



Sommaire de décision disciplinaire

Le présent sommaire de la décision et des motifs de la décision du comité de discipline est publié conformément à l'ordonnance de pénalité du comité de discipline.

En publiant un tel sommaire, l'Ordre cherche à :

- illustrer pour les travailleuses et travailleurs sociaux, les techniciennes et techniciens en travail social et les Membres du public ce qui constitue et ce qui ne constitue pas une faute professionnelle;
- donner aux travailleuses et travailleurs sociaux et aux techniciennes et techniciens en travail social des directives au sujet des normes d'exercice et de la conduite professionnelle qu'impose l'Ordre et qui s'appliqueront à l'avenir, s'ils se trouvent eux-mêmes dans des circonstances similaires;
- mettre en application la décision du comité de discipline; et
- fournir aux travailleuses et travailleurs sociaux, aux techniciennes et techniciens en travail social et aux Membres du public une explication du processus de discipline de l'Ordre.

FAUTE PROFESSIONNELLE

Paayal Burman, TSI

Exposé conjoint des faits

L'Ordre et le Membre ont présenté au comité de discipline une déclaration écrite dans laquelle ils ont convenu des faits suivants :

1. En tout temps pertinent à ces allégations, le Membre était employé initialement comme travailleuse des services à la famille (« TSF ») et plus tard comme travailleuse des services à l'enfance (« TSE »).
2. Depuis environ octobre 2006 jusqu'à environ juillet 2007, le Membre était la TSF d'un client qui bénéficiait des services de la Société d'aide à l'enfance (la « SAE ») en ce qui concerne le rôle de parent de l'enfant de ce client, enfant qui présentait un niveau élevé de besoins et qui avait des problèmes de santé mentale et de comportement.
3. Dans son rôle de TSF pour le client et la famille du client, le Membre a mené une enquête, évalué et atténué les risques associés à la protection de l'enfance pour les enfants de son client, apporté un appui en matière de rôle parental et de promotion de l'accès aux services communautaires, et a en fin de compte été chargée du placement de l'enfant du client dans une famille d'accueil à la demande des parents de l'enfant (c.-à-d. le client et la personne qui était alors son conjoint). L'enfant a été pris en charge par la SAE vers le mois de février 2007 et est par la suite devenu pupille de la Couronne. Plus tard, l'enfant est resté à la charge de la SAE, mais a gardé le contact avec ses parents.

4. Vers l'automne 2008 jusqu'à environ juillet 2010, le Membre était le TSE de l'enfant. En cette capacité, elle agissait à titre de tutrice légale/parent de l'enfant et travaillait également en étroite collaboration avec les parents de l'enfant (notamment le client) afin de veiller à ce que l'enfant reçoive des soins adéquats et ait accès aux services nécessaires.
5. Le rôle du Membre en tant que TSE de l'enfant consistait entre autres à fournir des services de counseling à la fois au client et à l'enfant du client, afin de les aider à prendre des décisions au sujet des soins de l'enfant, à étudier diverses options de services et à identifier les points forts et les besoins. Appelée à témoigner lors d'une audience contestée à ce sujet, elle aurait mentionné que ni elle ni le client n'avait compris qu'elle fournissait des services de counseling au client en tant que TSE de l'enfant.
6. Vers les mois d'avril ou mai 2011, le Membre a commencé à avoir des relations intimes et personnelles avec le client.
7. Avant de commencer à avoir ces relations intimes et personnelles avec le client, le Membre a cherché à obtenir des directives en étudiant les politiques de son organisme, de la province et de l'Ordre (même si elle n'était pas à cette époque Membre de l'Ordre), mais elle n'a pas compris correctement les exigences qu'imposent les politiques, lignes directrices et lois gouvernant l'organisme, la province et l'Ordre et a omis de chercher à obtenir des conseils auprès de sa/son superviseur, de l'Ordre ou de qui que ce soit d'autre dans son lieu de travail.
8. Vers le début de novembre 2011, l'employeur du Membre a pris conscience des relations entre le Membre et le client et il a mené une enquête interne à ce sujet, et a discuté des résultats de celle-ci avec le Membre. L'organisme a proposé au Membre de démissionner de son poste.
9. L'employeur du Membre a communiqué à l'Ordre les résultats de l'enquête interne. Aucun client n'a déposé de plainte auprès de l'Ordre au sujet des actes du Membre.
10. Dans sa réponse au rapport de l'employeur, le Membre a admis avoir une relation personnelle et romantique avec le client et elle a joint une lettre du client indiquant que le client était la personne qui avait pris l'initiative des relations et que le client ne se sentait pas lésé par cette relation. Si le Membre avait été appelé à témoigner au sujet de cette question, elle aurait indiqué qu'elle n'avait pas cherché à obtenir des conseils au sujet de la situation auprès de la/du superviseur de son lieu de travail parce qu'elle se sentait opprimée dans son lieu de travail.
11. Le Membre reconnaît qu'en adoptant en partie ou en totalité la conduite décrite ci-dessus, elle est coupable de faute professionnelle, tel que cela est décrit à l'article 26(2)(a) et (c) de la *Loi sur le travail social et les techniques de travail social* (la « Loi »).

Décision

Le comité de discipline a accepté le plaidoyer du Membre et l'exposé conjoint des faits et il a jugé que les faits étayant la déclaration de faute professionnelle et en particulier que par sa conduite, le Membre a :

1. a violé l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe I du Manuel (Interprétations 1.5, 1.6 et 1.7) en omettant d'être conscient de ses valeurs, attitudes et besoins et de l'influence que cela avait sur ses relations professionnelles avec les clients; en omettant de faire la distinction entre ses besoins et intérêts personnels et ceux de ses clients; en omettant de veiller à placer les besoins et intérêts de ses clients au premier plan, et en omettant de rester consciente de la raison d'être, du mandat et de la fonction de son employeur, lorsqu'elle a établi une relation personnelle et/ou intime avec son ancien client, à qui (et à l'enfant de qui) elle avait fourni des services de counseling.
2. A violé l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétations 2.1.3 et 2.1.5) en omettant de se tenir informée des politiques, lois, programmes et questions ayant un rapport avec la communauté, ses institutions et services dans son domaine d'exercice; en omettant de s'engager dans le processus d'auto-examen et d'auto-évaluation de sa pratique; et en omettant de chercher à obtenir des consultations, le cas échéant, lorsque le Membre a eu des relations intimes et/ou personnelles avec son ancien client à qui (et à l'enfant de qui) elle avait fourni des services de counseling, sans avoir examiné ou compris correctement les exigences qu'imposent les politiques, lignes directrices et lois provinciales pertinentes et sans avoir cherché à obtenir des conseils de sa/ son superviseur dans son lieu de travail, de l'Ordre ou de qui que ce soit d'autre dans son lieu de travail.
3. A violé l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétations 2.2.1, 2.2.2 et 2.2.8) en se plaçant dans une situation de conflit d'intérêts et/ou de relations duelles avec son ancien client et/ou l'enfant du client à qui elle avait fourni des services de counseling, et en omettant de déclarer cette situation de conflit d'intérêts ou de prendre les mesures nécessaires pour y faire face lorsqu'elle a eu des relations intimes et/ou personnelles avec ledit ancien client. Il est présumé que ce faisant, le Membre s'est placé dans une situation de conflit d'intérêts qui pouvait accroître le risque de préjudice pour l'ancien client et/ou l'enfant du client, et a adopté un comportement qui pouvait raisonnablement être perçu comme ayant une répercussion négative sur la profession de travailleuse/travailleur social.
4. A violé l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe VIII du Manuel (Interprétations 8.1, 8.2, 8.2.2, 8.2.3, 8.3, 8.4, 8.6, 8.7 et 8.9) en ayant des relations intimes avec un ancien client à qui (et à l'enfant de qui) le Membre avait fourni des services de counseling (et qui a continué à recevoir des services du lieu de travail du Membre), en omettant de chercher à obtenir des services de consultation/supervision et d'établir un plan approprié lorsque le Membre a ressenti une attirance sexuelle envers son ancien client, en omettant de signifier clairement à son ancien client que ce comportement était incorrect en raison de la relation professionnelle précédente du Membre avec l'ancien client et l'enfant de l'ancien client, et en ayant des relations intimes avec l'ancien client lorsque ces relations, combinées à la relation professionnelle avec l'ancien client et/ou l'enfant de l'ancien client, créeraient un conflit d'intérêts.

5. Au lieu du paragraphe II(e), a violé l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe VIII du Manuel (Interprétations 8.8) en ayant une relation intime avec son ancien client à qui (et à l'enfant de qui) le Membre avait fourni des services de travail social autres que de psychothérapie ou de counseling, au cours d'une période d'un an après la fin de la relation professionnelle avec l'ancien client et l'enfant de l'ancien client, ce qui engendre une relation duelle et présente une possibilité de conflit d'intérêts.

Ordonnance de pénalité

Le sous-comité du comité de discipline a accepté, pour ce qui est de la pénalité, la présentation conjointe faite par l'Ordre et le Membre et il a rendu une ordonnance conformément aux termes de la présentation conjointe. Le comité de discipline a ordonné que :

1. Le Membre soit réprimandé en personne par le comité de discipline et que le fait et la nature de la réprimande soient consignés au tableau de l'Ordre.
2. La registrature soit enjointe d'assortir le certificat d'inscription du Membre de conditions et restrictions, qui doivent être consignées au tableau, exigeant que le Membre:
 - (a) participe à ses frais à une formation en éthique et limites qu'il terminera avec succès, telle que prescrite et acceptable par l'Ordre, et fournisse à la registrature la preuve d'une telle formation menée à bien dans les deux (2) ans qui suivent la date de l'ordonnance; et
 - (b) reçoive de la supervision dans l'exercice du travail social dans son lieu/ses lieux de travail d'un professionnel réglementé (ou de professionnels réglementés) approuvés à l'avance par la registrature pendant un total de deux (2) ans à partir de la date à laquelle le Membre obtient un emploi comportant des activités qui correspondent au champ d'application du travail social, comme suit :
 - (i) le Membre doit aviser la registrature, immédiatement, lorsqu'elle obtient un emploi comportant des activités qui correspondent au champ d'application du travail social (y compris le nom et l'adresse de son employeur et la position qu'elle occupera);
 - (ii) le Membre doit aviser la registrature, immédiatement, du nom et des qualifications professionnelles de la personne proposée pour être sa ou son superviseur de travail social dans le lieu de travail et obtenir de la part de la registrature l'approbation préalable d'une telle ou d'un tel superviseur. La registrature remettra à la/au superviseur approuvé une copie de la décision du comité de discipline concernant cette affaire;
 - (iii) Le Membre sera supervisé dans l'exercice du travail social dans son lieu de travail, par la/le superviseur approuvé pendant une période de deux ans à partir de la date du début d'un tel emploi;
 - (iv) Si l'emploi du Membre prend fin ou si le Membre change d'employeur et(ou) de superviseur, elle doit aviser immédiatement la registrature de la

fin ou du changement de son emploi, et(ou) du nom de sa nouvelle ou de son nouveau superviseur, et, en attendant, la période de supervision de 2 ans sera suspendue. La procédure établie aux sous-alinéas 2(b)(i) et (ii) doit être suivie en ce qui concerne tout nouvel employeur et/ou superviseur(e), et ensuite la période de supervision de 2 ans doit reprendre¹;

- (v) Le Membre doit fournir à la registrature une confirmation écrite de la ou du superviseur, acceptable par la registrature, selon laquelle la période de supervision, d'un total de deux (2) ans, de sa pratique du travail social dans son lieu de travail est terminée.

3. La conclusion et l'ordonnance du comité de discipline (ou un résumé de celles-ci) doivent être publiées et comporter les renseignements d'identification du Membre, dans la publication officielle de l'Ordre et sur le site Web de l'Ordre, et les résultats de l'audience doivent être consignés au tableau.

Le comité de discipline est arrivé à la conclusion suivante :

- l'ordonnance de pénalité est raisonnable, sert et protège l'intérêt public et est appropriée compte tenu de la gravité de la faute professionnelle qu'a commise le Membre;
- le Membre a coopéré avec l'Ordre, et en convenant des faits et de la pénalité proposée, elle a accepté la responsabilité de ses actes;
- la réprimande administrée par les pairs du Membre sert d'élément dissuasif pour le Membre, et le fait que la réprimande sera consignée au tableau transmet un message clair aux Membres, à savoir qu'un tel comportement n'est pas acceptable;
- le fait de suivre avec succès un cours sur les limites professionnelles et l'éthique dans la profession servira à réhabiliter le Membre et c'est un moyen important pour l'aider à définir et maintenir des limites convenables, ainsi qu'à exercer son jugement professionnel de manière appropriée.
- La publication des conclusions du comité de discipline, y compris les renseignements d'identification du Membre, sert également d'élément dissuasif d'une manière générale pour la profession et sert à rassurer le public que la profession agit de manière décisive lorsque des faits de cette nature sont portés à son attention.

¹ Pour simplifier les choses, le Membre doit recevoir au total deux années de supervision sur son lieu de travail, conformément aux dispositions du sous-alinéa 2(b). Si le Membre change d'employeur et/ou de superviseur, la période de supervision sera interrompue au moment où son emploi ou sa supervision précédente cesse et elle reprendra lorsque le Membre retrouve un emploi et /ou un superviseur et après que le membre aura fourni à la registrature les renseignements concernant son nouvel employeur/superviseur. Le Membre ne peut pas répondre à l'exigence de supervision en cessant d'exercer le travail social pendant une période de deux (2) ans.