



NORME DE CLASSIFICATION

SERVICE SOCIAL

Catégorie scientifique et professionnelle

NORME DE CLASSIFICATION

SERVICE SOCIAL

Catégorie scientifique et professionnelle

Publiée par:

**Division de la classification,
des systèmes d'information sur
les ressources humaines et de la
paye Direction de la politique du
personnel Février 1990**

Date d'entrée en vigueur: le 8 janvier 1990

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1989

Norme de classification

Service social

REGISTRE DES MODIFICATIONS

Modification N°	Date	Faite par	Remarques
1	Octobre 1976	Délib. 742279 du CT	Révisions apportées au sous-groupe des aumôniers.
2	Mars 1977	Délib. 743610 du CT	Pages 50, 54, 59, 62, 67, 70, 75 et 78. Révisions apportées au sous-groupe du bien-être social.
3	Janvier 1990	CT	Retrait des descriptions des postes-repères du sous-groupe des aumôniers. Mise à jour des descriptions des postes-repères au sous-groupe du bien-être social.

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
INTRODUCTION	1
DÉFINITION DE LA CATÉGORIE	2
DÉFINITION DU GROUPE	3
Sous-groupe DES AUMONNIERS	4
Introduction	5
Définition du sous-groupe	6
Description des niveaux	7
Sous-groupe DU Bien-être SOCIAL	8
Introduction	9
Définition du sous-groupe	11
Échelles de cotation	12
Index des descriptions de postes-repères Par ordre croissant de valeur numérique	20

INTRODUCTION

Les postes classés dans ce groupe professionnel se divisent en deux sous-groupes: le sous-groupe des aumôniers et le sous-groupe du service social.

1. Le sous-groupe des aumôniers comprend les postes d'aumôniers d'hôpitaux et d'établissements pénitentiaires, et les postes de conseillers auprès de la direction. La méthode de description du niveau sert à évaluer les postes faisant partie de ce sous-groupe.
2. Le sous-groupe du service social comprend les travailleurs, les superviseurs, les conseillers et les administrateurs oeuvrant dans le domaine du service social. La norme de classification de ce sous-groupe fait appel à un système de cote numérique.

DÉFINITION DE LA CATÉGORIE

Les catégories professionnelles sont abrogées depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur la réforme de la fonction publique (LRFP), le 1er avril 1993. Par conséquent, les définitions des catégories professionnelles ont été enlevées des normes de classification.

DÉFINITION DU GROUPE

À des fins d'attribution des groupes professionnels, il est recommandé d'utiliser les [tables de correspondance des définitions des groupes professionnels](#) qui indiquent les définitions des groupes de 1999 et les énoncés correspondant sur les postes inclus et les postes exclus. Elles permettent de rattacher les éléments pertinents de la définition générale du groupe professionnel de 1999 à chaque norme de classification.

Service social

Sous-groupe des aumôniers

4

PLAN D'Évaluation

GROUPE DU SERVICE SOCIAL

SOUS-GROUPE DES AUMÔNIERS

INTRODUCTION

Cette norme décrit le plan de classification utilisé pour déterminer la difficulté relative des postes rattachés au sous-groupe des aumôniers. Elle comprend une introduction, la définition du sous-groupe et une description des niveaux.

Pour classer les postes rattachés au sous-groupe des aumôniers, on a utilisé la méthode de description des niveaux. Chacun des niveaux contenus dans le plan de classification est décrit en fonction des principales caractéristiques utilisées pour classer les postes à un niveau donné. Les postes sont considérés comme présentant un degré égal de difficulté et sont classés au même niveau lorsque les fonctions et responsabilités qu'ils comportent correspondent le mieux, dans l'ensemble, à la description de ce niveau.

Utilisation de la norme

Pour appliquer cette norme de classification, il y a trois étapes à suivre:

1. Étudier la description de poste pour s'assurer qu'on comprend bien le poste dans son ensemble. Étudier également la relation qui existe entre le poste à évaluer et les postes situés au-dessus et au-dessous de celui-ci dans l'organigramme.
2. Confirmer le classement du poste dans la catégorie et le groupe en se référant aux définitions et aux descriptions des postes inclus et des postes exclus.
3. Placer provisoirement le poste à un niveau donné en comparant les fonctions et responsabilités qu'il comporte aux descriptions de ce niveau. Placer provisoirement le poste au niveau qui correspond le mieux, dans l'ensemble, aux fonctions et responsabilités du poste.

DÉFINITION DU SOUS-GROUPE

Déterminer et évaluer les besoins religieux et spirituels individuels et collectifs; fournir des conseils et un service d'orientation aux patients et aux détenus; diriger les cérémonies du culte et les exercices religieux; fournir un réconfort spirituel aux malades hospitalisés; mettre sur pied des programmes à l'intention des détenus, en collaboration avec les préposés au développement social et des membres d'organismes externes; fournir un enseignement religieux aux patients, aux détenus et aux membres du personnel; fournir de l'aide matérielle aux malades et aux détenus lors des périodes de réadaptation; réaliser des programmes de formation et d'évaluation destinés à perfectionner l'enseignement pastoral clinique; planifier, organiser et coordonner les activités d'aumônerie à l'échelle régionale et nationale.

Sont inclus

Les postes sont inclus dans le sous-groupe sont ceux qui consistent en l'accomplissement de fonctions d'aumônier.

DESCRIPTION DES NIVEAUX

Niveau 1

Ce niveau comprend les postes où le travail consiste à diriger les cérémonies du culte et les exercices religieux à l'intention de malades hospitalisés, et à fournir à ces derniers un service de pastorale. Le travail consiste également à fournir de l'aide et des conseils aux familles des malades.

Niveau 2

Ce niveau comprend les postes où le travail consiste à fournir ou à coordonner un service de pastorale à l'intention des détenus et de leur famille, ainsi que du personnel de l'établissement; à mettre en oeuvre des programmes de réadaptation axés sur la religion; à communiquer les besoins des détenus à la population, et à faire connaître le rôle de l'établissement et du grand public pour aider les détenus à réintégrer la société.

Niveau 3

Ce niveau comprend les postes où le travail consiste à assurer la coordination, à l'échelle régionale, des activités et programmes spirituels; la prestation de services consultatifs, administratifs pastoraux et de liaison; l'intégration des services de pastorale de l'établissement et de la collectivité environnante; l'élaboration et la coordination de programmes religieux et le contrôle des besoins des détenus; la détermination des besoins en matière de formation et l'organisation de programmes de formation régionaux; la représentation du service de pastorale lors des conférences, séminaires, etc.

PLAN D'Évaluation

GROUPE DU SERVICE SOCIAL

SOUS-GROUPE DU BIEN-ÊTRE SOCIAL

INTRODUCTION

La norme de classification du sous-groupe du bien-être social est un plan de cotation numérique qui comprend, outre une introduction, une définition du sous-groupe, les échelles de cotation et les descriptions de postes-repères.

La cotation numérique est une méthode d'analyse quantitative permettant de déterminer la valeur relative des emplois. Les plans de cotation numérique définissent les caractéristiques ou facteurs qui sont communs aux emplois à évaluer, ainsi que les degrés de chaque facteur, avec attribution de points à chaque degré. La somme des cotes numérique attribuées par les moteurs représente la valeur totale déterminée pour chaque emploi.

Toutes les méthodes d'évaluation des emplois exigent l'exercice du jugement et la collecte et l'analyse de renseignements, de manière qu'il y ait uniformité dans l'évaluation. La méthode de cotation numérique facilite l'étude rationnelle et le règlement des différends lorsqu'il s'agit de déterminer la valeur relative des emplois.

Facteurs

Les facteurs combinés ne décrivent pas nécessairement tous les aspects des emplois; ils indiquent seulement les caractéristiques qu'on peut définir et distinguer, et qui sont utiles pour déterminer la valeur relative des emplois.

Trois facteurs sont utilisés dans le présent système. L'un d'eux étant bidimensionnel, il a été défini en fonction de deux éléments connexes.

Pondération et attribution des cotes numériques

La cote numérique attribuée à chaque facteur reflète son importance relative. De même, les cotes numériques attribuées aux facteurs ou éléments croissent selon une progression arithmétique.

Échelles de cotation

Dans le présent plan de cotation, on utilise les facteurs, coefficients de pondération et valeurs numériques ci-après:

Facteurs	Coefficients de pondération du facteurs	Valeurs numériques	
		Minimum	Maximum
Connaissances	30 %	60	300
Responsabilités professionnelles	40 %	80	400
Initiative et discernement			
Incidence des activités			
Responsabilités administratives	30 %	60	300
	100 %	200	1 000

Postes-repères

Les descriptions des postes-repères sont utilisées pour illustrer les degrés des facteurs. Chaque description comprend une liste des fonctions principales, avec identification du pourcentage de temps consacré à chacune, ainsi que les exigences particulières décrivant le degré de chaque facteur auquel le poste est coté. Après avoir évalué les postes-repères, on a indiqué, dans les particularités, le degré et les valeurs numériques attribués à chaque facteur.

Les échelles de cotation identifient les descriptions de postes-repères qui illustrent chaque degré. Ces descriptions font partie intégrante du plan de cotation numérique; elles sont utilisées pour assurer l'uniformité dans l'application des échelles de cotation.

Utilisation de la norme

L'application de cette norme de classification comporte six étapes:

1. Étudier la description de poste pour s'assurer qu'on comprend bien le poste dans son ensemble. Étudier également la relation qui existe entre le poste à évaluer et les postes de l'organisation qui sont situés au-dessous.
2. Confirmer le classement du poste dans la catégorie et le groupe en se référant aux définitions et aux descriptions des postes inclus et des postes exclus.
3. Déterminer les degrés provisoires de chaque facteur du poste à évaluer en les comparant avec les définitions des degrés des échelles de cotation. Pour appliquer avec uniformité les définitions des degrés, il faut se reporter fréquemment à la description des facteurs et aux instructions aux moteurs.
4. Comparer la description du facteur figurant dans chacun des postes-repères qui illustrent le degré fixé provisoirement avec la description du facteur du poste à évaluer. Faire également la comparaison avec la description du facteur des postes-repères pour les degrés situés au-dessous et au-dessus du degré choisi provisoirement.
5. Additionner les valeurs numériques attribuées pour tous les facteurs afin de déterminer la cote numérique provisoire.
6. Comparer, quant à l'ensemble, le poste à évaluer avec les postes auxquels on a attribué des valeurs numériques similaires, afin de vérifier la validité de la cote globale.

Détermination des niveaux

L'évaluation des emplois a pour but ultime de déterminer la valeur relative des emplois compris dans chaque groupe professionnel. Les emplois qui entrent dans une gamme donnée de valeurs numériques doivent être jugés d'égale difficulté et classés au même niveau.

NIVEAUX ET LIMITES DE NIVEAUX

1	200-300
2	301-450
3	451-600
4	601-750
5	751-900

DÉFINITION DU SOUS-GROUPE

Les fonctions consistent à promouvoir le bien-être individuel, collectif et communautaire, grâce à l'identification et à l'évaluation des besoins sociaux; à concevoir, élaborer et réaliser des programmes de bien-être social et à assurer la prestation de services sociaux dans le but de prévenir, d'atténuer ou de résoudre les problèmes physiologiques, émotionnels et matériels de particuliers, de familles ou de groupes; à fournir des conseils.

Sont inclus

Les postes inclus dans le groupe sont ceux qui exigent la mise en application de vastes connaissances du travail social.

ÉCHELLES DE COTATION
PONDÉRATION DES FACTEURS

CONNAISSANCES	300
RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES	400
RESPONSABILITÉS ADMINISTRATIVES	300
	1 000

CONNAISSANCES

Ce facteur sert à mesurer la difficulté du travail en regard des connaissances requises pour l'exécuter.

Définitions

Le terme «connaissances» se rapporte à la compréhension du processus de développement social et des principes, des concepts, des méthodes et des techniques de travail social. Il se rapporte également à la compréhension des objectifs et pratiques administratives des ministères, ainsi que des lois et règlements régissant l'exercice des fonctions du poste.

Instructions ayant trait à la cotation

Les connaissances sont généralement acquises par la combinaison d'une formation régulière de deuxième cycle, d'une formation en cours d'emploi, de l'étude continue de la documentation professionnelle et par le biais de l'expérience acquise dans des emplois connexes et qui comportent de plus en plus de responsabilités.

Les degrés du facteur «connaissances» sont illustrés dans les descriptions de postes-repères. Lorsqu'on applique la norme, le degré du facteur choisi provisoirement doit être confirmé par une comparaison des fonctions du poste à évaluer avec les fonctions et particularités des postes-repères.

ÉCHELLE DE COTATION - CONNAISSANCES

Degré de connaissances	Points	N°	Description des postes-repères	Page
1	60	2 6	Conseiller-Travailleur social (Psychiatrie) Travailleur social	2.2 6.2
2	100	1	Travailleur social de district	1.2
3	140	5	Chef des services sociaux	5.2
4	180	8	Gestionnaire des services offerts aux bandes	8.2
5	220	3	Conseiller principal en matière de politique	3.2
6	260			
7	300			

RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

Ce facteur sert à évaluer la difficulté du travail en fonction de la nécessité de faire preuve d'initiative et de discernement dans l'application des méthodes et techniques professionnelles, et l'incidence des activités du poste.

Définitions

L'expression «méthodes et techniques professionnelles» se rapporte aux méthodes et techniques employées pour analyser les situations sociales, pour élaborer des plans permettant de modifier les profils de comportement des particuliers, des groupes ou des collectivités, et pour préparer des plans ou propositions propres à la réalisation des objectifs du ministère dans le domaine du bien-être social.

Les termes «initiative» et «discernement» se rapportent à la nécessité de choisir, de modifier et d'appliquer les méthodes et les techniques professionnelles qui conviennent aux particularités d'une situation donnée, et de faire preuve d'imagination dans leur application.

L'expression «incidence des activités» se rapporte à l'importance des activités du titulaire en fonction de leur effet sur les particuliers, les collectivités et les organismes régionaux, provinciaux, nationaux et internationaux d'aide sociale. Elle se rapporte également à l'importance des précédents établis.

Le terme «programme» se rapporte à un plan général élaboré dans le but d'atteindre les objectifs fixés par les ministères ou organismes fédéraux pour faire en sorte que la politique soit respectée.

Instructions ayant trait à la cotation

Le facteur «responsabilités professionnelles» s'entend également des conseils à fournir sur des questions administratives à des personnes oeuvrant dans le domaine de la mise en oeuvre des programmes et activités de bien-être social.

Les descriptions de postes-repères illustrent les trois degrés de l'élément «incidence des activités». Au moment de déterminer provisoirement le degré de ce facteur, il faut tenir compte des caractéristiques suivantes du travail.

1. L'incidence des décisions et des propositions sur les clients individuels, les groupes, les collectivités et les organismes régionaux, provinciaux, nationaux et internationaux d'aide sociale, compte tenu de la nature et de la portée de cette incidence et du nombre de personnes touchées.
2. L'incidence de l'orientation et des conseils professionnels donnés par le titulaire du poste à des gens qui s'emploient à mettre en oeuvre des programmes de bien-être social, compte tenu de la nature et de la portée de cette incidence et du nombre des personnes touchées.
3. La mesure dans laquelle le titulaire a le pouvoir de formuler des recommandations ou de procéder à la mise en oeuvre. En règle générale, cette mesure dépend du niveau du poste au sein de l'organisation.
4. La conséquence d'une erreur de discernement au moment de formuler des recommandations ou de prendre des décisions.

Chacune de ces caractéristiques ne fournit qu'une indication partielle de la difficulté et des exigences du travail, et il faut tenir compte du contexte dans lequel le travail est accompli.

On confirme le degré du facteur «responsabilités professionnelles» choisi provisoirement en comparant les fonctions du poste à évaluer avec les descriptions des fonctions et les particularités des postes-repères qui illustrent le degré provisoirement choisi.

ÉCHELLE DE COTATION - RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

Incidences des activités et du degré	Degré et exigences en matière		d'initiative et de jugement	
	A	B	C	D
	Le travail exige initiative et jugement pour choisir, modifier et appliquer des méthodes et techniques professionnelles et pour évaluer les progrès réalisés dans le but de déterminer s'il y a lieu de recourir à d'autres façons de procéder. Le travail peut faire l'objet d'un examen, qui a pour but de s'assurer que les résultats obtenus répondent aux besoins du client.	Le travail exige initiative et jugement pour évaluer les progrès réalisés dans le cadre du programme ou de l'activité de bien-être social, pour déceler les problèmes et pour recommander d'autres façons de procéder dans le but de régler ces problèmes. D'autres personnes peuvent être consultées au sujet des aspects professionnels du travail.	Le travail exige initiative et jugement pour déterminer s'il faut modifier une partie importante du programme ou de l'activité, pour trouver des solutions de rechange en vue d'apporter les modifications nécessaires et pour prévoir les répercussions des positions sur une activité ou un programme donné. Les décisions doivent être confirmées lorsque celles-ci risquent d'avoir des répercussions sur d'autres activités prévues dans le cadre d'un programme de bien-être, ou sur d'autres programmes.	Le travail exige initiative et jugement pour trouver des solutions aux problèmes et pour régler ceux-ci. Il doit également faire preuve d'initiative et de discernement pour mettre au point des méthodes de travail nouvelles dont il est difficile de prévoir les répercussions à long terme. Il faut demander l'aide de supérieurs lorsqu'il est nécessaire de s'écarter des politiques ministérielles ou des ententes auxquelles le ministère a souscrit.
	80 No	163 No	246 No	329 No
	Page	Page	Page	Page
1	2 2.2 6 6.2	1 1.3		
	115	198	281	364
2		5 5.2	8 8.3	
	150	233	316	400
3			3 3.3	

RESPONSABILITÉS ADMINISTRATIVES

Ce facteur sert à évaluer la difficulté du travail par rapport aux ressources financières, matérielles et humaines requises.

Instructions ayant trait à la cotation

Le facteur «responsabilités administratives» s'entend des conseils à prodiguer, relativement à des questions professionnelles, à des personnes engagées dans la mise en œuvre de programmes et d'activités de bien-être social.

Au moment de déterminer provisoirement le degré de ce facteur, il faut tenir compte des caractéristiques suivantes du travail :

1. la répartition du travail, l'affectation du personnel, l'évaluation du rendement des employés, l'élaboration de programmes de formation et l'étalement des congés;
2. l'interprétation et l'application des règlements et des directives;
3. le contrôle, la coordination et l'utilisation des ressources du ministère;
4. la préparation ou l'approbation des rapports qui entraînent des sorties de fonds ou des variations du coût des services (bien-être social ou autres) offerts aux clients;
5. la préparation des budgets et le contrôle des dépenses, l'élaboration de recommandations quant à l'obtention de services, le partage des coûts et la négociation d'ententes financières.

Chacune de ces caractéristiques n'est qu'une indication de la difficulté et des exigences du travail, et il faut tenir compte du contexte dans lequel le travail est accompli.

On confirme le degré du facteur «responsabilités administratives» choisi provisoirement en comparant les fonctions du poste à évaluer avec les descriptions des fonctions et les particularités des postes-repères qui illustrent le degré choisi provisoirement.

ÉCHELLE DE COTATION - RESPONSABILITÉS ADMINISTRATIVES

Nature de la responsabilité et degré	Points		Description du poste-repère	
			N°	Page
Fournir, à propos du statut social et de la situation économique des clients, des renseignements qui justifient le versement de fonds jusqu'à concurrence du plafond autorisé, ou un changement dans le coût du bien-être social ou des autres services fournis aux clients.	1	60	1	1.3
			2	2.3
			6	6.3
Approuver, ou recommander l'approbation, des rapports présentés par des subalternes sur le statut social et la situation économique des clients quand les sorties de fonds risquent de créer un précédent ou d'influer sur des domaines de travail connexes. Préparer les budgets des activités. Résoudre les problèmes posés par les activités quotidiennes de l'unité organisationnelle. Soumettre aux supérieurs des recommandations quant à la formation et à l'affectation du personnel.	2	140	5	5.2
Préparer les budgets des programmes et des activités et autoriser les dépenses afférentes au matériel, aux locaux, à la formation et à la dotation en personnel. Formuler des recommandations quant aux ressources financières requises pour les activités de bien-être à frais partagés ou les autres activités spéciales auxquelles participent également d'autres ministères, bureaux et organismes privés.	3	220	8 3	8.3 3.3
Négocier des ententes prévoyant une aide financière à l'intention des organismes provinciaux ou bénévoles qui oeuvrent dans les domaines de l'assistance publique et du bien-être social, et approuver le versement des fonds autorisés. Diriger la préparation des budgets et approuver l'engagement de fonds pour le matériel, les locaux et le personnel.	4	300		

ANNEXE

Les postes-repères compris dans la présente annexe consistent en des descriptions ayant pour but d'aider les évaluateurs à interpréter et à utiliser le plan de cotation. Ils ont été élaborés au moment où la présente norme a été mise à jour, dans le but de fournir des exemples des emplois faisant partie de chaque catégorie, groupe et sous-groupe (s'il y a lieu), ainsi que des divers facteurs et éléments.

INDEX - DESCRIPTIONS DE POSTES-REPÈRES

par ordre croissant de valeur numérique

Titre descriptif	Numéro du poste-repère	Total des points	Niveau	Page
Conseiller-Travailleur social (Psychiatrie)	2	200	1	2.1
Travailleur social	6	200	1	6.1
Travailleur social de district	1	323	2	1.1
Chef des services sociaux	5	478	3	5.1
Gestionnaire des services offerts aux Bandes	8	681	4	8.1
Conseiller principal en matière de politique	3	756	5	3.1

DESCRIPTION DE POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 1
Titre descriptif: Travailleur social de district

Niveau: 2
Cote numérique: 323

Résumé

Sous l'autorité du directeur de secteur, planifier et organiser la réalisation de programmes et la prestation de services dans les domaines de l'aide sociale et de la protection de l'enfance; élaborer des programmes d'aide sociale, en évaluer l'administration par des bandes indiennes et fournir de l'aide et des conseils aux conseils de bande, aux préposés au développement social et à d'autres membres de bandes indiennes participant à la planification socio-économique à court et à long terme; fournir des services individuels à des clients autochtones, ainsi que des services spécialisés de formation et d'orientation aux membres de bandes indiennes et aux employés du ministère.

Fonctions

% du temps

Planifier et organiser la réalisation de programmes dans les domaines de l'aide sociale et de la protection de l'enfance, c'est-à-dire:

50

- contrôler la prestation de services de protection de l'enfance offerts par le gouvernement provincial aux réserves indiennes faisant partie du district, et déterminer si les besoins physiologiques, sociaux et culturels des enfants et de leurs familles sont satisfaits;
- planifier des mesures, de concert avec le gouvernement provincial, en réponse aux préoccupations de la communauté relativement aux services offerts et aux méthodes employées pour la prestation de ceux-ci;
- fournir des conseils, une orientation et de la formation aux conseils de bande et à leurs employés, au sujet des foyers d'accueil, des programmes de logement des sans-abri, des garderies, de la vie familiale et de l'éducation;
- examiner la situation d'enfants souffrant de problèmes émotifs, mentaux et physiques spéciaux, et assurer la planification de solutions;
- examiner et évaluer la situation sociale et financière des autochtones présentant une demande d'aide sociale;
- examiner la disponibilité des services fédéraux, provinciaux et municipaux, ainsi que des services offerts par les bandes, vérifier si les auteurs des demandes de prestations sont admissibles, puis établir les plans de travail;
- renvoyer les clients aux organismes publics et privés qui oeuvrent dans le domaine de l'aide sociale, et fournir la documentation nécessaire;
- assurer la coordination des besoins des clients en fonction des programmes et services offerts.

Fournir de l'aide et des conseils aux conseils de bande et aux responsables de l'élaboration de plans socio-économiques à court et à long terme, c'est-à-dire:

25

- consulter les conseils de bande et le personnel au sujet de la planification et de la mise en œuvre de projets de travail communautaire, de programmes de formation et de services supplémentaires;

- consulter les bandes indiennes lors de l'élaboration de programmes destinés à prévenir les ennuis en ce qui a trait aux garderies, aux centres d'accueil, aux résidences pour personnes âgées, etc.;
- animer des ateliers et des séminaires dans le but d'assurer la coordination des besoins des bandes en fonction des services offerts par des organismes externes, et élaborer des plans d'action et des services.

Élaborer des programmes d'aide sociale et en évaluer la réalisation par les bandes indiennes, c'est-à-dire:

10

- fournir une orientation aux conseils de bande et aux préposés au développement social, dans le but de les aider à comprendre et à mettre en oeuvre les programmes et les services d'aide sociale;
- contrôler l'application des ententes locales en matière de services, des principes applicables au travail social, et des lignes directrices se rapportant aux programmes;
- élaborer des instruments d'évaluation, assurer le suivi et présenter des rapports sur les plans de travail.

Fournir des services spécialisés de consultation aux autochtones et aux employés du ministère, c'est-à-dire:

15

- déterminer les problèmes des clients et fournir des services d'orientation dans le but de modifier leur comportement et de les aider à se réadapter;
- fournir des services consultatifs aux bandes indiennes et aux travailleurs sociaux chargés de déterminer l'étendue, la nature et l'étiologie des problèmes, ainsi que le type de services requis;
- animer des séances de formation, recruter des employés et obtenir de la documentation sur des sujets tel que les techniques de travail, les méthodes d'orientation et de traitement, ainsi que les plans communautaires et l'élaboration de ceux-ci.

Degré/
Points

Particularités

Connaissances

Le travail exige une connaissance des principes théoriques et pratiques du travail social et de la thérapie de groupe, ainsi que des méthodes de planification du développement communautaire. Une connaissance est également requise de la situation politique, sociale et culturelle des bandes et communautés indiennes, ainsi que des besoins, problèmes et aspirations des autochtones en période de transition culturelle et socio-économique. Une connaissance est également requise des lois fédérales et provinciales régissant la prestation de services sociaux, l'administration d'organismes de services sociaux et d'organismes municipaux, autochtones et autres assurant la prestation de services sociaux et de services d'aide aux autochtones. Il faut par ailleurs connaître la situation socio-économique et les possibilités offertes à une population mixte, dans le but d'élaborer ou de modifier des plans communautaires à court et à long terme, de fournir des services de consultation aux conseils de bande, et d'évaluer les services et programmes administrés par les bandes.

2/100

Responsabilités professionnelles

Le travail consiste à fournir des services consultatifs et des conseils professionnels aux conseils de bande et aux autochtones, dans le but de les aider à comprendre et à alléger leurs problèmes sociaux ou comportementaux et de les renseigner au sujet des programmes sociaux offerts par les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux. Il consiste à élaborer, à examiner et à modifier les plans et les services en fonction des exigences des divers conseils de bande et communautés, et à modifier les techniques professionnelles en fonction des besoins particuliers des clients et des membres de leur famille. Il faut de l'initiative et du discernement pour analyser la situation culturelle et socio-économique des autochtones, planifier la prestation de services sociaux dans le district et évaluer les programmes et services offerts par les bandes indiennes. Il faut aussi de l'initiative et du discernement pour examiner et analyser les problèmes dont souffrent les enfants et les personnes qui présentent une demande de prestations d'aide sociale, expliquer la nature et les causes de leurs problèmes et proposer des solutions acceptables compte tenu de la situation politique et culturelle qui prévaut dans le district. Bien que le directeur de district puisse fournir des conseils et de l'aide, il est difficile de consulter puisque le travail est exercé dans des régions éloignées. Les décisions prises, les évaluations faites et les conseils donnés influent sur la prestation de services sociaux dans le district, sur le développement socio-économique des communautés et sur le bien-être et l'intégrité culturelle des clients.

B1/163

Responsabilités administratives

Le travail consiste à évaluer les programmes d'aide sociale offerts par les bandes indiennes, et à rédiger des rapports faisant état de la situation socio-économique des bandes ou communautés. Il consiste également à rédiger des rapports faisant état de l'évaluation des problèmes, des conseils ou traitements fournis et de l'organisme auquel le client a été renvoyé. Il consiste enfin à interpréter et à mettre en oeuvre des politiques et directives au sein du district, et à contrôler l'administration des programmes, l'application de principes de travail social et de lignes directrices ministérielles, et à présenter des rapports à cet effet.

1/60

DESCRIPTION DE POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 2

Titre descriptif: Conseiller-travailleur social (psychiatrie)

Niveau: 1

Cote numérique: 200

Résumé

Sous l'autorité du chef du Service psychiatrique, mettre sur pied un programme de gestion des dossiers pour l'institution, diriger des programmes de libération conditionnelle et de développement social, et faire partie d'équipes de traitement multidisciplinaires; offrir des services de thérapie et de consultation aux patients et aux membres de leur famille, examiner et contrôler le programme de contrôle de la qualité du travail social de l'institution, et assurer la coordination des services de relations publiques et de liaison externe.

Fonctions

% du temps

Mettre sur pied un programme de gestion des dossiers pour l'institution, c'est-à-dire: 40

- diriger l'évaluation psychosociale de chaque patient, et classer chacun selon les critères établis par le ministère;
- déterminer les répercussions de chaque dossier sur la famille, la communauté et le développement personnel, et en tenir compte pour l'élaboration du plan de traitement et de l'approche adoptée par l'équipe de traitement;
- présider les réunions de l'équipe multidisciplinaire et rédiger des rapports abrégés à l'intention des organismes concernés, notamment la Commission nationale des libérations conditionnelles;
- recommander et mettre en oeuvre des mesures de traitement et d'intervention, à titre de membre de l'équipe de traitement;
- examiner les demandes d'absence temporaire présentées par les patients;
- mettre au point un programme de suivi conforme au plan de traitement;
- diriger des séances d'information et d'orientation en ce qui a trait à la gestion des dossiers, aux normes, aux procédures et aux exigences en matière de rapports.

Offrir des services de thérapie et de consultation aux patients et aux membres de leur famille, c'est-à-dire: 40

- siéger au sein du comité directeur d'élaboration, chargé de concevoir, de mettre en oeuvre et d'examiner des activités reliées aux programmes;
- planifier des méthodes de traitement et animer des modules de thérapie et des séances de thérapie spécialisées;
- assurer la coordination du programme lorsque l'équipe de traitement le lui demande;
- planifier et coordonner les groupes de développement social et de libération conditionnelle;
- faire partie des équipes d'aide opérationnelle dans les situations d'urgence.

Assurer la coordination des services de relations publiques et de liaison externe, c'est-à-dire: 15

- recommander aux familles de participer aux programmes de traitement des patients;
- veiller, dans la mesure du possible, à ce que des services de soutien soient mis sur pied à l'intention des patients de la communauté, et à ce qu'un programme de suivi soit élaboré et mis en application;

% du temps

- agir comme personne ressource auprès des patients et des équipes de traitement en ce qui a trait à la gestion des dossiers;
- organiser donner des visites et des séances d'information à l'intention des étudiants autorisés, et superviser leur travail au besoin.

Contrôler les programmes de contrôle de la qualité et de santé et sécurité au travail de l'institution, examiner le rendement en fonction des normes qualitatives établies, informer ses supérieurs des lacunes et problèmes décelés, et recommander des modifications ou solutions auprès du chef. Assurer la coordination des activités de mutation, de classification ou de bénévolat, et assumer les responsabilités d'un agent de la paix.

5

Particularités

Degré/
points

Connaissances

Le travail exige une connaissance des principes et des méthodes de traitement s'appliquant au travail psychosocial, des techniques de gestion des dossiers associées au traitement des problèmes psychiatriques de patients hospitalisés, ainsi que des techniques spécialisées de thérapie individuelle, familiale et collective. Une connaissance est également requise des organismes communautaires, des organismes de bénévolat, ainsi que divers autres services, dans le but de mettre sur pied des réseaux d'aide à l'intention des patients, et de coordonner l'utilisation des ressources externes. Le travail exige aussi une connaissance des politiques, programmes et procédures de l'institution pour pouvoir coordonner les programmes de développement social, de libération conditionnelle et autres, pour surveiller les programmes de contrôle de la qualité, et pour coordonner les activités de relations publiques. Une connaissance est également requise des lois en vigueur, dans le but de jouer le rôle d'un agent de la paix et de faire face aux situations d'urgence.

1/60

Responsabilités professionnelles

Le travail consiste en la prestation de services thérapeutiques, de développement social et d'orientation à des patients hospitalisés, ainsi qu'à leurs familles, dans le but de les aider à résoudre leurs problèmes d'ordre psychosocial, de les renseigner au sujet des programmes offerts aux détenus et de leur permettre de réintégrer la société. Il faut adapter les techniques professionnelles existantes en vue de faire face à des problèmes précis ou de répondre aux besoins particuliers des patients et des membres de leur famille durant les séances de thérapie spécialisées. Il faut de l'initiative et du discernement pour déterminer et expliquer aux patients et à leur famille l'origine de leurs problèmes, élaborer des plans de traitement adéquats et adopter des mesures d'intervention. Il faut aussi de l'initiative et du discernement pour classer les patients selon leur évaluation psychosociale et selon les directives ministérielles, pour compiler et traiter les demandes d'absence temporaire, et pour planifier les activités collectives de libération conditionnelle. Il faut examiner les évaluations faites et l'orientation assurée, dans le but de veiller à ce que les besoins des patients et des membres de leur famille soient satisfaits, et obtenir des conseils auprès du chef du Service psychiatrique et des membres des équipes de traitement.

AI /80

Responsabi lité s admi ni strati ves

Le travail consiste à rédiger, à examiner, à compiler et à traiter des rapports sur la gestion des dossiers et des demandes d'absence temporaire indiquant le diagnostic posé, la nature de la thérapie offerte, ainsi que le niveau de développement social atteint. Il faut également interpréter et appliquer les règlements et directives se rapportant au traitement et à l'internement de patients souffrant de troubles psychiatriques, et renseigner les équipes de traitement et les organismes communautaires sur la situation des patients et leurs besoins socio-économiques. Il faut également coordonner et animer des séances d'information et d'orientation à l'intention des étudiants, et les surveiller lors de leurs visites à l'institution.

1/60

3.1

DESCRIPTION DU POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 3

Niveau: 5

Titre descriptif: Conseiller principal
en matière de politique

Cote numérique: 756

Résumé

Sous l'autorité du directeur, élaborer et recommander des politiques, des options aux politiques et des stratégies pour améliorer la situation sociale des Canadiens; fournir des conseils en matière de politiques et mettre à profit ses connaissances spécialisés dans des domaines sociaux particuliers; gérer les activités d'une équipe multidisciplinaire; coordonne les activités des comités et des groupes de travail et représente la direction ou le ministère lors des consultations et des négociations avec d'autres ministères fédéraux et d'autres paliers de gouvernement.

Fonctions

% du temps

Élaborer et recommander des politiques, des options et des stratégies, c'est-à-dire:

40

- diriger l'analyse et l'évaluation des politiques sociales, des programmes législatifs, des systèmes sociaux et des mécanismes d'exécution du gouvernement fédéral et ceux proposés par les organismes sociaux et d'autres paliers de gouvernement;
- déterminer l'étendue des services sociaux offerts aux personnes défavorisées relativement à la famille, à la collectivité, aux loisirs et aux soins de santé ainsi que la capacité de ces personnes de faire face aux problèmes de tous les jours;
- planifier, assigner et coordonner le travail des agents chargés de l'élaboration des politiques, des bureaux responsables des programmes et du personnel de soutien;
- examiner les analyses et les recommandations préparées par les agents chargés de l'élaboration des politiques; interpréter les politiques; approuver les conclusions tirées des analyses et décider, s'il y a lieu, de mener d'autres études;
- préparer des notes d'information, des options et des recommandations relatives aux politiques, aux programmes et aux propositions devant être examinées par les cadres supérieurs et le ministre;
- planifier et diriger les activités conçues pour faire connaître le travail de la Direction et promouvoir les politiques et les initiatives de développement social.

Fournir des conseils en matière de politiques et mettre à profit ses connaissances spécialisées, c'est-à-dire:

15

- diriger la constitution d'un vaste fonds de données sur les politiques, les programmes et les services sociaux offerts au Canada et ailleurs; tenir les cadres supérieurs au courant des faits nouveaux;
- préparer des réponses, des notes d'information et des présentations portant sur des questions, des options et des propositions relatives aux politiques mises de l'avant par des représentants ministériels, d'autres paliers de gouvernement et le cabinet du ministre;
- rédiger, à l'intention des cadres supérieurs, des mémoires, des rapports d'évaluation et des documents de référence sur des questions et des politiques sociales;
- faire fonction d'expert conseil auprès du sous-ministre adjoint et du sous-ministre dans des domaines particuliers touchant le bien-être social.

Diriger les activités d'une équipe multidisciplinaire chargée de faire des recherches, en vue d'évaluer ou d'élaborer des questions concernant les politiques sociales, c'est-à-dire:

15

- identifier et signaler au directeur les politiques à élaborer ou à réviser;
- déterminer la nature, l'étendue et la durée des études devant être menées ainsi que les données nécessaires à leur réalisation; effectuer des études préliminaires sur des aspects donnés d'un programme;
- analyser les résultats des études, proposer des solutions de rechange et faire état des contraintes financières, sociales, politiques et administratives devant être prises en compte;
- évaluer le rendement des membres de l'équipe et des experts-conseils, recommander une formation et des mesures disciplinaires et fixer les heures de travail.

Coordonner les activités des comités, identifier les besoins en information et en recherche, convoquer les membres des comités et conclure des marchés de services; préparer, à l'intention des cadres supérieurs et du ministre, des rapports, des analyses de politiques, des options et des propositions de programmes découlant des travaux des comités.

15

Représenter la direction et le ministère dans le cadre des négociations et des consultations avec d'autres ministères fédéraux et paliers de gouvernement. Convoquer des réunions pour discuter et analyser des politiques et des programmes particuliers ainsi que pour élaborer des propositions d'amélioration. Interpréter les politiques pour les fonctionnaires des provinces et préparer des énoncés comparatifs, analytiques et d'évaluation sur les programmes d'aide au revenu et de services sociaux en vigueur au Canada et ailleurs.

15

Particularités

Degré/
Points

Connaissances

Le travail exige une vaste connaissance des processus de programmation et de développement social, des lois, des politiques et des programmes d'aide sociale administrés par le gouvernement fédéral et les autres paliers de gouvernement, ainsi que des rapports qui existent entre les différents programmes gouvernementaux, en vue d'élaborer et de recommander des politiques, des options et des stratégies. Le travail exige aussi une vaste connaissance des principes, des concepts et des pratiques de bien-être social de même que les processus d'analyse de programmes sociaux à l'échelle régionale, provinciale et nationale, en vue de fournir des conseils et de mettre à profit ses compétences dans des secteurs sociaux particuliers. Une connaissance est également requise des services ministériels de passation des marchés, des finances et de diriger personnel, afin de planifier les activités d'une équipe multidisciplinaire de recherche et des comités chargés de l'évaluation et de l'élaboration de politiques sociales.

5/220

Responsabilités professionnelles

Le travail consiste à élaborer des politiques, des options aux politiques et des stratégies en matière de services d'assistance sociale et de bien-être social ainsi qu'à analyser et à évaluer des programmes fédéraux et provinciaux. Il faut faire preuve de jugement pour examiner les analyses et les recommandations, approuver les résultats,

C3/316

déterminer s'il y a lieu de mener d'autres études, évaluer les politiques sociales, les systèmes et les mécanismes d'exécution ainsi que pour déterminer l'étendue des services sociaux offerts aux personnes défavorisées. L'esprit d'initiative est également nécessaire pour diriger les activités d'une équipe de recherche multidisciplinaire, représenter la direction ou le ministère dans le cadre de négociations avec d'autres ministères ou paliers de gouvernement, diriger les activités promotionnelles et approfondir ses connaissances des politiques sociales. Les décisions prises, les recommandations proposées et les conseils fournis ont des répercussions sur les programmes de bien-être social de toutes les provinces ainsi que sur la nature et l'étendue des améliorations apportées aux programmes d'assistance sociale du pays.

Responsabilités administratives

Le travail consiste à élaborer des recommandations, des politiques et des stratégies en vue de la participation du gouverne fédéral 8 -l'assistance sociale et aux services de bien-être social dans des domaines particuliers. Il faut également planifier, assigner et coordonner le travail des bureaux responsables de l'élaboration des politiques de même qu'analyser les travaux accomplis et interpréter les politiques. Le travail exige la gestion des activités d'une équipe multidisciplinaire et de divers groupes de travail, la détermination de la nature, de l'étendue et de la durée des études, l'évaluation du rendement des membres de l'équipe et des experts-conseils et la recommandation d'une formation pertinente et de mesures disciplinaires. Les recommandations élaborées relativement à l'étendue de la participation du gouvernement fédéral aux programmes provinciaux prévoient l'engagement de fonds fédéraux en vertu d'ententes de partage des coûts.

DESCRIPTION DU POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 5

Titre descriptif: Chef des services sociaux

Niveau: 3

Cote numérique: 478

Résumé

Sous l'autorité du directeur des Services professionnels, administrer et coordonner les programmes, services et activités du département des services sociaux d'un hôpital de 1 000 lits; planifier et superviser la prestation de services sociaux; élaborer des programmes et services, et veiller à ce que soient respectées les normes professionnelles relatives aux services sociaux, dans le cas des soins et du traitement des patients; offrir des services sociaux aux patients et aux membres de leur famille.

Fonctions % du temps

Administrer et coordonner les programmes, les services et les activités du Département des services sociaux de l'hôpital, c'est-à-dire: 40

- établir, de concert avec le directeur, les objectifs et priorités dans le domaine des services sociaux;
- affecter des travailleurs sociaux aux divers services et unités de l'hôpital, en fonction de l'expérience et des aptitudes de chacun;
- planifier les horaires de travail (réguliers et comprimés) en fonction des conférences, réunions et tournées, des réunions de l'équipe de traitement et des conférences tenues au sein de l'hôpital et à l'extérieur, de façon à maintenir les services en tout temps;
- élaborer et appliquer les politiques et procédures de l'hôpital, de concert avec le directeur et les chefs d'autres services, afin d'assurer l'utilisation optimale des ressources humaines affectées aux services sociaux, et de satisfaire les besoins variés des patients et les exigences de l'hôpital;
- établir et contrôler le budget des services sociaux, rédiger des rapports et compiler des statistiques sur une base mensuelle et annuelle, et mettre en oeuvre un système de rapports statistiques aux fins de l'évaluation et de la planification des programmes de services sociaux.

Planifier et superviser la prestation de services sociaux au sein de l'hôpital, c'est-à-dire: 40

- recruter et sélectionner le personnel professionnel et les commis aux écritures;
- prévoir une période d'orientation adéquate et tenir des séances de consultation à l'intention des nouveaux employés;
- organiser des séances d'orientation hebdomadaires à l'intention des nouveaux employés;
- organiser, deux fois par mois, une réunion dans le but de discuter des divers dossiers, d'élaborer des politiques et des normes de travail social, de discuter des problèmes des patients et de proposer des solutions;
- superviser les activités des commis aux écritures et leur attribuer du travail;
- évaluer le rendement de ses subalternes, déterminer les points forts et les lacunes de chacun et établir des buts et objectifs pour la période d'examen suivante;
- analyser les rapports de gestion des soins et évaluer la pertinence des diagnostics et des plans de traitement.

% du temps

Elaborer, de concert avec le directeur et les chefs d'autres services de l'hôpital, des programmes et des services respectant les objectifs et programmes du ministère et de l'hôpital, dans le but d'assurer l'utilisation optimale des ressources et le respect des normes et pratiques professionnelles établies. Établir et entretenir des relations avec des organismes communautaires et professionnels et des groupes d'intérêt, dans le but de se tenir au courant des questions importantes dans le domaine du travail social, et de connaître les ressources communautaires à la disposition de l'hôpital et des patients.

10

Fournir des services sociaux et des services de thérapie collective à des personnes alcooliques, à des patients (hospitalisés ou non) et à leurs familles. Co-diriger des séances de thérapie avec des patients de l'hôpital souffrant de problèmes physiologiques et psychiatriques.

10

Particularités

Degré/
points

Connaissances

Le travail exige une connaissance approfondie des principes et pratiques s'appliquant au travail social géopsychiatrique, ainsi que des lois, règlements et politiques régissant la prestation de services sociaux aux anciens combattants et à leurs familles, afin d'être en mesure de fournir de l'aide et des conseils aux travailleurs sociaux. Il faut également connaître l'administration et l'organisation du ministère et de l'hôpital, ainsi que les pratiques en vigueur dans les domaines du personnel et des finances, dans le but de planifier et de mettre en oeuvre un programme de services sociaux répondant aux objectifs de l'hôpital et aux besoins des patients.

3/140

Responsabilités professionnelles

Le travail consiste à examiner le programme des services sociaux et les exigences des patients, et à élaborer et à mettre en application des politiques et pratiques de l'hôpital dans le but d'assurer la prestation de services efficaces. Il faut de l'initiative et du discernement pour examiner les normes de travail et les problèmes des travailleurs sociaux, puis en discuter et proposer des solutions. Il faut aussi du discernement pour analyser les rapports sur la gestion des dossiers, pour évaluer la pertinence des diagnostics et des plans de traitement, et pour fournir des conseils aux travailleurs sociaux. Il faut de l'initiative et du discernement pour établir et entretenir des relations avec des professionnels de la communauté. Les décisions influent sur le fonctionnement de la Section des services sociaux, la nature des traitements fournis et la réhabilitation des patients et leur réintégration dans la société.

B2/198

Responsabilités administratives

Le travail consiste à coordonner les activités de la Section et à mettre en oeuvre le programme des services sociaux de l'hôpital. Il faut également planifier les horaires de travail, établir des priorités, affecter les travailleurs sociaux à divers services et programmes de l'hôpital, et évaluer leur rendement. Il faut également superviser les commis aux écritures de la section. Il faut aussi préparer des budgets, les faire approuver par le directeur, contrôler les dépenses de la section, préparer des rapports mensuels, annuels et statistiques, et mettre sur pied un système de rapports statistiques aux fins de l'évaluation et de la planification.

2/140

DESCRIPTION DU POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 6

Titre descriptif: Travailleur social

Niveau: 1
Cote numérique: 200

Résumé

Sous l'autorité du chef des Services sociaux d'un grand hôpital géopsychiatrique, coordonner et mettre en oeuvre un programme de services sociaux, un service d'orientation et d'aiguillage ainsi qu'un service de planification des renvois des patients; faire partie d'équipes de traitement multi-disciplinaires, fournir des soins palliatifs aux mourants et des services sociaux aux patients alcooliques âgés, ainsi qu'aux membres de leur famille.

Fonctions % du temps

Coordonner et mettre en oeuvre un programme de services sociaux, c'est-à-dire: 55

- fournir un service de pré-admission, faire passer des entrevues aux anciens combattants et déterminer si leur hospitalisation est justifiée; recommander d'admettre ou non patients au comité des admission;
- procéder à une évaluation psycho-sociale des patients, déterminer les problèmes et le type de traitement qui convient, poser un diagnostic et fournir des interprétations aux équipes de traitement (soins physiologiques et psychiatriques);
- participer aux réunions organisées pour examiner les divers dossiers, à la tournée des patients et aux réunions des équipes, et échanger, avec les membres des équipes de traitement, des renseignements et des interprétations sur le comportement des patients;
- fournir des services sociaux aux patients en consultation externe, consulter les équipes de traitement, rendre visite aux patients soignés à domicile et expliquer aux familles, aux propriétaires de foyers d'accueil, aux logeurs et aux équipes de traitement le comportement des patients ayant réintégré leur domicile ou faisant un séjour prolongé dans une maison de santé;
- offrir aux patients des services de maintien à domicile, indiquer aux équipes de traitement la réaction des patients à l'égard des services reçus et proposer le traitement approprié;
- tenir des dossiers sur chaque patient, activité ou traitement; préparer des antécédents sociaux et rédiger des évaluations.

Mettre en oeuvre et diriger un service d'orientation et d'aiguillage, c'est-à-dire: 25

- déterminer si les patients sont admissibles à des prestations, des services et des programmes publics et privés, et veiller à ce que les formulaires et les demandes de prestations soient remplis et accompagnés de la documentation, des déclarations et certificats requis;

% du temps

- indiquer au personnel médical des hôpitaux de soins actifs le comportement des patients et donner des renseignements d'ordre social sur les patients transférés pour recevoir un traitement spécialisé;
- déterminer s'il convient d'envoyer certains patients dans un foyer d'accueil;
- fournir aux patients des renseignements sur les organismes sociaux et les services communautaires.

Offrir un service de renvoi, évaluer les besoins financiers, sociaux, physiologiques, émotifs et spirituels des patients, et déterminer le lieu de résidence qui leur convient le mieux. Déterminer la pertinence de foyers d'accueil, de logements collectifs et d'appartements, déterminer les besoins communautaires des patients en matière de langue, de transport, de services, etc. Fournir aux propriétaires ou directeurs de ces logements des renseignements sur l'état des patients et sur les politiques et procédures afférentes au programme. Tenir compte des besoins particuliers des patients lorsque vient le temps de leur offrir un logement accessible. Mettre sur pied un programme de suivi, rendre visite aux patients renvoyés, examiner leur comportement et négocier avec eux le recours aux services communautaires.

10

Offrir des soins palliatifs aux mourants, et les aider à faire des plans en ce qui concerne leur famille. Conseiller ces patients quant à la façon de tirer le maximum du peu de temps qu'il leur reste, et fournir un service d'orientation aux patients âgés qui souffrent de problèmes reliés à l'alcool ou à la drogue, ainsi qu'aux membres de leur famille. Fournir aux équipes de traitement une interprétation du comportement des patients souffrant de problèmes reliés à l'alcool ou à la drogue.

10

Particularités

Degré/
points

Connaissances

Le travail exige une connaissance des techniques, des pratiques et des principes psycho-sociaux associés au traitement des patients âgés qui souffrent de problèmes médicaux ou psychiatriques ou qui ne sont pas hospitalisés. Une connaissance est également requise des méthodes de traitement des problèmes sociaux associés à l'alcool et à la drogue. Le travail exige aussi une connaissance des méthodes reliées aux soins palliatifs, dans le but d'aider et de conseiller les mourants, ainsi que les membres de leur famille. Une connaissance est également requise de l'organisation de l'hôpital, ainsi que des lois et règlements régissant la prestation de services sociaux et les divers services et prestations offerts dans les secteurs public et privé.

1/60

Responsabilités professionnelles

Le travail consiste à fournir des services sociaux et des services d'orientation à des patients (hospitalisés ou non) et aux membres de leur famille, dans le but de les aider à faire face à leur maladie et à se préparer en vue du renvoi, de la réhabilitation, d'une réadaptation, ou de la mort. Il faut adapter les techniques professionnelles existantes en vue de fournir des soins et des services d'orientation lorsque les problèmes habituels associés à la vieillesse viennent se compliquer d'une maladie, d'une dépendance à la drogue ou à l'alcool ou d'une séparation familiale. Il faut de l'initiative et du

A1/80

discernement pour déterminer puis expliquer aux patients et aux membres de leur famille, l'origine de leurs problèmes, et proposer des solutions pratiques et acceptables aux patients ainsi qu'aux équipes de traitement. Il faut aussi de l'initiative et du discernement pour consulter les amis et parents des patients afin d'obtenir leur collaboration en vue de la réhabilitation du patient et de sa réintégration sociale. Le travailleur social peut demander conseil au chef des Services sociaux et aux membres des équipes de traitement. Les décisions et les traitements modifient la vie des patients et influent sur leur réinsertion dans la société; elles aident les patients et leur famille à prendre des décisions difficiles.

Responsabilités administratives

Le travail consiste à rédiger des antécédents sociaux et des rapports narratifs indiquant la situation matérielle et sociale des patients, le diagnostic psycho-social posé, les plans de traitement et les progrès réalisés par les patients, une évaluation sociale, et les recommandations formulées auprès d'autres organismes d'aide sociale. Il faut interpréter et appliquer des politiques et procédures se rapportant au traitement et à l'orientation des patients et de leurs familles, et rédiger des rapports et autres documents sur les tarifs exigés par les foyers d'accueil, les commandes de vêtements pour les patients en consultation externe, le matériel et les activités de loisirs, les programmes de placement communautaires, les comptes de dépense, etc.

8.1

DESCRIPTION DE POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 8

Titre descriptif: Gestionnaire des services offerts aux bandes

Niveau: 4

Cote numérique: 721

Résumé

Sous l'autorité du directeur du Développement social, planifier et coordonner un programme régional de développement social à l'intention des autochtones visés par un traité; déterminer dans quelle mesure les programmes sociaux administrés par les bandes indiennes respectent les normes et règlements du ministère; offrir des services de soutien et de consultation aux bandes, en ce qui a trait à des problèmes sociaux complexes et aux programmes sociaux connexes; recommander des solutions aux bandes éprouvant de graves problèmes au chapitre de la prestation de services sociaux; superviser les activités des employés affectés à la réalisation des programmes dans la région, et leur fournir des conseils au besoin.

Fonctions

% du temps

Planifier et coordonner un programme régional de développement social à l'intention des autochtones visés par un traité, c'est-à-dire: 55

- déterminer et prévoir les exigences relatives à l'organisation, au personnel, aux finances et au matériel lors de l'élaboration et de la prestation de services par les bandes indiennes;
- élaborer des plans et des lignes directrices dans le cas des services, et établir les priorités et les objectifs en fonction des budgets approuvés;
- administrer et contrôler un budget de 17,2 millions de dollars (en dollars de 1988), et attribuer les fonds de façon à respecter les engagements et exigences relativement aux programmes;
- examiner les écarts, les rapports, les budgets, etc., du ministère et des bandes, et déterminer s'il est nécessaire d'obtenir des fonds additionnels d'autres provenances;
- élaborer et recommander des modifications aux services de façon à respecter les besoins d'une communauté particulière;
- négocier les principaux accords de contribution afférents à la prestation de services précis, et justifier les dépenses envisagées;
- déterminer les lacunes en matière de prestation des services et mettre en application les accords intergouvernementaux;
- représenter le ministère au sein de comités interministériels, et entreprendre des négociations tripartites entre le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et les bandes, dans le but d'optimiser le développement et l'intégration des services.

Déterminer dans quelle mesure les programmes sociaux administrés par les bandes respectent les normes et règlements du ministère, c'est-à-dire:

15

- examiner les objectifs des bandes et les recommandations du conseil des bandes en ce qui concerne les services prévus;
- analyser les résultats d'études portant sur la situation socio-économique des autochtones et d'enquêtes sur les besoins sociaux des enfants et des familles autochtones;

- comparer les services offerts aux collectivités autochtones et les services offerts à d'autres collectivités;
- évaluer le rendement des programmes en termes de services et de rapport coût-efficacité;
- recommander aux bandes diverses façons d'accroître l'efficacité des programmes.

Offrir des services de soutien et de consultation aux bandes, c'est-à-dire:

10

- déterminer les bandes souffrant de problèmes sociaux d'ordre général, et fournir des conseils quant à l'élaboration et à la coordination de services;
- aider les autochtones à élaborer des programmes dans le but de les aider à s'adapter aux changements de mode de vie tout en respectant leurs traditions.

Recommander des solutions aux bandes éprouvant de graves problèmes sociaux, c'est-à-dire:

10

- déterminer les lacunes et les problèmes afférents à la prestation de services, et proposer des façons de résoudre ou d'atténuer des problèmes;
- recommander une aide (financière ou des ressources humaines) dans le but d'aider les autochtones à mener des études et à mettre au point et à offrir des programmes de services communautaires;
- faciliter les échanges dans la collectivité autochtone, les gouvernements et les organismes de services.

Superviser les activités des employés subalternes et les conseiller, c'est-à-dire:

10

- établir des normes, des objectifs et des priorités pour l'unité;
- évaluer le rendement des subalternes et recommander des promotions ou des mesures disciplinaires, selon le cas;
- répartir le travail de façon équitable;
- s'occuper de la sélection et de la dotation en personnel.

Particularités

Degré/
points

Connaissances

Le travail exige une vaste connaissance des pratiques et principes afférents au travail social, ainsi que des lois, des règlements et politiques régissant la mise en œuvre de services sociaux assurés par un bureau local dans une région comprenant des bandes indiennes, des conseils de bande et des collectivités autochtones, et de fournir des services de soutien et d'orientation à des autochtones. Il faut également posséder une connaissance approfondie des caractéristiques écologiques, sociales, économiques et culturelles des diverses bandes et des divers conseils de bande de la région, dans le but d'aider les autochtones à mettre au point des services autonomes et autofinancés qui soient acceptés par les gouvernements fédéraux et provinciaux. Il faut également connaître l'organisation du ministère, ainsi que les services des finances et du personnel, afin de planifier la prestation de services régionaux, d'administrer et de contrôler un budget, d'attribuer les fonds et de superviser le personnel.

4/180

8.3

Degré/
Points

Responsabi l i tés professi onnel les

Le travail consiste à planifier et à coordonner un programme régional de développement social. Il faut de l'initiative et du discernement pour déterminer et prévoir les exigences à remplir en vue d'élaborer et de mettre en oeuvre les services requis, élaborer des plans et objectifs de mise en oeuvre, entreprendre des négociations tripartites avec les deux paliers de gouvernement et les bandes, et attribuer les fonds de façon à satisfaire les exigences du programme. Il faut du discernement pour déterminer dans quelle mesure les services administrés localement respectent les normes ministérielles, évaluer le rendement desdits services, et proposer des solutions pour en accroître l'efficacité au besoin. Il faut aussi de l'initiative et du discernement pour négocier les accords de contribution, déterminer la nécessité et la provenance de fonds additionnels et recommander des solutions aux principaux problèmes. Les décisions prises influent sur la nature et la qualité des services sociaux élaborés et administrés localement, ainsi que sur l'attribution de fonds aux bandes, aux conseils et aux collectivités autochtones. Il faut consulter d'autres gestionnaires régionaux ainsi que des ministères et organismes provinciaux en vue d'assurer la pertinence et l'intégration des services.

C2/281

Responsabi l i tés admi ni strati ves

Le travail consiste à planifier et à coordonner l'élaboration de services sociaux dans la région. Il faut superviser des employés subalternes, attribuer le travail, établir des normes et objectifs, et évaluer le rendement du personnel. Il faut contrôler un budget de 17,2 millions de dollar* (en dollars de 1988) et attribuer des fonds en fonction des divers services requis. Il faut recommander au besoin des fonds additionnels provenant de sources externes, et prévoir les ressources humaines, financières et matérielles requises pour fournir lesdits services.

3/220