



## Avant de commencer...

La Stratégie de recrutement et de maintien en poste de travailleuses et de travailleurs sociaux 2023-2028 est une stratégie complète qui réunit les parties prenantes clés qui sont tenues de mettre en œuvre la stratégie et de veiller à ce qu'elle soit efficace.

La stratégie, composée de 7 piliers, de 23 objectifs et de 87 mesures à prendre, vise à améliorer le recrutement et le maintien en poste des travailleuses et des travailleurs sociaux dans la province au cours des cinq prochaines années.

Étant donné que la stratégie est menée par l'ATTSNB, l'Association tient à mettre les membres à jour régulièrement sur les progrès qui sont réalisés. Cette mise à jour soulignera les points saillants du travail qui a déjà été accompli, mais soyez assurés que bien d'autres travaux sont réalisés dans les coulisses!



## Progrès réalisés sur le pilier 1 Recrutement

- Le programme du campus de Saint John de l'Université du Nouveau-Brunswick (UNBSJ) a été préaccrédité et un directeur a été engagé pour la nouvelle École de travail social. Des annonces d'emplois pour le personnel enseignant et la coordination des stages ont été publiées, et le programme devrait être lancé en septembre 2024.
- Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) a développé un programme de technicien en travail social qui débutera en septembre 2024. Le programme a été évalué par l'ATTSNB et est reconnu pour l'inscription de technicien en travail social. La création d'un nouveau programme pour faciliter la transition du CCNB à l'Université de Moncton suivra.
- L'ATTSNB souhaite enlever des obstacles qui se posent aux travailleuses et aux travailleurs sociaux ayant des titres de compétences internationaux et a présenté au ministère de la Santé une proposition visant la reconnaissance de ses titres de compétences et l'intégration de telles personnes.
- L'ATTSNB a collaboré avec le centre d'excellence en santé du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin de sensibiliser les enfants d'âge scolaire et les jeunes à la profession du travail social.



Mot du président du comité  
*Miguel LeBlanc, directeur général*

La Stratégie de recrutement et de maintien en poste de travailleuses et de travailleurs sociaux a été lancée officiellement le 1er avril 2023. Alors que nous terminons notre première année, nous sommes ravis de vous offrir une mise à jour sur les progrès réalisés jusqu'ici!

Même s'il reste beaucoup de travail à faire, des progrès exceptionnels ont été réalisés rien qu'au cours de la première année. Nous remercions tous ceux et celles qui participent à la mise en œuvre de la stratégie!

Restez à l'affût des futures mises à jour sur les progrès réalisés dans le cadre de la stratégie, et nous remercions l'ensemble des travailleuses et des travailleurs sociaux de leur dévouement inlassable à l'égard de la profession.

## Progrès réalisés sur le pilier 2 Maintien en poste

- Des recherches sur les tendances en matière de rémunération et des pratiques exemplaires adoptées ailleurs ont été réalisées. D'autres travaux seront axés sur ces recherches afin que le Nouveau-Brunswick soit compétitif.
- L'ATTSNB a mené un sondage auprès des membres en 2022 afin d'obtenir leur apport sur l'élaboration de la stratégie. L'ATTSNB a maintenant l'intention de mener un sondage auprès des membres chaque année pendant la prochaine période de cinq ans en vue d'évaluer l'efficacité de la stratégie. Le sondage de cette année a été élaboré et sera lancé en avril 2024.
- La stratégie a permis de cerner des lacunes dans les données relatives au domaine du travail social. Des efforts sont déployés afin de renforcer les données en établissant un partenariat avec le nouvel Institut de recherche, des données et de la formation du Nouveau-Brunswick.

## Progrès réalisés sur le pilier 3 Rôle

- La réglementation des techniciens en travail social par l'ATTSNB est un élément clé de la stratégie. La nouvelle loi régissant l'ATTSNB a été approuvée par les membres pendant l'assemblée générale annuelle tenue en juin 2023 et sera présentée à l'Assemblée législative.
- Pendant la période d'attente avant que la loi reçoive la sanction royale, le travail est en cours en vue de permettre aux techniciens en travail social de s'inscrire auprès de l'ATTSNB, d'élaborer le champ de pratique de ceux-ci et de modifier les règlements administratifs. Nous remercions tous ceux et celles qui ont participé aux consultations sur le champ de pratique des techniciens en travail social. Grâce à la rétroaction des membres, le document sur le champ de pratique des techniciens en travail social définit clairement les limites des rôles joués par les travailleurs paraprofessionnels et souligne les activités qui relèvent de leur champ de pratique.

## Progrès réalisés sur le pilier 4 Image

- L'ATTSNB, DS et le SCFP 1418 ont travaillé en partenariat pour développer une campagne publique pour les travailleuses et les travailleurs sociaux en protection de l'enfance qui a été lancée pour le Mois du travail social 2024. La campagne a reçu des commentaires incroyables et a accru la visibilité du rôle des travailleurs sociaux en protection de l'enfance. Les vidéos et les témoignages qui les accompagnent peuvent être visionnés sur le site Web de l'ATTSNB au [quimasauve.ca](http://quimasauve.ca).



## Progrès réalisés sur le pilier 5 Protection de l'enfance

Le ministère du Développement social a commencé à accélérer le processus d'octroi du statut permanent pour les travailleuses et travailleurs sociaux et offre maintenant aux étudiants en travail social des lettres dans lesquelles il signale son intention de leur offrir un emploi.

Dans de nombreuses zones, des équipes multidisciplinaires sont constituées pour s'occuper de la protection de l'enfance. Lorsqu'elles ont été mises en œuvre, les équipes multidisciplinaires ont eu un impact positif sur la dotation en personnel et la prestation de services à la clientèle.



## Progrès réalisés sur le pilier 6 Santé mentale et dépendances

Vitalité s'efforce de maximiser le champ de pratique des travailleuses et des travailleurs sociaux au sein des équipes multidisciplinaires et de créer des stratégies visant le recrutement des travailleuses et des travailleurs sociaux au sein du réseau.

Horizon s'efforce d'obtenir des postes en travail social et de les intégrer dans les unités de désintoxication et engage une équipe de sensibilisation et de gestion du savoir afin d'améliorer la communication des connaissances.



## Progrès réalisés sur le pilier 7 Travail social en milieu scolaire

Un comité sur les travailleuses et travailleurs sociaux en milieu scolaire a été constitué et s'est réuni à plusieurs reprises. Le comité aidera à définir et à préciser le rôle que jouent les travailleuses et les travailleurs sociaux dans les écoles et à déterminer comment les techniciens en travail social peuvent être intégrés dans les systèmes scolaires.