



## 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

**Greg Michell**

Ancien membre n° 812852

## 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. Maintenant, et en tout temps pertinent aux allégations, M. Michell (le « Membre ») était un travailleur social inscrit aux termes de la *Loi sur le travail social et les techniques de travail social* (la « Loi ») auprès de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario (l'« Ordre »).

## PREUVE CONCERNANT L'EMPLOI DU MEMBRE

2. Le Membre était employé à titre de travailleur social auprès de [l'Organisme A] (l'« Organisme ») depuis 2009 ou aux environs de cette date jusqu'à novembre 2014. En tant que travailleur social à l'emploi de l'Organisme, le membre fournissait des services dans le cadre de la Loi (les « services ») à des clients de l'Organisme.
3. Le 4 novembre 2014, le Membre a été suspendu avec paie par l'Organisme pendant que celui-ci entreprenait une enquête sur la conduite du Membre envers une cliente (« Cliente A »). Le 6 novembre 2014, le Membre a démissionné de l'Organisme après que des inquiétudes supplémentaires ont été soulevées au sujet de la conduite du Membre envers deux autres clientes qui sont décrites ci-dessous comme :
  - a) « Cliente B » (mère de la Cliente C); et,

- b) « Cliente C » (fille de la Cliente B).
4. Pendant qu'il était employé par l'Organisme et après sa démission, le Membre a exercé en pratique privée où il dispensait des services de travail social à des clients.

**PREUVE CONCERNANT LA CLIENTE A AVANT QUE LE MEMBRE NE DÉMISSIONNE DE L'ORGANISME**

5. La Cliente A est présentée comme une cliente vulnérable ayant des antécédents complexes et divers troubles médicaux.
6. Pendant la durée de son emploi auprès de l'Organisme, le Membre a fourni des services de counseling et/ou de psychothérapie à la Cliente A à approximativement 47 occasions de mars 2013 à novembre 2014.
7. Alors qu'il dispensait des services pendant sa période d'emploi avec l'Organisme :
- a) le Membre n'a pas entrepris d'évaluation adéquate ni déterminé des objectifs de traitement, n'a pas évalué ces objectifs, ni passé en revue ces objectifs pendant la prestation des services de travail social;
  - b) le Membre a fourni ses coordonnées personnelles à la Cliente A, ce qui va à l'encontre des politiques de l'Organisme et des Normes pertinentes de l'Ordre. Le Membre a entretenu des relations par téléphone, courriel et en personne avec la Cliente A, ce qui va à l'encontre des politiques et directives de l'Organisme;
  - c) Le Membre s'est occupé de la Cliente A à son domicile et a emmené la Cliente A dans son véhicule de temps à autre;
  - d) le Membre a eu un contact physique de nature non sexuelle avec la Cliente A, entre autres lui a donné une étreinte;
  - e) le Membre a aidé la Cliente A en lui administrant ses médicaments;
  - f) le Membre n'a pas toujours documenté ni facturé de manière régulière les services fournis à la Cliente A en dehors de l'Organisme du 27 octobre au 3 novembre 2014; et,
  - g) le Membre n'a inscrit que 10 entrées dans le dossier électronique de l'Organisme concernant la Cliente A, bien qu'il l'ait rencontrée à approximativement 47 occasions à l'Organisme. Les entrées faites par le Membre étaient déficientes du fait qu'elles ne comportaient pas d'évaluation ni d'établissement d'objectifs et qu'elles ne pouvaient pas être comprises par une tierce partie.
8. Le Membre a signalé lui-même son cas à son superviseur de l'Organisme le 30 octobre 2014 en ce qui concerne la conduite mentionnée ci-dessus, et a fait savoir que selon lui

une telle conduite pourrait avoir donné lieu à des répercussions pour l'Organisme en matière de responsabilité. Par conséquent, le superviseur de l'Organisme a enjoint le Membre de cesser d'avoir des contacts avec la Cliente A en dehors de l'Organisme et de se pencher sur les préoccupations de limites avec la Cliente A dans le cadre de sa pratique au sein de l'Organisme.

9. Malgré ces instructions, le Membre a été en contact avec la Cliente A en dehors de l'Organisme du 1<sup>er</sup> au 3 novembre 2014, lorsque la Cliente A s'est présentée au Membre comme étant dans un état de crise. Le Membre n'a ni documenté ni facturé à la Cliente A les services fournis en dehors de l'Organisme à ce moment-là.

### **PREUVE CONCERNANT LA CLIENTE A APRÈS QUE LE MEMBRE A DÉMISSIONNÉ DE L'ORGANISME**

10. Après avoir démissionné de l'Organisme, le Membre a continué de fournir des services de travail social à la Cliente A dans sa pratique privée.
11. En février 2015, la Cliente A a été conduite en ambulance au service des urgences de [Hôpital X] après que le Membre a appelé les Services médicaux d'urgence (« SMU »).
12. À cette occasion, le Membre a parlé avec le personnel de [l'Hôpital X] des événements ayant conduit à l'hospitalisation de la Cliente A à [Hôpital X]. Le Membre a indiqué que la Cliente A avait passé la nuit précédente chez lui. Il avait initialement informé le personnel de [Hôpital X] que le tribunal avait ordonné à la Cliente A de quitter son domicile, et il a par la suite indiqué que c'était une directive du Procureur de la Couronne. Ces deux assertions étaient fausses.
13. Si le Membre devait témoigner, il indiquerait qu'à ce moment-là il croyait que la Cliente A avait été instruite de ne pas rentrer chez elle le soir précédent, mais par la suite il a découvert que cela était incorrect. De plus, il témoignerait que son épouse était présente pendant tout ce temps.
14. Le Membre reconnaît les faits suivants qu'il a signalés au personnel de [Hôpital X] :
  - a) Au cours de la soirée précédente lorsqu'elle était chez le Membre, la Cliente A a fait savoir au Membre qu'elle avait des symptômes de perte de conscience, de trouble de l'élocution, et possiblement de choc diabétique. Le Membre a essayé d'administrer ou d'aider à administrer des médicaments à la Cliente A, cependant, il n'a pas cherché à obtenir une assistance médicale d'urgence à ce moment-là; et
  - b) Le matin, alors que le Membre conduisait la Cliente A à son domicile, elle a fait savoir qu'elle était bouleversée et elle a semblé essayer de sortir du véhicule alors que celui-ci était en marche.

15. En avril 2015, la Cliente A a été réadmise à [Hôpital X] à la suite d'une tentative de suicide. Après l'admission de la Cliente A à [Hôpital X], le Membre a rendu visite à la Cliente A. Pendant son admission à [Hôpital X], le Membre :

- a) a faussement informé le personnel de [Hôpital X] qu'il était le « thérapeute désigné par nomination judiciaire » de la Cliente A. Si le Membre devait témoigner, il indiquerait qu'il a par la suite précisé qu'il n'était pas le « thérapeute désigné par nomination judiciaire » de la Cliente A mais plutôt son « thérapeute nommé par le tribunal »;
- b) a physiquement aidé la Cliente A en la portant de son fauteuil roulant à son lit d'hôpital, ce faisant il a dû la prendre dans ses bras;
- c) s'est assis sur le lit à côté d'elle et lui a touché la tête, les cheveux et la main; et
- d) a embrassé la Cliente A d'une manière non sexuelle, tout en restant à son chevet, tandis que la Cliente A était allongée sur son lit d'hôpital.

16. Un membre du personnel de [Hôpital X] a été témoin des interactions avec la Cliente A, a fait une remarque et offert une chaise au Membre, bien que celui-ci ait indiqué que ce n'était pas nécessaire et il est alors parti rapidement.

17. Le Membre a par la suite rendu visite à la Cliente A à une deuxième occasion à [Hôpital X], s'est tenu près du lit d'hôpital et lui a tenu la main. Un membre du personnel de [Hôpital X] a été témoin du fait que le Membre a tenu la main de la Cliente A, a fait une remarque et offert une chaise au Membre, bien que celui-ci ait indiqué que ce n'était pas nécessaire.

#### **PREUVE CONCERNANT LA CONDUITE DU MEMBRE ENVERS LA CLIENTE B ET LA CLIENTE C**

18. Le Membre a fourni des services de travail social à la fois à la Cliente B et à la Cliente C. La Cliente B est la mère de la Cliente C. La Cliente C était une adolescente qui avait des antécédents d'automutilation, de consommation de drogues et de tentatives de suicide. Les services de travail social à la Cliente C ont été fournis dans sa pratique privée tandis que les services à la Cliente B ont été fournis alors qu'il était employé de l'Organisme.

19. Les relations de counseling ont eu lieu comme suit :

- **De janvier 2012 à novembre 2012 et d'avril 2013 à mai 2013** : Le Membre a fourni des services de travail social à la Cliente C à l'Organisme au cours des séances de counseling de groupe portant sur la violence familiale et autres relations;

- **De janvier 2013 à octobre 2014** : Le Membre a fourni des services de travail social à la Cliente B à l'Organisme; et
- **Automne 2014** : Le Membre a fourni des services de travail social à la Cliente C dans le cadre de sa pratique privée au domicile de la Cliente C.

20. Le Membre n'a pas informé l'Organisme qu'il fournissait des services de counseling indépendants à la Cliente C à l'automne 2014, ce qui va à l'encontre de la politique de l'Organisme.

21. En ce qui concerne la Cliente C :

- a) Le Membre n'a pas entrepris d'évaluation et n'a pas établi d'objectifs de traitement, n'a pas évalué ces objectifs, ni (ou) passé en revue ces objectifs pendant qu'il fournissait des services de travail social. Tel que cela a été signalé à l'Organisme par une tierce partie, le Membre ne savait pas très bien s'il fournissait des services de travail social dans le cadre de sa pratique privée ou s'il agissait en tant qu'employé de l'Organisme à l'automne 2014. Le Membre a demandé également un paiement en espèces pour ses services privés, ce qui, d'après ce qu'a indiqué une tierce partie à l'Organisme, présentait des difficultés financières;
- b) Le Membre a consigné des notes électroniques en ce qui concerne seulement 10 réunions sur 22, et cela en août 2014, alors que le counseling et (ou) la psychothérapie avaient pris fin en novembre 2012. Le Membre a également consigné des notes électroniques concernant du counseling collectif en août 2014, alors que le counseling collectif avait été fourni en avril et mai 2013.

22. En ce qui concerne la Cliente B :

- a) Le Membre n'a pas entrepris d'évaluation et n'a pas établi d'objectifs de traitement, n'a pas évalué ces objectifs, ni (ou) passé en revue ces objectifs pendant qu'il fournissait des services de travail social. Le Membre a donné des conseils à la Cliente B concernant des questions personnelles relatives à la Cliente C, y compris des questions d'automutilation, de consommation de drogues et de tentatives de suicide; et,
- b) Le Membre a consigné des notes électroniques en ce qui concerne seulement 7 séances de counseling sur environ 41, et cela entre juin et octobre 2014, alors que les relations de counseling avaient pris fin en octobre 2014.

### **PREUVE CONCERNANT LA TENUE DE DOSSIERS DU MEMBRE**

23. L'Organisme a effectué un examen de 33 des dossiers cliniques du Membre après sa démission de l'Organisme. Selon cet examen :

- a) 20 des dossiers du Membre ne comportaient pas de rapport électronique d'évaluation. Sur les 13 dossiers ayant un rapport d'évaluation, plusieurs avaient été enregistrés tardivement (et certains jusqu'à 2 ans après le début de la relation de counseling); et
- b) 8 des dossiers du Membre ne comportaient aucun dossier clinique électronique, bien qu'il ait rencontré ces clients de 1 à 22 fois.

24. L'Organisme a effectué une vérification des dossiers du Membre après sa démission de l'Organisme. Selon cette vérification :

- a) Sur les 17 dossiers « actifs » de clients au moment de sa démission, 14 dossiers ne comportaient aucun document électronique;
- b) Sur les 9 clients vus en dernier de 3 à 12 mois avant sa démission, 6 d'entre eux n'avaient aucun document électronique, alors que le Membre avait vu certains de ces clients jusqu'à 10 fois; et,
- c) Sur les 22 clients vus de 1 à 2 ans avant sa démission, 20 d'entre eux n'avaient aucun document électronique, alors que le Membre avait vu certains de ces clients jusqu'à 22 fois.

25. Selon la vérification de l'Organisme, du 22 septembre 2009 au 17 juin 2014, le Membre avait omis de remplir 491 documents électroniques pour les dossiers de ses clients.

### **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, que, par sa conduite, il a tout particulièrement violé :

- a) l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe I du Manuel (Interprétations 1.1, 1.1.1, 1.3, 1.5, 1.6 et 1.7) en omettant d'établir et d'évaluer des objectifs avec les clients, comportant entre autres l'amélioration du fonctionnement des clients et le renforcement de leur capacité à s'adapter et à entreprendre des changements, en omettant de respecter et de favoriser l'autodétermination d'un certain nombre de manières, entre autres en agissant comme personne-ressource pour les clients et en les encourageant à décider des problèmes sur lesquels ils veulent se pencher et de la manière dont ils veulent s'y attaquer, en omettant de rester conscient de ses valeurs, attitudes et besoins et de l'influence que cela peut avoir sur ses relations professionnelles avec les clients, en omettant de faire la distinction entre ses besoins et intérêts personnels et ceux de ses clients afin de veiller à placer les besoins et intérêts de ses clients au premier plan, et en omettant d'être conscient de la raison d'être, du mandat et de la fonction de son organisme, et

de la manière dont cela influe sur les relations professionnelles avec les clients et les restreint;

- b) les articles 2.2 et 2.10 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétations 2.1.1, 2.1.5, 2.2, 2.2.1 et 2.2.8) en omettant d'être conscient de l'étendue et des paramètres de sa compétence et du champ d'application de sa profession et de limiter son exercice en conséquence, en omettant de s'engager dans le processus d'auto-examen et d'auto-évaluation de sa pratique et de chercher à obtenir des consultations, le cas échéant, en transgressant des limites, en entretenant des relations professionnelles qui constituent un conflit d'intérêts et en se mettant dans des situations où le Membre aurait raisonnablement dû savoir que le client pouvait courir un risque quelconque et en omettant d'avoir un comportement qui aurait pu raisonnablement être perçu comme jetant le discrédit sur la profession de travailleur social;
- c) les articles 2.2 et 2.10 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe III du Manuel (Interprétations 3.1, 3.2, 3.3, 3.7 et 3.8) en omettant de fournir aux clients des renseignements exacts et complets au sujet de l'étendue, de la nature et des limites de tous les services qui sont à leur disposition, en omettant de fournir des services aux clients et de répondre à leurs questions, inquiétudes ou plaintes d'une manière opportune et raisonnable, en cherchant à s'attirer les clients de son employeur pour sa pratique privée, en omettant de veiller à ne pas avoir de relations personnelles avec les clients et en fournissant des services qui ne sont pas pertinents et conformes aux normes de l'Ordre ou en fournissant des services qui, d'après ce que le Membre savait ou aurait dû raisonnablement savoir, n'étaient pas susceptibles d'aider le client;
- d) les articles 2.2, 2.20 et 2.28 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe IV du Manuel (Interprétations 4.1.1, 4.1.3 et 4.1.6) en omettant de consigner les renseignements conformément à des normes reconnues et sous un format qui facilite le contrôle et l'évaluation des effets du service, en omettant de tenir des dossiers systématiques, datés et lisibles pour chaque client et en omettant de consigner les informations au moment où survient l'événement ou le plus tôt possible par la suite; et,
- e) 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 jugé par les membres comme étant déshonorant et non professionnel.

### **Ordonnance de pénalité**

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

1. le Membre soit réprimandé en personne 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 pendant une période de douze (12) mois, dont les six (6) premiers commenceront à la date de la présente ordonnance du comité de discipline. Une fois cette période de suspension de six (6) mois terminée, les six (6) mois restants de la suspension seront suspendus pendant une période de trois (3) ans, à partir de la date du retour du Membre à sa pratique de travail social. Ces six (6) mois restants de la suspension seront annulés à l'expiration de la période de trois ans si le Membre prouve, à la satisfaction de la registrature de l'Ordre, qu'il se conforme aux conditions imposées ci-dessous en 3a) et b).

Plus précisément, les conditions imposées au paragraphe 3 ci-dessous auront force obligatoire pour le Membre, quelle que soit la durée de la suspension purgée et le Membre pourrait ne pas choisir de purger la pleine suspension au lieu de remplir ces conditions. Si le Membre omet de se conformer aux conditions, la registrature pourrait renvoyer l'affaire devant le Bureau de l'Ordre. Le Bureau, en vertu de son pouvoir, pourrait prendre toute mesure qu'il juge appropriée, ce qui pourrait inclure le renvoi devant le comité de discipline d'allégations de faute professionnelle découlant de l'omission de se conformer aux conditions imposées.

3. la registrature soit enjointe d'assortir le certificat d'inscription du Membre de conditions et restrictions, qui seront consignées au Tableau, et exigeant :
  - a) Cours sur les limites et l'éthique : que le Membre, à ses frais, suive et termine avec succès un cours de formation sur les limites et l'éthique, tel que prescrit et jugé acceptable par l'Ordre, et procure à la registrature une preuve d'une telle réussite dans les six (6) mois qui suivent la date de la présente ordonnance du comité de discipline;
  - b) Psychothérapie orientée vers « l'insight » : que le Membre, à ses frais, entreprenne de la psychothérapie orientée vers « l'insight » telle que prescrite par un thérapeute, approuvé par la registrature de l'Ordre, pendant une période de deux (2) ans à partir de la date à laquelle le Membre retourne à sa pratique de travail social ou avant cette date, et que le thérapeute présente à la registrature des rapports semestriels écrits sur la teneur de cette psychothérapie et sur les progrès du Membre.

En outre, le Membre doit fournir au thérapeute approuvé l'avis d'audience ainsi que la décision finale du comité de discipline et doit fournir à la registrature un accusé de réception des documents, signé par le thérapeute, dans les 15 jours qui suivront le début de la psychothérapie. Si elle convient que le but de la thérapie a été atteint, la registrature peut, à tout moment avant l'expiration de la période de deux ans, demander à ce qu'il soit mis fin à la psychothérapie.

- c) Supervision : que le Membre, à ses frais, reçoive de la supervision de sa pratique privée de travail social de la part d'un membre approuvé d'une profession de la santé réglementée au cours d'une période de deux (2) ans à partir de la date à laquelle le Membre recommence à exercer.

En outre, le membre doit fournir au thérapeute approuvé (et à tout superviseur approuvé conformément aux paragraphes c) ou d) de cet énoncé conjoint relatif à la pénalité) la décision finale du comité de discipline et il doit fournir à la registrature une confirmation écrite, signée par le superviseur, de la réception des documents dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle il recommence à exercer sous supervision (et dans les 15 jours de l'approbation de tout superviseur suivant).

Si le Membre exerce en pratique privée, il doit obtenir le consentement de clients potentiels avant de partager des renseignements personnels sur la santé avec son superviseur afin de permettre au superviseur d'examiner les dossiers des clients et d'effectuer un examen.

- d) Avis à l'Ordre concernant l'emploi : Si le Membre obtient un emploi à l'avenir et qu'il exerce des activités qui entrent dans le champ d'application du travail social au cours des deux (2) années suivant la date à laquelle le Membre peut recommencer à exercer après sa suspension obligatoire :
- i. Au moins 72 heures avant de recommencer à exercer, le Membre doit informer la registrature du nom et de l'adresse de son employeur, du poste qu'il occupera et de la date de reprise de son travail;
  - ii. Au moins 72 heures avant de recommencer à exercer, le Membre doit informer la registrature du nom de la personne qui assurera la supervision de sa pratique du travail social dans son lieu d'emploi;
  - iii. Le Membre recevra de la supervision dans sa pratique du travail social dans son lieu d'emploi, du superviseur connu de la registrature, pendant une période de 2 ans;
  - iv. Si l'emploi du Membre prend fin, ou si le Membre change d'employeur et (ou) de superviseur, il devra immédiatement informer la registrature de la cessation ou de son changement d'emploi et (ou) du nom de son nouveau superviseur;
  - i. Immédiatement après la cessation de la supervision dont il est question ci-dessus, aux paragraphes 3(d) (i)-(iv), le Membre fournira à la registrature une confirmation écrite de son superviseur au sujet d'une telle cessation.

4. La conclusion et l'ordonnance du comité de discipline (ou un sommaire de celles-ci) seront publiées, avec des renseignements identificatoires au sujet du Membre, dans la

publication officielle de l'Ordre et sur le site Web de l'Ordre, et les résultats de l'audience seront inscrits au Tableau.

5. Le Membre remboursera à l'Ordre des frais d'un montant de 5 000 \$ selon le calendrier suivant :
  - a. 1 667 \$ à verser dans les 60 jours qui suivent la fin de la période de suspension obligatoire de six (6) mois;
  - b. 1 667 \$ à verser dans les 120 jours qui suivent la fin de la période de suspension obligatoire de six (6) mois; et
  - c. 1 666\$ à verser dans les 180 jours qui suivent la fin de la période de suspension obligatoire de six (6) mois.

Si l'un ou l'autre des deux premiers versements ne sont pas faits conformément à ce calendrier, le montant entier non réglé devra être versé immédiatement.

#### **Motifs de l'ordonnance de pénalité**

Le sous-comité de discipline a conclu que :

- Compte tenu des circonstances aggravantes et atténuantes présentées par les deux avocats, et du fait que le Membre a coopéré avec l'Ordre, a convenu des faits et accepté la responsabilité de ses actes, la pénalité proposée conjointement était raisonnable, elle maintient des normes professionnelles élevées, et sert et protège l'intérêt public.
- La pénalité sert de dissuasion à la fois spécifique et générale pour les membres de la profession qu'elle découragera d'adopter un comportement similaire, et la publication de cette décision transmettra un message clair aux membres, à savoir que ce type de comportement est inacceptable.