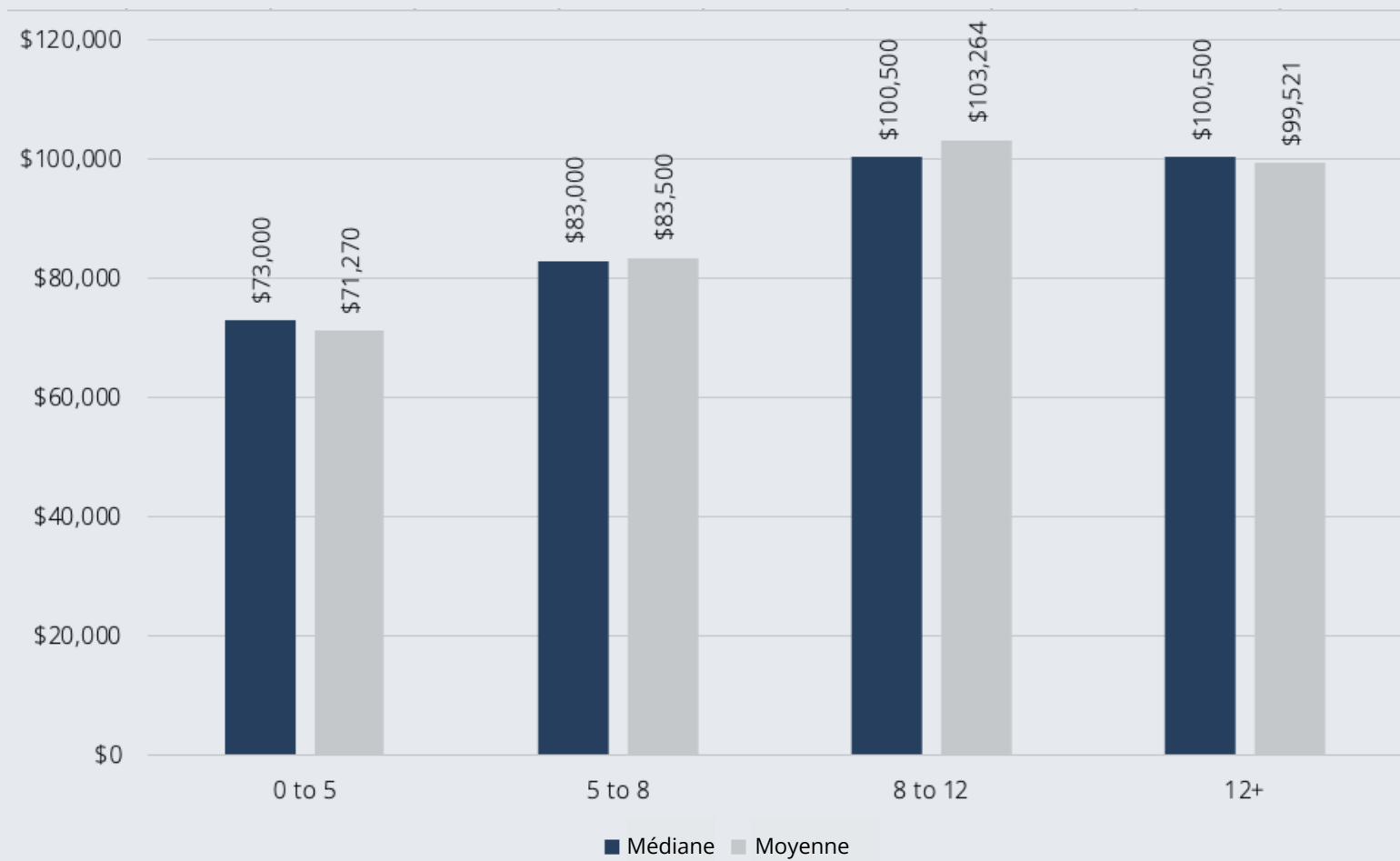
Définition:

- Le minimum représente le taux de rémunération le plus bas de l'étude de marché.
- Le maximum est le niveau de rémunération le plus élevé, tel qu'il ressort de l'étude de marché. Un salarié qui se situe au maximum de son échelle salariale (ou qui en est proche) est généralement quelqu'un qui dépasse les exigences requises pour effectuer le travail de manière compétente et qui fait preuve de performances exceptionnelles.

Rémunération totale

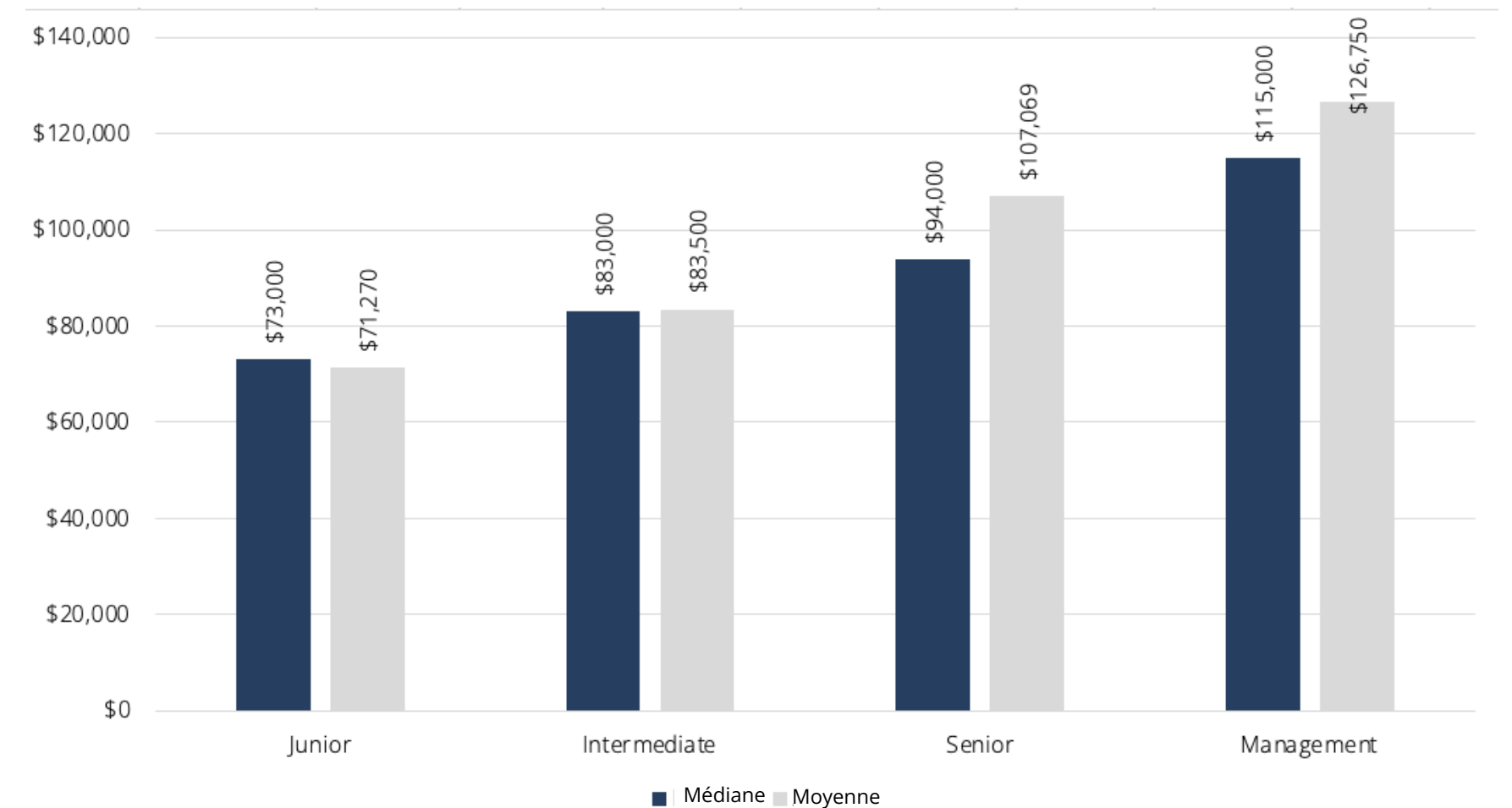
Salaire moyen et médian par année de service

Ces données ne reflètent pas le statut (contributeur individuel ou responsable).



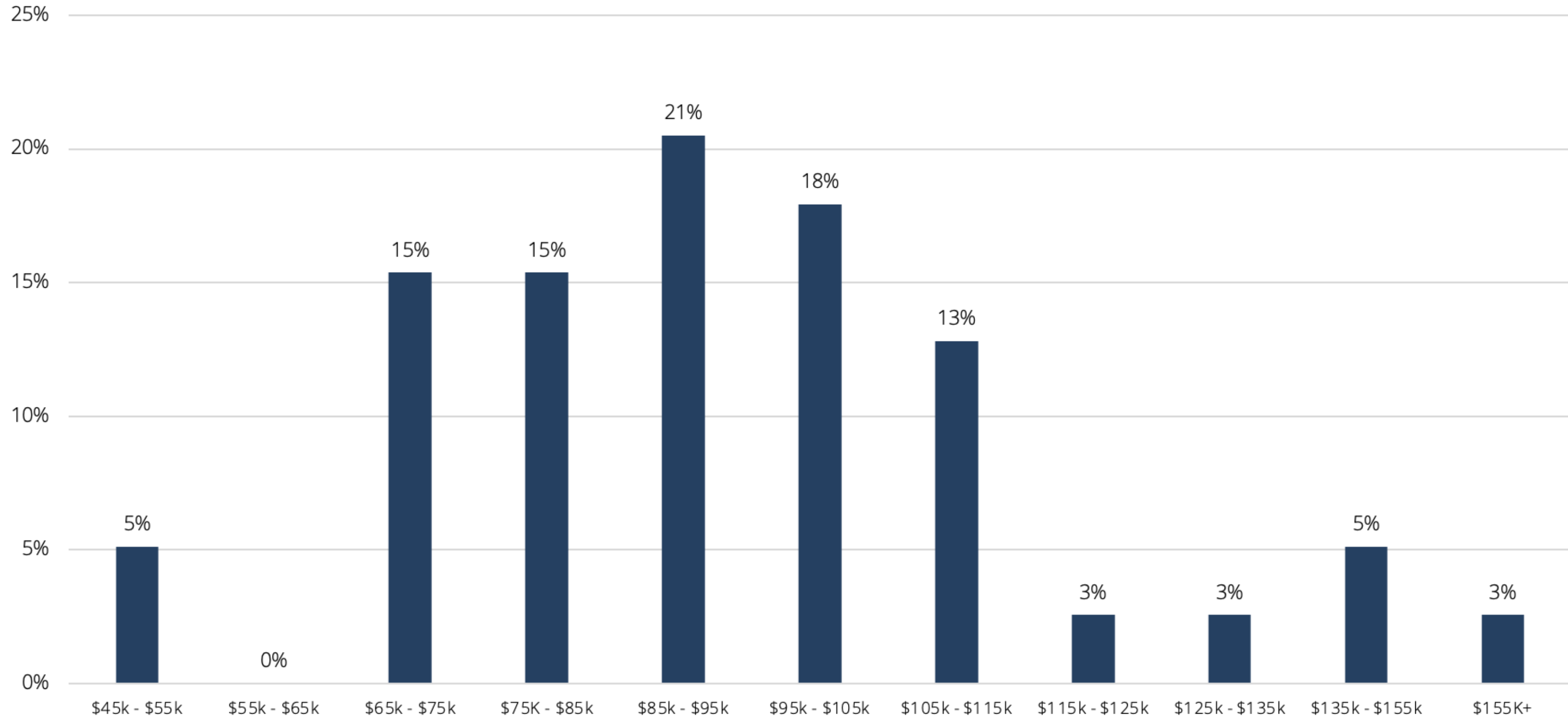
Salaire moyen et médian par stade de carrière

Les moyennes et médianes du marché sont indiquées sur la page précédente.



Rémunération totale

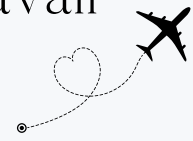
Rémunération actuelle des répondants



Rémunération totale

Avantages et privilèges

Mode de travail



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

Développement professionnel



Développement professionnel et formation : La majorité des participants ont indiqué qu'ils offraient des formations et du développement professionnel, que les formations et les conférences sont promues et encouragées, et qu'ils paient des cotisations professionnelles, des certifications et des frais d'association.

Aide aux frais de scolarité : De nombreux employeurs offrent une aide financière ou un remboursement aux employés qui suivent une formation complémentaire, une certification professionnelle ou des cours liés à leur domaine ou à leur croissance.

Les programmes de mentorat sont encouragés à l'interne et à l'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 payer entre 50 % et 100 % des primes du régime. Dans le cadre de ces régimes, les prestations suivantes étaient offertes :

- Médiane de 80 % de primes de santé et de médicaments payées par l'employeur (avec des limites).
- Médiane de 50 % de primes dentaires payées par l'employeur (avec des limites).

Assurance



La plupart des participants ont indiqué qu'ils proposaient divers types d'assurance à leurs employés. Les informations suivantes ont été recueillies :

- L'assurance vie et l'assurance DMA varient de 50 000 \$ à 3 x le salaire annuel.
- L'assurance vie pour les personnes à charge varie de 0 \$ à 10 000 \$.
- L'assurance maladie grave varie de 0 \$ à 30 000 \$.
- Assurance invalidité de courte durée (ICD) : 50 % à 80 % du salaire de base.
- Assurance invalidité de longue durée (ILD) : jusqu'à 90 % du salaire de base

Rémunération totale

Avantages et privilèges

Bien-être



89 % des participants ont fait état d'avantages supplémentaires en matière de bien-être, en plus des prestations de santé habituelles. Les avantages rapportés sont les suivants :

- Soutien en matière de santé mentale : Les employeurs offrent de plus en plus de programmes de santé mentale, de services de counselling et d'accès à des ressources pour aider les employés à gérer le stress, l'anxiété et la dépression.
- Conditionnement et activité physique : Les programmes de bien-être peuvent inclure des salles de sport sur place et des remboursements de frais de gym/cours de conditionnement physique. Le montant médian indiqué est de 500 dollars par an.
- Promotion du bien-être : certains employeurs offrent aux employés la possibilité de pratiquer une activité physique pendant les heures de travail et mettent à leur disposition un espace pour ranger des équipements tels que des bicyclettes pendant les heures de travail.

Financier



84% des participants ont déclaré fournir un régime de retraite :

- Le revenu de retraite est basé sur le salaire et les années de service de l'employé.
- Le montant est compétitif et inclue entre 4 % et 12 % de contribution de l'employeur.

Avantages financiers permanents :

- Augmentations de salaire basées sur les performances.
- Augmentations de salaire basées sur le coût de la vie.

Autre



Autres avantages indirects déclarés par les participants :

- Allocations de déménagement 5 000 \$ à 10 000 \$.
- Prime de recrutement (lors de l'embauche).
- Allocation de voiture pour les postes de direction, qui varie entre 400 \$ et 1 000 \$ par mois.
- Congé personnel, congé de paternité/maternité et congé d'adoption jusqu'à 75 % du salaire de base.
- Une allocation technologique, comprenant une tablette, un téléphone portable, un ordinateur portable, des écrans supplémentaires, un e-notebook, des écouteurs et d'autres outils permettant aux employés de travailler au meilleur de leurs capacités.
- Équipement de bureau pour le travail à distance, y compris chaises, bureaux, écrans, évaluations ergonomiques, imprimantes.

Éducation et accréditation

Les urbanistes et les employeurs reconnaissent l'existence de plusieurs problèmes importants dans le domaine de l'éducation et du développement professionnel qui requièrent une attention urgente.

Ces questions englobent le statu quo des inscriptions dans les établissements d'enseignement, la rigidité des parcours éducatifs et la rareté de rapports précis de la part des établissements d'enseignement. Alors que nous nous penchons sur ces défis, diverses actions sont nécessaires pour surmonter les obstacles éducatifs et favoriser l'émergence d'une nouvelle génération de professionnels résilients, innovants et tournés vers l'avenir, qui seront prêts à façonner les villes de demain.

Points clés :

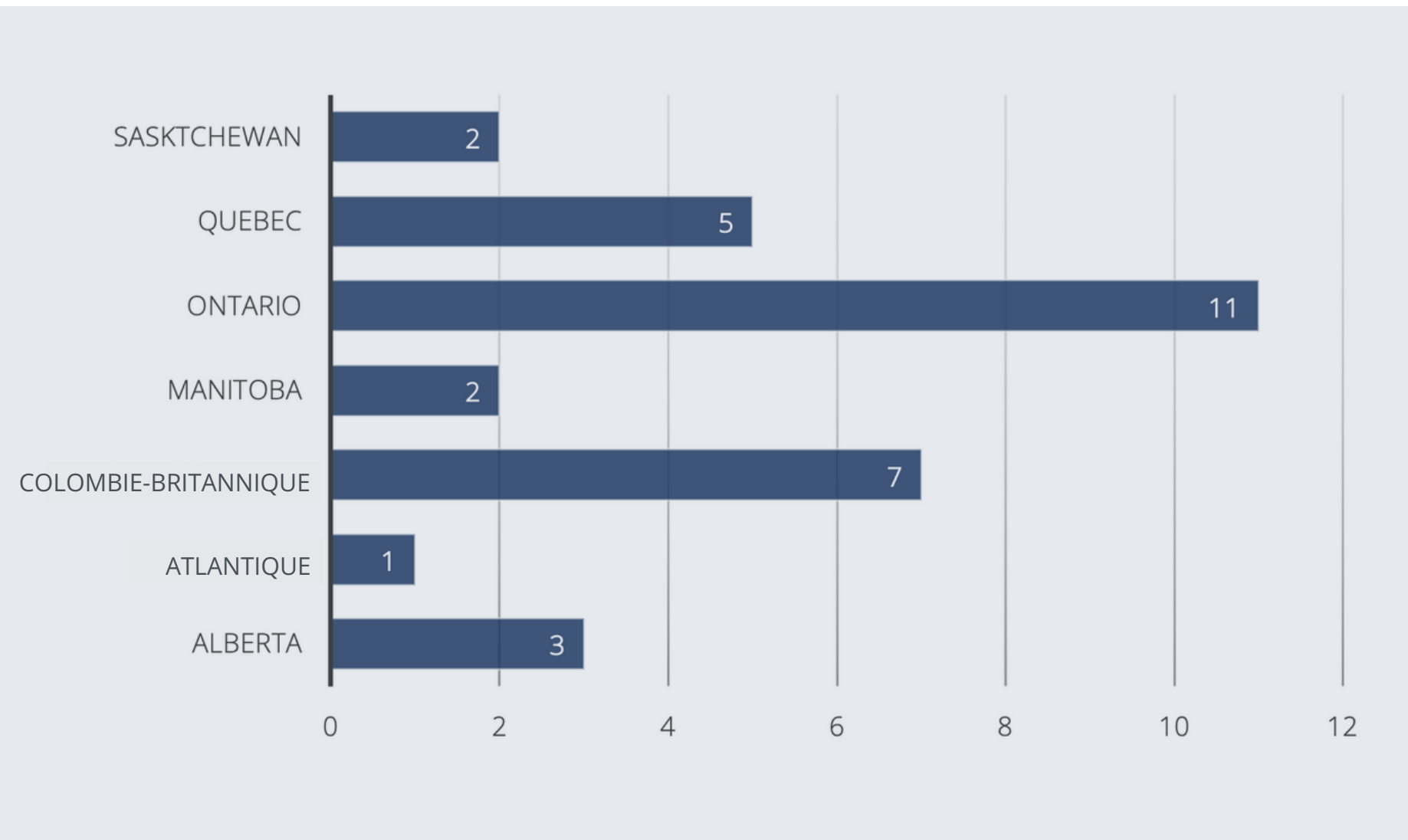
- Formation en urbanisme : Le nombre d'universités offrant des programmes d'urbanisme est limité, ce qui se traduit par un petit nombre de diplômés entrant dans le domaine. En particulier, le Canada atlantique ne compte qu'UNE université offrant ce programme.
- L'emploi d'urbaniste requiert généralement un programme accrédité de premier cycle ou de maîtrise. Bien qu'il existe une voie alternative pour les candidats qui n'ont pas de diplôme accrédité (l'ÉRA), les employeurs apprécient toujours et préfèrent embaucher des diplômés en urbanisme. Cela s'explique probablement par le fait qu'ils ont besoin de moins de formation et que leur certification est plus rapide.



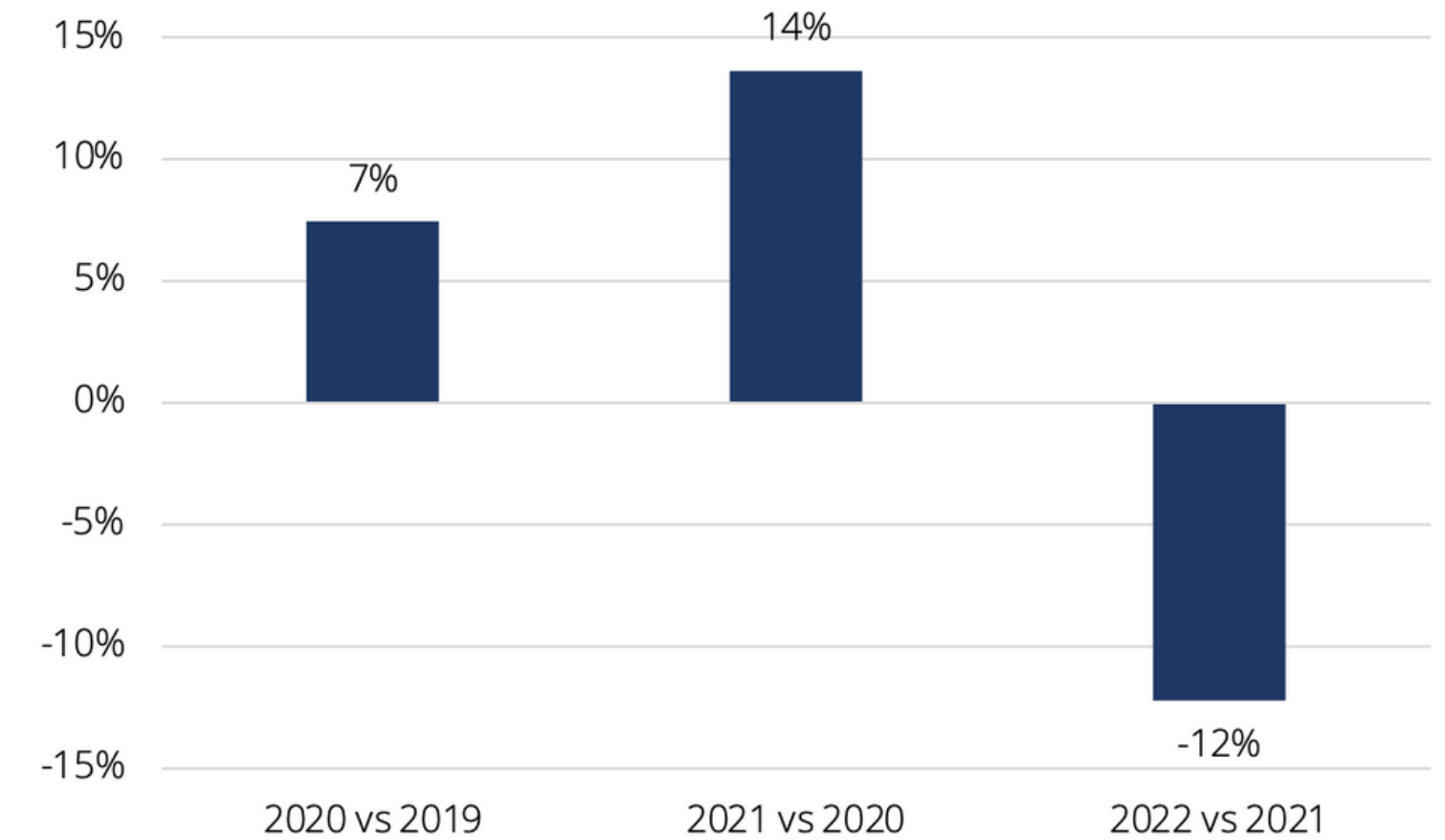
Éducation et accréditation

Le Canada compte trente et un établissements d'enseignement postsecondaire qui proposent des programmes de formation en urbanisme.

Universités par province



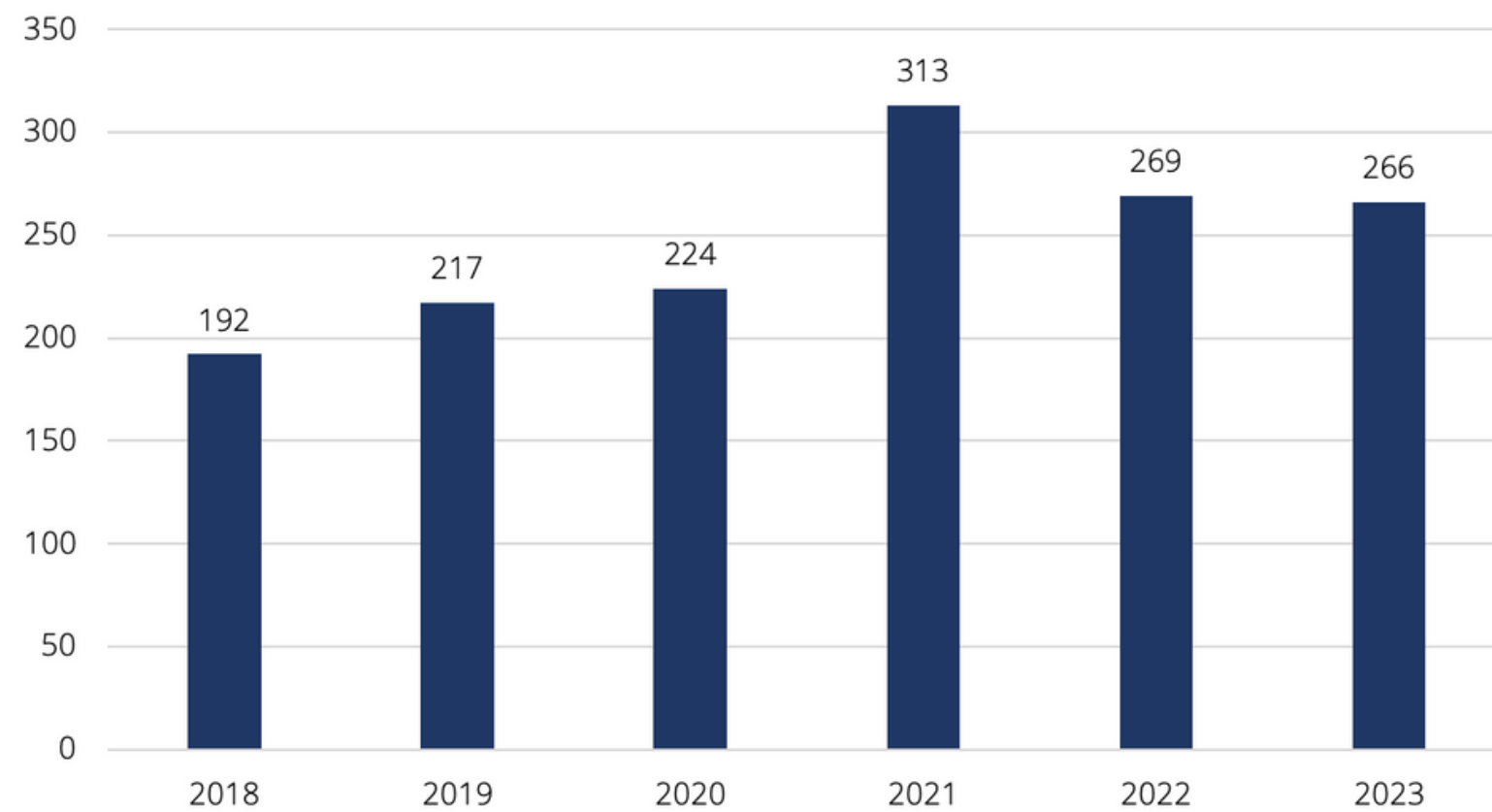
Variance(s) de diplômés, du groupe de répondants de l'université pour les trois dernières années (2020- 2022)



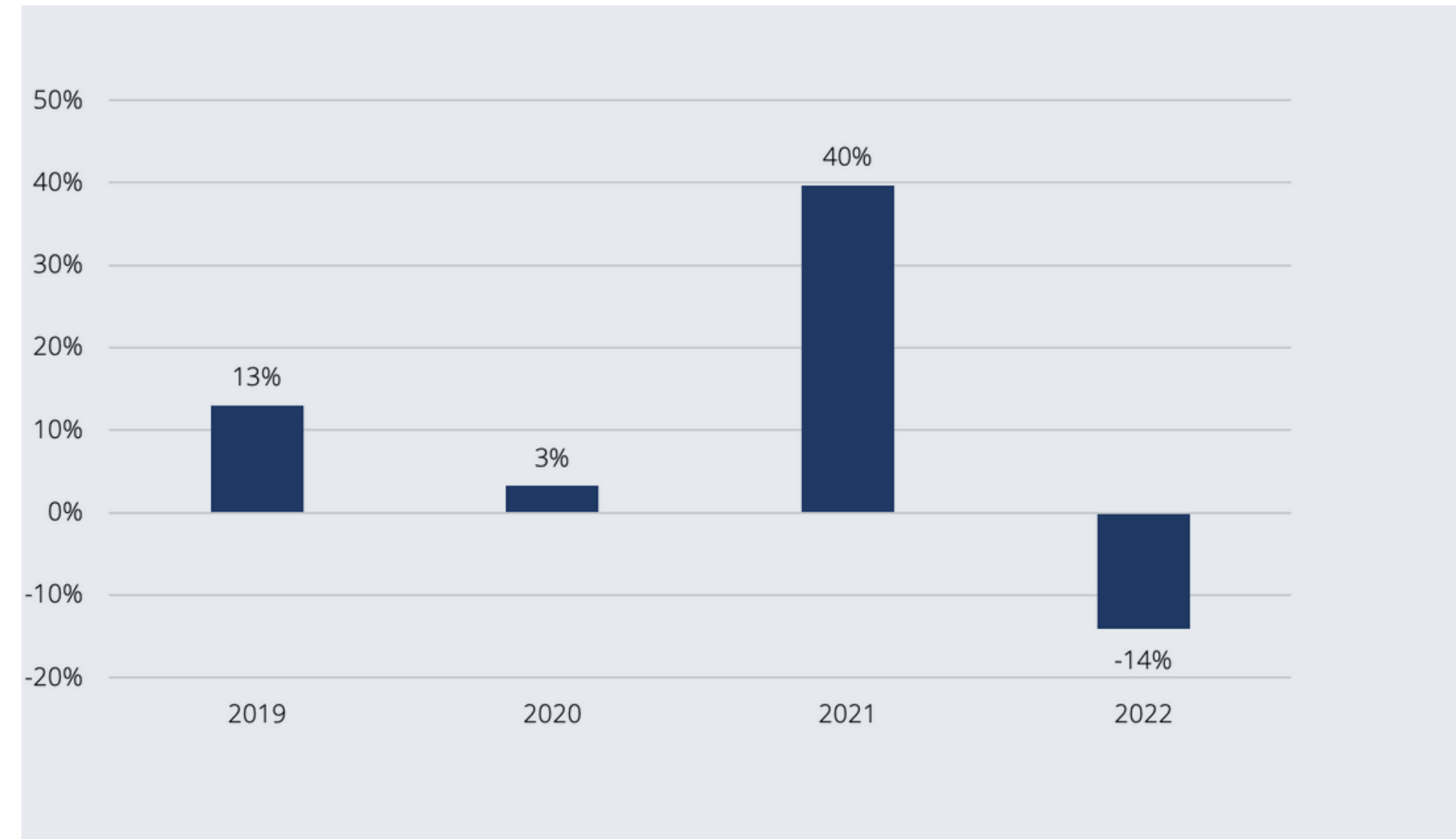
Éducation et accréditation

Ce rapport analyse en profondeur les taux de réussite aux examens professionnels agréés et met en lumière le nombre de professionnels nouvellement certifiés.

Réussite de l'examen professionnel

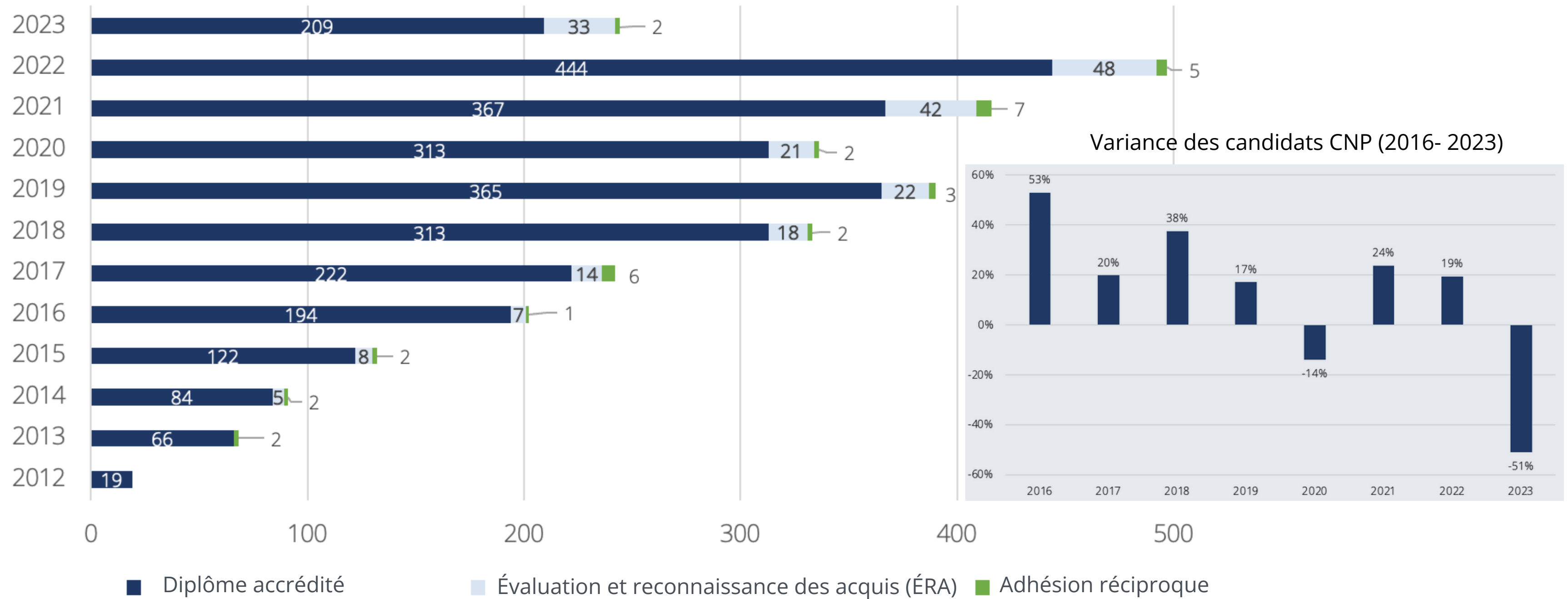


Variance de réussite à l'examen pour les quatre dernières années (2019- 2022)



Éducation et accréditation

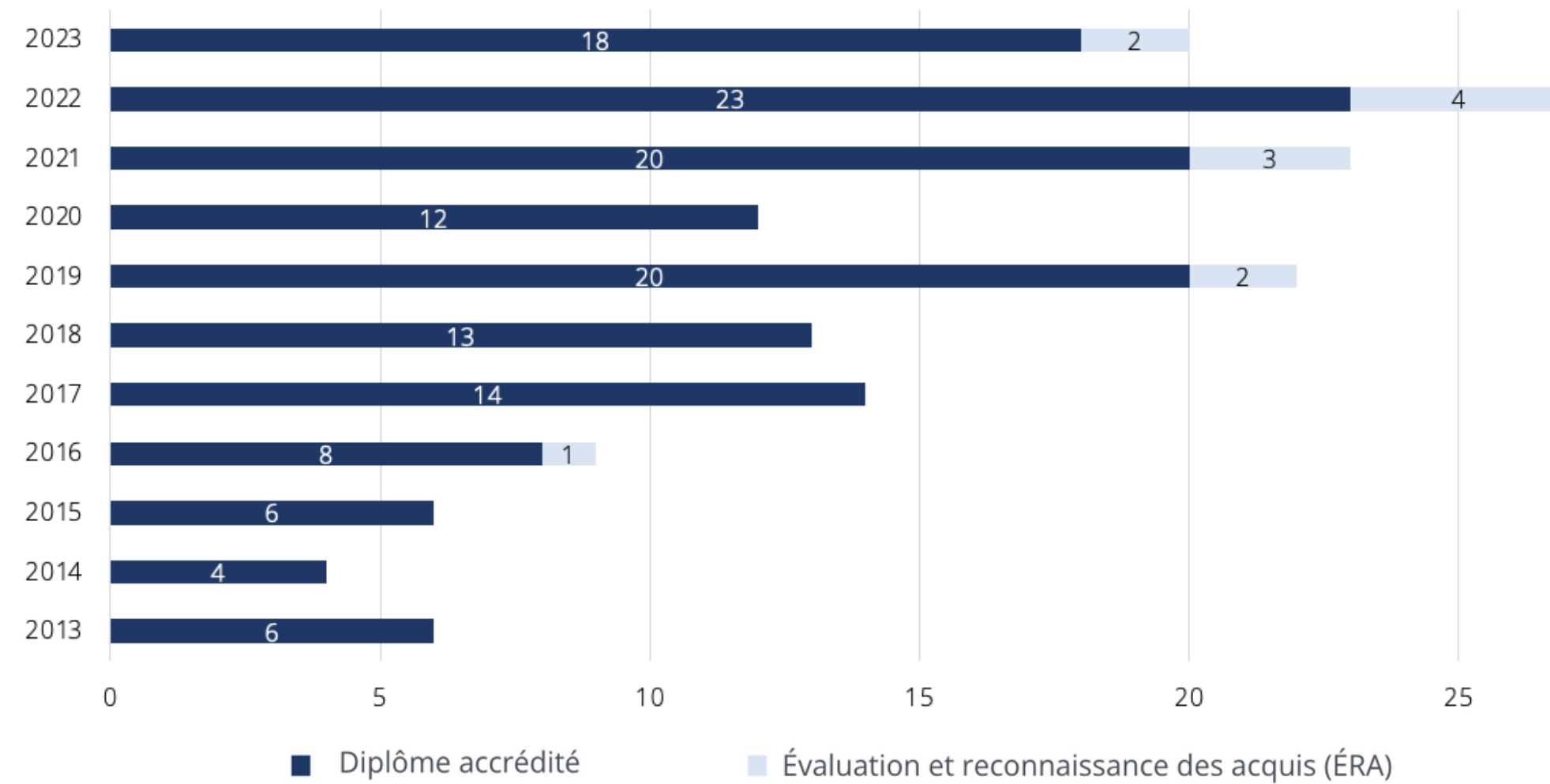
Candidats nationaux au CNP (par voie d'accréditation)



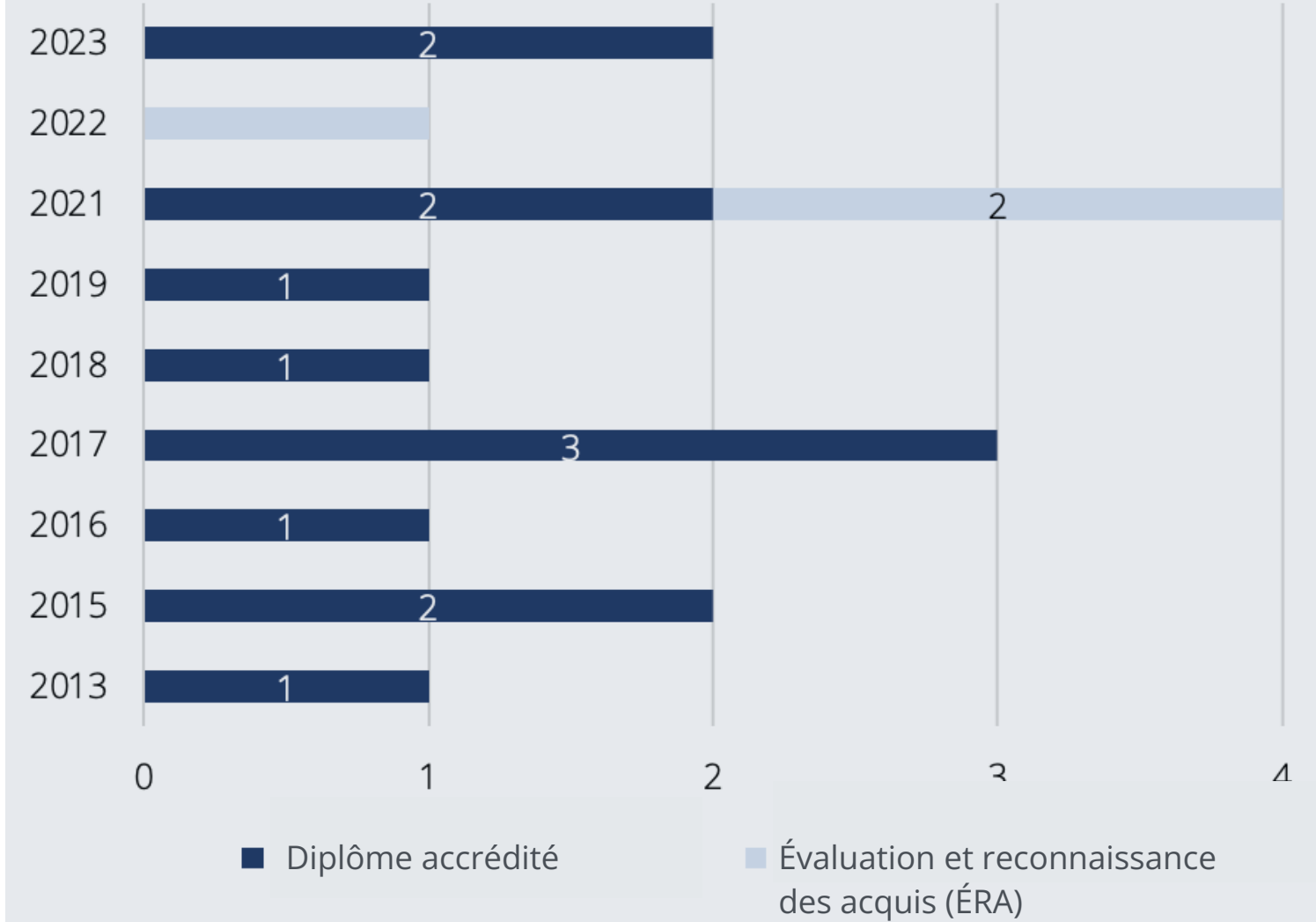
Éducation et accréditation

Candidats au CNP (par voie d'accréditation)

Canada Atlantique



New Brunswick



Conclusion

En conclusion, ce rapport complet sur le secteur de l'urbanisme au Nouveau-Brunswick et au Canada révèle un paysage aux multiples facettes caractérisé par la question fondamentale de **l'offre et de la demande** des urbanistes. La profession d'urbaniste est en pleine croissance, et les organisations ajoutant des urbanistes à leur effectif alors que le nombre de diplômés des établissements d'enseignement postsecondaire diminue.

Le recrutement et la rétention des urbanistes sont des préoccupations majeures, en raison de facteurs tels qu'une connaissance limitée de la profession, une forte concurrence pour attirer les talents, des salaires inadéquats, ainsi que des barrières linguistiques et géographiques. Les problèmes de relocalisation aggravent la pénurie d'urbanistes, soulignant la nécessité d'une sensibilisation accrue et d'un financement pour promouvoir la profession.

La complexité des **réglementations provinciales et des exigences en matière d'accréditation** contribue également au déséquilibre entre l'offre et la demande, d'où la nécessité de simplifier les processus et d'améliorer les programmes de mentorat. Le manque de synergie interprovinciale pose des limites, d'où la nécessité d'une collaboration entre les provinces et de partenariats avec Immigration Canada pour puiser dans un nouveau bassin de talents.

Les programmes d'éducation doivent faire preuve d'innovation pour répondre au besoin pressant d'options flexibles et de programmes locaux d'urbanisme. Explorer les changements de qualification pour le cheminement de l'Évaluation et reconnaissance des acquis (ÉRA) est une autre étape vers le renforcement et la durabilité la profession.

En résumé, ces défis interconnectés soulignent la nécessité d'adopter une approche globale et collaborative pour soutenir et revitaliser le secteur de l'urbanisme au Nouveau-Brunswick et au Canada. La résolution du problème de l'offre et de la demande est la clé d'un avenir dynamique, accessible et prospère pour la profession d'urbaniste, qui joue un rôle essentiel dans l'amélioration de nos collectivités.




Jennifer Murray
Consultante RH



Maggie Rogers
Consultante RH



Brittany Shaw
Consultante RH



Ces dernières années, un grand nombre de postes sont restés vacants et il a été très difficile de les combler.

Nous avons publié un poste vacant d'urbaniste senior en janvier 2023 et n'avons pas réussi à trouver quelqu'un. Nous avons publié à nouveau le poste, mais sans succès. Nous avons reçu une trentaine de candidatures, mais une seule était celle d'un urbaniste professionnel agréé (qui a fini par être embauché ailleurs). 90 % des candidatures provenaient de l'étranger et n'étaient pas liées à la formation. De plus, nous n'avons eu aucun succès dans les médias traditionnels (ICU, Indeed, Municipal Network News, Career Beacon, etc.)

-Ville de Moncton