

# JMC

## Rapport sur la stratégie de la main-d'œuvre 2023



# Table des matières

INTRODUCTION

ACTIONS RECOMMANDÉES

- FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE ..... 11
- NORMES PROFESSIONNELLES, ACCRÉDITATION, ET CHEMINEMENT .....12
- COLLABORATION ..... 15
- ÉDUCATION .....16
- RECRUTEMENT ET RÉTENTION .....19

CONCLUSION .....28

# 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.

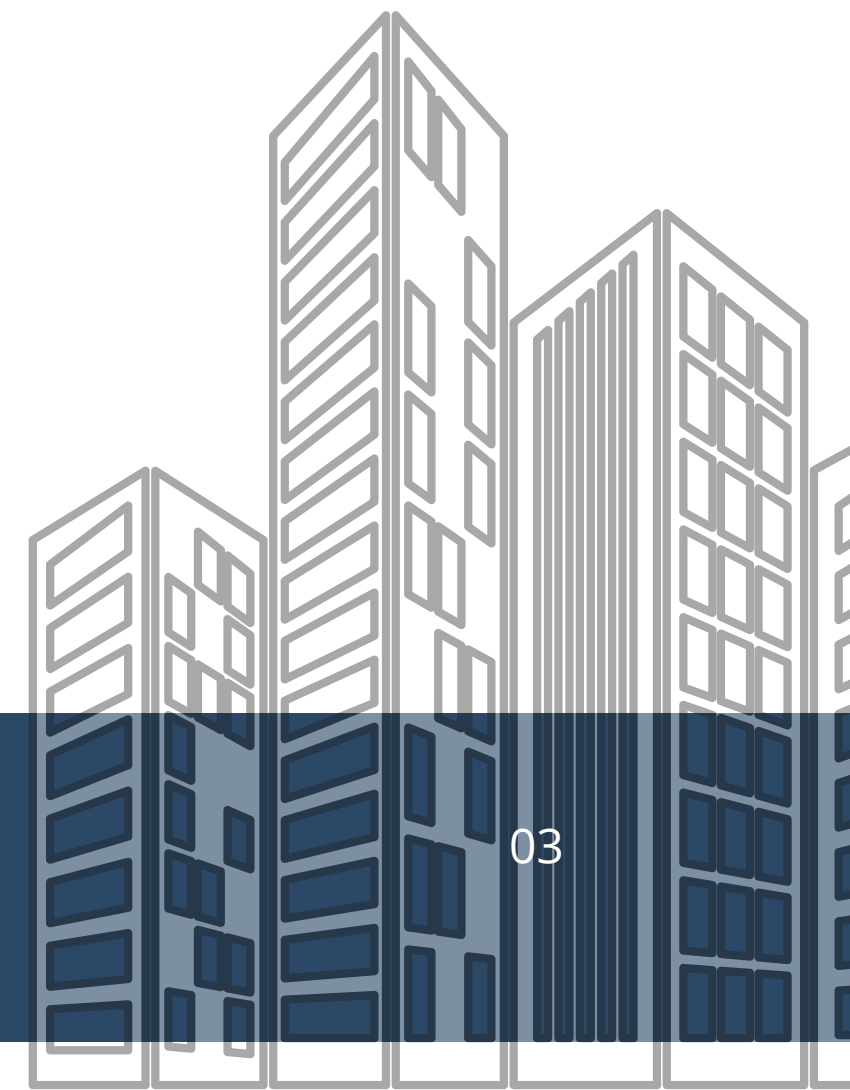
- PETL - Principal organisme de financement
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation postsecondaire, formation et travail
- Directeurs de l'aménagement du territoire du Nouveau-Brunswick
- Commission de services régionaux Chaleur
- Commission de services régionaux du Grand Miramichi
- 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

# Introduction

# JMC

Dans ce rapport, nous nous penchons sur les défis et les opportunités à multiples facettes qui définissent la main-d'œuvre moderne. Grâce à une analyse complète des tendances actuelles, des meilleures pratiques et des études de cas, la présente étude fournira aux urbanistes les connaissances et les stratégies nécessaires pour développer un bassin de talents prospère face aux fluctuations du marché du travail.

Nous fournissons aux décideurs un plan d'action pour créer des environnements qui attirent les talents, favorisent l'innovation, simplifient les processus contraignants et visent à créer une profession prospère et prête pour l'avenir. L'objectif global est de créer une main-d'œuvre adaptable pour les urbanistes.

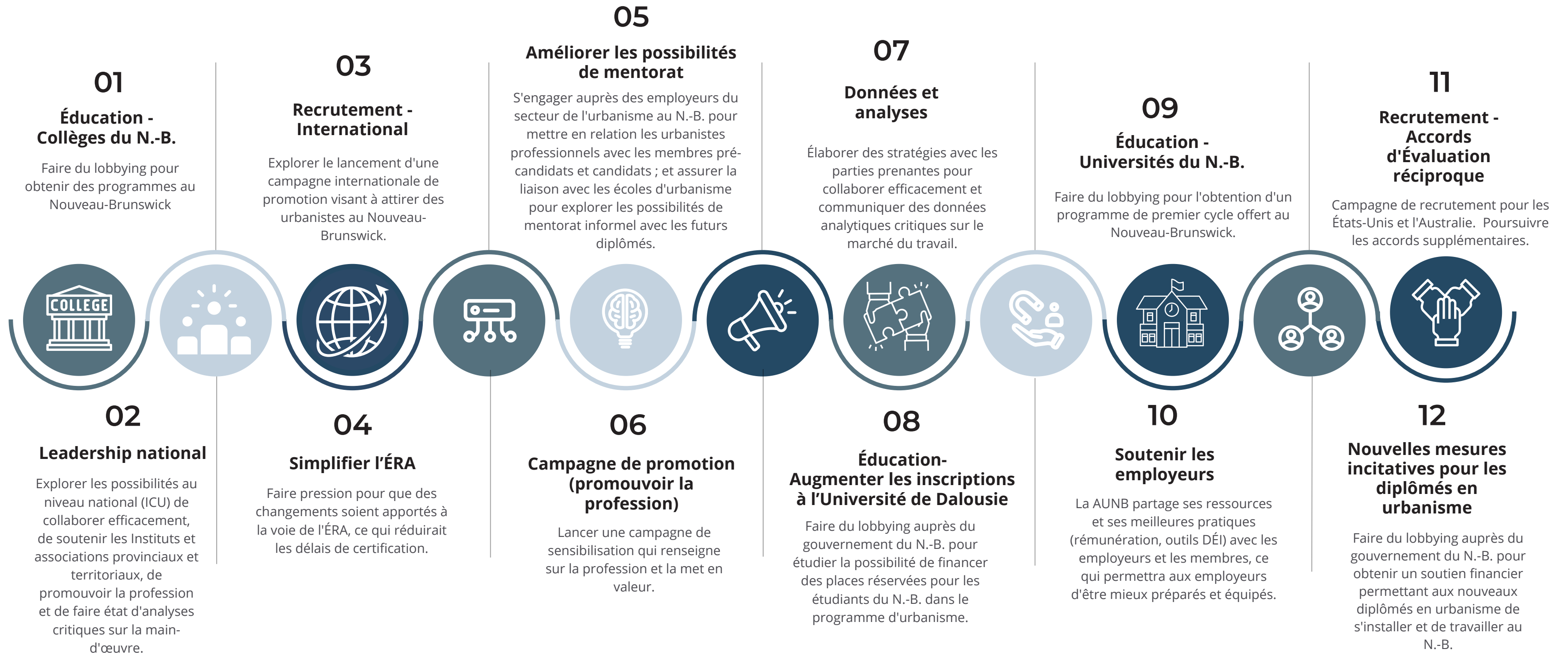


La voie à suivre :

Nos actions recommandées



# Feuille de route stratégique



← Objectifs atteints grâce à une collaboration avec les partenaires identifiés → 05

# Normes professionnelles, accréditation, et cheminement

Les stratégies clés visant à accroître les offres/possibilités de formation des urbanistes et les inscriptions (pour les instituts d'enseignement post-secondaire existants) sont présentées ci-dessous.

## Leadership national et Données et analyses



### Améliorer le processus de collecte des données :

La profession dans son ensemble a besoin d'un leadership fort. Cela doit commencer au niveau national (par exemple, l'Institut canadien des urbanistes et le Conseil des normes professionnelles pour l'urbanisme au Canada).

**Objectif :** Améliorer la collecte et l'analyse des données globales sur la main-d'œuvre, réparties par région, afin que les Instituts et associations provinciaux et territoriaux locaux puissent élaborer des stratégies personnalisées en matière de main-d'œuvre.

## ÉRA



### Simplifier le processus ÉRA :

Réduire les obstacles rencontrés par les professionnels qualifiés venant d'autres professions pour l'obtention leur RPP - certification d'urbaniste professionnel agréé.

**Objectif :** Simplifier et uniformiser les réglementations et les exigences en matière de certification, afin de faciliter l'accès à la profession pour les urbanistes en devenir.

## Accords d'évaluation réciproque



### Développer plus d'accords d'évaluation réciproque avec d'autres pays :

Le Canada a actuellement deux accords d'évaluation réciproque avec l'Australie et les États-Unis. Continuer à augmenter le nombre de pays inclus dans les accords d'évaluation réciproque afin d'ouvrir le marché aux talents du monde entier tout en préservant l'intégrité du titre.

**Objectif :** Travailler avec les parties prenantes pour augmenter le nombre de pays avec lesquels le Canada a des accords d'évaluation réciproque afin de développer le bassin de talents.

# Normes professionnelles, accréditation, et cheminement

01

## Leadership national et Données & analyses

**Objectif :** L'amélioration de l'analyse des données pour les urbanistes est essentielle pour prendre des décisions éclairées, optimiser les ressources et améliorer la profession dans son ensemble. L'objectif global est d'exploiter la puissance de l'analyse de données pour prendre des décisions plus éclairées, plus efficaces et plus durables pour la profession.

**Chronologie :** 1-5 ans

**Parties prenantes :** AUNB, Institut canadien des urbanistes (ICU), Conseil des normes professionnelles (CNP), autres Instituts et associations provinciaux et territoriaux (IAPT)

### Actions à entreprendre :

1. Mettre en place un groupe de travail chargé d'identifier les éléments nécessaires à la création d'un environnement fondé sur les données qui favorise des Instituts et associations provinciaux et territoriaux durables, équitables et résilients, en soutenant la profession.
  - o La réalisation de cet objectif pourrait nécessiter des investissements en technologie, en formation et la mise en place de politiques et de lignes directrices claires pour la collecte et l'utilisation des données.
  - o Les données essentielles pour accroître l'intérêt pour la profession et aider les personnes d'influence à la "promouvoir" comprennent les statistiques des universités, les données démographiques des étudiants, les données démographiques des urbanistes, les statistiques des programmes de mentorat, les perspectives de carrière, etc.

**Résultat souhaité :** Disposer de statistiques et de données actuelles permettant aux professionnels concernés d'élaborer des stratégies visant à développer une profession durable.

02

## Amélioration du processus ÉRA

**Objectif :** Streamline and reduce barriers for Canadian and international planning professionals to help address the shortages currently facing the planning profession in New Brunswick and beyond.

**Chronologie :** 12-24 mois

**Parties prenantes :** les IAPT, CNP

### Actions à entreprendre :

1. Militer pour des réformes visant à simplifier le processus de l'ÉRA, notamment la diminution du nombre d'années d'expérience exigé (5 ans).
2. Militer pour que les écoles du Québec soient reconnues comme étant automatiquement accréditées par le CNB.

**Résultat souhaité :** Augmenter le bassin de talents au Nouveau-Brunswick en réduisant les obstacles à l'entrée des candidats internationaux qualifiés.

03

## Développement des accords d'évaluation réciproque à l'échelle internationale

**Objectif :** Expand Reciprocal Agreements with countries that have similar professional planning standards as Canada.

**Chronologie :** 1-5 ans

**Parties prenantes :** les IAPT, CNP, et autres associations professionnelles nationales.

### Actions à entreprendre :

1. Explorer d'autres accords professionnels de réciprocité ou de reconnaissance mutuelle, à l'échelle internationale.
  - o Les ingénieurs canadiens titulaires d'un permis (ing.) ont actuellement des accords de reconnaissance mutuelle (ARM) avec les pays suivants :
    - (Commission des titres d'ingénieur, Conseil national des ingénieurs et scientifiques de France, Hong Kong Institution of Engineers et Engineers Ireland).
2. Étudier la possibilité de conclure d'autres accords de réciprocité avec d'autres associations internationales d'urbanistes.
3. Faire pression sur l'ICU pour qu'il établisse des relations avec les associations nationales d'urbanisme d'autres pays dans le but d'élaborer d'autres accords de réciprocité.

*Remarque : la recommandation de l'OPPI visant à simplifier le processus d'ÉRA permettrait également de réduire les obstacles à l'immigration, en réduisant considérablement le délai de certification des urbanistes formés à l'étranger, qui passerait de 5 à 3 ans. Les efforts de simplification doivent être prioritaires, car la conclusion d'accords d'évaluation réciproque internationaux complexes prendrait du temps et nécessiterait des efforts considérables.*

**Résultat souhaité :** Augmentation du nombre de professionnels accrédités au niveau international ; accroissement du bassin de talents.

07



# Collaboration

La collaboration avec tous les autres IAPT et parties prenantes est essentielle pour favoriser une approche plus cohérente et plus efficace de la profession d'urbaniste et de son évolution. Cette collaboration permettra de tirer parti des connaissances, des ressources et de l'influence collectives de toutes les parties prenantes dans différentes régions pour relever des défis complexes en matière d'urbanisme et améliorer la profession d'urbaniste dans son ensemble.

## Collaboration interprovinciale



Encourager et faciliter la collaboration entre le Nouveau-Brunswick et les autres provinces afin de partager les idées, les innovations et les solutions aux défis communs, en favorisant la croissance et l'efficacité de la profession. Cela peut inclure, sans s'y limiter, l'utilisation des réunions régulières du forum de l'Alliance des urbanistes (présidents de l'ICU et des IAPT), des directeurs en urbanisme (à l'échelle nationale) et des directeurs provinciaux en urbanisme (à l'échelle nationale) pour discuter des problèmes et élaborer des solutions pour la durabilité de la main-d'œuvre à l'échelle nationale. De plus, il serait opportun d'harmoniser les discussions et d'exploiter les ressources au sein de ces trois forums.

## Mobilité professionnelle simplifiée



Mettre en place des mécanismes qui simplifient la circulation des urbanistes professionnels entre les provinces, même lorsqu'il s'agit de normes uniques, comme celles du Québec, afin de faciliter la transition.

## Partenariats avec Immigration Canada



Collaborer avec Immigration Canada pour attirer les nouveaux arrivants possédant des qualifications en urbanisme, en puisant dans un bassin diversifié de talents pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de l'urbanisme.

## Accords d'évaluation réciproque



Étudier et développer des accords d'évaluation réciproque avec d'autres pays afin d'élargir les possibilités d'attirer des urbanistes internationaux qualifiés.

# Éducation

Il n'y a pas assez de planificateurs diplômés pour répondre à la demande croissante de la profession et le Nouveau-Brunswick n'a pas de programme d'études. Des stratégies clés visant à élargir les offres et les possibilités de formation des urbanistes et à augmenter le nombre d'inscriptions sont présentées ci-dessous.

## Introduction d'un programme d'études dans les écoles du Nouveau-Brunswick



### Élargir les programmes de l'université et des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick afin d'y inclure une trajectoire pour la profession d'urbaniste :

Travailler avec le GNB et les établissements d'enseignement identifiés (UNB, Mt A., U de M, NBCC, CCNB) pour mettre en place un parcours de formation pour les urbanistes dans notre province.

**Objectif :** En utilisant cette étude, faire pression sur le GNB (pour du soutien financier pour les infrastructures et du support pour le développement du programme) et sur les institutions d'enseignement pour le développement du programme.

- Explorer l'élaboration d'un programme de technicien en urbanisme (avec les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick) qui peut être offert directement aux diplômés de l'école secondaire afin de remédier à la pénurie de techniciens en urbanisme et d'offrir une voie d'accès supplémentaire aux urbanistes professionnels en devenir.
- Travailler avec le CCNB et le NBCC pour offrir un programme d'études supérieures conçu pour les professionnels qui possèdent déjà un diplôme de quatre ans.
- Collaborer avec les universités du Nouveau-Brunswick pour développer un programme menant à un diplôme en urbanisme.

## Augmentation des inscriptions dans les établissements d'enseignement postsecondaire

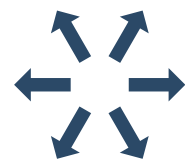


### Augmenter la capacité d'accueil des établissements d'enseignement post-secondaire :

Augmenter les effectifs des écoles existantes (en particulier l'université Dalhousie) afin d'accueillir davantage d'étudiants en urbanisme. Cela nécessitera des investissements dans les infrastructures, le corps enseignant et les ressources.

**Objectif :** Travailler avec l'université de Dalhousie pour élaborer une stratégie visant à élargir le programme afin de produire davantage de diplômés ; semblable au programme d'éducation médicale de Dalhousie au Nouveau-Brunswick (une expansion de la faculté de médecine). Créer un partenariat avec le gouvernement du Nouveau-Brunswick, l'Université du Nouveau-Brunswick (UNB) et l'École d'urbanisme de l'Université Dalhousie, afin de créer des places pour les étudiants du Nouveau-Brunswick chaque année.

## Élargir l'offre de formation



### Élargir l'offre de formation pour inclure l'enseignement en ligne et à temps partiel.

Faire du lobbying au niveau national pour modifier les normes d'accréditation des universités afin de permettre la création de programmes d'études accrédités à temps partiel et/ou en ligne.

**Objectif :** Réduire les obstacles à l'entrée dans la profession en créant de nouvelles voies pour poursuivre une carrière dans le domaine de l'urbanisme.

# Plan d'éducation

01

## Introduction d'un programme d'études dans les écoles du Nouveau-Brunswick

**Objectif :** Ajouter aux programmes d'études postsecondaires du Nouveau-Brunswick (universités et collèges communautaires) un programme d'études en urbanisme. Plus précisément, l'AUNB et les intervenants identifiés doivent exercer des pressions pour la création d'un programme d'urbanisme dans une école ou des écoles situées au Nouveau-Brunswick. Pour ce faire, l'AUNB doit demander au gouvernement provincial d'augmenter le financement de l'éducation et les ressources afin de combler le déficit professionnel en matière d'urbanisme.

**Chronologie :** 1-5 ans

**Parties prenantes :** AUNB, Gouvernement provincial du Nouveau-Brunswick

### Actions à entreprendre :

1. AUNB entame la conversation avec le gouvernement du Nouveau-Brunswick pour le financement de la création d'un (ou plusieurs) nouveau(x) programme(s) d'urbanisme dans une école du Nouveau-Brunswick.
2. Explore the development and connect with:
  - o Collèges communautaires (cheminement préférentiel) :
    - NBCC/CCNB, discussion du besoin de professionnels en urbanisme et du besoin de programmes d'études supérieures et postsecondaires dans notre province en pleine croissance.
      - Explorer le potentiel du CCNB et du NBCC d'offrir un programme d'études supérieures d'un an conçu pour les professionnels qui possèdent déjà un diplôme de quatre ans (c.-à-d. un diplôme en études environnementales, en sciences de l'environnement, en géographie ou dans un domaine connexe).
      - Étudier la possibilité de mettre en place un programme de technicien en urbanisme pour les diplômés du secondaire (une voie d'accès). Ce programme permettra de remédier à la pénurie de techniciens en planification et offrira une voie supplémentaire aux urbanistes professionnels en devenir.
  - o Universités :
    - Les universités du Nouveau-Brunswick, discussion du besoin de professionnels en urbanisme et de la nécessité d'un programme menant à un diplôme dans notre province en pleine croissance.
      - Les universités du Nouveau-Brunswick (Université de Moncton, UNB et Mount Allison) offrent actuellement des programmes en sciences de l'environnement, en gestion de l'environnement et en géographie ; tous ces diplômes sont pertinents pour travailler dans un domaine lié à l'urbanisme. Le fait d'offrir un programme ou des cours spécialisés en urbanisme, en plus de ces programmes, offrirait aux diplômés de multiples possibilités de travailler dans des domaines liés à l'urbanisme.
      - Contacter l'Université Dalhousie en vue d'élaborer une entente réciproque lors de la création d'un programme de diplôme d'études supérieures, qui pourrait comprendre des dispositions sur les buts et les objectifs communs, les ressources pédagogiques en ligne et les crédits pour les programmes de l'Université (c.-à-d. faciliter un programme de formation collégiale au Nouveau-Brunswick pour les programmes de planification de l'Université Dalhousie).
  - o Options de formation flexibles :
    - Les programmes à temps partiel (pour les personnes qui souhaitent suivre un programme de diplôme d'études supérieures) permettraient aux étudiants potentiels de continuer à travailler dans le cadre de leur emploi/carrière actuel ET de poursuivre des études supérieures (ce qui leur permettrait de continuer à subvenir à leurs besoins et/ou à ceux de leur famille).

**Résultat souhaité :** Des programmes d'études offerts dans notre province, avec le soutien du GNB et des principales parties prenantes.

# Plan d'éducation

02

## Augmentation des inscriptions dans les établissements d'enseignement postsecondaire

**Objectif :** Augmenter les effectifs et ressources de l'Université Dalhousie afin d'accueillir davantage d'étudiants en urbanisme.

**Chronologie :** 1-5 ans

**Parties prenantes :** AUNB, Gouvernement provincial du Nouveau-Brunswick

### Actions à entreprendre :

1. Consulter l'OPPI, qui a exploré cette voie avec son gouvernement provincial (pour le Nord de l'Ontario).
2. Travailler avec l'Université Dalhousie à l'élaboration d'une stratégie visant à élargir le programme afin de produire davantage de diplômés.
  - Une solution viable consisterait à reproduire les mesures prises lors du lancement du programme d'éducation en médecine de l'Université Dalhousie offert au Nouveau-Brunswick.
3. Faire du lobbying auprès du GNB pour qu'il finance des places au programme d'urbanisme de l'Université Dalhousie pour les étudiants du Nouveau-Brunswick.
  - Une voie à envisager : Le GNB crée un programme de remboursement des frais de scolarité pour les diplômés du Nouveau-Brunswick qui acceptent des postes dans des régions situées à l'extérieur des principaux centres urbains.

**Résultat souhaité :** Augmenter le nombre d'étudiants du Nouveau-Brunswick à la *Dalhousie School of Planning*.

03

## Élargir l'offre de formation

**Objectif :** Élargir l'offre éducative pour y inclure un programme à temps partiel et/ou en ligne.

**Chronologie :** 1-5 ans

**Parties prenantes :** les IAPT, CNP

### Contexte :

L'un des obstacles identifiés au cours des recherches et des réunions organisées par JMC est l'absence de formation à temps partiel pour les urbanistes souhaitant faire progresser leur carrière. Les diplômes disponibles en urbanisme sont le baccalauréat, la maîtrise et le doctorat. Compte tenu de la complexité du domaine de l'urbanisme et du nombre de spécialités nécessitant des approches basées sur la recherche, les programmes de maîtrise et de doctorat sont en train de devenir les diplômes de prédilection.

### Actions à entreprendre :

1. Explorer l'option d'un programme à temps partiel ou en ligne permettrait aux professionnels en urbanisme qui souhaitent poursuivre leur formation et accéder à des postes plus élevés de disposer d'une option flexible comparativement à des études à temps plein (qui les obligerait à quitter leur poste actuel pour suivre leurs études). De plus, cela permet à ces professionnels de continuer à gagner un revenu pour subvenir à leurs besoins et/ou à ceux de leur famille.
2. Faire du lobbying au niveau national pour modifier le processus d'accréditation des universités afin d'inclure une certaine flexibilité pour les programmes d'urbanisme en ligne.

**Résultat souhaité :** Assouplir le processus d'accréditation des universités afin de permettre la mise en place de diplômes d'urbanisme accrédités en ligne, ce qui permettrait de répondre aux besoins des professionnels actifs sur le marché du travail.

# Plan de recrutement et rétention

La population du Nouveau-Brunswick croît à un rythme sans précédent et il n'y a pas assez d'urbanistes diplômés pour répondre à la demande actuelle et future. La profession d'urbaniste se doit d'être proactive pour s'assurer que les talents s'identifient comme de futurs urbanistes canadiens (étudiants canadiens et urbanistes professionnels internationaux).

## Campagne de sensibilisation et de reconnaissance



**Célébrer la profession. Lancer des campagnes de sensibilisation pour promouvoir la profession d'urbaniste, en particulier dans les zones rurales, en soulignant son importance et les possibilités de carrière qu'elle offre.**

**Objectif :** La profession est mal connue. La campagne aura pour but de **mettre en valeur la profession**, tant au sein des organisations du secteur privé que du secteur public. Elle partagera avec le public ciblé le potentiel professionnel des urbanistes, en éveillant l'intérêt pour l'ensemble de la profession (de la part des étudiants qui explorent les possibilités de carrière, des parents d'étudiants, des immigrants, etc.) Cibler la population francophone est essentiel pour le Nouveau-Brunswick.

## Élaborer une stratégie globale d'attraction des talents



**Cibler/recruter des talents internationaux.**

Les talents internationaux contribueront à élargir le bassin d'urbanistes. Cet afflux de professionnels qualifiés peut contribuer à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et à faire en sorte que la profession soit en mesure de répondre à la demande croissante d'urbanistes.

**Objectif :** Travailler avec les IAPT, l'ICU, le GC et le GNB pour explorer les possibilités de réduction des obstacles à l'immigration et à la certification pour les professionnels formés à l'étranger afin qu'ils puissent s'installer et travailler au Nouveau-Brunswick.

## Alignement de la rémunération



**Ajustement de la rémunération.**

Il y a une pénurie d'urbanistes qualifiés, et l'une des solutions consiste à réévaluer leur rémunération, en la rendant plus compétitive (l'offre est faible, et la demande est forte). Le **rapport de l'enquête nationale sur la rémunération de l'ICU de 2023** fournira de plus amples informations aux organisations. L'étude faite par JMC a permis d'identifier des lacunes et un modèle de rémunération décalé chez certains employeurs, ce qui rend difficile la rétention du personnel.

**Objectif :** La rémunération des employeurs du Nouveau-Brunswick doit être concurrentielle par rapport au marché afin de créer et d'attirer des talents dans la province.

## Opportunités de stage et de mentorat



**Le mentorat est essentiel pour attirer de nouveaux urbanistes et soutenir la croissance des nouveaux venus dans la profession.**

Il est essentiel de faciliter les possibilités de mentorat afin d'attirer de nouveaux urbanistes et de soutenir la croissance des nouveaux venus dans la profession. L'AUNB devrait envisager de renforcer les liens avec les écoles d'urbanisme, comme l'Université Dalhousie, afin de jumeler des étudiants en urbanisme avec des professionnels actifs ; cela permettra d'établir des liens précoces entre les employeurs du secteur de l'urbanisme du Nouveau-Brunswick et les nouveaux diplômés. Il y a également une opportunité de travailler avec les districts scolaires afin d'offrir un jumelage et des micro-stages aux étudiants du secondaire, ce qui permettrait d'offrir une exposition précoce et de susciter un intérêt accru pour la profession d'urbaniste. De plus, l'AUNB peut jouer un rôle clé en mettant en contact les nouveaux membres candidats et pré-candidats avec des mentors dans le cadre du processus d'accréditation.

**Objectif :** Favoriser les opportunités de mentorat informelles (par exemple avec des étudiants en urbanisme et des élèves du secondaire) et fournir un meilleur accès aux mentorats formels dans le cadre du processus de certification.

# Plan de recrutement et rétention

01

## Campagne de sensibilisation et de reconnaissance

**Objectif :** Promouvoir et célébrer la profession d'urbaniste, en sensibilisant le public à la carrière d'urbaniste, aux possibilités d'emploi et aux réalisations dans ce domaine.

**Chronologie :** 1-3 ans

**Parties prenantes :** AUNB, les IAPT, les employeurs des secteurs privé et public, les institutions universitaires, les médias, les membres de l'AUNB

### Actions à entreprendre :

- **Développer une campagne de sensibilisation et de recrutement.** La profession a besoin d'une action immédiate car la demande dépasse l'offre.
  - Faire du lobbying pour obtenir un financement provincial afin de mandater des consultants pour élaborer et mettre en œuvre une campagne de sensibilisation et de recrutement.
  - Explorer les possibilités de partenariat avec l'ICU et les IAPT pour élaborer et mettre en œuvre une campagne de sensibilisation et de rétention à l'échelle nationale (par exemple, élaborer des documents de marketing génériques pouvant être adaptés et utilisés par différentes provinces).
    - i. Mettre en valeur la profession et tous les parcours de carrière possibles, etc.
    - ii. Lancer un "Spotlight des nouveaux talents" sur différentes plateformes (médias sociaux, panneaux d'affichage, publicités, etc.), en présentant les profils de différents urbanistes (dans les secteurs public et privé).
    - iii. Encourager les entreprises du secteur privé à partager les réussites, les projets majeurs et les réalisations de leurs équipes d'urbanismes sur les réseaux sociaux de la campagne.
    - iv. Partager des articles informatifs, des infographies et des vidéos sur divers aspects de l'urbanisme, en soulignant l'importance et l'impact de la profession.
    - v. Inciter les urbanistes professionnels et les experts à participer à des entrevues podcast, en discutant des tendances, des défis et des opportunités dans le domaine de l'aménagement du territoire.
- 1. Participer à des présentations aux écoles, à des salons de l'emploi et à tout autre événement.**
  - Identifier et participer à des salons de l'emploi, des ateliers et des séminaires axés sur la promotion de la profession.
    - i. Poursuivre la collaboration avec les centres d'excellence en matière d'apprentissage à distance. Faire une présentation de la profession d'urbaniste. Se rendre dans des classes individuelles pour présenter la profession aux élèves du secondaire. *Élaborer un plan pour faire la même présentation dans les écoles francophones.*
  - Établir un calendrier des divers événements dans les communautés et désigner un représentant pour y assister. Il s'agit d'un facteur essentiel pour la promotion de la profession.
- 2. Former des partenariats (avec les collègues, universités, autres acteurs importants dans l'industrie) et mettre en valeur la profession.**
  - Organiser ou participer à des événements post-secondaires, en faisant des présentations à la population étudiante ciblée (c'est-à-dire les étudiants de premier cycle qui suivent un programme connexe (géographie, sciences de l'environnement, etc.)) afin de susciter l'intérêt des étudiants pour la poursuite de leurs études dans le domaine de l'urbanisme (maîtrise, etc.).
  - Établir un calendrier des divers événements dans les communautés et désigner un représentant pour y assister. Il s'agit d'un facteur essentiel pour la promotion de la profession.
- 3. Promouvoir le Nouveau-Brunswick**
  - La campagne de marketing mettra en évidence et soulignera la qualité de vie du Nouveau-Brunswick, notamment sa beauté naturelle, ses possibilités de loisirs en plein air et ses communautés sécuritaires.
    - i. Mettre l'accent sur l'équilibre travail-vie personnelle qu'offre le Nouveau-Brunswick, avec des trajets plus courts et un mode de vie moins stressant.
    - ii. Mettre en valeur les options de logement plus abordables du Nouveau-Brunswick (par rapport aux grandes villes).

**Résultat souhaité :** La profession fait l'objet de campagnes de sensibilisation et suscite l'intérêt des futurs étudiants, des professionnels, etc.

# Plan de recrutement et rétention

02

## Élaborer une stratégie globale d'attraction des talents

**Objectif :** Réduire les obstacles qui empêchent d'attirer et de retenir des urbanistes internationaux qualifiés.

**Chronologie :** 0-24 mois

**Parties prenantes :** AUNB, Entreprises du secteur privé, Agences du secteur public, les institutions scolaires, les médias, les membres de l'AUNB

### Actions à entreprendre :

1. Faire du lobbying au niveau national pour explorer et étendre les accords d'évaluation réciproque avec d'autres pays afin d'augmenter les possibilités d'attirer des urbanistes internationaux qualifiés.
2. Faire du lobbying au niveau national pour explorer la possibilité de réduire les obstacles à l'immigration et d'élaborer une stratégie de recrutement international afin d'attirer des urbanistes internationaux qualifiés au Canada et, par extension, au Nouveau-Brunswick.
3. Établir des partenariats avec des organismes d'aide à l'établissement afin d'améliorer la rétention des talents internationaux au Nouveau-Brunswick. *Thrive, New Brunswick* est un exemple d'organisme dont le mandat est d'aider les talents internationaux à s'établir au Nouveau-Brunswick en fournissant de l'aide pour alléger le fardeau de l'employeur.
4. Explorer les possibilités d'améliorer les sites Web de l'IUA et de l'AUNB afin d'orienter plus clairement les urbanistes intéressés à s'installer au Nouveau-Brunswick vers les possibilités professionnelle au Nouveau-Brunswick.
  - L'AUNB doit faire pression sur le gouvernement provincial pour qu'il offre un programme de remboursement des frais de scolarité pour les urbanistes qui travaillent dans des régions éloignées.

**Résultat souhaité :** Augmenter le bassin de talents et réduire les postes vacants au Nouveau-Brunswick.

03

## Alignement de la rémunération

**Objectif :** Pour rester compétitif, et pour attirer et retenir de nouveaux talents en offrant un salaire concurrentiel, le Nouveau-Brunswick peut tirer parti des résultats à la fois de l'Enquête nationale sur la rémunération de l'ICU et de ses propres données sur la rémunération provinciale.

**Chronologie :** 0-12 mois

**Parties prenantes :** AUNB, Entreprises du secteur privé, Agences du secteur public, les institutions scolaires, les médias, les membres de l'AUNB

### Actions à entreprendre :

1. Calibrage et alignement de la rémunération : l'AUNB peut jouer un rôle de facilitateur en informant les employeurs urbanistes des tendances actuelles en matière de rémunération. Les informations et les stratégies pour les employeurs peuvent inclure les éléments suivants :
  - Utiliser l'enquête sur la rémunération de l'ICU pour comparer les régimes de rémunération du Nouveau-Brunswick aux moyennes nationales.
  - En se basant sur les données de l'enquête, s'assurer que les programmes de rémunération, y compris les salaires, les avantages sociaux et les incitatifs, sont concurrentiels et attrayants pour les urbanistes.
  - Adapter les programmes de rémunération aux besoins et aux attentes spécifiques des urbanistes du Nouveau-Brunswick.
  - Envisager d'offrir des incitatifs pour répondre aux problèmes actuels, notamment :
    - **Logement abordable :** Collaborer avec les parties prenantes pour développer des initiatives en matière de logement abordable ou fournir une aide au logement comme élément de rémunération.
    - **L'attraction des régions rurales :** Envisager d'offrir des incitatifs aux urbanistes désireux de travailler dans des communautés rurales ou sous-desservies, y compris le remboursement des frais de scolarité.
    - **Aide à la relocalisation :** Envisager de fournir une aide à la relocalisation, telle qu'une aide au logement ou un salaire compétitif, afin d'inciter les urbanistes à envisager des opportunités dans les régions confrontées à des pénuries de main-d'œuvre.
2. **Avancement professionnel :** Développer des parcours clairs de progression de carrière avec des ajustements de salaires basés sur l'expérience, les certifications et les performances. Il pourrait également être possible d'envisager l'élaboration d'une grille de progression de carrière commune au niveau national (ICU) pour la reconnaissance des années d'expérience dans les différentes juridictions provinciales.
3. **Équité salariale :** Promouvoir l'équité salariale, en veillant à ce que tous les urbanistes soient rémunérés de manière équitable, indépendamment de leur sexe, de leur race ou d'autres facteurs démographiques.

**Résultat souhaité :** Le résultat désiré est de veiller à ce que les employeurs du Nouveau-Brunswick offrent des régimes de rémunération équitables, concurrentiels et conçus pour attirer et retenir les talents du Canada et de l'étranger. La rémunération est également conçue pour motiver les talents à exceller dans leur rôle et à soutenir leur développement de carrière à long terme.

# Plan de recrutement et rétention

04

## Stages et mentorat

**Objectif :** Fournir des programmes de mentorat améliorés qui apportent de la valeur à la fois au mentoré et au mentor, en favorisant le développement et en suscitant un enthousiasme à long terme pour le métier.

Ces programmes peuvent faciliter le processus d'accréditation et fournir des conseils précieux aux urbanistes en devenir, rendant ainsi le domaine plus attrayant et encourageant un plus grand nombre de candidats à poursuivre une carrière dans l'urbanisme.

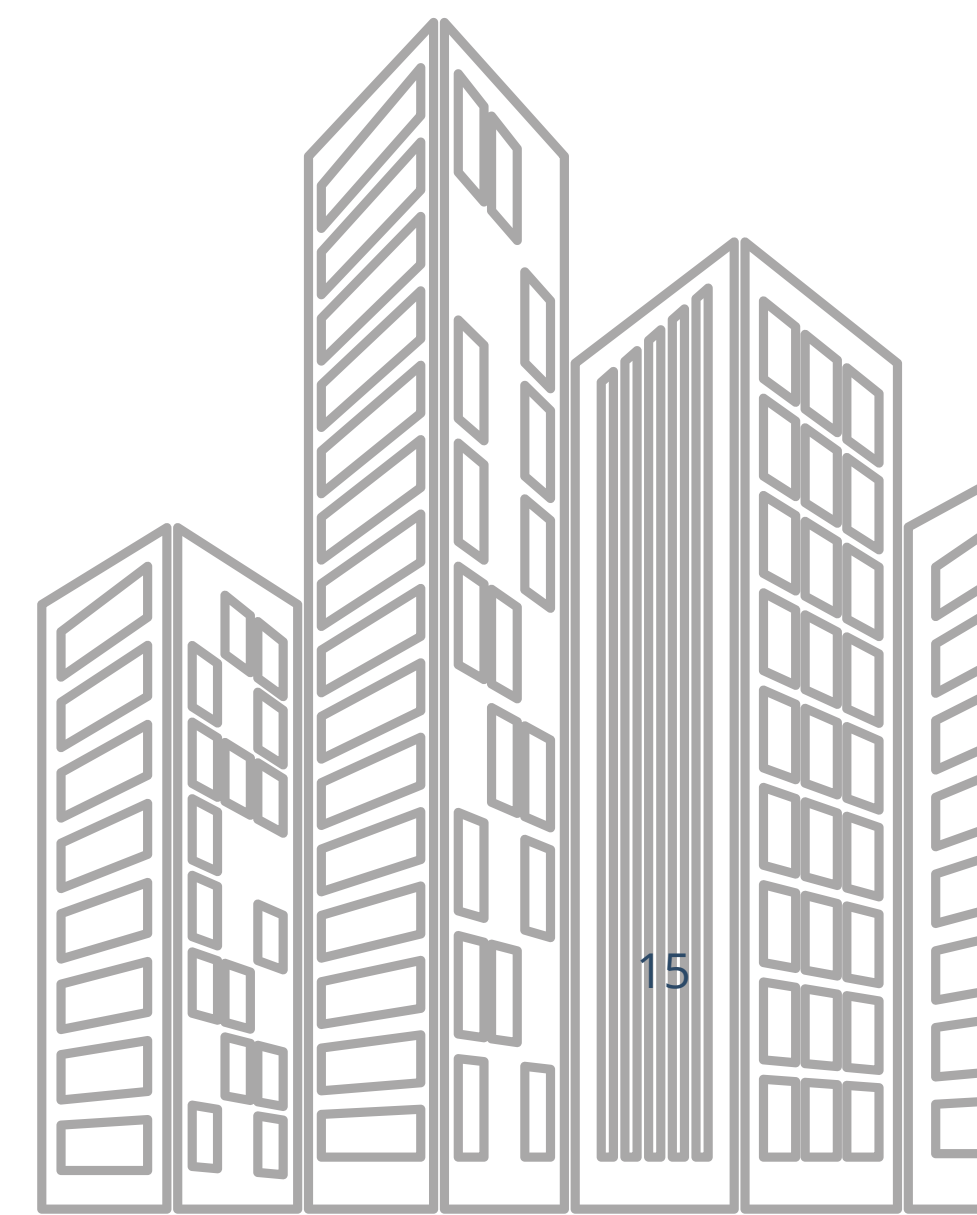
**Chronologie :** 12-24 mois

**Parties prenantes :** Personnes cadres de l'AUNB, membres de l'AUNB, employeurs, CNP et districts scolaires.

### Actions à entreprendre :

1. L'AUNB améliore son programme existant, en devenant plus active dans la mise en relation des membres pré-candidats avec des mentors professionnels pour le processus de certification.
  - L'AUNB développe une campagne de communication à l'intention des membres sur cette offre et fait fréquemment la promotion de ce service. Ce service est particulièrement important dans les petites communautés en raison de l'effectif réduit du personnel.
  - L'AUNB joue un rôle de premier plan en facilitant la mise en contact de ces personnes (membres pré-candidats avec des urbanistes professionnels).
2. L'AUNB doit collaborer avec les districts scolaires pour offrir des expériences pratiques aux élèves du secondaire par le biais de programmes co-op.
3. Explorer d'autres programmes tels que :
  - Possibilités d'observer un urbaniste au travail : Permettre aux étudiants de suivre des professionnels de l'urbanisme pendant une journée afin d'observer leurs tâches quotidiennes et de se familiariser avec le domaine.
  - Ateliers et séminaires en urbanisme : Organisez des ateliers et des séminaires dirigés par des experts en urbanisme afin de fournir aux étudiants des connaissances approfondies sur les concepts, les tendances et les meilleures pratiques en matière d'urbanisme.
  - Événements de réseautage : Organisez des événements de réseautage, des rencontres ou des tables rondes où les étudiants peuvent entrer en contact avec des professionnels, d'anciens étudiants et des membres de la faculté dans ce domaine.

**Résultat souhaité :** Attirer de nouveaux urbanistes et soutenir la croissance des nouveaux membres de la profession.



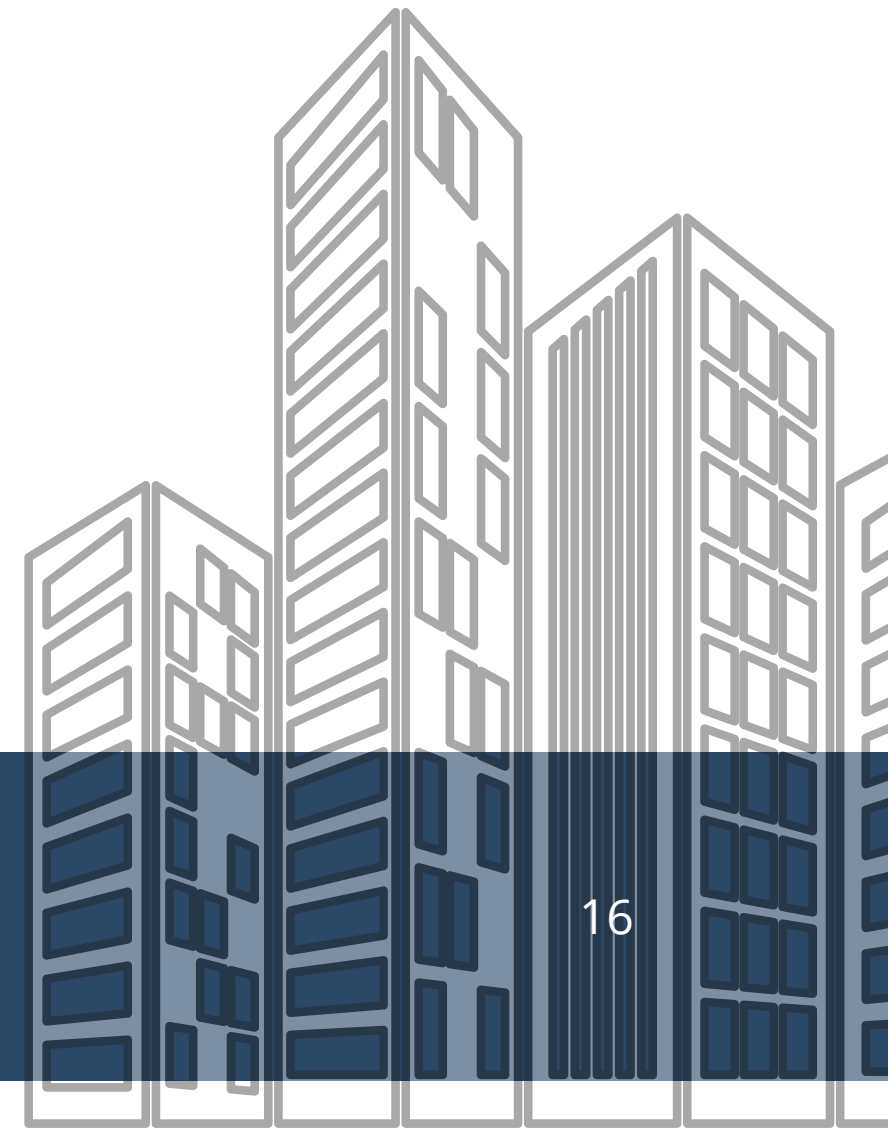


# Conclusion

En conclusion, la stratégie du marché de la main-d'œuvre pour les urbanistes du Nouveau-Brunswick présente les défis, les possibilités et les mesures à explorer pour assurer une croissance durable, non seulement de la profession, mais aussi de nos collectivités.

Il est essentiel que le Nouveau-Brunswick soutienne et prenne des mesures pour s'assurer que la province dispose de réserves de talents professionnels en matière d'urbanisme. Les urbanistes sont les artisans de l'avenir de nos communautés, chargés de créer des environnements qui favorisent la croissance économique, l'inclusion sociale et le progrès durable.

Ce rapport présente une feuille de route visionnaire visant à construire une profession d'urbaniste résiliente et prospère. Saisissons cette opportunité de créer une profession qui soit un phare d'innovation, d'équité et de prospérité pour la province qui croît à une vitesse sans précédent.





Maggie Rogers  
Consultante RH



Jennifer Murray  
Consultante RH



Brittany Shaw  
Consultante RH