

STRATÉGIE DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN EN POSTE DE TRAVAILLEUSES ET DE TRAVAILLEURS SOCIAUX 2023-2028

*Dirigée par l'Association des
travailleuses et des travailleurs
sociaux du Nouveau-Brunswick*

HIVER 2023

RÉSUMÉ

En tant que professionnels de santé qui font partie d'une profession réglementée, les travailleuses et travailleurs sociaux répondent aux besoins de particuliers, de familles, de groupes et de collectivités à l'échelle du Nouveau-Brunswick. Ils adoptent une approche axée sur la personne dans son milieu et comprennent les défis et les expériences de la personne dans un contexte social général. Ils tiennent compte des façons dont les facteurs systémiques familiaux, collectifs, légaux, sociaux, spirituels, économiques et autres influent sur le bien-être et déploient des efforts pour enlever les obstacles. Ils travaillent auprès de personnes vulnérables dans les écoles, les hôpitaux, les ministères, les établissements correctionnels et ailleurs en dispensant des services essentiels comme des conseils et des services de protection.

Les travailleuses et travailleurs sociaux sont très demandés, et la profession du travail social est l'une des professions au Nouveau-Brunswick qui ont le plus besoin d'une stratégie de recrutement et de maintien en poste. Depuis le début de la pandémie de COVID-19, la demande de services de travail social augmente dans tous les secteurs et la pénurie de personnel se fait sentir à l'échelle de la province. Si des mesures importantes ne sont pas prises, la pénurie future de travailleuses et de travailleurs sociaux sera beaucoup plus importante que prévu. Les travailleuses et travailleurs sociaux étaient

essentiels avant la pandémie, ils ont joué un rôle critique pendant la pandémie et maintenant, plus que jamais, ils sont très demandés.

L'Association des travailleuses et des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick (ATTSNB), l'organisme de réglementation de la profession du travail social au Nouveau-Brunswick, est chargée de protéger la population et de favoriser l'excellence dans l'exercice de la profession du travail social. En tant qu'organisme de réglementation, l'ATTSNB s'efforce de respecter les valeurs auxquelles on est attaché dans le travail social, de donner l'exemple en matière de déontologie et d'inspirer confiance à la population.

L'Association, préoccupée par la pénurie actuelle et future de travailleuses et de travailleurs sociaux dans la province, a dirigé le Comité directeur responsable de la stratégie de recrutement et de maintien en poste des travailleuses et travailleurs sociaux dans l'élaboration d'un plan d'action quinquennal. Le comité, regroupant des parties prenantes clés qui représentaient divers ministères, des réseaux de santé, des écoles de travail social, des collèges, des syndicats et d'autres, a collaboré en vue de cerner les mesures qu'il faudrait prendre au cours des prochaines années afin de recruter et de maintenir en poste des travailleuses et

des travailleurs sociaux au Nouveau-Brunswick.

L'Association a mené un sondage auprès des membres au printemps 2022 afin de recueillir des données sur les défis qu'ils doivent relever dans leur travail quotidien et d'élaborer la stratégie en fonction de ces données. Selon le sondage, les travailleuses et travailleurs sociaux ressentent déjà les effets de la pénurie de personnel. Ils signalent qu'ils souffrent de l'épuisement professionnel et qu'ils ont besoin de soutien pour demeurer en poste à long terme.

Ensemble, les membres du comité ont cerné des actions et des initiatives clés qui seront entreprises afin de recruter et de maintenir en poste des travailleuses et des travailleurs sociaux dans la province. Afin de veiller à ce que le personnel soit suffisant pour répondre aux besoins au cours des années à venir, le comité a cerné sept indicateurs de rendement clés (IRC). Il s'agit des sept piliers de la stratégie, qui sont subdivisés en catégories : IRC généraux (1-4) et IRC spécifiques (5-7).

Les IRC généraux représentent les mesures et les objectifs globaux qui faciliteront le recrutement et le maintien en poste des travailleuses et des travailleurs sociaux dans l'ensemble des organismes et des domaines de pratique. Les quatre IRC généraux sont le recrutement, le maintien en poste, le rôle et l'image. Ces piliers s'appliquent à tous les domaines de pratique en travail social, et chaque employeur important de travailleuses et de travailleurs sociaux

participe à la prise de mesures liées à chaque pilier stratégique au cours de la mise en œuvre de la stratégie.

IRC 1 – Recrutement : Compte tenu des nombreux postes vacants à l'échelle de la province et de l'augmentation du nombre de postes vacants qui est prévue au cours des prochaines années, nous devons recruter de nouvelles travailleuses sociales et de nouveaux travailleurs sociaux dans la province pour répondre à la demande de services.

IRC 2 – Maintien en poste : Le maintien en poste du personnel actuel est essentiel pour répondre aux demandes actuelle et future de services de travail social. Il est essentiel d'accorder la priorité au mieux-être et de soutenir, de valoriser et de rémunérer les travailleuses et travailleurs sociaux comme il faut afin de maintenir en poste les travailleuses et travailleurs sociaux qualifiés et chevronnés et d'inciter les gens à poursuivre une carrière dans la profession.

IRC 3 – Rôle : Il est essentiel que les travailleuses et travailleurs sociaux réalisent leur plein potentiel dans tous les secteurs afin de maintenir en poste le personnel actuel et de recruter d'autres travailleuses et travailleurs sociaux. L'optimisation du rôle du travail social devrait permettre aux travailleuses et travailleurs sociaux de mettre l'accent sur les interventions en travail social, réduire le stress et accroître leur satisfaction au travail.

IRC 4 – Image : La perception du public à l’égard de la profession a des effets directs sur la façon dont les travailleuses et travailleurs sociaux sont traités et la possibilité que des gens recommandent l’exercice de la profession et décident de poursuivre une carrière. La promotion d’une image positive de la profession contribuera au recrutement et au maintien en poste à long terme de travailleuses et de travailleurs sociaux.

Compte tenu de la nature diverse de la profession du travail social et des nombreux domaines de pratique, de nombreux organismes et employeurs importants de travailleuses et de travailleurs sociaux ont des besoins de programmes particuliers auxquels il faut répondre au moyen de la stratégie. Pour cette raison, la stratégie comprend les trois IRC spécifiques portant sur la protection de l’enfance, la santé mentale et les dépendances et le travail social en milieu scolaire, domaines qui subissent des pressions et nécessitent d’autres interventions et mesures particulières afin que la stratégie soit efficace.

IRC 5 – Protection de l’enfance : Le service de Protection de l’enfance, qui est chargé par le ministère du Développement social de dispenser des services de travail social, a un manque criant de personnel à l’échelle de la province. Étant donné l’importance du mandat et la crise qui sévit au sein du ministère, des mesures doivent être prises

immédiatement, en application de la stratégie, en vue du recrutement et du maintien en poste de travailleuses et travailleurs sociaux dans ce domaine.

IRC 6 – Santé mentale et dépendances : La prestation de soins de santé relève des deux réseaux de santé du Nouveau-Brunswick, Horizon et Vitalité. Compte tenu des besoins toujours croissants en matière de santé de la population, les domaines de la santé mentale et du traitement des dépendances nécessitent la prise de mesures particulières visant à optimiser le rôle du travail social au sein du système de santé et d’assurer le bien-être des gens du Nouveau-Brunswick.

IRC 7 – Travail social en milieu scolaire : Les travailleuses et travailleurs sociaux qui travaillent en milieu scolaire jouent un rôle important en aidant les élèves à optimiser leur apprentissage, leurs réalisations et leur mieux-être. Il faut mettre l’accent sur l’amélioration et l’élargissement du rôle que jouent les travailleuses et travailleurs sociaux dans les écoles pour soutenir les élèves et favoriser un milieu d’apprentissage équitable et inclusif.

L’ATTSNB remercie toutes les personnes qui ont participé à l’élaboration de la stratégie et a hâte de poursuivre ce travail essentiel afin d’appuyer les travailleuses et travailleurs sociaux et de renforcer la profession du travail social au Nouveau-Brunswick au cours des cinq prochaines années.

REMERCIEMENTS

L'Association des travailleuses et des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick (ATTSNB) tient tout d'abord à remercier ses membres, les travailleuses et travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick, pour le travail essentiel qu'ils accomplissent chaque jour. Le travail est souvent difficile, mais, de plus en plus, les travailleuses et travailleurs sociaux sont reconnus pour le rôle vital qu'ils jouent en assurant le bien-être des gens du Nouveau-Brunswick.

Nous remercions Laurie Bourque et Mitch Verrier de Kensington Associates pour les efforts qu'ils ont déployés en vue de l'élaboration de la stratégie, car leurs

conseils ont été d'une aide précieuse pour accomplir ce travail.

Nous remercions aussi tous les organismes et particuliers (énumérés à l'Annexe A) qui ont fait partie du Comité directeur responsable de la stratégie de recrutement et de maintien en poste de travailleuses et de travailleurs sociaux. Le temps et les efforts qu'ils ont consacrés à l'élaboration de la stratégie ne sont pas passés inaperçus. L'ATTSNB les remercie de leur engagement continu et a hâte de poursuivre le travail en collaboration avec le comité en vue de mettre en oeuvre la stratégie.

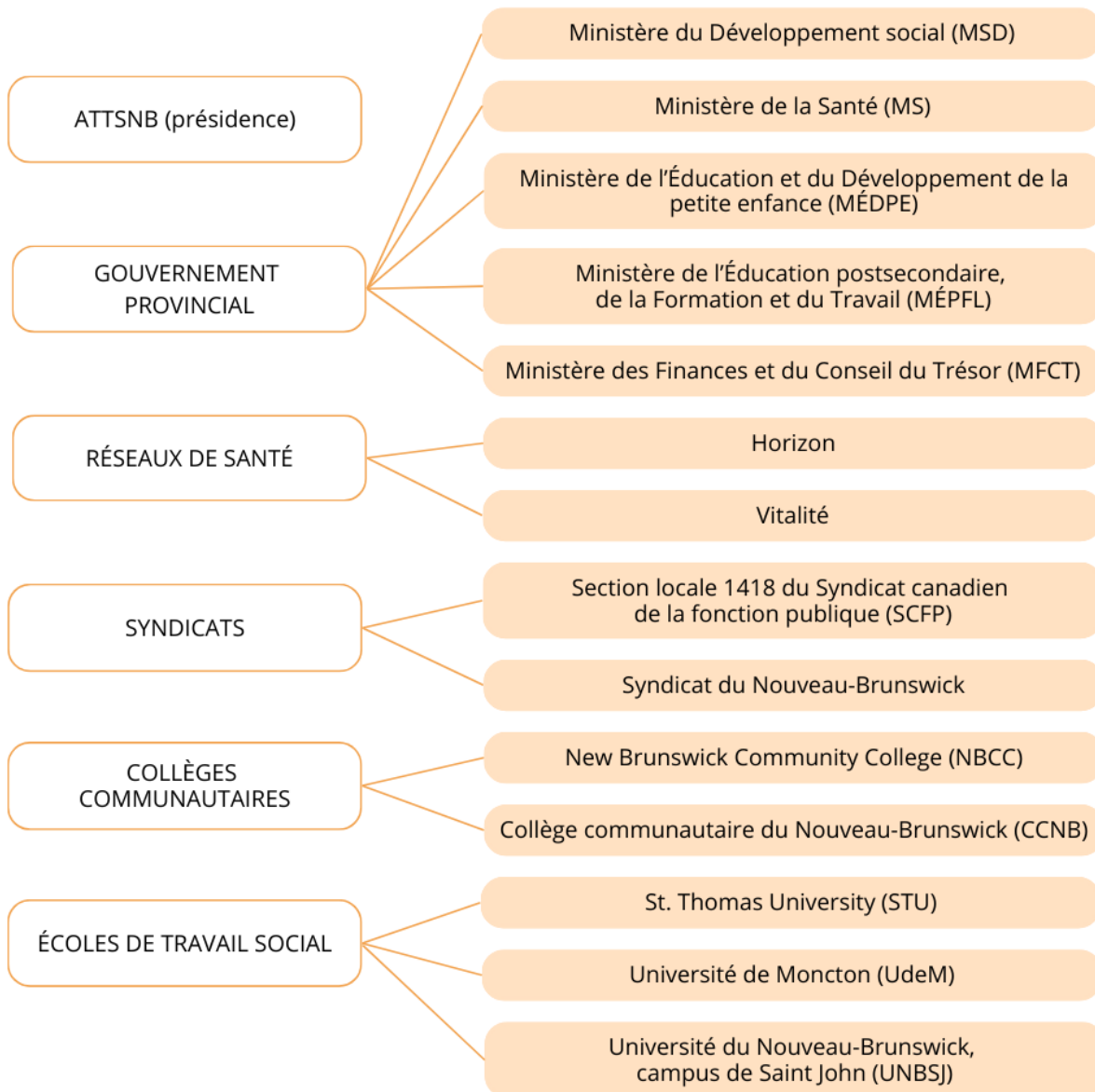


Table des matières

Mot de la présidente.....	8
Rôle et mandat de l'ATTSNB	10
Qui nous sommes.....	10
Notre mandat.....	11
Défis et possibilités	12
Demande de travail social.....	12
Rôle des travailleuses et travailleurs sociaux	12
Besoin de soutien pour les travailleuses et travailleurs sociaux	13
La vision, la mission et les valeurs de l'ATTSNB.....	15
Notre vision.....	15
Notre mission.....	15
Nos valeurs.....	15
Stratégie de recrutement et de maintien en poste	16
IRC généraux (1-4).....	16
IRC spécifiques (5-7).....	17
Répondre aux besoins actuels en matière de protection de l'enfance	18
Répondre aux besoins actuels en matière de services de santé mentale et de traitement de dépendances.....	19
Répondre aux besoins actuels en matière de travail social en milieu scolaire.....	20
Plan d'action : Piliers, objectifs et mesures stratégiques	21
IRC 1 —Recrutement.....	21
IRC 2 – Maintien en poste	22
IRC 3 —Rôle.....	22
IRC 4 —Image.....	23
IRC 5 – Protection de l'enfance.....	23
IRC 6 – Santé mentale et dépendances	24
IRC 7 – Travail social en milieu scolaire	24
Annexe A — Membres du Comité directeur	25

Mot de la présidente

Les travailleuses et travailleurs sociaux jouent un rôle essentiel au sein de notre société. Ils ont comme engagement de favoriser le bien-être de tous et de toutes et de protéger les membres les plus vulnérables de la société, et ils offrent des services essentiels à la population du Nouveau-Brunswick.

Les travailleuses et travailleurs sociaux travaillent chaque jour en première ligne en dispensant des services essentiels aux gens du Nouveau-Brunswick dans une vaste gamme de domaines tels que les soins de santé, la santé mentale et le traitement des dépendances, la protection des enfants et des adultes, les soins de longue durée, la sensibilisation, les organismes sans but lucratif, l'élaboration de politiques, et autres. Ils travaillent auprès des personnes les plus vulnérables du Nouveau-Brunswick et s'efforcent toujours de créer une société meilleure et plus équitable, au sein de laquelle chaque personne est en santé et capable de réaliser son plein potentiel.



*Géraldine Poirier Baiani, TSI,
présidente de l'ATTSNB*

Selon les projections, la profession du travail social vient au deuxième rang pour ce qui est des professions qui ont le plus besoin d'une stratégie de recrutement et de maintien en poste. Compte tenu de la demande pré-pandémique de services de travail social, il a été prévu que, d'ici 2030, il manquera 272 travailleuses et travailleurs sociaux dans la province. Étant donné que les besoins augmentent au sein de la population depuis le début de la pandémie de COVID-19, la demande de services de travail social augmente dans tous les secteurs et la pénurie de personnel se fait sentir à l'échelle de la province. Nous croyons que, si des mesures importantes ne sont pas prises, la pénurie future de travailleuses et de travailleurs sociaux sera plus importante que prévu.

Afin de pallier la pénurie prévue, l'Association des travailleuses et des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick (ATTSNB) dirige l'élaboration d'une stratégie de recrutement et de maintien en poste de travailleuses et de travailleurs sociaux. Les initiatives stratégiques qui figurent dans le présent rapport posent la fondation de la stratégie et orienteront la mise en œuvre de la stratégie au cours des cinq prochaines années. Grâce à la collaboration, la stratégie vise à faire en sorte que la population a accès aux services de travail social lorsqu'elle en a besoin, aujourd'hui et dans l'avenir.

Un Comité directeur a été constitué et chargé d'élaborer la stratégie de recrutement et de maintien en poste de travailleuses et de travailleurs sociaux. Regroupant des parties prenantes qui représentent des employeurs, des syndicats, des établissements d'enseignement et du gouvernement, le comité a cerné des enjeux, des écarts, des tendances et des possibilités afin d'élaborer la stratégie qui fait l'objet du présent rapport.

Les dernières années se sont avérées difficiles. Pendant la pandémie de COVID-19 qui s'est répandue dans les hôpitaux, les établissements de soins de longue durée, les écoles et ailleurs dans notre province, les travailleuses et travailleurs sociaux étaient des héros, tout comme les membres du personnel médical et du personnel infirmier et les travailleurs hospitaliers. Le thème du Mois national du travail social récent, « le travail social est essentiel », est des plus pertinents. Nous remercions l'ensemble des travailleuses et des travailleurs sociaux de leur travail essentiel et de leur engagement continu à l'égard de la profession.



Géraldine Poirier Baiani, TSI,
présidente de l'ATTSNB

Rôle et mandat de l'ATTSNB

Qui nous sommes

L'Association des travailleuses et des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick (ATTSNB) représente plus de 2 200 membres à l'échelle de la province. Elle est chargée de favoriser l'excellence dans l'exercice de la profession du travail social et d'assurer la protection du public.

Les pouvoirs réglementaires de l'ATTSNB sont prévus par la *Loi relative à l'Association des travailleuses et des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick (2019)*. L'Association est aussi régie par ses règlements administratifs. L'Association préconise la prestation de services professionnels de qualité en travail social à la population du Nouveau-Brunswick.

L'ATTSNB fait la promotion de la profession du travail social grâce à la sensibilisation de ses membres et du public, à la défense des droits et à des initiatives d'action sociale. En tant que représentante des travailleuses et travailleurs sociaux professionnels du Nouveau-Brunswick, l'Association met tout en œuvre pour faire progresser les intérêts de la profession et soutenir ses membres.



Notre mandat

Selon son mandat, l'ATTSNB est tenue de protéger le public et de favoriser l'excellence dans l'exercice de la profession du travail social.

PROTÉGER LE PUBLIC

Protéger le public en veillant à ce que soit immatriculée auprès de l'Association toute personne qui pratique le travail social, qui utilise le titre « travailleur social », « travailleuse sociale », « travailleur social immatriculé » ou « travailleuse sociale immatriculée », qui se fait passer pour un travailleur social ou une travailleuse sociale, qui laisse entendre qu'elle est travailleur social ou travailleuse sociale ou qui agit de manière à faire croire qu'elle est travailleur social ou travailleuse sociale ou qu'elle est immatriculée auprès de l'Association.

FAVORISER L'EXCELLENCE EN TRAVAIL SOCIAL

Établir et appliquer des normes élevées en matière d'admissibilité, de connaissances et de compétences relativement à la pratique du travail social ; enquêter sur les plaintes déposées à l'endroit des membres ; faire la promotion du rôle du travail social dans le domaine public ; travailler en faveur de la justice sociale et du changement social.

L'ATTSNB fait partie de l'Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux (ACTS), de l'Association of Social Work Boards (ASWB) et du Conseil canadien des organismes de réglementation en travail social (CCORTS).

Défis et possibilités

Demande de travail social

Au cours des dernières décennies, le besoin de travailleuses et de travailleurs sociaux a augmenté et, compte tenu de la demande pré-pandémique de services, il a été prévu que, d'ici 2030, il manquera 272 travailleuses et travailleurs sociaux dans la province, ce qui donnera lieu à des lacunes tangibles dans les services. Étant donné que les besoins augmentent au sein de la population depuis le début de la pandémie de COVID-19, la demande de services de travail social augmente dans tous les secteurs. Nous croyons que, si des mesures importantes ne sont pas prises, la pénurie future de travailleuses et de travailleurs sociaux sera plus importante que prévu. En réalité, nous constatons déjà une pénurie de personnel en travail social, car la province compte déjà de nombreux postes vacants.

Compte tenu de la demande grandissante de services de travail social, il faut prendre des mesures concertées afin de pallier la pénurie de personnel actuel et futur. Il est évident qu'il faut adopter une stratégie de recrutement et de maintien en poste pour assurer l'accès aux services de travail social, aujourd'hui et dans l'avenir. Nous ne pouvons pas attendre. **Les travailleuses et travailleurs sociaux étaient essentiels avant la pandémie, ils ont joué un rôle critique pendant la pandémie et maintenant, plus que jamais, ils sont très demandés.**

Rôle des travailleuses et travailleurs sociaux

Au cours des dernières années, nous avons perdu des proches à la suite de maladie, des familles ont été séparées pendant de longues périodes et les gens ont souffert de peur et d'isolement comme jamais auparavant. De nombreux emplois ont été perdus ou perturbés, et, même si l'économie se redresse, pour certaines personnes, l'avenir semble moins prometteur qu'il y a quelques années. Un peu partout, les niveaux de stress ont augmenté et tout le monde a dû relever des défis importants.

Le stress et l'incertitude qui planent depuis quelques années ont aggravé certains problèmes et ont augmenté la demande de services de travail social dans l'ensemble des secteurs, car les travailleuses et travailleurs sociaux travaillent auprès de personnes aux prises avec des troubles de santé mentale ou des dépendances, la pauvreté et l'itinérance, la violence et les relations interpersonnelles malsaines et d'autres problèmes. Dans tous ces secteurs, les travailleuses et travailleurs sociaux travaillent auprès de certaines des personnes les plus vulnérables de notre société pendant les périodes les plus difficiles.

Les travailleuses et travailleurs sociaux adoptent une approche axée sur la personne dans son milieu et savent que les gens sont touchés par leur milieu et touchent leur milieu en même temps. En tant que professionnels de santé qui font partie d'une profession réglementée, les travailleuses et travailleurs sociaux se servent d'une gamme de compétences spécialisées dans

divers contextes pour répondre aux besoins de particuliers, de familles, de groupes et de collectivités à l'échelle du Nouveau-Brunswick. Ils tiennent compte des façons dont les facteurs systémiques familiaux, collectifs, légaux, sociaux, spirituels, économiques et autres influent sur le bien-être et déploient des efforts pour enlever les obstacles. Ils travaillent auprès de personnes vulnérables dans les écoles, les hôpitaux, les ministères, les établissements correctionnels et ailleurs en dispensant des services essentiels comme des conseils et des services de protection.

Le travail qu'accomplissent les travailleuses et travailleurs sociaux est difficile, stressant et parfois déchirant. Les travailleuses et travailleurs sociaux travaillent fort chaque jour pour protéger les personnes nécessiteuses et renforcer le bien-être des gens du Nouveau-Brunswick. Ils travaillent dans divers domaines pour aider les gens du Nouveau-Brunswick à découvrir les causes profondes de leurs problèmes et à relever les défis avec lesquels ils sont aux prises, souvent dans des situations difficiles et stressantes. Personne n'est plus au courant de l'impact de la pandémie sur la vie des gens que les travailleuses et travailleurs sociaux. Notre société a besoin, plus que jamais, des travailleuses et travailleurs sociaux.

Besoin de soutien pour les travailleuses et travailleurs sociaux

L'ATTSNB a mené un [sondage auprès des membres](#) au printemps 2022 afin de veiller à ce que la stratégie de recrutement et de maintien en poste réponde aux besoins des travailleuses et travailleurs sociaux. Le sujet a trouvé écho auprès des travailleuses et travailleurs sociaux, et le taux de réponse était de 37 % ; par conséquent, l'intervalle de confiance est élevé, et les constatations peuvent donc être appliquées aux travailleuses et travailleurs sociaux dans toutes les régions de la province et de tous les milieux. Le sondage a permis de constater la pénurie de personnel qui sévit à l'échelle de la province et de préciser les domaines particuliers où la pénurie est la plus sévère, tels que le domaine de la protection de l'enfance. Les résultats du sondage montrent que la plupart des répondants avaient connu un niveau de stress difficile à gérer au cours de la dernière année, et près de la moitié ont indiqué qu'ils souffraient d'épuisement professionnel ou qu'ils étaient sur le point d'en souffrir. Selon les répondants, le stress et l'épuisement sont les facteurs les plus susceptibles de les inciter à quitter leur emploi, ce qui donnerait lieu à une pénurie encore plus importante si des mesures ne sont pas prises immédiatement.

Les constatations du sondage ont servi à l'élaboration de la stratégie de recrutement et de maintien en poste qui suit et serviront de points de repère pour évaluer l'efficacité de la stratégie au cours de la mise en œuvre de celle-ci.

Les travailleuses et travailleurs sociaux jouent de nombreux rôles au sein de divers organismes et ministères. En raison de la diversité de leurs rôles, il peut être difficile pour le public de comprendre exactement ce que les travailleuses et travailleurs font chaque jour. Toutefois, dans la foulée de la pandémie, les gens commencent à apprécier la nature essentielle du travail social

et des divers rôles qui jouent les travailleuses et travailleurs sociaux. Le public est plus sensible à la valeur de la profession et plus en faveur de l'adoption d'une stratégie de recrutement et de maintien en poste de travailleuses et de travailleurs sociaux et de la mise en œuvre d'une telle stratégie.

Le travail social est difficile, et la situation est aggravée par des obstacles que doivent affronter les travailleuses et travailleurs sociaux aux prises avec une pénurie de personnel et de ressources. Les travailleuses et travailleurs sociaux ont besoin de soutien pour remplir leur mandat et demeurer en poste à long terme. De concert avec les gouvernements, nos partenaires et le public, nous tracerons la voie vers le mieux-être de nos collectivités et l'amélioration des conditions de travail des membres de l'ATTSNB.



La vision, la mission et les valeurs de l'ATTSNB

Notre vision

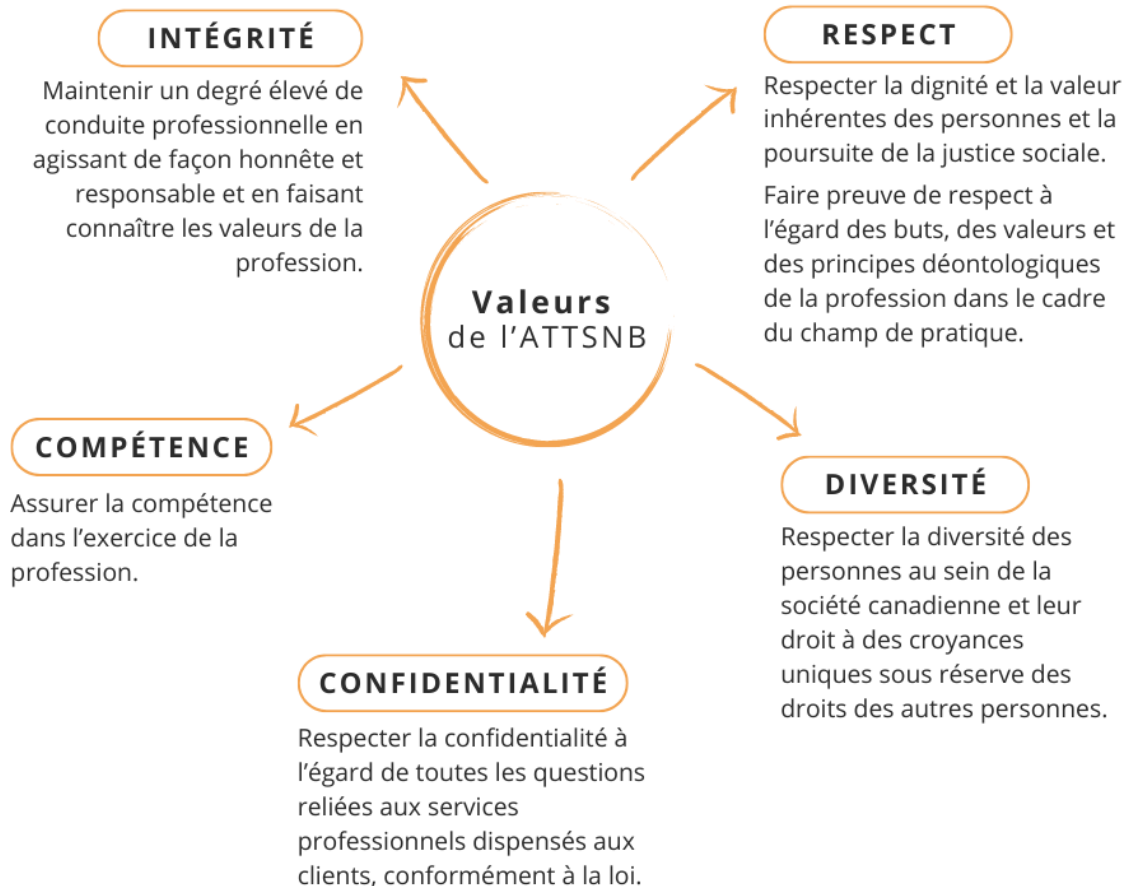
La vision de l'ATTSNB est celle d'un organisme professionnel qui est à l'image des valeurs auxquelles on est attaché dans le travail social, qui donne l'exemple en matière de déontologie et qui inspire confiance à la population.

Notre mission

L'ATTSNB est une association qui protège la population et qui favorise l'excellence dans l'exercice de la profession du travail social.

Nos valeurs

Les cinq valeurs fondamentales de l'ATTSNB sont l'intégrité, le respect, la diversité, la compétence et la confidentialité.



Stratégie de recrutement et de maintien en poste

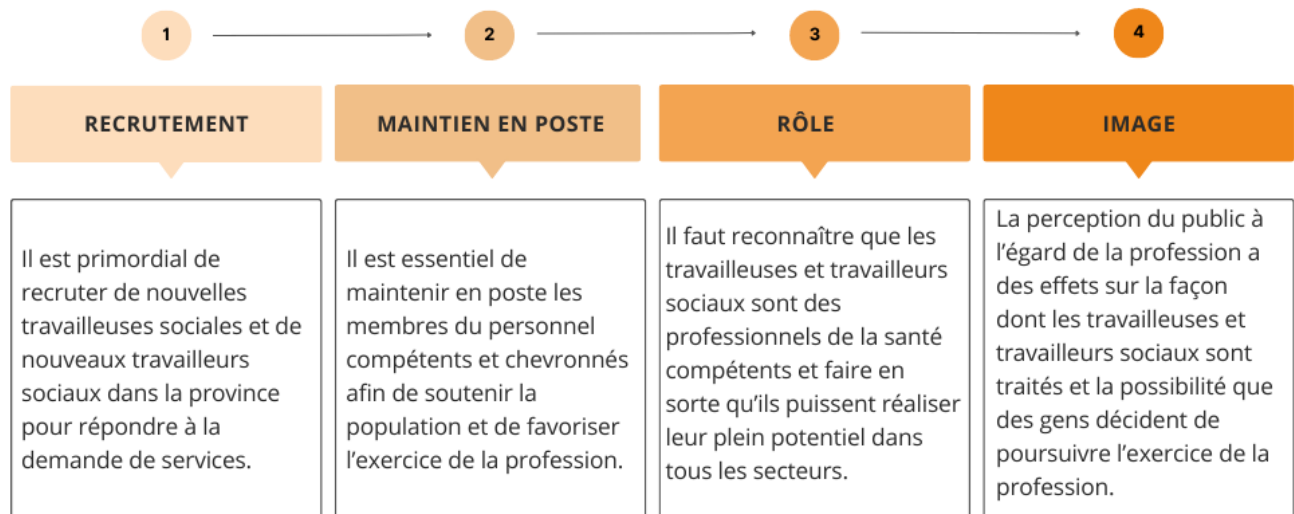
Au cours des cinq prochaines années, des mesures et des initiatives seront prises en vue de recruter et de maintenir en poste des travailleuses et des travailleurs sociaux dans la province. Cela permettra d’assurer une main-d’oeuvre suffisante au cours des prochaines années pour soutenir les collectivités et répondre aux besoins des gens du Nouveau-Brunswick.

Les indicateurs de rendement clés (IRC) qui suivent mettent en évidence les sept piliers de la stratégie et sont classés dans deux catégories : des IRC généraux (1-4) et spécifiques (5-7).

IRC généraux (1-4)

Les IRC généraux représentent les mesures et les objectifs globaux qui faciliteront le recrutement et le maintien en poste des travailleuses et des travailleurs sociaux dans l’ensemble des organismes et des domaines de pratique. Les quatre IRC généraux sont le recrutement, le maintien en poste, le rôle et l’image. Ces piliers peuvent être – et sont essentiels au maintien en poste du personnel actuel et au recrutement de nouveaux membres de la profession dans la province.

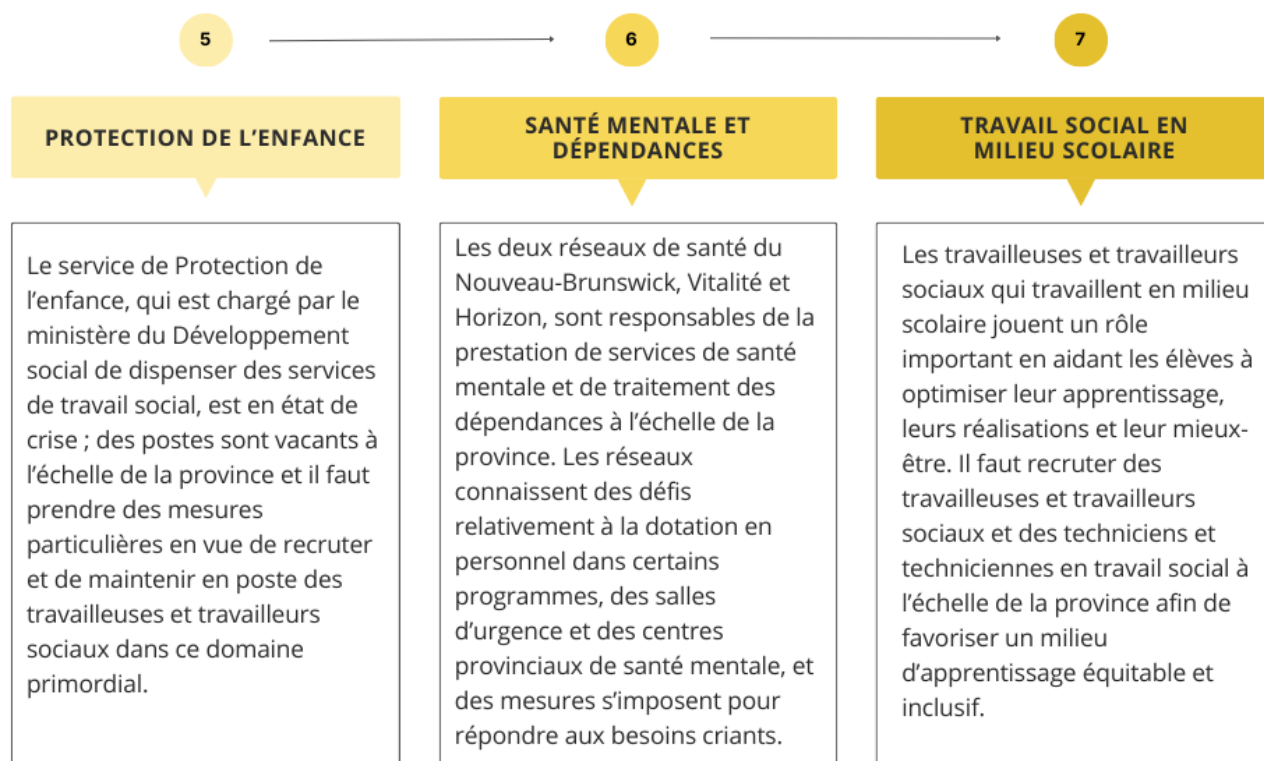
La stratégie est conçue de manière à englober la vaste gamme de rôles que jouent les travailleuses et travailleurs sociaux, et les quatre premiers piliers s’appliquent à tous les domaines de pratique en travail social ; chaque employeur important de travailleuses et de travailleurs sociaux participe à la prise de mesures liées à chaque pilier ou objectif stratégique au cours de la mise en œuvre de la stratégie.



IRC spécifiques (5-7)

Compte tenu de la nature diverse de la profession du travail social et des nombreux domaines de pratique, le comité a remarqué en élaborant la stratégie que de nombreux organismes et employeurs importants de travailleuses et de travailleurs sociaux ont des besoins de programmes particuliers auxquels il faut répondre au moyen de la stratégie. Pour cette raison, la stratégie comprend les trois IRC spécifiques portant sur la protection de l'enfance, la santé mentale et les dépendances et le travail social en milieu scolaire, qui sont discutés en détail ci-dessous. Des pressions importantes s'exercent sur ces trois domaines, lesquels nécessitent d'autres interventions et mesures particulières.

Même si ces trois domaines subissent des pressions importantes au moment de la rédaction du présent rapport (en hiver 2023), des mesures précises et ciblées peuvent s'avérer nécessaires dans d'autres domaines prioritaires pendant la mise en œuvre de la stratégie. À titre d'exemple, la stratégie actuelle ne comporte aucun volet visant exclusivement les Premières Nations. Toute communauté ou tout organisme qui veut participer à la mise en œuvre de la stratégie ou qui veut faire ajouter un autre IRC devrait communiquer avec l'ATTSNB, qui se ferait un plaisir de collaborer à l'ajout nécessaire. Le plan stratégique peut évoluer au cours des cinq années afin de mieux répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs sociaux, des organismes, des ministères et des communautés à l'échelle de la province.



Répondre aux besoins actuels en matière de protection de l'enfance

Le comité se rend compte de la nature générale, inclusive et globale de la stratégie, mais reconnaît aussi la crise qui sévit à l'heure actuelle dans le programme de la Protection de l'enfance, qui relève du ministère du Développement social en application de la loi et qui vise à protéger les enfants et les jeunes contre les mauvais traitements et la négligence. La nouvelle loi portant sur la protection de l'enfance, [Loi sur le bien-être des enfants et des jeunes](#), précise que les travailleuses et travailleurs sociaux fournissent les services de protection.

La protection de l'enfance est unique par rapport aux autres domaines de pratique des travailleuses et travailleurs sociaux, car ceux-ci ont un mandat précis à cet égard et une pénurie importante de personnel se fait sentir à l'échelle du Nouveau-Brunswick maintenant. Le ministère du Développement social compte de nombreux postes vacants à l'échelle de la province, et il devient de plus en plus difficile de pourvoir les postes vacants en protection de l'enfance. Même si cette difficulté est peut-être en partie attribuable aux exigences logistiques du rôle, car les travailleuses et travailleurs sociaux travaillent à temps plein et doivent être de garde en dehors des heures de travail pendant des jours et des semaines à la fois, les défis liés à la protection de l'enfance entrent en jeu aussi.

Le travail dans le secteur de la protection de l'enfance est de nature difficile et trop souvent dangereux. Les travailleuses et travailleurs sociaux dans le domaine de la protection des enfants et des jeunes travaillent auprès des personnes parmi les plus vulnérables de la société qui ont été aux prises avec des mauvais traitements et de la négligence que d'autres personnes ne peuvent même pas imaginer. Les travailleuses et travailleurs sociaux s'efforcent de protéger ces enfants, dans l'intérêt supérieur de l'enfant, tout en répondant aux besoins de la famille et en respectant les limites de la loi.

« Le système de bien-être de l'enfance doit examiner en profondeur comment soutenir au mieux les travailleurs sociaux pour leur permettre de faire le travail qu'ils sont censés et qu'ils veulent faire. »

Rapport du Bureau du défenseur des enfants
et des jeunes du Nouveau-Brunswick intitulé
À Travers leurs yeux (2022)

En réponse au [sondage que l'ATTSNB a mené auprès des membres](#) en 2022, 96 % des répondants qui travaillaient dans le domaine de la protection de l'enfance ont signalé qu'il y avait des postes vacants dans leur milieu de travail. La pénurie de personnel et le manque de ressources aggravent le stress des travailleuses et travailleurs sociaux qui oeuvrent dans le domaine de la protection de l'enfance et augmentent le nombre de personnes qui souffrent d'épuisement professionnel et la possibilité qu'ils quittent leur emploi.

Compte tenu de la nature unique des services de protection de l'enfance et du fait que les travailleuses et travailleurs sociaux sont chargés de remplir ce rôle en application de la loi, ainsi

que de la situation de crise actuelle au sein du ministère, le comité a envisagé d'ajouter un cinquième pilier à la stratégie afin de faire en sorte que la stratégie est opportune et efficace pour ce qui est de recruter et de maintenir en poste des travailleuses et travailleurs sociaux dans le domaine de la protection de l'enfance.

L'ajout du cinquième pilier harmonise avec les recommandations du Bureau du défenseur des enfants et des jeunes du Nouveau-Brunswick, qui a publié de nombreux rapports au fil des ans, assortis tous de recommandations visant le bien-être de l'enfance et la protection de l'enfance. Depuis longtemps, le défenseur des enfants et des jeunes préconise des changements et de l'investissement dans le domaine du bien-être de l'enfance, notamment dans le rapport publié en mai 2022 et intitulé [À travers leurs yeux](#). Dans ce rapport, Norman Bossé, ancien défenseur des enfants et des jeunes du Nouveau-Brunswick dit ce qui suit:

« On m'a dit, assez fréquemment, que faire état publiquement de préoccupations à l'égard du système de bien-être de l'enfance peut dissuader les travailleurs sociaux de travailler dans ce domaine. Je ne peux pas accepter cet argument qu'il vaut mieux tenir les nouveaux travailleurs sociaux dans l'ignorance au sujet de leur futur travail — qui fait partie des plus difficiles imaginables. Le système de bien-être de l'enfance ne pourra jamais s'améliorer si nous ne pouvons pas regarder tous la vérité en face. »

Selon le rapport : « Le système de bien-être de l'enfance doit examiner en profondeur comment soutenir au mieux les travailleurs sociaux pour leur permettre de faire le travail qu'ils sont censés et qu'ils veulent faire. »

Répondre aux besoins actuels en matière de services de santé mentale et de traitement de dépendances

Les travailleuses et travailleurs sociaux ont toujours joué un rôle vital au sein du système de santé en appliquant des programmes et en collaborant avec des unités hospitalières et en fournissant des services essentiels de santé mentale et de traitement des dépendances dans toutes les régions du Nouveau-Brunswick. Depuis le début de la pandémie de COVID-19, les besoins en matière de soins de santé augmentent en flèche et la demande de services de travail social est plus importante que jamais auparavant.

Le [Plan d'action ministériel visant les dépendances et la santé mentale](#) que le ministère de la Santé a publié en 2021 établit des priorités en matière d'amélioration des ressources, de dotation en personnel, de sensibilisation, de prévention, de traitement et d'autres. Les travailleuses et travailleurs sociaux jouent un rôle primordial dans tous ces domaines et, par conséquent, le

recrutement et le maintien en poste de travailleuses et de travailleurs sociaux sont des éléments fondamentaux de la réussite du plan provincial.

Les services de santé dans la province relèvent du ministère de la Santé, et les deux réseaux de santé, Horizon et Vitalité, sont responsables de la prestation des services de santé. Même si chaque réseau de santé jouera un rôle dans la prise de mesures pour chacun des quatre premiers piliers, qui mettent l'accent sur le recrutement et le maintien en poste des travailleuses et travailleurs sociaux dans l'ensemble du système de santé, il



faudra en outre alléger d'autres pressions qui s'exercent sur le système. Il faut prendre ces autres mesures pour optimiser le rôle que jouent les travailleuses et travailleurs sociaux au sein du système de santé et d'améliorer les services de santé mentale et le traitement des dépendances et l'accès à ces services, afin de répondre aux besoins en matière de santé de la population du Nouveau-Brunswick.

Répondre aux besoins actuels en matière de travail social en milieu scolaire

Des initiatives entreprises récemment par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ont permis aux districts scolaires de recruter des travailleuses et travailleurs sociaux et de les intégrer aux écoles de leur district pour répondre aux besoins.

Le travail social en milieu scolaire joue un rôle important en soutenant les élèves pour optimiser l'apprentissage, les réalisations et le bien-être. Grâce à la perspective de la personne dans son milieu qui est propre à leur profession et à leur compréhension des divers facteurs qui influent sur le comportement, les travailleuses et travailleurs sociaux peuvent travailler auprès des élèves pour favoriser leur réussite sur les plans social, affectif et scolaire, tout en assurant un soutien aux proches aidants et en assurant aux élèves et aux familles l'accès à d'autres ressources et services nécessaires.

L'optimisation de la prestation de services professionnels et paraprofessionnels en travail social dans les écoles du Nouveau-Brunswick est essentielle en vue de favoriser l'apprentissage et le bien-être personnel et social et de créer un milieu d'apprentissage équitable et inclusif.

Plan d'action : Piliers, objectifs et mesures stratégiques

Le Plan d'action donne un aperçu des initiatives stratégiques qui seront entreprises au cours des cinq prochaines années, soit de 2023 à 2028. Des procédures visant la présentation de rapports et la reddition de comptes seront élaborées et intégrées à la stratégie pendant la mise en œuvre de celle-ci. L'établissement de telles procédures permettra de faire en sorte que la stratégie sera examinée régulièrement et adaptée au besoin pour qu'elle soit efficace et qu'elle réponde aux besoins des travailleuses et travailleurs sociaux, des employeurs et la population du Nouveau-Brunswick.

IRC 1 — Recrutement

Le recrutement constitue un pilier clé de la stratégie. Compte tenu des nombreux postes vacants à l'échelle de la province et de l'augmentation du nombre de postes vacants qui est prévue au cours des prochaines années, nous devons recruter de nouvelles travailleuses sociales et de nouveaux travailleurs sociaux dans la province pour répondre à la demande de services.

Objectif 1.1 — **Examiner et améliorer les pratiques et politiques d'embauche**

Objectif 1.2 — **Élaborer le vivier de talents (voies et possibilités de perfectionnement professionnel)**

Objectif 1.3 — **Améliorer la commercialisation relative au recrutement (stratégies et tactiques)**

Objectif 1.4 — **Renforcer la supervision des étudiants et étudiantes**

IRC 2 – Maintien en poste

Le maintien en poste constitue un pilier clé de la stratégie, car le maintien en poste du personnel actuel est essentiel pour répondre aux demandes actuelle et future de services de travail social. Il est essentiel d'accorder la priorité au mieux-être et de soutenir, de valoriser et de rémunérer le personnel comme il faut afin de maintenir en poste les travailleuses et travailleurs sociaux qualifiés et chevronnés et de favoriser l'exercice de la profession au Nouveau-Brunswick.

Objectif 2.1 — **Assurer la compétitivité**

Objectif 2.2 — **Renforcer la supervision au travail**

Objectif 2.3 — **Officialiser le système de mentorats**

Objectif 2.4 — **Accorder la priorité au mieux-être**

Objectif 2.5 — **Améliorer la qualité et la fiabilité des données**

IRC 3 — Rôle

L'accent mis sur le rôle que jouent les travailleuses et travailleurs sociaux constitue un pilier clé de la stratégie, car il est essentiel de faire en sorte qu'ils peuvent réaliser leur plein potentiel dans tous les secteurs afin de maintenir en poste le personnel actuel et de recruter d'autres travailleuses et travailleurs sociaux. L'optimisation du rôle du travail social devrait permettre aux travailleuses et travailleurs sociaux de mettre l'accent sur les interventions en travail social, réduire le stress et accroître leur satisfaction au travail.

Objectif 3.1 — **Optimiser les compétences et le mélange de compétences**

Objectif 3.2 — **Maximiser le domaine de pratique**

Objectif 3.3 — **Optimiser les fonctions et les rôles**

Objectif 3.4 — **Chercher et renforcer des synergies et des partenariats**

IRC 4 — Image

L'amélioration de l'image du travail social est un pilier clé, car la perception du public à l'égard de la profession a des effets directs sur la façon dont les travailleuses et travailleurs sociaux sont traités et la possibilité que des gens recommandent l'exercice de la profession et décident de poursuivre une carrière. La promotion d'une image positive de la profession contribuera au recrutement et au maintien en poste à long terme de travailleuses et de travailleurs sociaux.

Objectif 4.1 — Améliorer l'image de marque

Objectif 4.2 — Améliorer les communications

IRC 5 — Protection de l'enfance

Le service de Protection de l'enfance, qui est chargé par le ministère du Développement social de dispenser des services de travail social, a un manque criant de personnel à l'échelle de la province. Étant donné l'importance du mandat et la crise qui sévit au sein du ministère, la protection de l'enfance est un pilier clé de la stratégie et des mesures doivent être prises immédiatement en vue du recrutement et du maintien en poste de travailleuses et travailleurs sociaux dans ce domaine.

Objectif 5.1 — Examiner des stratégies permettant de gérer la charge de travail

Objectif 5.2 — Examiner des stratégies de dotation en personnel et de rémunération

Objectif 5.3 — Examiner des stratégies de soutien

IRC 6 – Santé mentale et dépendances

La prestation de soins de santé relève des deux réseaux de santé du Nouveau-Brunswick, Horizon et Vitalité. Compte tenu des besoins toujours croissants en matière de santé de la population, les domaines de la santé mentale et du traitement des dépendances nécessitent la prise de mesures particulières visant à optimiser le rôle du travail social au sein du système de santé et d’assurer le bien-être des gens du Nouveau-Brunswick.

Objectif 6.1 – Établir un modèle de soins collaboratifs au Centre hospitalier Restigouche

Objectif 6.2 – Adopter une approche axée sur la continuité des soins dans les salles d’urgence

Objectif 6.3 – Améliorer le modèle de soins collaboratifs dans les établissements de santé mentale et de traitement des dépendances à travers Horizon

Objectif 6.4 – Établir un modèle de soins collaboratifs pour les établissements de santé mentale pour enfants et adolescents hospitalisés au sein d'Horizon

IRC 7 – Travail social en milieu scolaire

Les travailleuses et travailleurs sociaux qui travaillent en milieu scolaire jouent un rôle important en aidant les élèves à optimiser leur apprentissage, leurs réalisations et leur mieux-être. Afin de dispenser davantage de services professionnels et paraprofessionnels dans les écoles, il faut recruter des travailleuses et travailleurs sociaux et des techniciens et techniciennes en travail social à l’échelle de la province pour soutenir les élèves et favoriser un milieu d’apprentissage équitable et inclusif.

Objectif 7.1 — Établir un modèle permettant d’améliorer le travail social en milieu scolaire pour créer un système scolaire équitable et inclusif.

Annexe A — Membres du Comité directeur

Kensington Associates – animation

- Laurie Bourque | conseiller principal
- Mitch Verrier | conseiller

Association des travailleuses et des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick [ATTSNB]

- Geraldine Poirier Baiani | présidente
- Miguel LeBlanc [président du Comité directeur] | directeur général
- Keara Grey | consultante en travail social
- Barbara Whitenect | représentante de l'Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux

Ministère du Développement social

- Carol Desrosiers | sous-ministre adjointe (par intérim), Prestation des services aux clients
- Bronwyn Davies | sous-ministre adjointe, Enfants, familles et aînés
- Denis Savoie | directeur régional
- Mary McCormack | directrice, Services de bien-être à l'enfance et à la jeunesse
- Jim Mehan [ancien membre] | sous-ministre adjoint (ancien) ; sous-ministre (actuel)

Ministère de la Santé

- Jake Arbuckle | directeur, Planification des effectifs en santé
- Isabelle Duguay | conseillère principale en matière d'effectifs spécialisés en santé, Planification en matière d'effectifs en santé
- Annie Pellerin | directrice exécutive, Services de traitement des dépendances et de santé mentale

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance

- Pierre Martin | conseiller, ressources humaines
- Kim Korotkov | directrice, Educational Support Services

Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail

- Rachel Brown | sous-ministre adjointe (par intérim), Éducation postsecondaire (division)
- Pierrette Dupuis | directrice, TravailNB, services aux employeurs
- Natalie Gould Clowater | conseillère en programmes, TravailNB, services aux employeurs

Ministère des Finances et du Conseil du Trésor

- Amy Beswarick | sous-ministre déléguée, bureau du dirigeant principal des ressources humaines



Réseau de santé Vitalité

- Rino Lang | vice-président adjoint aux services professionnels
- Jacques Duclos [ancien membre] | vice-président aux services cliniques (retraité)

Réseau de santé Horizon

- Jean Daigle | vice-président aux affaires communautaires
- Rachel Boehm | directrice régionale administrative, coresponsable des services de traitement des dépendances et de santé mentale

Université de Moncton

- Lise Savoie | directrice de l'école de travail social

St. Thomas University

- Marilyn Dupre | directrice de l'école de travail social

Université du Nouveau-Brunswick, campus de Saint John (UNBSJ)

- Heidi MacDonald | doyenne de la faculté des arts

New Brunswick Community College

- Karen White-O'Connell | doyenne, Arts, services communautaires et de protection

Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

- Gérald Losier | doyen, Services communautaires
- Julie Cyr [ancienne membre] | doyenne, Santé (actuelle) ; doyenne, Santé et services communautaires (ancienne)

Syndicat canadien de la fonction publique

- Gary Burris | représentant du syndicat
- Shawna Morton | représentante du syndicat

Syndicat du Nouveau-Brunswick

- Lisa Watters | représentante du syndicat