



Ontario College of  
Social Workers and  
Social Service Workers

Ordre des travailleurs  
sociaux et des techniciens  
en travail social de l'Ontario

250 Bloor Street E.  
Suite 1000  
Toronto, ON M4W 1E6

Phone: 416-972-9882  
Fax: 416-972-1512  
www.ocswssw.org

## **Sommaire de la 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.
- 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**

**Lindsay Lapeer**

Ancienne membre # 821757

## **Exposé conjoint des faits**

L'Ordre et le Membre ont présenté au comité de discipline un exposé écrit dans lequel ils ont convenu des faits suivants :

1. Du mois d'août 2011 au 25 février 2014, le Membre était employé par [lieu d'emploi], abri pour les hommes ayant des problèmes de toxicomanie ou de santé mentale. Le Membre a d'abord été employé comme assistante administrative puis, à compter de janvier 2013, comme travailleuse de soutien en matière de logement.
2. En juin 2013, le Membre a fourni des services de soutien au logement sur son lieu d'emploi à un client (le « Client ») qui, elle savait, se remettait de toxicomanie et d'alcoolisme. Il avait de la difficulté à maintenir un mode de vie stable en raison de ses problèmes de toxicomanie.
3. Vers la fin juin 2013, le Client a trouvé un logement en dehors de [lieu d'emploi]. Le Membre a coordonné le déménagement des effets personnels de son client et l'a aidé à déménager, mais elle a également accepté de l'aider personnellement dans son

déménagement et lui a offert des articles comme des meubles et de la literie. Une fois le déménagement terminé, avant de partir, le Client l'a embrassée sur la joue. Le Membre a dit plus tard au Client qu'elle s'inquiétait de son état physique à la suite du déménagement.

4. En octobre 2013, le Client a perdu son logement et est retourné à [lieu d'emploi] comme résident. Un diagnostic de [un état pathologique] lui avait été posé à la suite de quoi, il avait eu une crise de panique et avait récidivé. Le Membre a apporté un soutien au Client au sujet de son état d'esprit après son diagnostic [un état pathologique] et les angoisses qu'il avait suscitées chez lui.
5. À partir de novembre 2013, le Membre a commencé à avoir des relations personnelles et sexuelles inappropriées qui comprenaient le comportement ou les actions qui suivent :
  - a. En novembre 2013 ou aux environs de cette date, le Membre a dit au Client qu'elle éprouvait des sentiments pour lui. De plus, elle a dit au Client qu'elle désirait qu'il retrouve une vie saine et sobre pour qu'elle puisse établir une relation personnelle avec lui.
  - b. en décembre 2013, elle devait aller prendre un café en dehors de [lieu d'emploi] avec le Client. Au lieu d'aller prendre un café, ils sont allés dans un bar où ils ont consommé de l'alcool ensemble. Lorsqu'ils étaient au bar, le Membre a posé des questions personnelles au Client, l'a embrassé et caressé, et lui a donné son numéro de téléphone cellulaire personnel.
  - c. En décembre 2013 et janvier 2014, le Membre a invité le Client à sa résidence personnelle à deux reprises. Les deux fois, ils ont eu des relations sexuelles consensuelles.
  - d. Le Membre envoyait des textos au Client (presque tous les jours) et ces messages comportaient des commentaires et des insinuations de nature sexuelle, lui faisant part de ses activités personnelles quotidiennes et lui disant qu'elle désirait « passer du temps » avec lui.
6. Par la suite, le Membre a demandé au Client de supprimer les messages qu'ils avaient échangés et de garder leurs relations secrètes. Si cette affaire devait faire l'objet d'une audience contestée, le Membre expliquerait qu'elle avait demandé au client de supprimer les messages et de garder le secret au sujet de leurs relations car elle s'était rendu compte qu'elle avait commis une erreur, se sentait coupable d'avoir enfreint les règlements de [lieu d'emploi] et les normes professionnelles, et désirait mettre une distance entre elle et le Client et ce qui s'était passé.
7. En février 2014, il a été mis fin à l'emploi du Membre après qu'une enquête interne a révélé qu'elle avait eu des « relations inappropriées de longue durée » avec le Client et qu'elle avait omis de divulguer la nature de ces relations, même après avoir été confrontée par la direction de [lieu d'emploi]. En particulier :

- a. Elle a omis de divulguer qu'elle avait eu des relations personnelles et sexuelles antérieures avec le Client alors qu'elle était employée à [lieu d'emploi].
  - b. Elle a informé le [lieu d'emploi] qu'elle connaissait le Client avant son emploi chez [lieu d'emploi], ce qui n'était pas vrai.
  - c. Elle a omis de divulguer qu'elle entretenait une relation personnelle par textos avec le Client.
8. Le 5 mai 2014, le Membre a commencé du counseling hebdomadaire avec un psychologue afin de déterminer pourquoi elle avait omis de faire la distinction entre ses besoins personnels et ceux du Client, pourquoi elle avait omis de reconnaître comment ses besoins pouvaient avoir un impact sur sa relation professionnelle avec une personne comme le Client et pourquoi elle avait manqué de jugement.
9. Le Membre a admis qu'en adoptant la conduite décrite ci-dessus en totalité ou en partie, elle était coupable de faute professionnelle telle que décrite à l'article 26(2)(a) et (c) de la *Loi sur le travail social et les techniques de travail social*.

### **Décision**

Le comité de discipline a accepté le plaidoyer de non-contestation du Membre et l'exposé conjoint des faits et a jugé que les faits dont il a été convenu appuient la conclusion que le Membre a commis des actes de faute professionnelle et, en particulier que, par sa conduite, le Membre a violé :

- a) l'article 2.5 du Règlement sur la faute professionnelle en maltraitant un client sur les plans physique, sexuel, verbal, psychologique ou affectif lorsqu'elle a établi une relation personnelle ou sexuelle avec le Client à qui elle fournissait des services en techniques de travail social;
- b) l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe VIII du Manuel (Interprétations 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.8 et note 8) en omettant de veiller à ne pas avoir d'inconduite sexuelle, en omettant de chercher à obtenir des consultations/de la supervision et de mettre au point un plan adéquat lorsqu'elle a commencé à ressentir une attraction sexuelle envers le Client qui pouvait mettre le Client en danger, en omettant de déclarer clairement au Client que s'il initiait un comportement de nature sexuelle un tel comportement serait inapproprié en raison de la relation professionnelle, et en ayant des relations sexuelles avec un Client à qui elle fournissait des services en techniques de travail social;
- c) les articles 2.2 et 2.28 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe I du Manuel (Interprétations 1.5, 1.6 et 1.7) en omettant de rester consciente de ses valeurs, attitudes et besoins et de l'influence que cela pouvait avoir sur ses relations professionnelles avec le Client, en omettant de faire la distinction entre ses besoins et intérêts personnels et ceux du Client afin de veiller à placer les besoins et intérêts du Client au premier plan et en omettant de rester

consciente de la raison d'être, du mandat et de la fonction de l'organisme qui l'employait, et de la manière dont cela influe sur les relations professionnelles avec les clients et les restreint;

- d) les articles 2.2, 2.10 et 2.28 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétations 2.1.5, 2.2.1, 2.2.2, 2.2.8 et note 7) en omettant de s'engager dans le processus d'auto-examen et d'évaluation de sa pratique et de chercher à obtenir des consultations, le cas échéant, en ayant des relations duelles qui augmenteraient le risque d'exploitation ou de préjudice pour son Client, en ayant des relations sexuelles avec son Client qui pourraient créer un conflit d'intérêts, et en omettant d'adopter un comportement qui pourrait raisonnablement être perçu comme jetant le discrédit sur la profession de technicienne ou technicien en travail social.
- e) l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe III du Manuel (Interprétations 3.7) en omettant d'assumer la pleine responsabilité de démontrer que le Client n'a pas été exploité, contraint ou manipulé, intentionnellement ou non lorsque des relations personnelles ont été établies entre le Membre et un client;
- f) l'article 2.36 du Règlement sur la faute professionnelle en ayant un comportement ou en exécutant un acte pertinent à l'exercice de la profession qui, compte tenu de toutes les circonstances, serait raisonnablement perçu par les membres comme honteux, déshonorant ou non professionnel.

### **Ordonnance relative à la sanction**

Le sous-comité du comité de discipline a accepté l'énoncé conjoint sur la sanction présenté par l'Ordre et le Membre et il a rendu une ordonnance conformément aux termes de l'énoncé conjoint sur la sanction. Le comité de discipline a ordonné que :

1. le Membre soit réprimandé par écrit par le comité de discipline et que les faits et la nature de la réprimande soient consignés au Tableau de l'Ordre.
2. la registrature soit enjointe de suspendre le certificat d'inscription du Membre.
3. La conclusion et l'ordonnance du comité de discipline (ou un sommaire de celles-ci) soient publiées, avec les renseignements identificatoires au sujet du Membre, mais sans les renseignements identificatoires au sujet du client ou ancien client du Membre, dans la publication officielle de l'Ordre et sur le site Web de l'Ordre.
4. Le Membre devra rembourser à l'Ordre des frais d'un montant de 1 500 \$.

### **Raisons d'une ordonnance imposant une pénalité**

Le Comité de discipline a conclu que :

- la sanction est raisonnable, et sert et protège l'intérêt public.
- le Membre a coopéré avec l'Ordre et, en convenant des faits et en acceptant la sanction proposée, elle a accepté la responsabilité de ses actes.
- la sanction vise également à maintenir des normes professionnelles élevées et à maintenir la confiance du public dans l'aptitude de l'Ordre à réglementer ses membres.
- la sanction devrait servir à dissuader de manière spécifique le Membre et de manière générale les membres de la profession d'adopter un comportement similaire.