



L'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick

Plan Stratégique 2017-2022



Table des Matières

Contexte.....	4
Notre vision.....	5
Notre mission.....	5
Nos valeurs.....	5
Analyse FFPM.....	6
Analyse PESTEL.....	7
Piliers stratégiques.....	10

Pilier stratégique 1 : Participation des membres.....11

But 1 – Renforcement du sentiment d’appartenance

But 2 – Amélioration de la communication

But 3 – Amélioration de la participation

Pilier stratégique 2 : Promotion de la profession.....12

But 1 – Amélioration de l’image de la profession

But 2 – Amélioration de la formation

But 3 – Développement des partenariats

Pilier stratégique 3 : Protection du grand public.....13

But 1 – Responsabilisation

But 2 – Transparence

But 3 – Accessibilité

Pilier stratégique 4 : Gouvernance et ressources.....14

But 1 – Responsabilisation

But 2 – Viabilité

But 3 – Structure organisationnelle et fonctions

But 4 – Développement d’une culture d’amélioration continu

Contexte

L'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick (ATSNB) est un organisme qui représente près de 1900 membres dans la province. Son rôle est de promouvoir l'excellence dans la pratique du travail social et a pour responsabilité d'assurer la protection du public. Il remplit ce rôle en éduquant ses membres et la population, en entreprenant des initiatives d'action sociale, en menant des enquêtes sur les plaintes déposées à l'encontre de ses membres, et en ayant recours à des mesures disciplinaires si nécessaire.

À la fin 2016 et au début 2017, le conseil d'administration de l'ATSNB, qui comprend un bureau, des représentants originaires des différentes régions de la province, un représentant des Premières Nations, un représentant de la population et un représentant national (de l'Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux), a entrepris de mettre au point un plan stratégique quinquennal pour l'association. La fonction du présent document est de définir les orientations stratégiques et de guider le travail des employés de l'ATSNB et des bénévoles dans les années à venir.

Notre vision

La vision de l'ATSNB 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'ATSNB est une association qui protège la population et qui favorise l'excellence dans l'exercice de la profession de travailleur social.

Nos valeurs

Le code de déontologie (de 2007) de l'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick (ATSNB) définit les valeurs de base suivantes :

- Respect de la dignité et de la valeur inhérentes des personnes et poursuite de la justice sociale
- Intégrité dans l'exercice de la profession
- Confidentialité dans l'exercice de la profession
- Compétence dans l'exercice de la profession
- Diversité

Analyse FFPM

Dans le cadre de la planification stratégique, le conseil d'administration et les employés de l'ATSNB se sont vu demander de mettre en évidence les forces, les faiblesses, les possibilités et les menaces (FFPM) auxquelles l'association fait face. Ce processus a débouché sur toutes sortes d'observations. Parmi les forces et les possibilités, on note le fait que le nombre de membres de l'association est en augmentation (avec environ 1900 membres), le développement de la participation des membres étudiants, le statut bilingue de l'association, l'augmentation du soutien à l'utilisation des technologies, l'existence de solides valeurs et d'un strict code de déontologie guidant la profession et une bonne réputation à l'échelle nationale.

Parmi les faiblesses et les menaces, on note la difficulté à assurer une bonne communication avec les membres et à susciter leur participation, les difficultés de l'offre d'un appui aux chapitres locaux, les obstacles empêchant l'association de rendre son assemblée générale annuelle (AGA) plus accessible et la difficulté à faire en sorte que les comités restent actifs. Cette analyse FFPM a joué un rôle clé dans la définition des buts pour les cinq prochaines années.

Analyse PESTEL

Le processus de planification stratégique a également fait intervenir un processus consistant à animer une analyse PESTEL (politique, économique, socioculturel, technologique, écologique et légal).

Les facteurs politiques à prendre en compte sont les suivants : priorité des Premières Nations; questions environnementales; facteurs linguistiques et culturels; privatisation des services et contraintes budgétaires; changements au gouvernement et évolution des priorités; et nouveaux modèles et nouvelles structures pour la prestation de services.

Les facteurs économiques mis en évidence sont les suivants : réalité du niveau d'endettement de la province et du taux de chômage élevé; augmentation du coût de la vie et des taux de pauvreté et d'endettement; impact de la mondialisation, des politiques internationales et des échanges commerciaux; vieillissement de la population et baisse du taux de natalité; réduction des ressources financières disponibles pour les programmes de services sociaux; et accent sur la quantité des services au détriment de la qualité.

Les facteurs socioculturels importants sont les suivants : augmentation de l'isolement et de l'utilisation des technologies à la place de la communication directe en personne; diversité des besoins et des attentes sur le plan linguistique et culturel; évolution de la demande de services; importance des discriminations, des infractions aux droits de la personne et des messages haineux diffusés de façon « anonyme »; influence importante des médias, développement des distractions et culture exigeant une satisfaction immédiate.

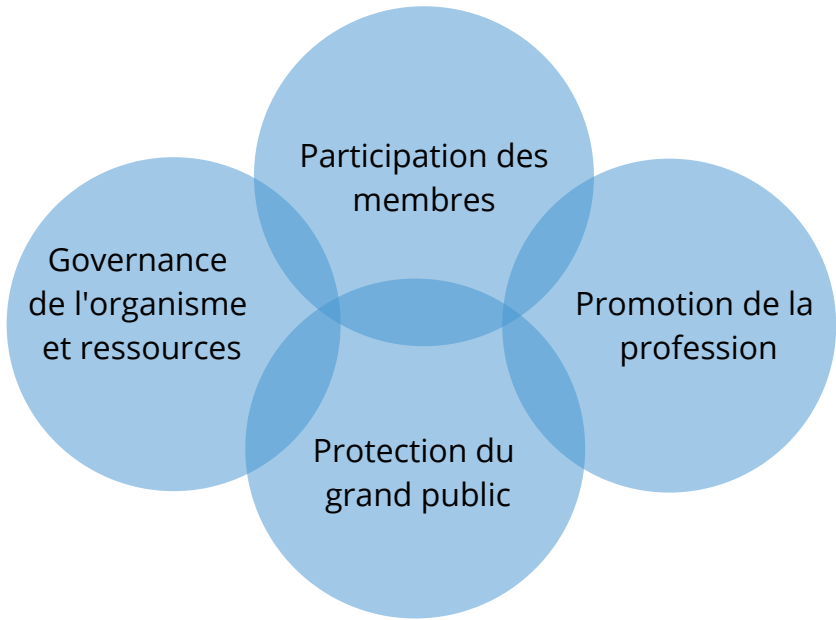
Les réalités technologiques sont les suivants : évolution rapide des technologies, qui deviennent rapidement obsolètes; nouvelles réalités en matière de sécurité et de confidentialité; dépendance vis-à-vis de la technologie au travail; nouvelles possibilités d'utiliser la technologie pour la présentation de services à la population et aux membres; rapidité de la communication et fait que les gens s'attendent à une réponse instantanée; renforcement de l'accès aux informations; difficulté à se couper du travail, à faire respecter les frontières séparant la vie professionnelle de la vie privée et à mettre en place un comportement approprié en ligne; renforcement de l'isolement social et nouvelles plateformes permettant aux gens d'exploiter autrui et de laisser libre cours à la violence.

Les facteurs environnementaux sont les suivants : impact des changements climatiques sur la production alimentaire, la fréquence des catastrophes naturelles, la santé et l'immigration; accent mis sur les produits bios, les produits du commerce équitable et les produits locaux;

tiraillements entre l'exploitation des ressources naturelles (eau, pétrole, bois) pour engendrer des revenus et créer des emplois et le souci de préserver l'environnement naturel; impact de la volonté des organes politiques sur le développement et l'utilisation de solutions durables dans le domaine de l'énergie et sur le recours à une taxe écologique; et nouvelles demandes en matière de services sociaux liées aux catastrophes naturelles et aux crises sanitaires.

Les facteurs juridiques à prendre en compte sont les suivants : changements législatifs (loi sur l'ATSNB, légalisation du cannabis à usage récréatif, aide médicale à mourir); pressions s'exerçant sur les organismes de réglementation concernant leur appellation, la réglementation pour les étudiants, l'entrée dans la profession, la mobilité des travailleurs, le champ d'exercice et la réglementation pour les paraprofessionnels; impact des lois sur la protection de la vie privée, des lois sur les langues officielles et des autres textes de loi sur l'exercice de la profession de travailleur social; procédures juridiques faisant intervenir les Premières Nations (revendications territoriales, règlements liés au système des pensionnats, décisions relatives à la protection de l'enfance); influence du système judiciaire officiel sur les services aux victimes, programmes de justice parallèle et peines de substitution; et besoins bien particuliers de services offerts aux communautés des Premières Nations, des réfugiés et des anciens combattants.

Plan Stratégique



Pilier stratégique 1 : participation des membres

But 1 – Renforcement du sentiment d'appartenance

Mesures :

- offre par l'ATSNB de services de perfectionnement professionnel et d'orientation;
- offre par l'ATSNB d'occasions pour les membres d'apporter une contribution utile;
- mise en œuvre par l'ATSNB de réseaux spécialisés de membres.

But 2 – Amélioration de la communication

Mesures :

- consultation des membres de l'ATSNB concernant la communication;
- mise en œuvre par l'ATSNB d'une stratégie détaillée de communication;
- expérience positive des membres de l'ATSNB en matière de services à la clientèle.

But 3 – Amélioration de la participation

Mesures :

- consultation des membres de l'ATSNB sur les types de participation auxquels ils attachent de l'importance;
- mise en œuvre par l'ATSNB des types d'activités de participation auxquels les membres attachent de l'importance;
- examen des activités de participation pour évaluer leur efficacité

Pilier stratégique 2 : promotion de la profession

But 1 – Amélioration de l'image de la profession

Mesures :

- Un comité de la promotion de la profession par l'ATSNB sera mise en œuvre;
- utilisation par l'ATSNB de la couverture médiatique pour promouvoir une image positive de la profession de travailleur social;
- rôle de chef de file de l'ATSNB dans les débats sur la justice sociale et les enjeux de la société;
- campagne publique de l'ATSNB faisant la promotion de la profession de travailleur social.

But 2 – Amélioration de la formation

Mesures :

- offre par l'ATSNB de formations sur mesure sur la profession de travailleur social à des auditoires ciblés;
- utilisation par l'ATSNB de diverses technologies pour éduquer les autres sur la profession de travailleur social.

But 3 – Développement des partenariats

Mesures :

- mise en évidence par l'ATSNB des partenariats les plus utiles à mettre en place en vue d'assurer la promotion de la profession.

Pilier stratégique 3 : protection du grand public

But 1 – Responsabilisation

Mesures :

- réexamen des politiques, des procédures et des lignes directrices pour vérifier leur pertinence;
- mise en évidence par l'ATSNB des processus les plus utiles
- pour réglementer l'entrée dans la profession qui inclues une considération de l'examen ASWB.

But 2 – Transparence

Mesures :

- renforcement de la visibilité des informations sur le statut de travailleur social immatriculé et sur les processus disciplinaires aux yeux du grand public;
- offre par l'ATSNB de formations sur mesure sur le processus disciplinaire.

But 3 – Accessibilité

Mesures :

- garanties fournies par l'ATSNB que le processus d'immatriculation et les informations sur l'état des demandes sont faciles à trouver;
- garanties fournies par l'ATSNB que les ressources sur le processus disciplinaire et le rôle de l'ATSNB sont disponibles dans un langage simple et sous de nombreux formats différents;
- élargissement du format pour les plaintes auprès de l'ATSNB.

Pilier stratégique 4 : gouvernance et ressources

But 1 – Responsabilisation

Mesures :

- utilisation efficace et pertinente des ressources budgétaires de l'ATSNB;
- mise à jour du manuel et de la formation pour le conseil d'administration de l'ATSNB;
- mise à jour du manuel des politiques et des procédures de l'ATSNB.

But 2 – Viabilité

Mesures :

- préservation par l'ATSNB du savoir organisationnel en constituant des documents sur les processus et en officialisant les politiques;
- correspondance entre les cotisations et les frais de fonctionnement;
- utilisation par l'ATSNB de ses partenariats pour obtenir des fonds de sources autres que les cotisations;
- utilisation par l'ATSNB des technologies actuelles pour rester pertinente et accessible et pour réduire les coûts.

But 3 – Structure organisationnelle et fonctions

Mesures :

- modernisation de la loi, des règlements administratifs et des autres politiques et procédures.

But 4 – Développement d'une culture d'amélioration en continu

Mesures :

- développement par l'ATSNB d'une culture d'innovation, de souplesse et de développement des capacités d'adaptation;
- introduction par l'ATSNB d'un mécanisme pour évaluer toutes les activités de l'association;
- analyse de la situation effectuée par un cabinet externe.



ATTSNB

Association de travailleuses
et des travailleurs sociaux
du Nouveau-Brunswick

L'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick

C.P. 1533, Succ. A
Fredericton, N.-B.
E3B 5G2

Tél: (506) 459-5559
Télécopieur: (506) 457-1421
Sans frais: 1-877-495-5595

nbasw@nbasw-atsnb.ca
www.nbasw-atsnb.ca



facebook.com/atsnb