



# PERSPECTIVE

PROFESSIONNEL • ÉTHIQUE • QUALIFIÉ • RESPONSABLE

## L'Ordre lance le Programme de maintien de la compétence révisé



**L'**Ordre est heureux d'annoncer le lancement du Programme de maintien de la compétence (PMC) révisé. Le PMC révisé est maintenant en vigueur.

Présenté pour la première fois en 2009, le PMC est un programme obligatoire pour tous les membres de l'Ordre : c'est l'un des moyens par lesquels l'Ordre veille à la qualité en ce qui concerne l'exercice des professions de travailleuse/travailleur social et de technicienne/technicien en travail social, et fait la promotion de la pratique éthique et professionnelle. Un but important du programme consiste à encourager les membres de l'Ordre à viser l'excellence dans leur pratique tout en respectant les Normes d'exercice.

### ÉVALUER LE PMC

En 2014, l'Ordre a effectué une évaluation du PMC dont les résultats ont inspiré les changements qui ont été apportés au programme, après leur approbation par le Conseil en décembre 2016.

Les résultats de l'évaluation du PMC ont laissé entendre que les membres apprécient grandement le perfectionnement professionnel continu et pensent que le PMC les aide à maintenir leur compétence. Les commentaires ont également indiqué que certains membres ne savent pas exactement quels sont les types d'activités d'apprentissage qu'ils peuvent entreprendre dans le cadre du programme. Certains ne savaient pas que les activités d'apprentissage expérientielles et autonomes (comme les conférences, les ateliers et l'apprentissage en ligne) étaient acceptées.

Les résultats d'évaluation ont indiqué que les membres consacrent, en moyenne, 105 heures par an à des activités d'apprentissage – comme la participation à des ateliers ou des cours, la lecture de revues et la supervision d'étudiants. Certains membres ont en outre indiqué qu'ils avaient l'impression que les documents du PMC pourraient être plus conviviaux.

*Suite à la p. 2*

À L'INTÉRIEUR

Repenser la justice sociale  
– JAAF 2017



Réaction de l'Ordre au rapport  
du CEDVF



Notes sur la pratique :  
« Préparer le terrain »



Sommaires de décisions  
disciplinaires



# L'Ordre lance le Programme de maintien de la compétence révisé

## TABLE DES MATIÈRES

1. L'Ordre lance le Programme de maintien de la compétence révisé
4. Les forums éducatifs permettent une visite de l'Ordre à Thunder Bay, Dryden et Windsor
6. Un instantané des membres de l'Ordre
7. Repenser la justice sociale – JAAF 2017
8. Élections du Conseil de l'Ordre 20017
9. Points saillants des réunions du Conseil
10. Mise à jour sur la psychothérapie
11. Réaction de l'Ordre au rapport du Comité d'examen des décès dus à la violence familiale
13. Nouvelles exigences en matière d'avis et de rapports en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé* (LPRPS)
15. Notes sur la pratique : « Préparer le terrain » – Questions à aborder lors des conversations initiales avec les clients
21. Sommaires de décisions disciplinaires
43. Le point sur les communications numériques
44. Q. et R. : Quels sont les avantages de suivre l'Ordre sur Twitter?
45. Tableau d'affichage

Suite de la page 1

### QU'EST-CE QUI A CHANGÉ?

Le PMC révisé est plus facile à remplir et exige moins d'étapes. Il continue à suivre une approche autonome, basée sur le principe d'apprentissage des adultes.

En tant que professionnels réglementés, tous les membres de l'Ordre doivent répondre de leur pratique et de leur perfectionnement professionnel continu. En vertu du PMC révisé, tous les membres de l'Ordre – y compris ceux qui n'exercent pas à l'heure actuelle, sont en congé de maternité, congé parental ou congé maladie, ou ceux qui se sont inscrits tard dans l'année – sont malgré tout tenus de participer au programme.

### LES QUATRE ÉTAPES SUIVANTES SONT NÉCESSAIRES POUR PARTICIPER AU PMC :

**Étape 1** – Passer en revue le *Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition, 2008* et tous autres documents mis en ligne cette année, réfléchir aux Normes d'exercice, et remplir la liste de contrôle.

**Étape 2** – Remplir la Grille d'auto-évaluation (GAE), déterminer vos points forts, étudier vos besoins d'apprentissage, obtenir des rétroactions et mettre au point des buts d'apprentissage.

**Étape 3** - Reporter vos buts d'apprentissage au Plan de perfectionnement professionnel (PPP), déterminer et réaliser les activités d'apprentissage et conserver tous les documents du PMC dans votre portfolio comme preuve de réalisation de vos activités.

**Étape 4** - Remplir la Déclaration de participation et réfléchir aux buts et activités d'apprentissage que vous allez entreprendre au cours de l'année à venir.

Chaque année, il faut mener à bien les étapes ci-dessus.

Le PMC révisé tient compte des commentaires obtenus au cours de l'évaluation. Le PMC est un outil précieux pour aider les membres à identifier leurs besoins et buts d'apprentissage, à suivre les activités d'apprentissage, et à veiller à rester compétents et informés dans l'exercice de leur profession. Nous espérons que les changements apportés au PMC aideront les membres à comprendre et faire un meilleur usage de ce programme clé de l'Ordre.

### POUR EN SAVOIR PLUS AU SUJET DU PMC RÉVISÉ

Le personnel de la pratique professionnelle est heureux d'aider les membres qui ont des questions au sujet de leur PMC.

*Pour plus d'informations, veuillez consulter la rubrique PMC sur le site Web de l'Ordre à [www.ocswssw.org](http://www.ocswssw.org), ou contacter le Service de la pratique professionnelle à [ccp@ocswssw.org](mailto:ccp@ocswssw.org).*

# L'Ordre lance le Programme de maintien de la compétence révisé

## Étapes pour mener à bien le Programme de maintien de la compétence (PMC)

### ÉTAPE 1

- Examiner le **Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, seconde édition, 2008** et tous autres documents mis en ligne cette année
- **Réfléchir aux normes** qui se rapportent à votre pratique ou à votre état de préparation à exercer
- **Remplir la liste de contrôle** pour indiquer que vous avez terminé l'examen des documents

### ÉTAPE 4

- Remplir la **Déclaration de participation au PMC** dans le cadre du processus de renouvellement annuel de l'inscription
- Conserver tous les documents du PMC dans votre **Portfolio PMC<sup>1</sup>** pendant sept ans
- Commencer à **penser aux buts et activités d'apprentissage** que vous allez entreprendre dans le cadre du PMC au cours de l'année à venir
- **Mener à bien ces étapes chaque année** afin de répondre aux exigences du PMC de l'Ordre

### ÉTAPE 2

- Remplir la **Grille d'auto-évaluation (GAE)** en:
  - Identifiant vos **points forts**
  - Demandant des **rétroactions à vos pairs, collègues, superviseurs et (ou) clients (le cas échéant)**
  - **Réfléchissant** à vos besoins et intérêts d'apprentissage
  - Mettant au point des **buts d'apprentissage**

### ÉTAPE 3

- Reporter vos **buts d'apprentissage** au **Plan de perfectionnement professionnel (PPP)**
- Déterminer quelles sont les **activités/expériences d'apprentissage** que vous réaliserez pour atteindre vos buts d'apprentissage
- **Réaliser chaque activité/expérience d'apprentissage et les inscrire au PPP**
- **Conserver tous les documents** (reçus, certificats, diapos, etc.) comme preuve de réalisation de vos activités d'apprentissage

1. Votre Portfolio PMC comprend la Liste de contrôle pour les Normes d'exercice, la Grille d'auto-évaluation (GAE) et le Plan de perfectionnement professionnel (PPP), ainsi que les documents comme preuve de la réalisation de vos activités d'apprentissage.

## Les forums éducatifs permettent une visite de l'Ordre à Thunder Bay, Dryden et Windsor



Lors du forum éducatif de Windsor, de gauche à droite : Susan Blacker, TSI; la Registrature de l'Ordre Lise Betteridge, TSI; la présidente de l'Ordre Beatrice Traub-Werner, TSI

À l'automne de 2016, l'Ordre a tenu avec succès sa septième série de forums éducatifs à Thunder Bay, Dryden et Windsor.

Les forums éducatifs ont comporté une mise à jour sur l'Ordre, une conférence principale et un déjeuner-buffet. Les activités ont fourni des occasions d'apprentissage et de réseautage pour les membres ainsi que pour les étudiants locaux en travail social et en techniques de travail social.

Faisant partie de la Série éducative Glenda McDonald, les forums éducatifs ont commencé à se tenir pour répondre aux préoccupations des membres qui désiraient rester connectés à l'Ordre mais étaient dans l'impossibilité d'assister à la Journée de l'assemblée annuelle et de la formation (JAAF) à Toronto. Les forums ont les objectifs suivants :

- Éduquer.
- Offrir un avantage concret de l'inscription.
- Offrir aux membres des occasions de faire du réseautage avec leurs collègues et d'établir de nouveaux contacts.
- Rehausser la visibilité de l'Ordre auprès de ses membres et renforcer ses connexions avec les membres.

### FORUMS ÉDUCATIFS DE THUNDER BAY ET DRYDEN

Les membres du Nord de l'Ontario sont venus participer au forum éducatif de Thunder Bay, qui s'est tenu le 4 octobre, et au forum éducatif de Dryden, qui s'est tenu le 5 octobre. Le forum de Thunder Bay a attiré environ 90 membres et étudiants, tandis que celui de Dryden en a rassemblé 21.

La Lcol Suzanne Bailey, MSM, CD, MSS, TSI, a été la conférencière principale à la fois à Thunder Bay et à Dryden. Les participants ont trouvé la présentation de Suzanne, intitulée *Resilience and Well-being* (résilience et bien-être), très engageante.

« Le style de présentation de Suzanne est clair, informatif et accessible, a précisé un membre. Le contenu était en plein sur le sujet et m'a interpellé, moi et un collègue, ce qui a donné lieu à de nombreuses conversations. »

Les membres ont également apprécié le fait que l'Ordre organise des forums éducatifs dans le Nord de l'Ontario. L'un d'entre eux a fait cette remarque : « J'ai été très heureuse d'apprendre que l'Ordre se déplacerait dans une localité du Nord! Dans notre région, nous nous sentons souvent à l'écart, cela a donc été merveilleux d'avoir une telle opportunité à l'échelle locale. »

# Les forums éducatifs permettent une visite de l'Ordre à Thunder Bay, Dryden et Windsor

## FORUM ÉDUCATIF DE WINDSOR

Le forum éducatif de Windsor s'est tenu le 27 octobre 2016. L'activité a remporté un franc succès aussi bien pour les membres que pour les étudiants, le nombre de participants ayant atteint un total de 78 personnes.

Susan Blacker, MSS, TSI, a prononcé le discours principal. Dans sa présentation, *Understanding the Role of Palliative Care: What Social Workers and Social Service Workers Need to Know*, (comprendre le rôle des soins palliatifs : ce que les travailleuses/travailleurs sociaux et les techniciennes/techniciens en travail social doivent savoir), elle a approfondi l'approche des soins palliatifs, en mettant l'accent sur le soutien aux aidants familiaux. Susan a partagé de l'information concernant la manière d'aider les familles à se retrouver dans le système des soins palliatifs, et les outils pratiques pour identifier les facteurs de risque pour les personnes soignantes. Les personnes qui ont répondu au sondage réalisé après l'activité étaient d'accord pour dire que la présentation de Susan était à la fois pertinente et de grande valeur.

« Les informations pourraient être utiles à l'avenir pour les membres ayant des clients qui pourraient avoir un diagnostic de maladie en phase terminale. La documentation pourrait être également pertinente pour le soutien aux personnes soignantes. »

## LES FORUMS ÉDUCATIFS AIDENT À ATTEINDRE LES OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE DU PMC

Les résultats du sondage postérieur à l'activité ont montré que 85 % des membres pensaient que les forums les aidaient à atteindre leurs objectifs d'apprentissage du PMC.

Un membre a fait remarquer : « Je me suis trouvée soudainement impliquée l'an dernier dans un cas de soins palliatifs et j'ai ressenti que je manquais de préparation. J'ai pris conscience que j'avais besoin d'acquérir une plus grande formation dans ce domaine. Je suis très heureuse que l'OTSTTSO ait offert cette activité pédagogique. Mme Blacker a été une conférencière particulièrement instructive et pleine de compassion. J'ai acquis tant de connaissances et une validation des sentiments que j'éprouvais. Et maintenant je sais où trouver les meilleures ressources disponibles. »

Les commentaires que l'Ordre a reçus nous seront très utiles pour planifier la prochaine série de forums éducatifs en 2017.

L'Ordre aimerait remercier toutes les personnes qui ont participé aux activités à Thunder Bay, Dryden et Windsor, et plus particulièrement nos conférencières principales Suzanne Bailey et Susan Blacker.

Ce sera un plaisir de rencontrer les membres dans de nouvelles localités en 2017!



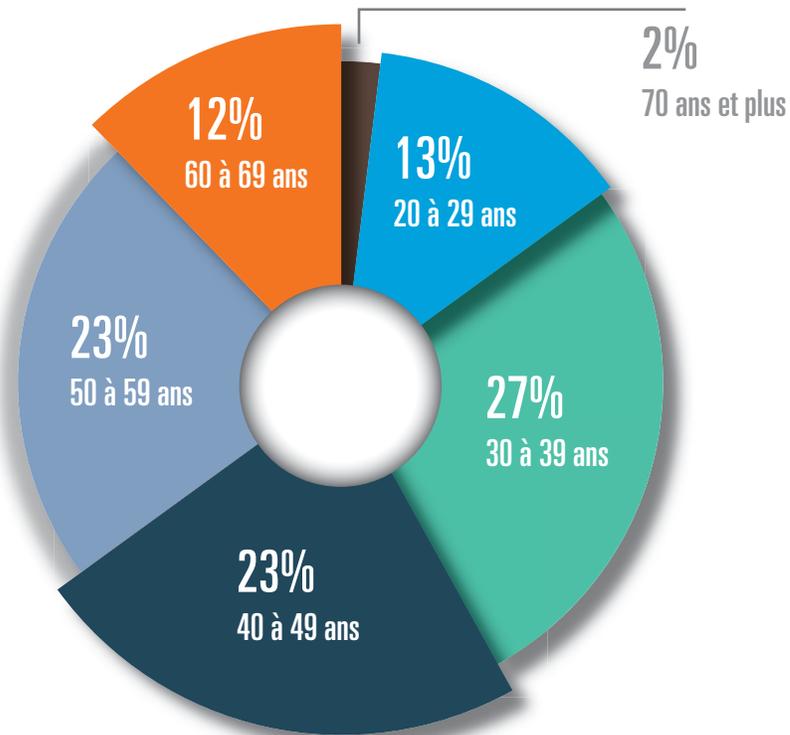
La Lcol Suzanne Bailey, TSI, conférencière principale des forums éducatifs de Dryden et Thunder Bay.



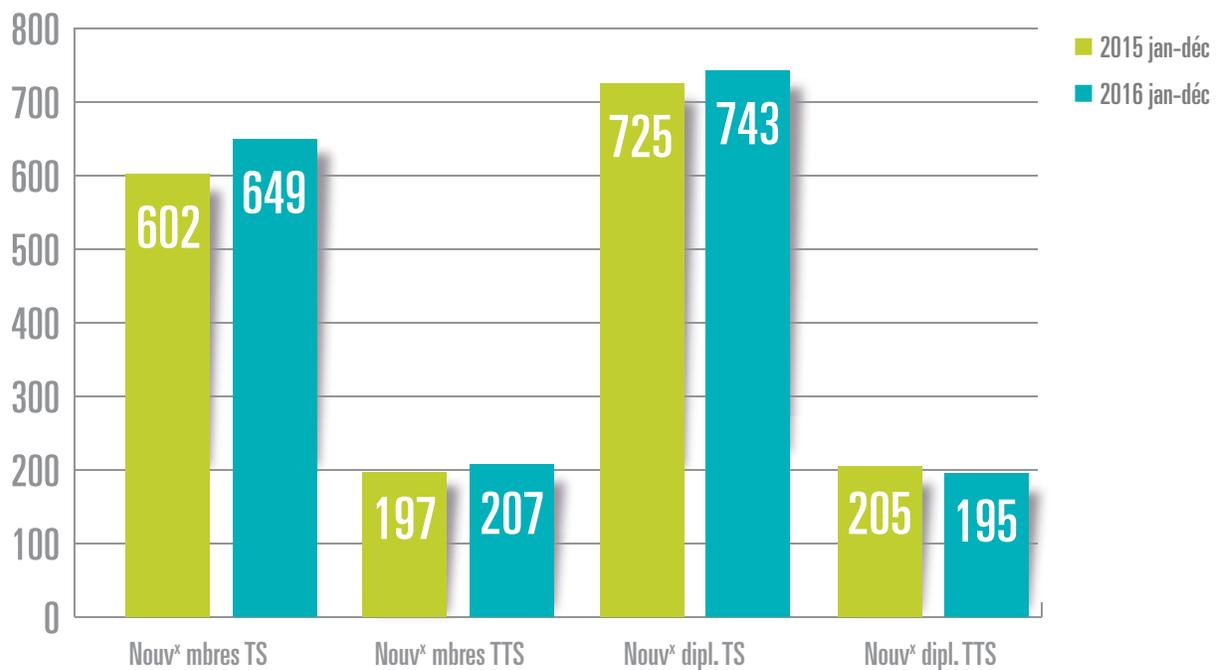
Lise Betteridge, TSI, registratrice de l'Ordre, prononce le discours d'ouverture.

# Un instantané des membres de l'Ordre

## UN INSTANTANÉ DES MEMBRES DE L'ORDRE



## DONNÉES COMPARATIVES DES NOUVEAUX MEMBRES 2015- 2016





JOURNÉE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET DE LA FORMATION  
Dans le cadre de la Série éducative Glenda McDonald

**L**es membres de l'Ordre sont invités à la Journée de l'assemblée annuelle et de la formation (JAAF) 2017 qui promet d'être une journée inspirante de partage et d'apprentissage. La JAAF fait partie de la Série éducative Glenda McDonald.

Cette activité aura lieu cette année le 7 juin au Palais des congrès du Toronto métropolitain à Toronto et sera diffusée sur le Web en direct dans toute la province. Elle aura pour thème : *Repenser la justice sociale : sur la voie du changement*.

La journée commencera par l'assemblée annuelle, avec le discours principal et les remarques de la présidente de l'Ordre, Beatrice Traub-Werner, MSS, TSI, et de la registrateur de l'Ordre, Lise Betteridge, MSS, TSI. Vous aurez la possibilité d'obtenir une mise à jour au sujet de l'Ordre et de participer à une séance de discussion libre.

## **DISCOURS PRINCIPAL PAR PETER MENZIES – PUISER DANS LE TRAVAIL AVEC LES COMMUNAUTÉS DES PREMIÈRES NATIONS**

*Les voies de la pratique dans un contexte social en évolution*

Peter Menzies, PhD, TSI, est un membre de la Première Nation Sagamok Anishnawbek. Il travaille actuellement avec les collectivités de la région du Traité Robinson-Huron, ses territoires ancestraux. Avant de monter son cabinet privé, Peter a passé 14 ans à élaborer des programmes adaptés à la réalité culturelle en tant que directeur, Extension des services aux Autochtones, au Centre de toxicomanie et de santé mentale. Dans son discours principal, Peter mettra sur le thème de la JAAF *Repenser la justice sociale : sur la voie du changement*, en tirant parti de ses travaux d'envergure avec les collectivités des Premières Nations

en Ontario. Dans une perspective historique, Peter montrera comment les interventions du travail social ont été utilisées pour s'attaquer aux lacunes en matière de politiques sociales. Peter discutera de l'importance d'aider les professionnels à combler ces lacunes en aidant les particuliers, les familles et les collectivités à développer leur résilience alors que l'on se trouve au plein cœur de relations politiques et sociales changeantes entre les Autochtones et les gouvernements au Canada.

## **LA JAAF VOUS OFFRE ENCORE PLUS!**

L'élément le plus difficile au sujet de la JAAF a parfois été de ne pouvoir choisir que deux séances de l'après-midi parmi les 8 séances offertes. Maintenant, vous pouvez participer à deux séances en direct lorsque vous participez à l'activité, ou regarder les webémissions en ligne, et regarder les autres séances que nous aurons placées dans nos archives. Vous trouverez ces séances en petits groupes de l'après-midi de cette année sur notre site web à [www.ocswssw.org](http://www.ocswssw.org). Si vous désirez passer en revue les séances de l'année dernière que vous avez manquées, consultez <http://www.ocswssw.org/members/amed/resilience2016/>. Cliquez sur le bouton vert indiquant « Archives des webémissions ».

Vous pouvez également participer à l'activité sur Twitter en utilisant et en suivant le hashtag #AMED2017.

*Si vous avez des questions au sujet de l'activité, veuillez vous adresser à John Gilson, agent des communications, à [jgilson@ocswssw.org](mailto:jgilson@ocswssw.org). Ce sera un plaisir de vous rencontrer à la JAAF 2017!*

# Élections du Conseil de l'Ordre 2017



**L**e jeudi 25 mai 2017, l'Ordre tiendra une élection des membres travailleuses et travailleurs sociaux et techniciennes et techniciens en travail social dans la circonscription électorale n° 3 se présentent au Conseil de l'Ordre. Les informations sur la procédure électorale seront envoyées aux membres de la circonscription n° 3 par e-Bulletin.

## POINTS CLÉS – CIRCONSCRIPTION ÉLECTORALE N° 3

- Les membres de la circonscription électorale n° 3 élisent deux conseillers travailleurs sociaux et deux conseillers techniciens en travail social pour des mandats de trois ans.
- Comprend la région géographique à l'intérieur des limites territoriales des comtés de Haliburton, Victoria, Peterborough, Northumberland et Simcoe, des municipalités régionales de Durham, York et Peel et de la Ville de Toronto.

## VOTE EN LIGNE

Les membres pourront voter en ligne. Le système électoral est conçu pour être sécuritaire et pour protéger la confidentialité des votes des membres. C'est un système qui a été utilisé avec succès par d'autres ordres de réglementation en Ontario. Une procédure électorale en ligne améliore l'efficacité et réduit les frais de papier, d'impression et d'envoi par la poste de la documentation relative à l'élection.

## PLUS D'INFORMATIONS AU SUJET DU CONSEIL

Le Conseil est l'organisme dirigeant et le conseil d'administration qui gère et administre les affaires de l'Ordre. Le Conseil se compose de :

- sept travailleuses/travailleurs sociaux qui sont membres de l'Ordre et qui sont élus par les membres de l'Ordre conformément aux règlements administratifs;
- sept techniciennes/techniciens en travail social qui sont membres de l'Ordre et qui sont élus par les membres de l'Ordre conformément aux règlements administratifs; et
- sept personnes qui sont nommées par le gouvernement de l'Ontario.

## PROTECTION DU PUBLIC

La principale fonction de l'Ordre est de servir et protéger l'intérêt public tout en promouvant l'exercice éthique et professionnel des professions. Simultanément, l'Ordre encourage des relations interactives solides avec les membres, les partenaires et le public. Pour guider et orienter ces processus, la principale fonction de gouvernance du Conseil consiste à élaborer des politiques. Les politiques élaborées par le Conseil fournissent une orientation à l'Ordre et à son personnel.

*Pour plus d'informations ou si vous avez des questions, veuillez communiquer avec Pat Lieberman au 416 972-9882 ou au 1 877 828-9380, poste 207, ou envoyer un courriel à [elections@ocswww.org](mailto:elections@ocswww.org).*

# Points saillants de la réunion du Conseil

## 9 DÉCEMBRE 2016

- Le Conseil souhaite la bienvenue aux nouveaux membres du Conseil : Amanda Bettencourt, TTSI, et Sue-Ellen Merritt, TTSI.
- Lise Betteridge, TSI, registrateur, et Laura Sheehan, registrateur adjointe, présentent leur rapport au Conseil. Le rapport offre des mises à jour sur les statistiques en matière d'inscription et d'effectifs; les changements à venir au format du bulletin *Perspective*; les forums éducatifs; le site Web et les médias sociaux; l'intervention auprès des employeurs; la pratique professionnelle; le Règlement sur l'inscription; la réunion des registrateurs du travail social canadiens; et le fonctionnement de l'Ordre, y compris les mises à jour sur le personnel, le sondage sur la satisfaction, Plaintes et discipline, et la mise à jour de la base de données.
- Le Conseil passe en revue le bilan en date d'octobre 2016.
- Le Conseil passe en revue l'état des résultats en date d'octobre 2016.
- Le Conseil passe en revue et approuve les révisions proposées au Programme de maintien de la compétence (PMC), qui ont été mises au point par le comité des Normes d'exercice après l'examen du rapport d'évaluation du PMC. Le Conseil approuve une motion d'afficher sur le site Web de l'Ordre les nouveaux documents du PMC et le rapport d'évaluation.
- L'Ordre a reçu des rapports des comités statutaires suivants : du bureau, des comités des plaintes, de la discipline, d'appel des inscriptions, et de l'aptitude professionnelle.
- La registrateur fait une mise à jour au sujet de l'acte autorisé de psychothérapie.
- Le Conseil examine et approuve cinq nominations pour pourvoir aux postes vacants des comités.
- Le Conseil examine et approuve une définition proposée pour l'expression « culture de diversité ».
- L'Ordre a reçu des rapports des comités non statutaires suivants : comités des normes d'exercice, des élections, des candidatures, des finances, de la gouvernance, des sociétés professionnelles, et des titres et désignations.
- Le membre du Conseil Sharmaarke Abdullahi présente son rapport sur le perfectionnement professionnel au sujet de la formation des membres du conseil d'administration fournie par l'ASWB.

## LE 10 MARS 2017

- Le Conseil a participé à une séance d'information présentée par Debbie Tarshis de WeirFoulds, qui portait sur la transparence dans le secteur de la réglementation.
- Beatrice Traub-Werner, TSI, présidente, présente son rapport au Conseil.
- Lise Betteridge, TSI, registrateur, et Laura Sheehan, registrateur adjointe, présentent leur rapport au Conseil. Le rapport comprend des mises à jour sur l'inscription et les effectifs, les communications et les médias sociaux, la sensibilisation des partenaires et le recrutement des membres, le Programme de maintien de la compétence (PMC) révisé, les prochaines élections, l'affichage du Règlement sur l'inscription, la mise à jour de la base de données, et les activités de l'Ordre.
- Le Conseil passe en revue le bilan en date de janvier 2017.
- Le Conseil passe en revue l'état des résultats en date de janvier 2017
- Le Conseil passe en revue et approuve l'ébauche du règlement administratif n° 100 qui révoque le règlement administratif n° 44 (« Règles de pratique et de procédure du comité de discipline »).
- La registrateur fournit une mise à jour sur l'entrée en vigueur par proclamation de l'acte autorisé de psychothérapie.
- L'Ordre a reçu des rapports des comités statutaires suivants : bureau, comités des plaintes, de la discipline, d'appel des inscriptions et d'aptitude professionnelle.
- Le Conseil approuve une motion visant à modifier le règlement administratif n° 21 (« comités statutaires »), Annexe 1.
- L'Ordre a reçu des rapports des comités non statutaires suivants : normes d'exercice, élections, candidatures, finances, gouvernance, sociétés professionnelles, et titres et désignations.

# Mise à jour sur la psychothérapie

**REMARQUE :** Les informations que contient le présent article sont exactes au moment d'aller à l'impression. Cependant, étant donné l'évolution de la réglementation de la psychothérapie, les membres sont invités à visiter le site Web de l'Ordre à [www.ocswssw.org](http://www.ocswssw.org) pour avoir les toute dernières informations sur la question.

Comme le savent les membres, le 1<sup>er</sup> avril 2015, la plus grande partie des dispositions restantes de la *Loi sur les psychothérapeutes* sont entrées en vigueur par proclamation. Ces dispositions :

- ont créé le nouvel Ordre des psychothérapeutes autorisés et des thérapeutes autorisés en santé mentale de l'Ontario (OPAO).
- ont restreint l'utilisation des titres de « psychothérapeute », de « psychothérapeute autorisé » et de « thérapeute autorisé en santé mentale » aux membres de l'OPAO (entre autres choses).

Cependant, le gouvernement n'a pas fait entrer en vigueur par proclamation certaines autres dispositions ayant trait à la psychothérapie. Celles-ci sont :

- les dispositions de la *Loi de 1991 sur les professions de la santé réglementées* (la « LPSR ») énonçant l'**acte autorisé de psychothérapie** et permettant aux membres de l'OTSTTSO d'accomplir l'acte autorisé de psychothérapie conformément à la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social* (la « LTSTTS »), ses règlements et règlements administratifs.
- les dispositions de la LTSTTS permettant aux membres de l'OTSTTSO qui sont autorisés à accomplir l'acte autorisé de psychothérapie d'employer le titre de « psychothérapeute ».

Étant donné le délai dans l'entrée en vigueur par proclamation de ces dispositions, les membres de l'OTSTTSO doivent noter ce qui suit :

- les membres de l'OTSTTSO **peuvent continuer à fournir des services de psychothérapie** à condition qu'ils aient la compétence pour le faire.
- La psychothérapie n'est pas une compétence nécessaire pour accéder à la profession. Une pratique compétente exige de la formation continue, ainsi que de la supervision et de la consultation.
- Seuls les membres de l'OPAO sont autorisés à employer le titre

de « psychothérapeute », de « psychothérapeute autorisé » ou de « thérapeute autorisé en santé mentale ».

## ET ENSUITE?

L'Ordre s'est engagé à faire avancer cette question. L'Ordre a continué à travailler en collaboration avec les cinq autres ordres dont les membres auront accès à l'acte autorisé de psychothérapie (une fois qu'il sera entré en vigueur par proclamation), et avec les représentants du ministère de la Santé et des Soins de longue durée (MSSLD) pour mieux préciser la définition de l'acte autorisé. À la demande du MSSLD, le groupe a produit un document de clarification pour veiller à ce que l'acte autorisé fasse l'objet d'une compréhension uniforme de la part des praticiens et du public avant qu'il n'entre en vigueur par proclamation. Le document a été approuvé en principe par le Conseil de l'Ordre lors de sa réunion de septembre. Tous les ordres qui ont travaillé sur le document de clarification, à l'exception de l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario (OMCO), ont également demandé, l'automne dernier, l'approbation de principe du document de clarification à leurs conseils respectifs et l'ont obtenue.

Au début de 2017, les membres de l'Ordre (ainsi que les membres des autres ordres dont les membres auront accès à l'acte autorisé de psychothérapie une fois qu'il sera entré en vigueur par proclamation), le public et autres partenaires ont été invités à fournir des commentaires sur le document de clarification dans le cadre d'une consultation demandée par le MSSLD. L'Ordre remercie les membres et partenaires pour leurs commentaires. Le MSSLD a fait savoir aux ordres en question que les commentaires obtenus lors de la consultation aideront le gouvernement à aller de l'avant avec l'entrée en vigueur par proclamation de l'acte autorisé de psychothérapie.

*Pour plus d'informations et des mises à jour, veuillez consulter le site Web de l'Ordre à [www.ocswssw.org](http://www.ocswssw.org) ou contacter le service de la pratique professionnelle à [practice@ocswssw.org](mailto:practice@ocswssw.org).*

# Réaction de l'Ordre au rapport du Comité d'examen des décès dus à la violence familiale

## Rapport du CEDVF



Le Bureau du Coroner en chef a informé l'Ordre des résultats d'un examen entrepris par le Comité d'examen des décès dus à la violence familiale (CEDVF) et a demandé l'appui de l'Ordre dans la mise en œuvre d'une de ses recommandations. Le présent article, qui a été auparavant envoyé par le biais d'un e-Bulletin, cherche à aider à mettre en œuvre la recommandation du CEDVF de la manière suivante :

- en partageant les conclusions du CEDVF avec les membres.
- en rappelant aux membres qu'ils ont des obligations professionnelles en ce qui concerne leur compétence, leur besoin d'être informés, et leur champ d'application, notamment dans les domaines de la dépression, des idées suicidaires et des homicides au sein de la famille.

### LE RAPPORT DU CEDVF

Les conclusions du CEDVF sont publiées dans le *Rapport sur la question des décès de (noms supprimés)* (« Rapport du CEDVF »). Les décès dont il est question dans le Rapport du CEDVF ont eu lieu le 12 janvier 2012.

Dans une lettre accompagnant le Rapport du CEDVF, celui-ci indique que l'examen vise les buts principaux suivants :

Le Comité a pour mandat d'assister le Bureau du coroner en chef dans ses investigations et examens sur les décès attribuables à la violence familiale, et de formuler des recommandations visant à prévenir de tels décès dans des circonstances semblables.

En procédant à un examen approfondi et à une analyse détaillée des faits dans chaque cas, le CEDVF s'efforce d'une manière générale de déterminer les causes des homicides intrafamiliaux et de trouver les moyens de les prévenir. Les renseignements qui sont pris en compte dans le cadre de cet examen sont les antécédents, les circonstances ainsi que la conduite des agresseurs, des victimes et de leurs familles respectives. Les réactions communautaires et systémiques sont examinées afin de cerner les principaux facteurs de risque et de déterminer les stades d'intervention possibles qui pourraient aider à prévenir des décès similaires à l'avenir.

La Recommandation n° 3 du Rapport du CEDVF vise un certain nombre d'ordres de réglementation et d'associations, en particulier, l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario, l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario, l'Ordre des psychologues de l'Ontario, l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario, et Ontario Association for Marriage and Family Therapy. Cette recommandation propose :

Que les ordres professionnels pour ces groupes professionnels partagent des informations sur les liens qui existent entre la dépression, les pensées suicidaires et les homicides intrafamiliaux.

### OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES DES MEMBRES

Conformément à cette recommandation, l'Ordre distribue le Rapport du CEDVF à tous ses membres. On rappelle aux membres leur obligation qui consiste, aux termes du *Code de déontologie et Manuel des Normes d'exercice, deuxième édition, 2008*

# Réaction de l'Ordre au rapport du Comité d'examen des décès dus à la violence familiale

à n'offrir des services que dans les limites de leur compétence. Le Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.1.1 indique :

Les membres de l'Ordre sont conscients de l'étendue et des paramètres de leur compétence et du champ d'application de leur profession et limitent leur exercice en conséquence. Lorsque les besoins d'un client tombent en dehors du domaine habituel d'exercice du membre de l'Ordre, le membre informe le client qu'il peut demander que son cas soit confié à un autre professionnel. Cependant, si le client désire poursuivre la relation professionnelle avec le membre de l'Ordre et désire que le membre lui procure le service, celui-ci peut le faire à condition :

- i) que les services qu'il procure soient fournis avec compétence en demandant par ailleurs des services de supervision, de consultation ou d'information additionnels; et
- ii) que les services n'aillent pas au-delà du champ d'application de la profession du membre.

Les Normes d'exercice exigent également que les membres veillent à maintenir leur compétence de manière continue et poursuivent leur perfectionnement professionnel dans les domaines où ils fournissent des services. Cela peut se faire :

- en participant régulièrement à de la formation continue et au Programme de maintien de la compétence (PMC) afin de se tenir informés des nouvelles connaissances dans leur pratique.
- en se tenant au courant des politiques, des lois, des programmes communautaires et des questions liées à leur pratique.
- en veillant à ce que les recommandations ou opinions professionnelles soient fondées sur des sources et preuves actuelles et crédibles.
- en s'engageant dans le processus d'auto-examen et d'auto-évaluation de leur pratique, et en cherchant à obtenir des consultations au besoin.

Tous les domaines d'exercice du travail social et des techniques de travail social exigent une base de connaissances générales,

l'emploi efficace et professionnel de sa propre personne, et la maîtrise de compétences spécifiques. Les connaissances et la conscience de soi des membres sont essentielles pour garantir une pratique éthique et professionnelle. Pour évaluer leur compétence, les membres doivent :

- Examiner leurs niveaux d'études, de formation et d'expérience.
- Étudier à fond les défis de la pratique dans le contexte de la supervision.
- Participer au PMC.
- Se servir du PMC pour se concentrer sur les compétences et connaissances requises pour de nouvelles activités ou de nouveaux domaines de pratique.

Les membres qui travaillent dans les domaines visés par le Rapport du CEDVF doivent veiller à se tenir au courant des informations pertinentes et récentes au sujet des liens qui existent entre la dépression, les pensées suicidaires et les homicides intrafamiliaux, et de l'évaluation du risque dans ces domaines.

## POUR PLUS D'INFORMATIONS :

- Notes sur la pratique : « Mais comment puis-je savoir si je suis compétent(e) » – Points à examiner <http://www.ocswssw.org/wp-content/uploads/2015/01/Mais-comment-puis-je-savoir-si-je-suis-comp%C3%A9tente-%E2%80%93-Points-%C3%A0-examiner.pdf>
- Programme de maintien de la compétence <http://www.ocswssw.org/programme-de-maintien-de-la-competece/information-generale/?lang=fr>
- *Le Code de déontologie et le Manuel des Normes d'exercice, deuxième édition, 2008* <http://www.ocswssw.org/wp-content/uploads/2015/05/Code-of-Ethics-and-Standards-FR-2015-3.pdf>
- L'évaluation des risques de violence familiale : Pour mieux orienter la planification de la sécurité et la gestion des risques, 2nd mémoire sur les homicides familiaux <http://www.ocswssw.org/wp-content/uploads/2017/02/RA-Brief-en-francais.pdf>

Pour plus d'informations, veuillez communiquer avec le service de la pratique professionnelle [practice@ocswssw.org](mailto:practice@ocswssw.org).

# Nouvelles exigences en matière d'avis et de rapports en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé (LPRPS)* : Ce que vous devez savoir

## Confidentialité des données



### CONTEXTE

Le projet de loi 119 a apporté des modifications à la *Loi de 2004 sur la protection des renseignements personnels sur la santé* (LPRPS) qui sont entrées en vigueur en juin 2016.

Entre autres changements, les modifications :

- présentent de nouvelles exigences en ce qui concerne les rapports à faire qui touchent les membres de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario (l'Ordre); et
- servent à accroître la protection de la vie privée des patients en rehaussant les protocoles d'avis en cas d'une violation de la vie privée.

Dans le contexte de la LPRPS, une violation de la vie privée se produit lorsque les renseignements personnels sur la santé d'un particulier sont volés, perdus ou recueillis, utilisés ou divulgués sans autorisation. Les modifications introduisent également des peines plus sévères pour le non-respect de la loi et de plus grandes possibilités d'intenter des poursuites en vertu de la LPRPS. Les membres de l'Ordre doivent être attentifs à ces changements pour veiller à la conformité en ce qui concerne leurs obligations de respecter les lois applicables sur la protection de la vie privée. Le présent article met en lumière certaines des principales dispositions qui sont pertinentes pour les membres de l'Ordre.

### EXIGENCES RELATIVES AUX AVIS

Dans le cas d'une violation de la vie privée relative à la santé, un dépositaire de renseignements sur la santé (DRS) est tenu, à quelques exceptions limitées, d'aviser les personnes concernées à « la première occasion raisonnable » de la perte ou du vol ou de l'utilisation ou de la divulgation non autorisée de leurs renseignements personnels sur la santé. Les modifications créent l'exigence supplémentaire selon laquelle les DRS doivent aviser les personnes concernées de leur droit de déposer une plainte auprès du Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario (Commissaire à la protection de la vie privée).

Les agents des DRS (qui sont les personnes traitant les renseignements personnels sur la santé au nom des DRS) doivent aviser le DRS à « la première occasion raisonnable » si les renseignements personnels sur la santé recueillis, utilisés, divulgués, conservés ou éliminés par l'agent pour le compte du DRS sont perdus, volés ou utilisés ou divulgués sans autorisation.

Les modifications exigeront que les DRS, dans certaines circonstances prescrites, signalent les violations à la vie privée au Commissaire à la protection de la vie privée, alors qu'auparavant rien n'exigeait que les DRS le fassent. Le gouvernement n'a cependant pas encore adopté les règlements concernant cette modification, par conséquent, tant que ces règlements ne seront

# Nouvelles exigences en matière d'avis et de rapports en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé* (LPRPS) : Ce que vous devez savoir

pas entrés en vigueur, le devoir de faire rapport au Commissaire à la protection de la vie privée n'est pas obligatoire mais peut se faire sur une base facultative.

## NOUVELLES EXIGENCES : FAIRE RAPPORT AUX ORDRES DE RÉGLEMENTATION

Un changement qui est particulièrement important pour les DRS qui emploient des travailleuses et travailleurs sociaux ou des techniciennes et techniciens en travail social est qu'ils sont maintenant tenus de déposer un rapport auprès de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario<sup>1</sup> dans certains cas, au sujet des violations de la vie privée en matière de santé de la part des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social. Par exemple, si un DRS qui emploie un travailleur social ou un technicien en travail congédié, suspend ou discipline le travailleur social ou le technicien en travail social pour des raisons liées à la collecte, l'utilisation, la divulgation, la conservation ou l'élimination non autorisée des renseignements personnels sur la santé de l'employé, le DRS est tenu de déposer un rapport écrit auprès de l'Ordre dans les trente jours qui suivent la cessation d'emploi, la suspension ou la mesure disciplinaire. Cette obligation de faire rapport existe aussi lorsqu'un employé démissionne et que le DRS a des motifs raisonnables de croire que la démission est liée à une enquête ou une autre action de la part du DRS en ce qui concerne une violation présumée de la vie privée en matière de santé par l'employé.

**Remarque :** Ces nouvelles exigences de faire rapport en vertu de la LPRPS ne remplacent pas les obligations actuelles de rapport obligatoire imposées aux employeurs de travailleurs sociaux et de techniciens en travail social aux termes de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social*, de déposer un rapport écrit à l'Ordre lorsque l'employeur met fin ou a l'intention de mettre fin à l'emploi d'un travailleur social ou d'un technicien en travail social pour cause d'inconduite professionnelle, d'incompétence ou d'incapacité.

## AUTRES CHANGEMENTS

Les modifications à la LPRSP ont également entraîné les changements suivants :

- La LPRPS crée maintenant une obligation positive pour les DRS d'assurer la protection contre la collecte non autorisée des renseignements personnels sur la santé. Les DRS sont désormais tenus de « prendre les mesures qui sont raisonnables dans les circonstances, pour veiller à ce que les renseignements personnels sur la santé ne soient pas recueillis sans autorisation ». Les DRS doivent veiller à ce que les politiques et les mesures de protection administratives, techniques et physiques (par exemple, les restrictions concernant l'accès au dossier de santé électronique), soient révisés en conséquence et soient à jour.
- L'amende maximale pour les atteintes à la vie privée ont doublé, passant de 50 000 à 100 000 \$ pour les particuliers et de 250 000 à 500 000 \$ pour les organismes.
- Le délai de prescription de six mois pour engager des poursuites pour des infractions en vertu de la LPRPS a été supprimé.
- Les responsabilités des DRS et agents ont été précisées.
- La définition du mot « utiliser » dans la LPRPS a été modifiée de sorte que « utiliser » s'entend maintenant du fait « de consulter, d'employer ou de traiter les renseignements d'une autre façon ».
- Les dispositions de la LPRPS concernant le système provincial de dossiers de santé électroniques ne sont pas encore en vigueur.

## RESSOURCES POUR RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

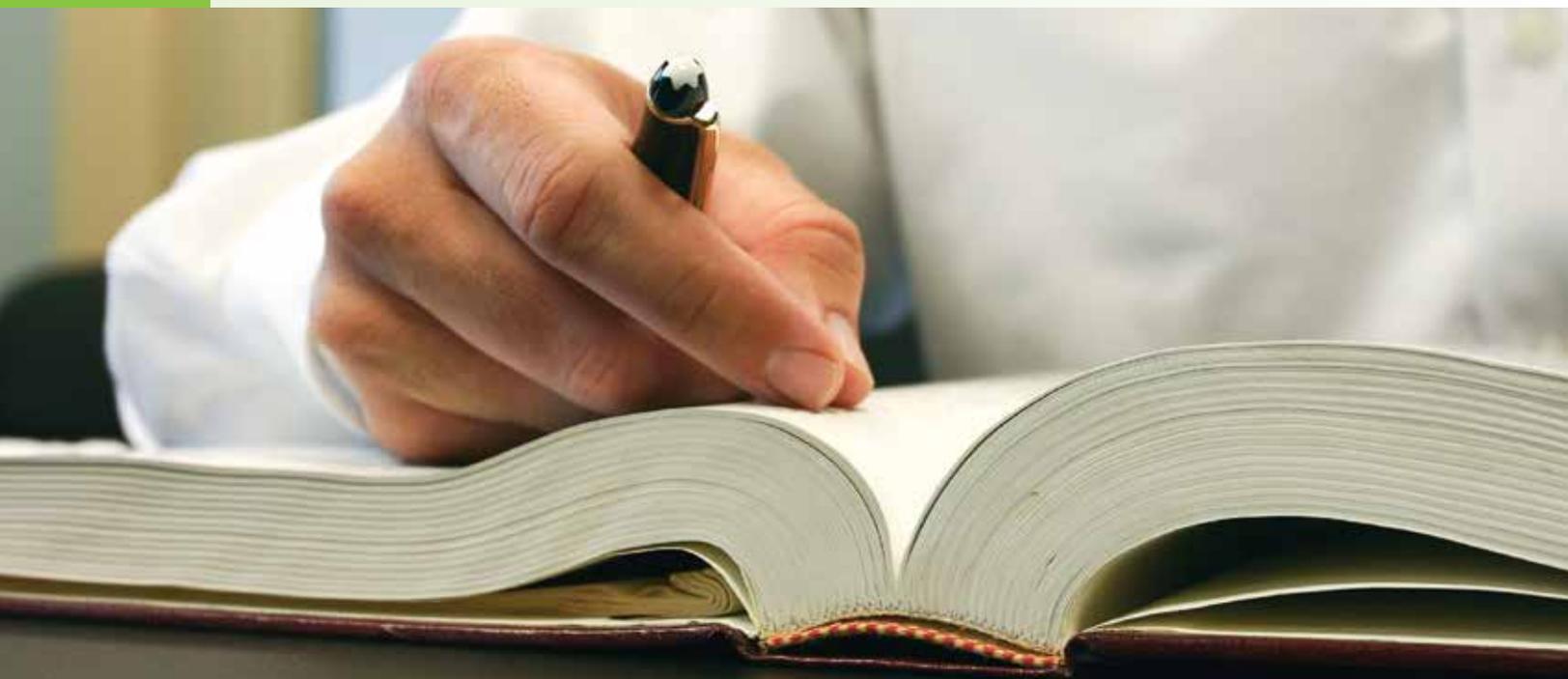
Les membres de l'Ordre pourront consulter ces ressources pour obtenir plus d'informations :

- *Loi de 2004 sur la protection des renseignements personnels sur la santé* ([www.ontario.ca/laws](http://www.ontario.ca/laws))
- Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario ([www.ipc.on.ca](http://www.ipc.on.ca))

1. Dans le cas d'un membre d'une profession de la santé réglementée en vertu de la *Loi de 1991 sur les professions de la santé réglementées*, le rapport doit être déposé auprès de l'ordre de la santé respectif.

# Notes sur la pratique : « Préparer le terrain » – Questions à aborder lors des conversations initiales avec les clients

CHRISTINA VAN SICKLE, BSS, MSS, TSI, DIRECTRICE, PRATIQUE PROFESSIONNELLE



**La rubrique Notes sur la pratique se veut être un outil éducatif pour aider les travailleuses et travailleurs sociaux, les techniciennes et techniciens en travail social, les employeurs et les membres du public de l'Ontario à mieux comprendre les questions fréquentes que traitent le service de la pratique professionnelle et le comité des plaintes de l'Ordre, et qui pourraient toucher la pratique quotidienne des membres. Les Notes offrent des directives générales uniquement, et les membres qui ont des questions particulières sur la pratique doivent consulter l'Ordre, puisque les normes pertinentes et le plan d'action approprié varient suivant la situation donnée.**

Une conversation initiale avec les clients, qui définit les paramètres de la relation et les services devant être fournis, est un élément essentiel d'une pratique solide et éthique du travail social et des techniques du travail social. Alors que cette conversation initiale peut n'avoir lieu qu'une seule fois, au début de la relation professionnelle, on peut avoir des conversations tout au long de la relation thérapeutique. Qu'ils travaillent avec des particuliers, des familles, des couples ou des groupes, les membres de l'Ordre doivent veiller à aborder avec leurs clients d'une manière franche et transparente les questions des frontières, des limites et des attentes de la relation professionnelle. Les membres qui plus tard font face à des malentendus avec leurs clients et (ou) trouvent que leurs clients sont préoccupés par leurs actions ou décisions dans le cadre de la relation thérapeutique pourraient se rendre compte que ces situations auraient pu être évitées si ces premières conversations essentielles avaient eu lieu et été correctement documentées.

Les Normes d'exercice de l'Ordre exigent que « les membres de l'Ordre fournissent 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<sup>1</sup> ». Dans le cadre de cette conversation initiale, les membres doivent discuter des questions de consentement et des limites de la confidentialité, et doivent informer les clients des risques prévisibles ainsi que des droits, des possibilités et des obligations qui vont de pair avec la prestation de services professionnels<sup>2</sup>. Cette conversation est également un moment propice pour les membres de discuter de la politique de leur organisme ou de leurs propres pratiques et, pour les clients, de discuter des attentes qu'ils ont de la relation thérapeutique. Ces conversations peuvent être différentes selon le contexte dans lequel le membre travaille.

Lorsqu'ils ont ces conversations, les membres doivent toujours tenir compte des lois qui s'appliquent dans leur milieu de

1. *Le Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe III : Responsabilité envers les clients, interprétation 3.1.  
2. *Le Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe III : Responsabilité envers les clients, interprétation 3.6.

# Notes sur la pratique : « Préparer le terrain » – Questions à aborder lors des conversations initiales avec les clients

CHRISTINA VAN SICKLE, BSS, MSS, TSI, DIRECTRICE, PRATIQUE PROFESSIONNELLE

travail et leur contexte clinique ainsi que des politiques organisationnelles pertinentes. Les membres doivent se rappeler que lorsqu'il existe un conflit entre les Normes d'exercice de l'Ordre et celles du milieu de travail d'un membre de l'Ordre, ils doivent se conformer aux Normes d'exercice<sup>3</sup>. Lorsqu'il existe un conflit entre les Normes d'exercice et les politiques du lieu de travail, les membres doivent défendre les conditions et politiques du lieu de travail qui sont conformes aux Normes d'exercice<sup>4</sup>.

## CONSENTEMENT

Il est très important pour les membres de déterminer, au début de la relation professionnelle, si le client peut consentir au service et (ou) au traitement. Les membres doivent absolument s'efforcer de résoudre ce problème avant le début de la relation thérapeutique, et cette évaluation doit faire partie de la conversation initiale. Toutefois, il peut y avoir des moments où les questions de consentement ne sont pas claires ou se présentent plus tard, au cours de la prestation de services professionnels. Cela peut être particulièrement vrai pour les membres qui travaillent avec les jeunes et les populations vulnérables.

Les membres doivent être conscients que leur milieu de pratique a des répercussions sur la question du consentement, car différentes lois peuvent s'appliquer à différents lieux de travail et milieux cliniques.

Par exemple, de nombreux membres ont des obligations en vertu de la *Loi de 1996 sur le consentement aux soins de santé* (LCSS) et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé* (LPRPS)<sup>5</sup>. En vertu de la LCSS, un particulier capable peut consentir à un traitement de soins de santé. Une personne est présumée capable dans la mesure où il n'y a pas de motifs raisonnables d'assumer qu'elle est incapable. Une personne est présumée capable si elle est apte à comprendre les renseignements pertinents à la prise d'une décision, et apte à évaluer les conséquences raisonnablement prévisibles d'une décision ou de l'absence de décision<sup>6</sup>. Il n'y a pas de limite d'âge associée à la capacité. Aux termes de la LPRPS, une personne capable peut consentir à la collecte, l'emploi ou la divulgation de renseignements personnels sur la santé. Pour plus d'informations,

les membres pourraient désirer consulter la ressource de l'Ordre : [Trousse d'information sur les renseignements personnels pour les travailleurs sociaux et les techniciens en travail social](#).

## EXAMINEZ LE SCÉNARIO SUIVANT :

Une travailleuse sociale en pratique privée a contacté le service de la pratique professionnelle parce qu'elle ne savait pas exactement comment répondre aux inquiétudes d'un père qui venait d'apprendre que son fils consultait le membre pour état dépressif et éclats de colère, à la demande de sa mère. Selon la travailleuse/le travailleur social, le couple avait mis fin à leurs relations, et leur jeune enfant, le client du membre, vivait maintenant avec sa mère (qui en avait la garde). La mère avait demandé les services du membre, car elle estimait que son fils pourrait bénéficier de counseling pour faire face aux sentiments qu'il ressentait à la suite du divorce de ses parents. Le membre a expliqué qu'elle avait développé une relation thérapeutique qui semblait être bénéfique à l'enfant. Le père a commencé à avoir des inquiétudes lorsque son fils lui a révélé qu'il allait voir une travailleuse sociale pour recevoir des conseils. Selon la travailleuse sociale, le père était furieux, car il n'avait pas donné son consentement pour que son fils assiste à la consultation. Il a communiqué avec la travailleuse sociale pour l'informer qu'il ne consentait pas à ce que son enfant continue à la rencontrer. Le père a également insisté pour qu'il ait accès aux notes de cas de son fils.

Dans ce scénario, la travailleuse sociale devrait examiner les points suivants :

- Que dit la loi pertinente au sujet du consentement au service/traitement dans ce contexte?
- Qui donne son consentement au service/au traitement?
- Quels sont les principes des Normes de pratique (y compris le Principe IV : Dossiers de travail social et de techniques de travail social, et le Principe V : Confidentialité) qui sont pertinents?
- Quelle est la loi pertinente concernant la divulgation des renseignements sur le client?

3. *Le Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.2.10.

4. *Le Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, note 10.

5. *Loi de 2004 sur la protection des renseignements personnels sur la santé*, L.O. 2004, chap. 3, Annexe A

6. *Loi de 1996 sur le consentement aux soins de santé*, L.O. 1996, chap. 2, annexe A

# Notes sur la pratique : « Préparer le terrain » – Questions à aborder lors des conversations initiales avec les clients

CHRISTINA VAN SICKLE, BSS, MSS, TSI, DIRECTRICE, PRATIQUE PROFESSIONNELLE

- Qui est autorisé à consentir à la divulgation de renseignements sur le client?
- Quels arrangements et ordonnance de garde sont en place?

Le personnel du service de la pratique professionnelle a aidé la travailleuse sociale à cerner les enjeux en ce qui concerne la situation à laquelle elle faisait face et l'a encouragée à consulter un avocat. Après son coup de téléphone à l'Ordre, le membre a décidé de demander un avis juridique, après quoi elle a déterminé que la LCSS s'appliquait à son travail clinique. Elle a reconnu qu'elle était une praticienne de la santé qui fournissait un traitement à son client. Elle a eu recours à son jugement clinique pour déterminer que son client était capable de donner son consentement à l'égard d'un traitement, de manière indépendante, malgré son âge. Elle a pris soin de documenter dans le dossier que le client était capable de lui communiquer, d'une manière adaptée à son âge, qu'il comprenait la raison pour laquelle il la rencontrait, les buts et les objectifs de leur travail, que les sujets faisant l'objet de discussions pouvaient être émotionnellement difficiles, et qu'il pouvait mettre fin aux rencontres avec elle à tout moment s'il le désirait.

Le membre a ensuite réfléchi à la demande du père d'obtenir des exemplaires du dossier du client. Selon le Principe V : Confidentialité, interprétation 5.1 dans les Normes d'exercice : « Les membres de l'Ordre respectent toutes les lois sur la protection de la vie privée et autres lois applicables... (et) obtiennent le consentement pour la collecte, l'utilisation ou la divulgation des renseignements sur le client, y compris des renseignements personnels, sauf s'ils sont autrement autorisés ou contraints par la loi ».

La consultation du membre avec le service de la pratique professionnelle, ainsi que la consultation juridique et sa réflexion personnelle, l'ont aidée à déterminer qu'elle était une dépositaire de renseignements sur la santé (DRS) en vertu de la LPRPS<sup>7</sup>. Elle a décidé qu'il serait nécessaire d'avoir le consentement du client pour divulguer les renseignements le concernant.

Ce scénario illustre qu'il est essentiel pour les membres de

discuter du consentement et de la confidentialité des clients dès le début du traitement, afin de s'assurer que les clients ne soient pas désorientés, incertains ou qu'ils perçoivent qu'il y a eu un abus de confiance. À bien y réfléchir, la travailleuse sociale a reconnu qu'il aurait été souhaitable de discuter avec la mère du client lorsque celle-ci l'a initialement contactée pour retenir ses services, et de lui faire savoir que c'est son enfant qui accorderait son consentement à l'égard du service/du traitement. Si elle avait entrepris cette démarche, le membre aurait pu expliquer au père du client qu'en vertu de la loi pertinente, c'est l'enfant qui doit donner son consentement au traitement et à la divulgation de ses dossiers.

Le scénario ci-dessus montre clairement que la loi a un impact important sur la prestation de service, et les membres sont par conséquent tenus de comprendre la loi pertinente à leur pratique. Le Principe II : Compétence et intégrité, indique que « Les membres de l'Ordre se tiennent informés des politiques, lois, programmes et questions ... dans leurs domaines d'exercice<sup>8</sup> ». Si un membre ne sait pas précisément quelle loi s'applique à son travail, il devrait parler à son superviseur et (ou) envisager d'obtenir une consultation juridique. Les membres pourraient également désirer recourir au Programme de maintien de la compétence (PMC) pour identifier les domaines dans lesquels ils ont besoin d'obtenir de plus amples connaissances.

## CONFIDENTIALITÉ

La confidentialité doit également être abordée avec les clients lors d'une conversation initiale ou au début de la relation<sup>9</sup>. Les limites de la confidentialité sont comprises comme étant les limites raisonnables dans lesquelles certains renseignements sur le client ne peuvent pas être gardés confidentiels, malgré les restrictions qui s'appliquent généralement à la relation thérapeutique entre le travailleur social ou le technicien en travail social et leurs clients. Les membres doivent fournir des renseignements au sujet des limites de la confidentialité au début de leur travail avec les clients, afin que ceux-ci puissent choisir quels renseignements ils désirent partager dans le cadre thérapeutique.

7. *Trousse d'information sur les renseignements personnels pour les travailleurs sociaux et les techniciens en travail social de l'Ontario, 2004* (LPRPS), Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario, 2005, page 11.

8. *Le Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.1.3

9. *Le Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe V : Confidentialité, interprétation 5.4.

# Notes sur la pratique : « Préparer le terrain » – Questions à aborder lors des conversations initiales avec les clients

CHRISTINA VAN SICKLE, BSS, MSS, TSI, DIRECTRICE, PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Les membres connaissent généralement leur obligation de discuter avec les clients des limites de la confidentialité en ce qui concerne les obligations de rapports obligatoires en vertu de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, et savent qu'ils doivent enfreindre la confidentialité et ont l'obligation de faire rapport s'ils ont des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a besoin de protection<sup>10</sup>.

De même, les membres doivent reconnaître la nécessité de discuter avec les clients du fait que, dans certaines circonstances, ils peuvent avoir en *common law* une « obligation de mettre en garde » ou « un devoir de protéger ». Il y a un seuil juridique à atteindre pour déclencher cette obligation, et cela consiste à évaluer s'il y a un risque réel, grave et imminent pour une personne identifiable, y compris le client ou autres personnes<sup>11</sup>. Il s'agit d'une décision qu'un membre devrait prendre en ayant recours à des conseils juridiques, puisque l'existence d'une obligation de mise en garde est une question de droit. Pour plus d'informations sur cette obligation de "common law" de faire rapport, les membres pourraient vouloir réexaminer la Note sur la pratique de l'Ordre « [Faire face à ses obligations professionnelles](#) ».

Le Principe V : Confidentialité, interprétation 5.4 dans les Normes d'exercice, indique ceci :

Les membres de l'Ordre informent les clients, dès le début de leurs relations professionnelles, des limites de la confidentialité des renseignements. En pratique clinique par exemple, lorsque les services de travailleurs sociaux ou de techniciens en travail social sont fournis dans le contexte d'une supervision ou d'équipes professionnelles pluridisciplinaires, les membres de l'Ordre expliquent aux clients la nécessité de partager les renseignements pertinents avec les superviseurs, les professionnels et les para-professionnels connexes, le personnel de soutien administratif, les étudiants en travail social et en techniques de travail social, les bénévoles et les organismes d'accréditation appropriés. Les membres de l'Ordre respectent le droit de leurs clients de refuser ou de retirer le consentement à la

divulgaration des renseignements les concernant ou d'y imposer des conditions.

Il est important pour les membres de noter qu'ils sont tenus de respecter le droit des clients à suspendre ou à imposer des conditions à la divulgation de leurs renseignements. Cette exigence peut poser certaines difficultés dans la pratique, en particulier pour les membres qui travaillent au sein d'équipes interdisciplinaires dans lesquelles tous les membres de l'équipe partagent les soins de la clientèle. Dans ces lieux de travail, les renseignements sur les clients sont souvent partagés dans les rondes d'équipes ou les membres des équipes peuvent y avoir accès dans les dossiers des clients, au cours de la prestation des soins. Toutefois, certains clients ne souhaitent pas que tous les renseignements soient partagés avec l'équipe, et les membres de l'Ordre doivent être conscients que les clients ont le droit d'imposer des conditions à la divulgation de leurs renseignements.

## ÉTUDIEZ LE SCÉNARIO SUIVANT :

La cliente d'un membre de l'Ordre a contacté le service de la pratique professionnelle de l'Ordre pour signaler que son technicien en travail social partageait des renseignements à son sujet avec ses collègues d'un organisme de services communautaires où elle participe à un programme de jour pour adultes (personnes âgées). La cliente a indiqué qu'elle avait discuté avec son technicien en travail social, lors de séances individuelles, du stress et des difficultés qu'elle avait à se débrouiller seule chez elle. Lors d'une récente visite au programme de jour, le technicien en travail social de la cliente l'a informée qu'il allait partager quelques détails sur ses soins avec son équipe interprofessionnelle, afin d'obtenir des idées sur d'autres soutiens et ressources qui pourraient l'aider à vivre indépendamment dans la communauté. La cliente a estimé que cela constituait une violation de la confidentialité et ne voulait pas que des détails intimes de sa vie soient partagés avec d'autres membres du personnel. Elle a déclaré avoir beaucoup travaillé pour établir la confiance avec son technicien en travail social, et qu'elle estimait que ce qu'elle partageait avec son travailleur était confidentiel. La cliente a déclaré au personnel du service

10. « [Le devoir de faire rapport en vertu de la Loi sur les services à l'enfance et à la famille](#) », article de l'OTSTTSO.

11. Betteridge, Lise, Notes sur la pratique : « [Faire face à ses obligations professionnelles et protéger la vie privée de ses clients : divulgation de renseignements sans consentement](#) », *Perspective*, printemps 2013.

# Notes sur la pratique : « Préparer le terrain » – Questions à aborder lors des conversations initiales avec les clients

CHRISTINA VAN SICKLE, BSS, MSS, TSI, DIRECTRICE, PRATIQUE PROFESSIONNELLE

de la pratique professionnelle que lorsqu'elle a exprimé cette préoccupation à son travailleur, il lui a dit qu'il avait un consentement implicite pour partager des détails à son sujet avec les membres de son équipe. La cliente a été bouleversée par sa réponse, indiquant qu'elle n'avait pas donné son consentement au technicien en travail social pour qu'il partage ces renseignements personnels avec le reste de l'équipe. Elle ne voulait pas que le technicien en travail social parle d'elle avec ses collègues.

Dans ce scénario, il est important que le membre examine :

- Si limites de la confidentialité ont été clairement expliquées au début de la relation thérapeutique
- Que dit la loi en ce qui concerne la confidentialité dans ce contexte?
- En quoi consiste le consentement implicite?
- Ce qu'exigent les Normes d'exercice des membres de l'Ordre.

La cliente a fait savoir au personnel de la pratique professionnelle que son technicien en travail social lui avait expliqué lors de leur première séance qu'il partage des renseignements avec ses collègues au sujet de ses clients. Elle a dit qu'il avait expliqué qu'il le faisait dans le but d'obtenir des conseils sur la meilleure façon de servir ses clients. La cliente a indiqué qu'elle était initialement à l'aise avec ce partage de renseignements, mais après une récente expérience négative avec l'un des autres membres du personnel du programme de jour, elle a décidé ne pas vouloir que ses renseignements privés soient partagés avec cet autre membre du personnel.

Le personnel de la pratique professionnelle a discuté avec la cliente du fait que le technicien en travail social est lié par les Normes d'exercice de l'Ordre. La cliente a également été informée que certaines lois peuvent permettre aux travailleurs de partager des renseignements au sujet des clients avec leurs collègues, si ces collègues sont également impliqués dans la fourniture de soins à ces clients<sup>12</sup>. Dans ce contexte, consentir à partager des

renseignements sur le client peut être implicite, non explicite, en partie parce que tous les membres de l'équipe pourraient avoir besoin de ces renseignements pour fournir le service.

Le personnel de la pratique professionnelle a également expliqué à la cliente que la consultation avec l'équipe interdisciplinaire peut également améliorer la qualité des soins qu'elle reçoit parce que cela contribue à l'apprentissage et au perfectionnement professionnel du membre. La cliente a été informée que les Normes d'exercice indiquent que les membres doivent être conscients de l'étendue de leur compétence et qu'un client peut être renvoyé à quelqu'un d'autre si ses besoins dépassent le domaine d'exercice habituel du membre. Toutefois, si un client souhaite poursuivre la relation thérapeutique, le travailleur doit veiller à améliorer ses compétences en cherchant à obtenir un supplément de supervision, de consultation et (ou) de formation<sup>13</sup>.

Au cours de la discussion, la cliente a été informée que les Normes d'exercice permettent aux membres de discuter des renseignements sur les clients dans certaines circonstances, y compris, mais sans s'y limiter la supervision, les réunions d'équipe et les stages d'étudiants, mais donnent aux clients le droit d'imposer des conditions à la divulgation de renseignements les concernant et de limiter le partage de certains renseignements avec certains collègues<sup>14</sup>.

La cliente a également été informée qu'en vertu de la LPRPS, les clients peuvent limiter l'utilisation et la divulgation de certains ou de tous leurs renseignements personnels sur la santé – aux termes d'une disposition dite de « verrouillage »<sup>15</sup>. Il a été suggéré à la cliente que si son travailleur pensait qu'il était important de partager les renseignements « verrouillés » avec son collègue afin de fournir des soins de santé à la cliente, il serait tenu de dire à son collègue qu'il y avait des renseignements supplémentaires qu'il ne pouvait pas partager et qui étaient pertinents à ses soins<sup>16</sup>.

12. *Trousse d'information sur les renseignements personnels pour les travailleurs sociaux et les techniciens en travail social de l'Ontario, 2004* (LPRPS), Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario, 2005, page 24.

13. *Le Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.2.1

14. *Le Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe V : Confidentialité, interprétation 5.4

15. *Trousse d'information sur les renseignements personnels pour les travailleurs sociaux et les techniciens en travail social de l'Ontario, 2004* (LPRPS), Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario,

16. Ibid.

# Notes sur la pratique : « Préparer le terrain » – Questions à aborder lors des conversations initiales avec les clients

CHRISTINA VAN SICKLE, BSS, MSS, TSI, DIRECTRICE, PRATIQUE PROFESSIONNELLE

À la suite de ses discussions avec le personnel de la pratique professionnelle, la cliente comprenait mieux pourquoi dans certaines circonstances, son technicien en travail social pouvait partager ses renseignements personnels avec ses collègues. Elle a aussi compris qu'elle avait le pouvoir de déterminer quels renseignements seraient partagés avec l'équipe. La cliente se sentait mieux parce qu'elle avait compris certaines des raisons pour lesquelles le technicien en travail social pouvait partager les renseignements. Elle a déclaré qu'elle allait avoir une conversation avec son travailleur pour savoir si elle allait imposer ou non des conditions au partage de certains renseignements.

Bien que le technicien en travail social ait eu, avec la cliente, une conversation au cours de laquelle il a expliqué les limites de la confidentialité des renseignements, il pourrait être préférable pour lui d'envisager, dans sa pratique future, une discussion plus détaillée pour améliorer sa pratique et réduire le risque

que les clients puissent être préoccupés par sa pratique. Pour avoir une pratique éthique et professionnelle, les membres doivent expliquer à leurs clients quelles sont les limites de la confidentialité, y compris la signification du consentement implicite, et comment cela peut avoir des répercussions sur les soins qu'ils reçoivent. C'est grâce à ce genre de communication claire et directe que les membres peuvent veiller à promouvoir l'autodétermination et le renforcement de l'autonomie des clients.

## CONCLUSION

Cet article a abordé l'importance des conversations initiales entre un membre et son client. En étant clairs et transparents avec les clients, les membres peuvent s'assurer qu'ils fournissent des services éthiques et efficaces tout en favorisant l'autonomie des clients.

## LISTE DE VÉRIFICATION POUR LANCER LES CONVERSATIONS AVEC LES CLIENTS

Les membres pourraient vouloir demander de la supervision et s'assurer qu'ils connaissent bien les politiques de leur lieu de travail lorsqu'ils remplissent la liste de vérification ci-dessous :

- J'ai identifié la loi pertinente à ma pratique. (les lois de l'Ontario peuvent être consultées sur le site : [www.e-laws.gov.on.ca](http://www.e-laws.gov.on.ca))
- J'ai identifié les clients.
- J'ai identifié qui est capable de donner son consentement au service / traitement.
- J'ai identifié quelle ordonnance de garde (le cas échéant) est en place.
- J'ai expliqué les limites de la confidentialité - y compris, mais sans s'y limiter - la nécessité de partager les renseignements pertinents avec des collègues - et les exigences de faire rapport.
- J'ai informé mon client de son droit de retenir ou retirer le consentement, ou d'imposer des conditions à la divulgation de leurs renseignements et tout impact potentiel sur la prestation de soins ou de service.
- J'ai examiné le *Manuel Code de déontologie et les Normes d'exercice* et j'ai examiné les Normes et les interprétations pertinentes à mon domaine d'activité.
- J'ai examiné les points juridiques liés à la question et à mon domaine d'activité, et j'ai obtenu un avis juridique au besoin.

# Sommaire de la décision disciplinaire



La décision et les motifs de la décision du comité de discipline sont publiés conformément à l'ordonnance de pénalité du comité de discipline. L'Ordre publie les résumés des décisions et (ou) fournit des liens à des versions plein texte, neutralisées de ses décisions. Les renseignements qui sont assujettis à une interdiction de publication ou qui pourraient révéler l'identité de témoins ou de clients, y compris le nom de l'établissement, ont été supprimés ou rendus anonymes.

## 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.

## CHERYL WALTHER

ANCIEN MEMBRE, N° 525066

## 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. Aujourd'hui et à tous moments pertinents aux allégations, Cheryl Walther (le « Membre ») était une travailleuse sociale inscrite à l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario (l'« Ordre »). À toutes les dates pertinentes aux allégations, le Membre travaillait à son compte dans une pratique clinique, où elle fournissait du counseling et (ou) des services de psychothérapie à des clients.
2. En mai 2012, le Membre a rencontré [la Cliente]. Au départ, elles se sont rencontrées dans la localité, car la Cliente habitait dans un appartement à proximité du bureau du Membre. La Cliente était une femme qui avait été victime de torture et d'autres importants traumatismes physiques et mentaux avant d'arriver au Canada, en 2004 ou aux environs de cette date, comme réfugiée. La Cliente était vulnérable, souffrait de troubles de stress post-traumatique, avait des problèmes physiques, des barrières linguistiques et culturelles. Ces révélations avaient été faites au Membre avant l'établissement d'une relation professionnelle. Avant l'établissement d'une relation professionnelle, le Membre avait dit à la Cliente qu'elle était travailleuse sociale et lui avait expliqué en quoi consistait son travail.
3. En juillet 2013, la Cliente s'est mise en rapport avec le Membre et lui a confié que son petit ami avait été arrêté à la suite d'un conflit qu'ils avaient eu et a exprimé son inquiétude au sujet de sa comparution en cour et de problèmes de logement. La Cliente a précisé qu'elle cherchait à obtenir les services d'une travailleuse ou d'un travailleur social et à ce moment-là le Membre a pris des dispositions pour que la Cliente vienne à son bureau pour discuter plus à fond de la question. Cependant, en raison des problèmes de mobilité de la Cliente, le Membre a par la suite accepté de rencontrer la Cliente chez elle.
4. Lors de la première réunion, la Cliente a mentionné qu'elle avait déjà accès à des services par l'intermédiaire de [un organisme de santé mentale communautaire] mais cherchait le soutien additionnel d'une travailleuse/d'un travailleur social pour des instances judiciaires et des problèmes de logement. La Cliente n'avait pas accès à du financement pour les services privés d'une travailleuse ou d'un travailleur social, par conséquent le Membre a accepté de lui fournir ces services gratuitement.

## Sommaire de la décision disciplinaire

5. Le Membre a alors passé en revue la définition de la TCC, les risques et les avantages du traitement et les conditions de la confidentialité et la Cliente a signé une entente pour participer aux séances de counseling. La Cliente a par la suite parlé de son passé pendant plusieurs heures.
6. De juillet 2013 à mars 2014, le Membre a fourni des services de travail social à la Cliente et ceux-ci comprenaient :
  - a. du counseling individuel;
  - b. des réunions individuelles pour discuter des instances judiciaires et des problèmes de logement;
  - c. des services de soutien en ce qui concerne les instances judiciaires;
  - d. de l'assistance et un soutien de stabilisation concernant les problèmes de logement de la Cliente lorsqu'elle a été évincée de son appartement afin de l'aider à résoudre ses problèmes de logement et à gérer son stress; et
  - e. de l'assistance pour accéder aux diverses ressources communautaires, notamment [organisme communautaire A], [organisme communautaire B], et [organisme de santé mentale communautaire].
7. Si le Membre devait témoigner, elle indiquerait qu'au cours de la période pendant laquelle elle fournissait des services de travail social, elle a précisé à la Cliente qu'elle ne pouvait pas lui fournir des services de psychothérapie de longue durée en raison de son manque d'expérience avec la culture de la Cliente, de ses difficultés à bien la comprendre sans l'aide d'un interprète, et de la complexité provenant des problèmes de santé mentale qu'elle présentait.
8. Le Membre n'a à aucun moment établi des buts de traitement spécifiques avec la Cliente, ni discuté avec elle de l'étendue, de la nature et des limites des services de travail social qu'elle lui fournissait. Par conséquent, la Cliente en est arrivée à compter sur le membre pour une gamme de services plus vaste que celle que le Membre pouvait lui offrir.
9. Au cours de sa prestation de services de travail social à la Cliente, le Membre a eu une conduite qui a érodé les limites appropriées entre relations professionnelles et personnelles comme suit :
  - a. à la demande de la Cliente, le Membre a aidé celle-ci à acquérir un ordinateur, car le sien avait été volé, puis a pris des dispositions pour qu'un membre de sa famille (« Membre de la famille A »), puis un autre membre de la famille (« Membre de la famille B ») puissent l'aider à mettre son ordinateur en service, à intervenir en cas de pannes et à lui donner une formation, ce qui a représenté plusieurs visites. L'assistance a été apportée au domicile de la Cliente, ce qui a révélé aux membres de la famille du Membre l'adresse de la Cliente et le fait qu'elle recevait des services de travail social;
  - b. le Membre a partagé des renseignements personnels sur la Cliente avec le Membre de la famille B, y compris des renseignements détaillés au sujet de l'expérience de la Cliente avant d'arriver au Canada. Si le Membre devait témoigner, elle indiquerait qu'elle a fourni ces renseignements afin de persuader le Membre de la famille B d'aider gratuitement la Cliente et que certains des renseignements qu'elle a partagés étaient accessibles au public;
  - c. le Membre a encouragé des relations personnelles entre la Cliente et le Membre de la famille B lorsque :
    - i. à une occasion, elle s'est présentée au domicile de la Cliente accompagnée du Membre de la famille B qui travaillait sur l'ordinateur dans une pièce pendant qu'elle fournissait du counseling dans une autre pièce. Le Membre et la Cliente sont ensuite sorties prendre un café, laissant le Membre de la famille B seul dans l'appartement de la Cliente. À leur retour, le Membre de la famille B était endormi dans le lit de la Cliente, ce qui a contrarié la Cliente, même si le Membre lui a dit qu'il n'y avait aucune raison de s'inquiéter;
    - ii. à une autre occasion, elle s'est présentée au domicile de la Cliente avec le Membre de la famille B. Après la séance de counseling, le Membre a laissé le

## Sommaire de la décision disciplinaire

Membre de la famille B seul avec la Cliente dans son appartement. Si le Membre devait témoigner, elle indiquerait que la Cliente et le Membre de la famille B avaient proposé de faire une course ensemble et qu'elle n'avait pas fait d'objection;

iii. a sciemment autorisé le Membre de la famille B à se présenter seul au domicile de la Cliente à plusieurs occasions;

iv. a sciemment autorisé le Membre de la famille B à être régulièrement en contact avec la Cliente par téléphone et par envoi de textos; et,

d. a partagé avec la Cliente des renseignements personnels au sujet du Membre de la famille B.

10. Le Membre n'a pas procédé à un auto-examen, n'a pas cherché à obtenir des consultations ni pris des mesures pour faire face à l'érosion progressive des limites aux dates pertinentes.

11. Le 7 février 2014, le Membre a pris des dispositions pour que le Membre de la famille B conduise la Cliente à l'hôpital lorsqu'elle a signalé qu'elle avait mal aux dents et une douleur à la mâchoire. Plus tard, ce soir-là, le Membre de la famille B et la Cliente sont retournés au domicile du Membre. Le Membre n'a pas pris les mesures adéquates pour veiller à ce que la Cliente soit reconduite chez elle en toute sécurité, et la Cliente a fini par passer la nuit dans la chambre du Membre de la famille B où ils ont eu des relations sexuelles. Lorsque le Membre a découvert le lendemain matin que la Cliente avait passé la nuit chez elle, le Membre n'a pas pris des mesures immédiates pour veiller à ce que la Cliente soit reconduite chez elle en toute sécurité et n'a pas à ce moment-là abordé les préoccupations au sujet des transgressions de limites. La Cliente a par la suite signalé à la police que le Membre de la famille B l'avait agressée sexuellement, même si après enquête, aucune accusation n'a été portée.

12. Ce n'est que lors de la séance suivante du 21 février 2014 que le Membre a abordé avec la Cliente pour la première fois son inquiétude au sujet du flou inapproprié qui existait

dans la délimitation entre les relations personnelles et les relations professionnelles. Ainsi le Membre n'a pas assumé la responsabilité de l'érosion des limites professionnelles. Le Membre a par ailleurs informé la Cliente qu'elle mettrait fin à ses relations professionnelles si la Cliente et le Membre de la famille B continuaient à avoir des relations personnelles.

13. La Cliente a mis fin à la relation professionnelle peu de temps après. Si le Membre devait témoigner, elle indiquerait que la Cliente avait été assignée à un nouveau travailleur du [centre de santé mentale communautaire], et qu'elle avait également accepté de s'adresser à [organisme communautaire C] pour obtenir du counseling d'emploi et des services de perfectionnement des compétences. Le Membre a assisté avec la Cliente au premier rendez-vous avec [organisme communautaire C] le 27 février 2014. Elle a ensuite organisé une réunion le 14 mars 2014 pour discuter de la cessation des services et des soutiens. Lors de cette visite, la Cliente a fait savoir que son ordinateur portable qui avait été volé avait été retrouvé et lui avait été rendu, et qu'elle allait désormais se concentrer sur ses études et son avenir, et que pour cela [organisme communautaire C] pourrait l'aider.

14. Le Membre reconnaît qu'en raison de sa conduite telle que décrite ci-dessus, elle est coupable de faute professionnelle conformément à l'article 26(2)(a) et (c) de la *Loi sur le travail social et les techniques de travail social*.

15. Les faits additionnels suivants ont été soumis conjointement par les parties aux fins d'une pénalité proposée :

a. Le Membre a cessé d'exercer comme travailleuse sociale en octobre 2014 pour cause de maladie et n'a pu reprendre le travail depuis cette date et elle continue à être dans l'impossibilité de travailler jusqu'à nouvel ordre.

b. Les seuls revenus du Membre sont une petite pension.

c. Le Membre désire démissionner de l'Ordre et ne pas avoir dans sa conduite à relever du champ d'application du travail social.

# Sommaire de la décision disciplinaire

- d. Si la pénalité proposée est acceptée par le sous-comité, la registrature acceptera sans délai la démission du Membre conformément à l'article 13(2) de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social* (la « Loi »).

## DÉCISION

Le comité de discipline a accepté la réponse du Membre à l'accusation 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 enfreint :

- a. les articles 2.2 et 2.10 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe I du Manuel (Interprétations 1.5 et 1.6) en omettant de rester consciente de ses valeurs, attitudes et besoins et de l'influence que cela pouvait avoir sur ses relations professionnelles avec la cliente et en omettant de faire la distinction entre ses besoins et intérêts personnels et ceux de la cliente afin de veiller à placer les besoins et intérêts de sa cliente au premier plan;
- b. les articles 2.2 et 2.10 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétations 2.1.5, 2.2, 2.2.1, 2.2.8 et 2.2.9) 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 ayant des relations professionnelles qui constituent un conflit d'intérêts ou en se mettant pas dans des situations où elle aurait raisonnablement dû savoir que la cliente pouvait courir un risque quelconque, en omettant de déclarer un conflit d'intérêts et de prendre des mesures appropriées pour y faire face ou pour éliminer le conflit, en omettant d'éviter un comportement qui pourrait raisonnablement être perçu comme jetant le discrédit sur la profession de travailleur social, et en n'étant pas sensible aux vulnérabilités culturelles et ethniques de la cliente;
- c. les articles 2.2 et 2.10 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe III du Manuel (Interprétations 3.1 et 3.7) en omettant de fournir à la cliente des renseignements exacts et complets au sujet de l'étendue, de la nature et des limites de tous les services à sa disposition et

en omettant d'assumer la pleine responsabilité de démontrer que la cliente n'a pas été exploitée, contrainte ou manipulée, intentionnellement ou non;

- d. les articles 2.2, 2.10 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe V du Manuel (Interprétations 5.1, 5.3 et 5.3.6) en omettant de respecter les lois sur la protection de la vie privée applicables et en divulguant des renseignements personnels concernant la cliente sans son consentement et lorsqu'aucune exception permettant la divulgation ne s'applique; et
- e. l'article 2.36 du Règlement sur la faute professionnelle en adoptant une conduite ou en exécutant un acte pertinent à l'exercice de la profession, qui compte tenu de toutes les circonstances serait considéré par les membres comme déshonorant et non professionnel.

## ORDONNANCE RELATIVE À LA PÉNALITÉ

Le panel du comité de discipline a accepté l'énoncé conjoint sur la pénalité présenté par l'Ordre et le Membre et il a rendu une ordonnance conformément aux termes de l'énoncé conjoint sur 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 quatre (4) mois; cette suspension sera maintenue et ne sera purgée que lorsqu'un nouveau certificat d'inscription aura été délivré au Membre.
3. avant qu'un nouveau certificat d'inscription soit délivré, le Membre devra :
  - a. à ses frais, participer à un cours de formation sur l'éthique et les limites professionnelles et le terminer avec succès, tel que prescrit et jugé acceptable par l'Ordre, et fournir à la registrature la preuve de l'achèvement d'un tel cours;
  - b. à ses frais, s'engager dans de la psychothérapie axée sur la prise de conscience, supervisée par un professionnel

# Sommaire de la décision disciplinaire

de la santé réglementé, approuvée par la registrateur de l'Ordre, pendant deux (2) ans. Avant de s'engager dans la psychothérapie, le Membre doit fournir au professionnel de la santé réglementé approuvé la décision finale du comité de discipline et doit retenir une confirmation écrite, signée par le professionnel de la santé réglementé, selon laquelle la décision finale a été fournie et examinée. La psychothérapie doit être complétée à la satisfaction de la registrateur et fondée sur un rapport du professionnel de la santé réglementé qui présente les grandes lignes de la substance de la psychothérapie et les progrès du Membre. Le rapport doit indiquer que le professionnel de la santé réglementé a examiné au départ la décision finale du comité de discipline et que la psychothérapie porte sur les préoccupations soulevées par la conduite du Membre dans cette affaire.

Le Membre reconnaît qu'en omettant de répondre aux exigences des paragraphes 3(a) et (b), elle fournirait à la registrateur des motifs suffisants pour que celle-ci refuse de lui délivrer un certificat d'inscription conformément à l'article 18(3)(a) de la Loi si elle présentait une nouvelle demande d'inscription à l'Ordre à l'avenir.

4. la registrateur soit enjointe d'assortir le certificat d'inscription du Membre de conditions et restrictions, cette ordonnance sera suspendue jusqu'à ce qu'un nouveau certificat d'inscription soit délivré au Membre et n'entrera en vigueur qu'après la période de suspension obligatoire de quatre (4) mois du Membre, tel qu'indiqué au paragraphe 2 ci-dessus.
5. 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, dans la publication officielle de l'Ordre et sur le site Web de l'Ordre, et que les résultats de l'audience soient consignés au Tableau.

6. le Membre rembourse à l'Ordre des frais d'un montant de 1 000 \$ qui seront versés comme suit :
  - a. 250 \$ seront versés immédiatement après que cette pénalité aura été acceptée par le sous-comité;
  - b. 250 \$ seront versés dans les 90 jours qui suivront l'acceptation de cette pénalité par le sous-comité;
  - c. 250 \$ seront versés dans les 180 jours qui suivront l'acceptation de cette pénalité par le sous-comité;
  - d. 250 \$ seront versés dans les 270 jours qui suivront l'acceptation de cette pénalité par le sous-comité.

## LE COMITÉ DE DISCIPLINE A CONCLU QUE :

- La pénalité conjointe proposée était raisonnable, maintient des normes élevées et protège l'intérêt du public. La pénalité sert de dissuasion à la fois spécifique et générale pour les membres de la profession qu'elle découragera d'adopter une conduite similaire.
- Il a tenu compte des circonstances aggravantes et atténuantes présentées par les deux avocats. En outre, le sous-comité a tenu compte du fait que le Membre a collaboré avec l'Ordre, a convenu des faits et accepté d'assumer la responsabilité de ses actes.
- La publication de cette décision communiquera un message bien précis aux membres, à savoir qu'une telle conduite est inacceptable.
- La pénalité comporte également une fonction de rééducation, qui prévoit notamment que le membre soit tenu de participer à de la psychothérapie axée sur la prise de conscience et de suivre un cours de formation sur l'éthique et les limites avant qu'un nouveau certificat d'inscription lui soit délivré.

# Sommaire de la décision disciplinaire



La décision et les motifs de la décision du comité de discipline sont publiés conformément à l'ordonnance de pénalité du comité de discipline. L'Ordre publie les résumés des décisions et (ou) fournit des liens à des versions plein texte, neutralisées de ses décisions. Les renseignements qui sont assujettis à une interdiction de publication ou qui pourraient révéler l'identité de témoins ou de clients, y compris le nom de l'établissement, ont été supprimés ou rendus anonymes.

## 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.

## RAYMOND CARERE

MEMBRE N° 521174

## 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. À toutes les dates pertinentes quant aux allégations, Raymond Carere (le « Membre ») était un travailleur social inscrit à l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario (l'« Ordre »), et l'est encore aujourd'hui.
2. De 1992 à 2000, le Membre a travaillé comme travailleur social au [centre de santé], à [l'hôpital A] et à [l'hôpital B].
3. Vers le mois d'août 2000, le Membre a été engagé par le [conseil scolaire] comme travailleur social itinérant. À ce titre, le Membre fournissait des services de travail social à des élèves de différentes écoles élémentaires et secondaires. Si le Membre devait témoigner, il dirait que, dans l'exercice de ses fonctions, il a signalé des cas de mauvais traitements et de négligence à l'égard d'élèves aux Services à la famille et à l'enfance.
4. À l'automne 2013, le Membre a tenu une première séance de counseling avec une élève (l'« élève »), qui était alors âgée de quatorze ans et était une élève de neuvième année de [l'école secondaire].
5. Si le Membre devait témoigner, il dirait qu'il a cru à tort que l'élève était âgée de quinze ans à l'automne 2013. Cependant, il n'a pas vérifié l'âge de l'élève directement auprès de celle-ci, de [l'école secondaire] ou d'une autre source.
6. Le Membre a continué à fournir des services de counseling à l'élève pendant la neuvième année d'études de celle-ci et au cours du premier semestre de sa dixième année d'études. Dans l'exercice de ses fonctions professionnelles, le Membre a reçu de l'élève une divulgation selon laquelle un incident mettant en cause le père de celle-ci était survenu lorsqu'elle était âgée de dix ans.
7. Si le Membre devait témoigner, il dirait que l'élève n'a pas fourni d'autres détails au sujet de ce qui s'était vraiment passé, mais il a présumé que la divulgation faite par l'élève concernait des mauvais traitements d'ordre sexuel. Étant donné qu'il croyait que l'élève était âgée de seize ans au moment de la divulgation, il dirait que, même s'il a présenté à l'élève des options à l'égard de ce problème, il n'a pas fait

# Sommaire de la décision disciplinaire

rapport de la divulgation à [l'école secondaire], au [conseil scolaire], aux Services à l'enfance et à la famille ou à la police.

8. Si le Membre devait témoigner, il dirait qu'il n'a pas fait rapport de la divulgation parce qu'il a cru à tort que l'élève était âgée de seize ans au moment de celle-ci.
9. À tout moment pertinent, l'élève était une enfant âgée de moins de seize ans, puisqu'elle est née en juin 1999.
10. À tout moment pertinent, l'élève était une enfant au sens du paragraphe 3(1), de l'alinéa 15(3)a) et de l'article 37 de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, L.R.O. 1990, chap. C.11.
11. Contrairement à l'article 72 de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, L.R.O. 1990, chap. C.11, le Membre n'a pas fait rapport du fait qu'il avait des motifs raisonnables de soupçonner que l'élève avait subi une atteinte aux mœurs par la personne qui en était responsable ou par une autre personne alors que la personne qui en était responsable savait ou aurait dû savoir qu'il existait des dangers d'atteinte aux mœurs et n'a pas protégé l'enfant.
12. Le Membre n'a pas suivi le protocole relatif aux services fournis par les délégués à la jeunesse/travailleurs sociaux (Protocol for Youth Worker/Social Worker Services) du [conseil scolaire], la politique relative à l'exploitation et à la protection des enfants (Child Abuse and Protection Policy) du [conseil scolaire] et le règlement du conseil pris en application de la politique relative à l'exploitation et à la protection des enfants.
13. Les mauvais traitements d'ordre sexuel infligés à l'élève n'ont été signalés aux Services à la famille et à l'enfance que vers janvier 2015, lorsque l'élève a divulgué des renseignements supplémentaires à d'autres adultes. L'élève a mentionné à ce moment-là qu'elle avait fait une divulgation au Membre vers janvier 2014. Si le Membre devait témoigner, il dirait qu'il a reçu une première divulgation de l'élève en octobre 2014.
14. Vers le 15 janvier 2015, le Membre a été suspendu du poste de travailleur social qu'il occupait au [conseil scolaire], parce

qu'il n'avait pas fait rapport de la divulgation faite par l'élève aux Services à l'enfance et à la famille ou à la police.

15. Si le Membre devait témoigner, il dirait que ce n'est qu'au cours de l'enquête menée en janvier 2015 qu'il a appris que l'élève était alors âgée de quinze ans et demi.
16. Le Membre a reconnu envers le [conseil scolaire] qu'il avait commis une erreur en omettant de vérifier l'âge de l'élève afin de déterminer si un signalement était obligatoire aux termes de la loi.
17. Vers le 9 février 2015, le Membre a démissionné du poste qu'il occupait auprès du [conseil scolaire].

## DÉCISION

Le comité de discipline a accepté le plaidoyer 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 plus précisément que, par sa conduite, il a enfreint :

1. l'article 2.2 du règlement sur la faute professionnelle (Professional Misconduct Regulation) et le Principe I du Manuel (Interprétation 1.2) en omettant d'étudier et de clarifier les renseignements que sa cliente lui avait présentés et de se renseigner à ce sujet;
2. l'article 2.2 du règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétation 2.1.3) en omettant de se tenir informé des politiques, lois, programmes et questions ayant un rapport avec la communauté, ses institutions et services dans son domaine d'exercice;
3. l'article 2.2 du règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétation 2.1.4) en omettant de s'assurer que les recommandations ou opinions professionnelles qu'il avait faites ou exprimées étaient adéquatement corroborées par des éléments de preuve et étayées par un ensemble crédible de connaissances professionnelles en travail social ou de connaissances professionnelles en techniques de travail social;
4. l'article 2.2 du règlement sur la faute professionnelle et le

# Sommaire de la décision disciplinaire

Principe II du Manuel (Interprétation 2.1.5) 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, tout en maintenant sa compétence et en acquérant des habiletés dans l'exercice du travail social;

5. l'article 2.2 du règlement sur la faute professionnelle et le Principe III du Manuel (Interprétation 3.2) en omettant d'offrir des services à la cliente et de répondre à ses questions, inquiétudes ou plaintes d'une manière opportune et raisonnable.
6. l'article 2.2 du règlement sur la faute professionnelle et le Principe IV du Manuel (Interprétation 4.4.1) en omettant de divulguer des renseignements contenus dans le dossier à des tierces parties sans le consentement de la cliente seulement si la divulgation est exigée ou autorisée par la loi;
7. l'article 2.2 du règlement sur la faute professionnelle et le Principe V du Manuel (Interprétation 5.2) en omettant d'acquérir et de maintenir une connaissance approfondie des politiques et procédures de l'organisme concernant la gestion des renseignements sur les clients;
8. l'article 2.28 du règlement sur la faute professionnelle en contrevenant à la Loi, aux règlements ou à des règlements administratifs;
9. l'article 2.29 du règlement sur la faute professionnelle en contrevenant à une loi fédérale, provinciale ou territoriale ou à un règlement municipal dans des circonstances où l'objet de la loi ou du règlement est de protéger la santé publique et/ou la contravention est pertinente quant à l'aptitude du Membre à exercer sa profession;
10. l'article 2.36 du règlement sur la faute professionnelle en adoptant une conduite ou en exécutant un acte pertinent quant à l'exercice de sa profession qui, compte tenu de toutes les circonstances, serait raisonnablement considéré par les membres comme honteux, déshonorant ou 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 dispositions de cet énoncé. 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 trois (3) mois, dont les deux (2) premiers commenceront à la date de la présente ordonnance du comité de discipline. Une fois cette période de suspension de deux (2) mois terminée, le mois restant de la suspension sera suspendu pendant une période de six (6) mois suivant la date de la présente ordonnance du comité de discipline. Le mois restant de la suspension sera annulé à l'expiration de la période de six (6) mois si le Membre prouve, à la satisfaction de la registrature de l'Ordre, qu'il se conforme aux conditions imposées à l'alinéa 3a) qui suit. Si le Membre ne se conforme pas à ces conditions, il devra purger le mois restant de la suspension, qui commencera six (6) mois après la date de la présente ordonnance du comité de discipline. Plus précisément, les conditions imposées au paragraphe 3 figurant ci-dessous auront force obligatoire pour le Membre, quelle que soit la durée de la suspension purgée, et le Membre ne pourra choisir de purger la pleine suspension au lieu de remplir ces conditions. Si le Membre ne se conforme pas aux conditions, la registrature pourra renvoyer l'affaire au Bureau de l'Ordre. En vertu de son pouvoir, le Bureau pourra prendre toute mesure qu'il juge appropriée, y compris le renvoi au comité de discipline d'allégations de faute professionnelle découlant de l'inobservation des conditions imposées.
3. la registrature soit enjointe d'assortir le certificat d'inscription du Membre des conditions et restrictions suivantes :
  - a. avant d'entreprendre ou de reprendre des activités qui relèvent du champ d'exercice du travail social et, en tout état de cause, au plus tard six (6) mois après la date de la présente ordonnance du comité de discipline, le

## Sommaire de la décision disciplinaire

- Membre devra passer en revue, avec un représentant de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO), les exigences en matière de rapport qui découlent de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, y compris les documents suivants : le protocole relatif aux services fournis par les délégués à la jeunesse/travailleurs sociaux du [conseil scolaire]; la politique relative à l'exploitation et à la protection des enfants du [conseil scolaire]; le règlement du conseil pris en application de la politique relative à l'exploitation et à la protection des enfants et le document intitulé [TRADUCTION] « Le devoir de faire rapport aux termes de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* » (*The Duty to Report Under the Child and Family Services Act* »), publié par l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario. Dans les trente (30) jours suivant cette révision, le Membre devra fournir à la registrateur une lettre dans laquelle le représentant de la FEESO aura attesté la date à laquelle cette révision a eu lieu et confirmé que le Membre reconnaît avoir compris les exigences en question;
- b. pendant une période de huit (8) mois suivant la date à laquelle le Membre entreprendra ou reprendra des activités qui relèvent du champ d'exercice du travail social, le Membre :
- i. doit aviser par écrit la registrateur, avant d'entreprendre ou de reprendre des activités qui relèvent du champ d'exercice du travail social, de la nature et des détails de l'emploi ou de la pratique professionnelle qu'il a l'intention d'exercer, y compris le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de son lieu de travail et de son employeur, s'il y a lieu, le poste ou la fonction qu'il occupera et la date d'entrée en fonction prévue;
  - ii. doit recevoir, à ses frais, de la supervision de sa pratique du travail social, que ce soit en pratique privée ou à son lieu d'emploi, de la part d'une personne dont il aura informé la registrateur de l'identité et que celle-ci aura approuvée à l'avance, laquelle approbation ne pourra être refusée arbitrairement, ledit superviseur étant tenu de remettre à la registrateur un rapport écrit à la fréquence que celle-ci demandera;
- iii. doit remettre à son superviseur approuvé une copie de la présente ordonnance du comité de discipline, de l'avis d'audience, de l'exposé conjoint des faits, de l'énoncé conjoint relatif à la pénalité ainsi que de la décision et des motifs de la décision du comité de discipline, s'il y a lieu, et fournir à la registrateur une confirmation écrite, signée par le superviseur, de la réception des documents susmentionnés dans les quatorze (14) jours qui suivront le début de son emploi ou de sa pratique;
  - iv. si l'emploi du Membre prend fin ou que le Membre change d'employeur et/ou de superviseur, il devra immédiatement informer la registrateur de la cessation ou du changement d'emploi et/ou du nom de son nouveau superviseur, et fournir une confirmation écrite, signée par le superviseur, du fait que celui-ci a reçu une copie des documents mentionnés dans le paragraphe qui précède dans les quatorze (14) jours suivant l'approbation du nouveau superviseur;
  - v. si le Membre exerce en pratique privée, il devra obtenir le consentement de clients potentiels avant de partager des renseignements personnels sur la santé avec son superviseur afin de permettre à celui-ci d'examiner les dossiers des clients et d'effectuer la supervision.
4. 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, dans la publication officielle et sur le site Web de l'Ordre, et consignées au Tableau de l'Ordre.
  5. le Membre rembourse à l'Ordre des frais de deux mille dollars (2 000 \$), payables en dix (10) versements mensuels consécutifs égaux de deux cents dollars (200 \$) chacun, le premier versement devant être effectué le premier jour du mois suivant celui au cours duquel le

# Sommaire de la décision disciplinaire

Membre recommencera à exercer comme travailleur social conformément à l'alinéa 3b) qui précède.

## LE COMITÉ DE DISCIPLINE A CONCLU QUE :

- la pénalité devrait assurer le maintien de normes professionnelles élevées, préserver la confiance du public dans l'aptitude de l'Ordre à réglementer ses membres et, avant tout, protéger le public;
- l'incident concernait une enfant et l'enfant a communiqué au Membre des renseignements de nature sérieuse. L'omission du Membre de faire rapport et de mettre en place des mesures de protection importantes pour un membre vulnérable de la société est très préoccupante;
- il y a lieu de tenir compte du fait que le Membre a collaboré avec l'Ordre, qu'il a convenu des faits et de la pénalité proposée et qu'il n'a fait l'objet d'aucune plainte au cours de sa longue carrière de travailleur social. En convenant des faits et en consentant à la pénalité proposée, le Membre a accepté d'assumer la responsabilité de ses actes.
- la pénalité proposée conjointement sert de dissuasion à la fois spécifique et générale, tant pour le Membre que pour les autres membres de la profession, qu'elle découragera d'adopter un comportement similaire. La pénalité proposée est raisonnable, eu égard aux objectifs qu'elle vise et aux principes qui la sous-tendent, soit maintenir des normes professionnelles élevées, préserver la confiance du public dans l'aptitude de l'Ordre à réglementer ses membres et, avant tout, protéger le public.



La décision et les motifs de la décision du comité de discipline sont publiés conformément à l'ordonnance de pénalité du comité de discipline. L'Ordre publie les résumés des décisions et (ou) fournit des liens à des versions plein texte, neutralisées de ses décisions. Les renseignements qui sont assujettis à une interdiction de publication ou qui pourraient révéler l'identité de témoins ou de clients, y compris le nom de l'établissement, ont été supprimés ou rendus anonymes.

## SOMMAIRE DE LA DÉCISION DU COMITÉ DE DISCIPLINE

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

# Sommaire de la décision disciplinaire

## SARA RAHMANI-AZAD

MEMBRE N° 817631

### 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. À toutes les dates pertinentes à cette affaire, Sara Rahmani-Azad (« S.R.A » ou « le Membre ») était une travailleuse sociale inscrite en tant que Membre à l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario (l'« Ordre »), et l'est encore aujourd'hui.
2. Du 1<sup>er</sup> février 2010 ou aux environs de cette date jusqu'au 6 juin 2012 ou aux environs de cette date, S.R.A. était employée comme travailleuse sociale à [Hôpital] (« l'Hôpital ») et a travaillé, pendant une partie ou la totalité de cette période, dans l'unité de Soins pour enfants et adolescents hospitalisés (Child and Adolescent In-Patient unit) (« CAIP ») après sa création à l'automne 2011. CAIP est une unité de santé mentale sécuritaire qui fournit une évaluation multidisciplinaire et de la planification de traitement pour des patients jusqu'à leur dix-neuvième anniversaire.
3. Au cours de cette période, S.R.A. faisait partie d'une équipe multidisciplinaire qui fournissait des services à KI et sa sœur (« HI »), deux adolescents qui avaient été admis à l'Hôpital pour traitement concernant des questions de santé mentale importantes.
4. Selon KI et HI, avant leur admission à l'Hôpital, ils vivaient avec leurs parents et deux enfants placés en famille d'accueil chez eux pendant des périodes de 1 an et demi et de 6 ans.
5. En ce qui concerne le client KI, qui a été admis à l'Hôpital à la suite d'une tentative de suicide, S.R.A. a contacté et rencontré un travailleur de [Société d'aide à l'enfance ou « SAE »] entre le 12 mars et le 20 mars 2012 pour signaler des inquiétudes en matière de protection de l'enfance à l'égard de KI. En signalant ses inquiétudes au travailleur de la [SAE], S.R.A. a communiqué des renseignements faux et (ou) déformés et (ou) trompeurs, à savoir que :
  - i le Dr M., psychiatre traitant de KI, avait autorisé S.R.A. à contacter la [SAE] et (ou) lui avait donné des instructions de le faire afin de signaler ses inquiétudes en matière de protection de l'enfance;
  - ii à la fois KI et sa sœur HI ont des troubles bipolaires et souffrent de problèmes de santé mentale, notamment des troubles d'anxiété sociale, de la dépression et des troubles obsessionnels compulsifs;
  - iii les compétences parentales de RI (et, en particulier, son contrôle du cadre de vie de la famille d'une manière qui enseigne aux enfants à éviter l'angoisse plutôt qu'à avoir un comportement de résilience) représentent une inquiétude;
  - iv le psychiatre traitant de KI soupçonne que RI présente des troubles de la personnalité et des tendances obsessionnelles compulsives; et
  - v la mère de KI souffrait de troubles anxieux non diagnostiqués et (ou) non traités et qu'une évaluation des deux parents est nécessaire pour diagnostiquer adéquatement le niveau de leur dépression et (ou) leurs troubles anxieux [référence au document omise].
6. S.R.A. avait parlé au téléphone avec la famille « I » avant de faire rapport à la [SAE]. S.R.A. avait indiqué qu'elle faisait le signalement au nom du Dr M.; les divulgations de S.R.A. au travailleur de la [SAE] ont été faites sans consultation appropriée avec le personnel de l'Hôpital et elles exprimaient des opinions qui allaient à l'encontre de celles du Dr M. et du reste de l'équipe multidisciplinaire de KI. Les divulgations (qui étaient censément fondées sur les renseignements contenus dans le dossier clinique) étaient, à bien des égards, contraires aux renseignements contenus dans le dossier de KI ou non étayées par ceux-ci.
7. Les membres de l'équipe disciplinaire démentent avoir eu des inquiétudes en matière de protection de l'enfance au sujet de KI ou HI. Dr M. dément avoir demandé à S.R.A. de signaler de telles inquiétudes en son nom. Par contre, Dr. M., et d'autres membres de l'équipe avaient noté le stress dans

# Sommaire de la décision disciplinaire

lequel se trouvaient RI et la famille, et ils avaient indiqué que RI devrait obtenir du soutien et de l'assistance pour les enfants que la SAE avait placés en famille d'accueil chez eux. Cependant, RI avait confirmé aux membres de l'équipe multidisciplinaire qu'elle allait prendre ces dispositions elle-même (et en fait, c'est ce qu'elle a fait).

8. Si elle devait témoigner lors d'une audience au sujet de ce cas, S.R.A. indiquerait que lorsqu'elle a fait le signalement à la [SAE], elle a agi de bonne foi et elle s'était méprise en pensant que Dr M. voulait qu'elle fasse le signalement en son nom, étant donné qu'il lui avait demandé de le faire dans d'autres cas. Cependant, S.R.A. reconnaît qu'avant de faire le signalement au nom du Dr M., elle aurait dû confirmer avec le Dr M. qu'il désirait qu'elle le fasse et aurait dû consulter les membres de l'équipe multidisciplinaire et examiner attentivement le dossier clinique pour s'assurer que les renseignements qu'elle transmettait au sujet des opinions des membres de l'équipe et (ou) que les informations contenues dans le dossier clinique reflétaient exactement ces opinions et (ou) ces renseignements.
9. Ni KI ni HI n'avait signé de consentements pour la divulgation de leurs renseignements personnels sur la santé.
10. Les divulgations de S.R.A. à la [SAE] ont eu d'importants effets néfastes pour RI, son époux et les enfants dont elle s'occupait. Tout particulièrement, RI et son époux ont perdu leur statut de parents de famille d'accueil qui leur a été retiré par la [SAE], et deux autres enfants qui vivaient avec eux ont été placés de manière permanente dans différents foyers d'accueil.
11. Un certain nombre de familles à qui S.R.A. fournissait des services de travail social pendant que leurs enfants étaient hospitalisés et (ou) recevaient un traitement à l'Hôpital, ainsi qu'un certain nombre de membres du personnel de l'Hôpital (y compris certains qui ont travaillé au sein d'équipes multidisciplinaires avec S.R.A.), ont déposé des plaintes à l'Hôpital au sujet de leurs interactions avec S.R.A. et, en particulier, au sujet de son style de communication. Ces plaintes avaient des thèmes communs : entre autres, le fait que S.R.A. leur parlait et (ou) les traitait d'une manière

grossière, agressive, conflictuelle et (ou) condescendante, et faisait preuve d'un manque de courtoisie, d'empathie et de respect.

12. L'Hôpital a mené une enquête et pris un certain nombre de mesures disciplinaires et correctrices en réponse à ces plaintes. Cependant ces mesures ne se sont pas avérées efficaces pour résoudre les difficultés concernant le style de communication de S.R.A.
13. Le Membre admet qu'en raison d'une partie ou de la totalité de la conduite décrite ci-dessus, elle est coupable de faute professionnelle telle qu'établie à l'article 26(2) (a) et (c) de la Loi.

## DÉCISION

Le comité de discipline a accepté le plaidoyer 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 plus précisément que, par sa conduite, le Membre a enfreint :

1. L'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe I du Manuel (Interprétation 1.5) en omettant d'être consciente de ses valeurs, attitudes et besoins et de l'influence que cela peut avoir sur ses relations professionnelles avec ses clients;
2. L'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétations 2.1.4, 2.1.5 et 2.2.8) en omettant de veiller à ce que les opinions professionnelles qu'elle exprime soient adéquatement corroborées par des éléments de preuve et étayées par un ensemble crédible de connaissances professionnelles en travail social, en omettant de s'engager dans le processus d'auto-examen et d'auto-évaluation de sa pratique, en omettant de chercher à obtenir des consultations, le cas échéant, et en adoptant un comportement qui pourrait raisonnablement être perçu comme jetant le discrédit sur les professions de travailleur social ou de technicien en travail social;
3. L'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe III du Manuel (Interprétation 3.2) en omettant

# Sommaire de la décision disciplinaire

d'offrir des services aux clients et de répondre à leurs questions, inquiétudes ou plaintes d'une manière opportune et raisonnable;

4. L'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe IV du Manuel (Interprétations 4.1.2 et 4.4.1) en faisant une déclaration dans le dossier ou dans les rapports basés sur le dossier, ou en émettant ou en signant une attestation, un rapport ou autre document dans l'exercice de sa profession qu'elle savait ou aurait dû raisonnablement savoir être faux, trompeur, inexact ou autrement inapproprié, et en omettant d'informer les clients, au début de la relation, des limites qui existent à la confidentialité des renseignements sur le client, y compris en ce qui concerne le dossier du client, et en omettant de faire des efforts raisonnables pour informer ses clients de préjudice possible et (ou) des conséquences possibles de la divulgation de renseignements, et pour chercher à clarifier le consentement du client à une telle divulgation;
5. L'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe V du Manuel (Interprétations 5.1, 5.3, 5.3.3, 5.3.5, 5.3.6 et 5.3.8) en omettant de respecter toutes les lois sur la protection de la vie privée et autres lois applicables, en omettant d'obtenir le consentement pour divulguer des renseignements sur le client, notamment des renseignements personnels, en divulguant des renseignements reçus du client, qui ne sont pas exigés ou permis par la loi ou une ordonnance d'un tribunal, et en ne faisant pas les efforts raisonnables pour informer son client des paramètres des renseignements devant être divulgués et le prévenir des conséquences possibles d'une telle divulgation, en divulguant des renseignements sans consentement et en omettant de faire des efforts raisonnables pour veiller à ce que les renseignements divulgués soient aussi exacts, complets et à jour que nécessaire aux fins de la divulgation ou en indiquant clairement les limites, le cas échéant, de l'exactitude, de l'intégralité ou de la mise à jour des renseignements.
6. L'article 2.36 du Règlement sur la faute professionnelle en adoptant une conduite ou en accomplissant un acte pertinent à l'exercice de la profession qui, compte tenu de

toutes les circonstances serait raisonnablement perçu par les membres comme étant non professionnel.

## PREUVE AU SUJET DE LA SANCTION

Le Membre a témoigné pour donner des preuves supplémentaires sur la question de la sanction. Le Membre a attesté que son emploi à [l'Hôpital] était son premier emploi en tant que TSI. Le Membre a également témoigné de sa compréhension de ses obligations de signalement. Le panel a jugé que le témoignage oral sur la question du signalement était bref, vague et général. Malgré ses admissions de culpabilité et déclarations de remords, le Membre ne pouvait pas exprimer en détail les répercussions de ses actes pour son employeur, ce qui a suscité des inquiétudes de la part du panel qui s'est demandé si la sanction proposée serait suffisante pour garantir une dissuasion spécifique.

## ÉNONCÉ CONJOINT SUR LA SANCTION

Les parties ont proposé conjointement que le panel du comité de discipline rende une ordonnance exigeant que :

1. Le Membre soit réprimandé et que la réprimande soit consignée au Tableau.
2. La registrature assortisse le certificat d'inscription du Membre de conditions et restrictions, et que celles-ci soient consignées au Tableau,
  - a. exigeant que le Membre informe immédiatement la registrature de l'Ordre, par écrit, de toute cessation ou de changement prévu de son emploi ou de sa pratique professionnelle actuel et qu'elle informe à l'avance la registrature de l'Ordre de la nature et des détails de tout emploi ou pratique professionnelle futur dans lequel le Membre prévoit s'engager au cours de la période de douze (12) mois suivant immédiatement la date de l'ordonnance du comité de discipline dont il est question aux présentes (l'« ordonnance »);
  - b. exigeant que le Membre s'engage, à ses frais, dans de la psychothérapie intensive axée sur la prise de conscience, avec un thérapeute qui est un professionnel de la santé réglementé, approuvé par la registrature de l'Ordre (et à qui, une copie de l'ordonnance du comité de discipline

# Sommaire de la décision disciplinaire

a été remise) pendant douze (12) mois à compter de la date de l'ordonnance, et que le thérapeute remette à la registrateur de l'Ordre des rapports trimestriels écrits sur la substance de cette psychothérapie et sur les progrès du Membre. Le Membre doit se présenter à des rendez-vous selon un calendrier établi par le thérapeute et elle doit fournir au thérapeute la décision du comité de discipline, et le thérapeute doit en confirmer la réception par écrit à la registrateur.

- c. exigeant que le Membre participe, à ses frais, à un cours de formation et (ou) à de la formation continue en travail social, qu'elle terminera avec succès, portant sur 1) la pratique éthique, notamment la confidentialité et la pratique inter-professionnelle et 2) sur la documentation clinique et la gestion de dossiers, tel que prescrit et jugé acceptable par l'Ordre, et fournisse à la registrateur la preuve de l'achèvement d'un tel cours ou d'une telle formation dans les douze (12) de la date de l'ordonnance;
- d. exigeant que le Membre reçoive de la supervision de sa pratique de travail social en toute capacité, que ce soit à titre d'employée ou au sein d'une pratique privée, pendant une période de douze (12) mois à compter de la date de l'ordonnance d'une telle personne ou de telles personnes qui pourraient être approuvées à l'avance par la registrateur de l'Ordre (ci-après désignées « superviseurs »). Les superviseurs doivent fournir des rapports trimestriels écrits à la registrateur de l'Ordre (ou des rapports moins fréquents tel que le déterminera la registrateur de temps à autre) sur la substance de cette supervision et sur les progrès du Membre. Tous frais associés à la supervision du Membre sont assumés par le Membre;
- e. empêchant que le Membre ne demande aux termes de l'article 29 de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social*, L.O. 1998, chap. 31, tel que modifié, la suppression ou des modifications des conditions ou restrictions dont est assorti le certificat d'inscription pendant une période de douze (12) mois à compter de la date à laquelle ces conditions et restrictions ont été consignées au Tableau.

3. La conclusion et l'ordonnance du comité de discipline (ou un sommaire de celles-ci) soient publiées dans la publication officielle de l'Ordre sur le site Web de l'Ordre, et que les résultats de l'audience soient consignés au Tableau.

Les parties ne sont pas arrivées à s'entendre sur la question de savoir si la publication de ce cas devait inclure le nom du Membre ou non. L'Ordre a demandé que la publication comporte le nom du Membre afin d'assurer la transparence et la responsabilité. Le membre a demandé que son nom ne soit pas publié, jugeant cette action excessivement punitive et pas nécessaire pour que les objectifs de la sanction soient atteints.

## INQUIÉTUDES À PROPOS DE LA SANCTION

Le panel a eu de sérieuses inquiétudes au sujet de l'énoncé conjoint et a communiqué ces inquiétudes aux parties. En résumé, le panel était inquiet pour les raisons suivantes :

- Le Membre a admis qu'elle avait communiqué à la [SAE] des renseignements faux et (ou) déformés et (ou) trompeurs au sujet d'un client et de la famille d'un client.
- Le Membre a abusivement indiqué avoir fait son signalement au nom de Dr M., ce qui n'était pas vrai.
- Ces divulgations étaient de sérieuses allégations au sujet de l'état de santé mentale du client et de la famille du client et ont entraîné des effets préjudiciables importants pour la famille.
- Le Membre avait travaillé précédemment en tant que travailleuse sociale préposée à la protection de l'enfance pour une autre SAE et aurait dû connaître l'importance de communiquer des rapports exacts et les conséquences graves qui peuvent découler de rapports inexacts.
- Les divulgations ont été faites sans consultation appropriée avec le personnel hospitalier et allaient à l'encontre des opinions de l'équipe interdisciplinaire.
- Dans son témoignage oral au cours de la phase relative à la sanction, le Membre a révélé qu'il y a eu une période de deux semaines entre son appel téléphonique à la SAE et ses divulgations à l'agent chargé du cas, ce qui aurait dû lui donner une occasion de confirmer ses opinions et compréhensions et de prendre le temps de réfléchir avant de présenter un rapport important.
- Le panel n'avait pas obtenu d'informations sur la manière dont le Membre en était arrivé à cette conduite grave, si ce

## Sommaire de la décision disciplinaire

n'est ce qui se trouve dans l'exposé conjoint des faits. C'est seulement après avoir accepté l'exposé conjoint des faits que le panel a appris que le Membre avait travaillé auparavant comme travailleuse sociale préposée à la protection de l'enfance, et qu'il y avait eu deux semaines entre son appel initial à la [SAE] et ses éventuelles divulgations à l'agent chargé du cas. Le panel a de la difficulté à comprendre comment le Membre a pu commettre de bonne foi une erreur si importante et si grave, ou comment est-ce que cela pourrait être une question de malentendu.

- Il n'y avait pas de cas similaires sur lesquels le panel aurait pu se pencher pour évaluer la gamme de sanctions généralement applicables à des cas où les membres font des divulgations à une société d'aide à l'enfance qui incluent des opinions au sujet de diagnostics de santé mentale que le membre n'est pas qualifié à poser; et des informations présentées comme des faits qui comportent de multiples éléments d'informations faux, déformés et (ou) trompeurs.
- Le panel a étudié les cas présentés par l'avocat mais n'a pas jugé ces cas utiles car ils étaient trop différents dans les faits.
- Le panel pense que le témoignage oral du Membre au sujet de la question de signalement (par opposition à la question plus générale des plaintes du personnel et des clients au sujet des aptitudes de communications du Membre) était bref, vague et général, et bien qu'elle ait témoigné spécifiquement au sujet de son remords, de sa prise de conscience et du redressement d'erreurs, le Membre n'a pas donné de détails sur ce qu'elle a appris et sur la raison pour laquelle le panel devrait avoir confiance dans son aptitude à exercer en toute sécurité.
- Le panel était également inquiet du fait que la sanction est insuffisante pour servir de dissuasion générale et il fait remarquer que la sanction doit refléter la gravité de cette inconduite, dissuader d'autres membres de la profession et envoyer aux membres et au public un message selon lequel les membres de l'Ordre ne doivent pas abuser de leur pouvoir et de leur position de privilège.
- La sanction ne reflète pas le fait que le Membre a admis deux types de faute professionnelle: le signalement incorrect à la [SAE], et une défaillance de communiquer de manière appropriée et professionnelle avec le personnel et les clients plus généralement.
- La sanction n'aborde pas le fait que les mesures correctives ordonnées pourraient ne pas avoir l'effet désiré de traitement de ce Membre.

En raison de ces inquiétudes, le panel a indiqué qu'il était enclin à rendre une ordonnance impliquant une période de suspension. Les parties ont été invitées à présenter d'autres observations pour tenir compte des inquiétudes du panel avant que celui-ci ne prenne sa décision définitive. Le 22 novembre 2016, les parties ont comparu devant le panel pour lui donner des informations supplémentaires.

Les deux parties ont présenté des précédents et des observations supplémentaires afin de répondre aux inquiétudes du panel concernant l'énoncé conjoint sur la sanction. Cela comprenait, mais sans s'y limiter :

- Le cas de *R. c. Anthony-Cook*, 2016 CSC 43, cas récent de la Cour suprême du Canada qui dénotait l'importance d'accepter des énoncés conjoints sur la sanction. On a demandé au panel d'étudier si les avocats des parties avaient répondu à leur obligation d'étayer pleinement leur position sur les faits du cas. On a également donné au panel des informations pour fournir une base mieux informée pour comprendre la manière dont l'énoncé conjoint s'est soudé.
- Divers cas du comité de discipline de l'Ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario où le comité de discipline avait accepté des énoncés conjoints sur la sanction et où aucune suspension n'avait été imposée, même pour des affaires d'inconduite grave.
- La preuve et (ou) l'absence de preuve au sujet du motif des actes du Membre, et les énoncés au sujet des conclusions pouvant être tirées de l'exposé conjoint des faits. Le panel a été informé que rien dans les actes du Membre ne pouvait indiquer de la mauvaise foi.
- Il importe de noter que le panel a été informé que le Membre a continué d'exercer à titre de travailleuse sociale depuis ces événements, et qu'aucune inquiétude n'a été soulevée au sujet de sa conduite pendant ces années.
- Les parties se sont penchées sur la cessation abrupte du témoignage oral du Membre, et ont été informées que le témoignage ne portait que sur les actes du Membre depuis la survenue de l'inconduite, et non sur les faits de l'inconduite elle-même.
- Les parties ont reconnu une apparence d'indulgence possible compte tenu de la gravité et des conséquences négatives importantes des actes du Membre. Les parties ont plaidé qu'il y avait un important intérêt public à encourager, en

# Sommaire de la décision disciplinaire

particulier de la part des travailleuses et travailleurs sociaux, un signalement immédiat de tout soupçon de mauvais traitements d'enfants. Une pénalité plus lourde pourrait avoir une dissuasion non voulue et pourrait empêcher un signalement approprié.

## ORDONNANCE RELATIVE À LA SANCTION

Le panel rend l'ordonnance suivante :

1. Le Membre devra être réprimandé et la réprimande devra être consignée au Tableau.
2. La registrateur sera enjointe d'assortir le certificat d'inscription du Membre de conditions et restrictions, et celles-ci devront être consignées au Tableau,
  - a. en exigeant que le Membre informe immédiatement la registrateur de l'Ordre, par écrit, de toute cessation ou de changement prévu de son emploi ou de sa pratique professionnelle actuel et qu'elle informe à l'avance la registrateur de l'Ordre de la nature et des détails de tout emploi ou pratique professionnelle futur dans lequel le Membre prévoit s'engager au cours de la période de douze (12) mois suivant immédiatement la date de l'ordonnance du comité de discipline dont il est question aux présentes (l'« ordonnance »);
  - b. en exigeant que le Membre s'engage, à ses frais, dans de la psychothérapie intensive axée sur la prise de conscience, avec un thérapeute qui est un professionnel de la santé réglementé, approuvé par la registrateur de l'Ordre (et à qui, une copie de l'ordonnance du comité de discipline a été remise) pendant douze (12) mois à compter de la date de l'ordonnance, et que le thérapeute remette à la registrateur de l'Ordre des rapports trimestriels écrits sur la substance de cette psychothérapie et sur les progrès du Membre. Le Membre doit se présenter à des rendez-vous selon un calendrier établi par le thérapeute et elle doit fournir au thérapeute la décision du comité de discipline, et le thérapeute doit en confirmer la réception par écrit à la registrateur.
  - c. en exigeant que le Membre participe, à ses frais, à un cours de formation et (ou) à de la formation continue en travail social, qu'elle terminera avec succès, portant sur 1) la pratique éthique, notamment la confidentialité et la pratique inter-professionnelle et 2) sur la documentation clinique et la gestion de dossiers, tel que prescrit et jugé acceptable par l'Ordre, et fournisse à la registrateur la preuve de l'achèvement d'un tel cours ou d'une telle formation dans les douze (12) de la date de l'ordonnance;
  - d. en exigeant que le Membre reçoive de la supervision de sa pratique de travail social en toute capacité, que ce soit à titre d'employée ou au sein d'une pratique privée, pendant une période de douze (12) mois à compter de la date de l'ordonnance d'une telle personne ou de telles personnes qui pourraient être approuvées à l'avance par la registrateur de l'Ordre (ci-après désignées « superviseurs »). Les superviseurs doivent fournir des rapports trimestriels écrits à la registrateur de l'Ordre (ou des rapports moins fréquents tel que le déterminera la registrateur de temps à autre) sur la substance de cette supervision et sur les progrès du Membre. Tous frais associés à la supervision du Membre sont assumés par le Membre;
  - e. en empêchant que le Membre ne demande aux termes de l'article 29 de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social*, L.O. 1998, chap. 31, tel que modifié, la suppression ou des modifications des conditions ou restrictions dont est assorti le certificat d'inscription pendant une période de douze (12) mois à compter de la date à laquelle ces conditions et restrictions ont été consignées au Tableau.
3. La conclusion et l'ordonnance du comité de discipline (ou un sommaire de celles-ci) doivent être publiées dans la publication officielle de l'Ordre sur le site Web de l'Ordre, et les résultats de l'audience consignés au Tableau.

## LE COMITÉ DE DISCIPLINE A CONCLU QUE :

- La sanction doit assurer le maintien de normes professionnelles élevées, préserver la confiance du public dans l'aptitude de l'Ordre à réglementer ses membres et, avant tout, à protéger le public.
- Ce but est atteint par le biais d'une sanction qui tient compte

# Sommaire de la décision disciplinaire

des principes de la dissuasion générale, de la dissuasion spécifique, et, le cas échéant, de la réadaptation de la pratique du Membre.

- Pour la partie de la sanction rendue par voie d'un énoncé conjoint, le panel a considéré le principe qu'il ne faut pas tenter d'influencer à la légère l'énoncé conjoint et que le panel ne devrait s'éloigner d'un énoncé conjoint que s'il est convaincu que l'énoncé conjoint ferait tomber dans le discrédit l'administration de la justice et qu'il est contraire à l'intérêt public.

En ce qui concerne la question de la publication sur laquelle les parties n'étaient pas parvenues à se mettre d'accord, le panel a étudié les observations des parties, notamment les observations du Membre selon lesquelles la publication de son nom pourrait avoir un effet paralysant sur les autres membres qui ont le devoir de signaler les cas de mauvais traitements d'enfants, et pourrait empêcher le signalement de soupçons de mauvais traitements d'enfants. Le panel n'a pas estimé que cela était une raison de ne pas publier le nom étant donné que la publication fait généralement partie d'une sanction appropriée. Le panel a partagé l'avis de l'Ordre, à savoir que :

- La publication du nom du Membre est conforme au mandat statutaire du comité de discipline et est un moyen de montrer aux membres et au public la réaction du panel à cette inconduite.
- Être membre d'une profession est un privilège et non pas un droit et les membres qui commettent une faute professionnelle doivent généralement s'attendre à ce que cela ait pour conséquence la publication de leur nom dans l'intérêt de la justice et de la transparence.
- La publication du nom du Membre reflète l'ouverture et l'accès au public et assure la protection du public et la responsabilité.
- La conclusion et l'ordonnance de ce panel doivent être publiées d'une manière qui facilite l'annonce de la décision aux autres organismes de réglementation.

Malgré ses inquiétudes précédentes du fait que la sanction ne reflétait pas adéquatement la gravité de l'inconduite admise du Membre, après clarification et délibération, le panel a décidé d'accepter l'énoncé conjoint. En bref, le panel a conclu que :

- alors que le motif des actes du Membre n'était pas clair, étant donné les faits, le panel a pu tirer des conclusions de ce qui a été présenté.
- étant donné le fait qu'il n'y avait pas un exemple de cas précédents comportant ces circonstances uniques sur lequel le panel aurait pu s'appuyer, le panel s'est fondé lourdement sur la preuve, les observations et les témoignages fournis.
- le panel a accepté que dans ce cas, l'énoncé conjoint a semblé indulgent en raison de préoccupations concurrentes et importantes du public, entre autres en veillant à ce que les personnes mandatées de faire rapport ne soient pas découragées de le faire quand il le faut. Dans son ensemble, l'énoncé n'était pas aussi éloigné de la gamme de sanctions appropriées qu'il serait contraire à l'intérêt public et indiquerait une défaillance dans le fonctionnement adéquat du système disciplinaire de l'Ordre.

Le panel a réitéré un message fort, délivré pendant la réprimande, à savoir que le Membre devrait probablement s'attendre à une sanction beaucoup plus sévère si jamais elle était jugée une nouvelle fois coupable de faute professionnelle.

# Sommaire de la décision disciplinaire



La décision et les motifs de la décision du comité de discipline sont publiés conformément à l'ordonnance de pénalité du comité de discipline. L'Ordre publie les résumés des décisions et (ou) fournit des liens à des versions plein texte, neutralisées de ses décisions. Les renseignements qui sont assujettis à une interdiction de publication ou qui pourraient révéler l'identité de témoins ou de clients, y compris le nom de l'établissement, ont été supprimés ou rendus anonymes.

## 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.

## DAVID CORBETT

MEMBRE N° 813624

## 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. Depuis août 2007, M. David Corbett (le « Membre ») était un travailleur social inscrit en vertu de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social*, L.O. 1998, chap. 31 (la « Loi ») à l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario (l'« Ordre »).
2. Le Membre était également titulaire d'un permis de Canadian Fellowship of Churches and Ministers (CFCM) en tant que ministre du Culte depuis 1997 et il avait été ordonné auprès de la CFCM en mars 2003. Le Membre a également fourni et continue de fournir du counseling pastoral qui comprend un ministère de prière ou counseling de prière auquel il se consacre à temps partiel depuis 1987 dans le contexte d'une communion ecclésiale et au sein de la collectivité chrétienne; et il est conseiller pastoral à temps plein depuis 1999.
3. Si le Membre devait témoigner, il dirait qu'avant d'être notifié de cette plainte, il croyait que les limites qui s'appliquaient à lui en tant que conseiller pastoral étaient différentes et distinctes des limites qui s'appliquent à un travailleur social inscrit (« TSI ») et par conséquent il n'était pas conscient que les lignes directrices de l'Ordre s'appliquaient à son travail de conseiller pastoral alors qu'il était inscrit à titre de travailleur social. En raison de la présente plainte, le Membre est maintenant conscient que tout travail qu'il accomplit en tant que conseiller pastoral et qui correspond au champ d'application d'un travailleur social doit respecter la Loi et les lignes directrices de l'Ordre.
4. Depuis octobre 2006 jusqu'à octobre 2013, le Membre a fourni des services de counseling à [la Cliente], une cliente vulnérable, qui avait des symptômes de troubles mentaux et des antécédents d'abus physiques, affectifs et sexuels. À l'époque où la relation de counseling a commencé, le Membre n'était pas un TSI et par conséquent n'était pas assujetti aux règles de l'Ordre. Au départ, les services fournis par le Membre étaient des services de counseling pastoral. Cependant, le Membre reconnaît qu'une fois qu'il a été inscrit à l'Ordre, il était assujetti aux normes de l'Ordre en ce qui concerne sa relation de counseling avec [la Cliente];
5. Une fois devenu membre inscrit de l'Ordre, et alors qu'il fournissait des services de counseling à [la Cliente], le

## Sommaire de la décision disciplinaire

Membre s'est engagé dans une série de transgressions de limites ayant consisté entre autres à :

- a. Entretenir des conversations téléphoniques, par textos et courriels avec [la Cliente] pendant et en dehors des heures normales de bureau, jusqu'à deux ou trois fois par jour et les fins de semaine. Si le Membre devait témoigner, il dirait que les besoins de [la Cliente] et ses appels à l'aide venaient de [la Cliente] qui indiquait se trouver en situations d'urgence et que c'était [la Cliente] qui ne cessait de lui envoyer des textos et de l'appeler à des heures imprévues pour lui demander conseil;
- b. Inviter [la Cliente] et lui permettre de rester à son domicile familial en février 2012, date à laquelle elle a dormi dans le lit conjugal avec sa femme. Si le Membre devait témoigner, il dirait que cela est survenu en raison de circonstances exceptionnelles (de crise) dans la vie de [la Cliente], alors qu'il s'inquiétait de la sécurité de celle-ci et également du fait qu'en tant que pasteur offrant de counseling pastoral, il devait ouvrir son foyer à quiconque se trouve dans le besoin. Cependant, le Membre reconnaît a posteriori que cela était inapproprié et peu judicieux;
- c. Inviter [la Cliente] à partager ses repas, seule par moments et avec le Membre et sa famille à d'autres moments, à son domicile. Si le Membre devait témoigner, il dirait qu'au total il y a eu 2 repas dans un restaurant avec [la Cliente] et 2 ou 3 repas avec [la Cliente] et la famille du Membre au cours d'une période de 7 ans;
- d. Prendre des repas au domicile de [la Cliente]. Si le Membre devait témoigner, il indiquerait qu'il y a eu 2 repas, un où l'épouse du Membre était également présente et un autre où l'épouse du Membre et un autre membre d'un groupe ainsi que [la Cliente] étaient également présents;
- e. Rencontrer [la Cliente] à différents lieux en dehors de son bureau, y compris des cafés, restaurants et dans sa voiture. Si le Membre devait témoigner, il indiquerait que la raison pour laquelle il a rencontré [la Cliente] à ces endroits en dehors de son bureau découlait d'un état de détresse extrême que [la Cliente] avait communiqué au Membre à ces moments-là;
- f. Entreprendre diverses activités sociales avec [la Cliente] notamment de la marche et du ski;
- g. Assister à une célébration d'anniversaire de [la Cliente];
- h. Assister à une fête à la piscine avec son épouse et [la Cliente], l'été 2011;
- i. Aider [la Cliente] à déménager à une occasion et aider [la Cliente] en ce qui concerne des réparations à son domicile à une occasion;
- j. Se livrer à des contacts physiques intimes avec [la Cliente] alors qu'il fournissait des services de counseling et (ou) de psychothérapie, notamment tel qu'énuméré ci-dessous. Si le Membre devait témoigner, il expliquerait que les contacts physiques intimes avec [la Cliente] décrits ci-dessous découlaient de la tentative du Membre de donner des conseils à [la Cliente] concernant des éléments dissociés de son enfance. Ceci dit, le Membre reconnaît a posteriori, qu'une telle intimité/de tels contacts étaient inappropriés et peu judicieux;
  - i se tenir par la main;
  - ii s'étreindre;
  - iii caresser les cheveux et le visage de [la Cliente];
  - iv Autoriser [la Cliente] à s'asseoir sur ses genoux à 2 ou 3 occasions. Si le Membre devait témoigner, il dirait que ces interactions ont été brèves;
  - v Autoriser [la Cliente] à écouter les battements de son cœur et à s'endormir dans ses bras;

# Sommaire de la décision disciplinaire

- vi Se livrer à des contacts intimes en face à face, pendant lesquels le Membre caressait le visage de [la Cliente] avec le sien;
  - k. Partager des renseignements personnels avec [la Cliente] au sujet de son domicile, son mariage, sa famille, son église et ses amis. Si le Membre devait témoigner, il expliquerait qu'il avait ses relations avec [la Cliente] en tant que conseiller pastoral et, par conséquent, dans ce contexte, il était possible de partager certains de ses détails personnels avec elle. Cependant, le Membre reconnaît a posteriori, qu'il aurait dû maintenir des limites professionnelles et ne pas partager ces renseignements;
  - l. S'assoupir au cours de deux séances de counseling lorsque [la Cliente] pensait qu'il s'était endormi. Si le Membre devait témoigner, il dirait qu'il ne s'était pas endormi;
  - m. Embaucher [la Cliente] pour remplir la déclaration de revenus du Membre et de son épouse;
  - n. Placer une annonce de recherche de compagne pour partager un appartement avec [la Cliente] et présélectionner les demandes.
6. Au cours de la prestation de counseling à [la Cliente], la fréquence et la durée des contacts ont augmenté et elle est devenue de plus en plus dépendante du Membre sur le plan affectif.
7. S'il devait témoigner, le Membre indiquerait qu'en avril 2013, faisant appel à son jugement professionnel, il a pris la décision d'augmenter les limites de sa relation professionnelle avec [la Cliente] et de passer des limites du counseling à celles qui correspondent davantage aux limites des TSI. Cette décision a été interprétée par [la Cliente] comme un rejet malgré les explications approfondies et même la médiation avec [la Cliente] et un autre conseiller, et ce changement dans les limites a conduit à de la confusion affective et du désespoir de sa part.

## DÉCISION

Le comité de discipline a accepté le plaidoyer 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 plus précisément que, par sa conduite, le Membre a enfreint :

1. L'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe I du Manuel (Interprétations 1.1.1, 1.5, et 1.6) en omettant d'établir et d'évaluer des objectifs avec la cliente, notamment l'amélioration du fonctionnement de la cliente et le renforcement de sa capacité à s'adapter et à entreprendre des changements, en omettant d'être conscient de ses valeurs, attitudes et besoins et de l'influence que cela peut avoir sur ses relations professionnelles avec la cliente, et en omettant de faire la distinction entre ses besoins et intérêts personnels et ceux de sa cliente afin de veiller à placer les besoins et intérêts de sa cliente au premier plan.
2. L'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétations 2.1.5, 2.2, 2.2.1 2.2.3 et 2.2.8) 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 omettant de maintenir des limites claires et appropriées dans leurs relations professionnelles et en s'engageant dans des transgressions de limites, en entretenant des relations professionnelles qui constituent un conflit d'intérêts et en se mettant dans des situations où il aurait dû raisonnablement savoir que la cliente pourrait courir un risque quelconque, en utilisant les renseignements obtenus dans le cadre de sa relation professionnelle avec la cliente pour contraindre ou influencer abusivement sa cliente, et en omettant d'éviter une conduite qui pourrait raisonnablement être perçue comme jetant le discrédit sur la profession de travailleur social; et
3. L'article 2.36 du Règlement sur la faute professionnelle en adoptant une conduite ou en exécutant un acte pertinent à la pratique de la profession qui, compte tenu de toutes les circonstances, serait raisonnablement considéré par les membres comme non professionnel.

# Sommaire de la décision disciplinaire

## ORDONNANCE RELATIVE À LA 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 dispositions de cet énoncé. 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 huit (8) mois, dont les quatre (4) premiers mois commenceront à la date de la présente ordonnance du comité de discipline. Une fois cette période de suspension de quatre (4) mois terminée, les quatre mois restants de la suspension seront suspendus pendant une période de deux (2) ans, suivant la date de la présente ordonnance du comité de discipline. Les quatre (4) mois restants de la suspension seront annulés à l'expiration de la période de deux ans si (au second anniversaire de l'ordonnance du comité de discipline ou avant cette date) le Membre prouve, à la satisfaction de la registrature de l'Ordre qu'il se conforme aux conditions imposées aux alinéas 3a) et 3 b) qui suivent. 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 ne pourra choisir de purger la pleine suspension au lieu de remplir ces conditions. Si le Membre omet de se conformer aux conditions, la registrature pourra renvoyer l'affaire au Bureau de l'Ordre. En vertu de son pouvoir, le Bureau pourra prendre toute mesure qu'il juge appropriée, y compris le renvoi au comité de discipline des allégations de faute professionnelle découlant de l'inobservation des 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 en vertu desquelles le Membre devra :
  - a. à ses frais, participer à un cours de formation sur l'éthique et les limites professionnelles et le terminer avec succès, tel que prescrit et jugé acceptable par l'Ordre, et fournir à la registrature la preuve de l'achèvement d'un tel cours dans les quatre (4) mois qui suivront la date de l'ordonnance;
  - b. à ses frais, s'engager dans de la psychothérapie axée sur la prise de conscience, supervisée par un thérapeute, approuvée par la registrature de l'Ordre, pendant un (1) an qui devra se terminer au plus tard un (1) an après la date à laquelle le Membre reprendra sa pratique après les quatre (4) mois de suspension obligatoire, et le thérapeute devra fournir à l'Ordre des rapports écrits semestriels sur la substance de la psychothérapie et sur les progrès du Membre. En outre, le Membre doit fournir au thérapeute approuvé l'avis d'audience ainsi que la décision définitive du comité de discipline et doit fournir à la registrature une confirmation écrite, signée par le thérapeute, de la réception des documents dans les 15 jours qui suivent le début de la psychothérapie. La registrature peut, si elle juge que l'objectif de la thérapie a été atteint, à tout moment avant l'expiration de la période d'un (1) an, ordonner la cessation de la psychothérapie;
  - c. à ses frais, recevoir de la supervision de sa pratique de travailleur social de la part d'un membre approuvé d'une profession de la santé réglementée pendant une période d'un (1) an à partir de la date à laquelle le Membre reprend sa pratique après les quatre (4) mois de suspension obligatoire. Le Membre doit en outre fournir au superviseur approuvé (et à tout autre superviseur approuvé conformément au paragraphe c) ou d) de l'énoncé conjoint relatif à la pénalité) la décision définitive du comité de discipline et doit fournir une confirmation écrite, signée par le superviseur, de la réception des documents dans les 15 jours qui suivent le retour à la pratique sous supervision (et dans les 15 jours de l'approbation de tout superviseur suivant). Si le Membre exerce dans son propre cabinet, il peut demander le consentement de clients potentiels au partage des renseignements personnels sur la santé avec son superviseur afin de permettre au superviseur d'examiner les dossiers des

# Sommaire de la décision disciplinaire

- clients et de procéder à un examen;
- d. au cas où le Membre obtient un emploi futur où il exerce des activités qui correspondent au champ d'application du travail social pendant deux (2) ans suivant la date à laquelle le Membre est capable de retourner à sa pratique après sa suspension obligatoire :
- i. au moins 72 heures avant de reprendre sa pratique, le Membre doit aviser la registrature du nom et de l'adresse de son employeur, du poste qu'il occupera et de la date du début de l'emploi;
  - ii. au moins 72 heures avant de reprendre sa pratique, le Membre doit aviser la registrature du nom de la personne qui assurera la supervision de sa pratique du travail social à son lieu d'emploi;
  - iii. le Membre recevra la supervision de sa pratique de travail social dans son lieu d'emploi du superviseur qui aura été désigné à la registrature pendant une période d'1 an;
  - iv. S'il est mis fin à l'emploi du Membre ou si le Membre change d'employeur et (ou) de superviseur, il devra immédiatement aviser la registrature de la cessation d'emploi ou du changement d'emploi et (ou) du nom de son nouveau superviseur;
  - v. Immédiatement après la fin de la supervision dont il est question ci-dessus, aux alinéas 3(d) (i)-(iv), le Membre fournira à la registrature une confirmation écrite de son ou ses superviseurs au sujet de l'achèvement de la supervision.
4. la conclusion et l'ordonnance du comité de discipline (ou un sommaire de celles-ci) seront publiées, avec les 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 consignés au Tableau.
5. Le Membre remboursera à l'Ordre des frais d'un montant de 2 000 \$ qui seront versés conformément à un barème.

## LE COMITÉ DE DISCIPLINE A CONCLU QUE :

- la pénalité doit assurer le maintien de normes professionnelles élevées, préserver la confiance du public dans l'aptitude de l'Ordre à réglementer ses membres et, avant tout, à protéger le public.
- La pénalité proposée conjointement était raisonnable, assure le maintien de normes professionnelles élevées et sert et protège l'intérêt public. Il a été tenu compte des circonstances aggravantes et atténuantes présentées par les deux avocats. En outre, le comité a tenu compte du fait que le Membre, comprenant la nature des allégations portées contre lui, a coopéré avec l'Ordre, convenu des faits, admis de bon gré les allégations de faute professionnelle et accepté d'assumer la responsabilité de ses actes.
- La pénalité sert de dissuasion à la fois spécifique et générale, en démontrant tant pour le Membre que pour les autres membres de la profession que l'adoption d'une faute professionnelle similaire est inacceptable. La publication de la décision (y compris un sommaire sur le site Web de l'Ordre et les conditions de l'ordonnance sur le Tableau de l'Ordre) transmettra en outre un message précis aux membres, à savoir qu'une conduite de cette nature est inadmissible. La réprimande verbale administrée au Membre par ses pairs sera consignée au Tableau.
- La pénalité a également une fonction de réadaptation, en ce sens qu'elle prévoit que le Membre suive un cours de formation sur l'éthique et les limites et qu'il le termine avec succès, tel que prescrit et agréé par l'Ordre. En outre, la pénalité exige que le Membre participe à de la psychothérapie axée sur la prise de conscience et reçoive de la supervision de sa pratique de travail social, dans les formes prescrites.

# Le point sur les communications numériques



**A**u cours des derniers mois, l'Ordre a pris de nombreuses mesures pour améliorer son infrastructure de communications numériques. Ces améliorations, qui comprennent les initiatives ci-dessous, nous permettent de mieux nous mobiliser et de mieux communiquer avec nos partenaires, en aidant l'Ordre à atteindre son mandat de protection du public.

## PERSPECTIVE DEVIENT NUMÉRIQUE

L'Ordre offre maintenant son bulletin *Perspective* sous format électronique seulement. Les membres peuvent avoir accès à *Perspective* en ligne à : [www.perspective.ocswws.org](http://www.perspective.ocswws.org).

La décision de l'Ordre de passer à un format électronique de *Perspective* repose essentiellement sur les facteurs suivants :

- Désir de tenir compte des commentaires des membres, obtenus directement et par l'intermédiaire de sondages en ligne;
- Engagement envers une accessibilité accrue;
- Reconnaissance du besoin d'être plus respectueux de notre environnement;
- Efforts continus pour réduire nos frais d'impression et d'affranchissement..

Les membres qui veulent encore imprimer *Perspective* peuvent le faire manuellement en téléchargeant la version PDF qui se trouve dans la colonne de droite du nouveau site Web de *Perspective*.

## PODCASTS

Êtes-vous intéressé à devenir membre du Conseil de l'Ordre? L'Ordre a récemment créé une nouvelle série de podcasts qui met en valeur les expériences des membres du Conseil. Ces podcasts, disponibles en français et en anglais sur le site Web de l'Ordre, ont été conçus pour encourager les membres à participer au Conseil de l'Ordre.

Les podcasts sont encore un autre moyen pour l'Ordre de communiquer avec les membres et autres partenaires et de les mobiliser.

## COURRIEL ET MÉDIAS SOCIAUX

En 2016, l'Ordre a distribué à ses membres et autres partenaires plus de 50 eBulletins, qui portaient sur des sujets comme l'Aide médicale à mourir, le sondage sur l'analyse de la pratique par l'ASWB, le Plan stratégique de l'OTSTTSO 2016-2019, et autres sujets. L'Ordre a également vu une augmentation spectaculaire de son nombre total d'abonnés des médias sociaux sur Twitter, LinkedIn et YouTube, qui sont passés de 1961 en 2015 à 2545 en 2016 – soit une augmentation de 29,78 %.

*Si vous avez des questions au sujet des communications numériques de l'Ordre, n'hésitez pas à communiquer avec John Gilson, agent de communications, à [jgilson@ocswws.org](mailto:jgilson@ocswws.org).*

## Q. et R. : Quels sont les avantages de suivre l'Ordre sur Twitter?



Suivre l'Ordre sur Twitter est pour les membres l'un des moyens les plus directs de rester à jour au sujet de l'Ordre et des affaires réglementaires.

L'Ordre encourage ses membres et le public à se connecter et à se mettre en rapport avec nous sur Twitter ainsi que sur nos comptes LinkedIn et YouTube. Les avantages de suivre le compte Twitter de l'Ordre comprennent :

- Se connecter et se mettre en rapport avec l'Ordre et ses membres.
- Recevoir les toute dernières mises à jour, avant-premières et alertes.
- Avoir accès – en temps réel – aux activités de l'Ordre, comme la Journée de l'assemblée annuelle et de la formation (JAAF) et les forums éducatifs.

Pour la prochaine JAAF, les membres peuvent participer à l'activité sur Twitter en suivant et en utilisant le hashtag #AMED2017.

### LIGNES DIRECTRICES COMMUNAUTAIRES

L'Ordre a établi des lignes directrices communautaires pour ses canaux de médias sociaux afin d'encourager les participants à

s'engager d'une manière qui soit respectueuse des autres. Ces lignes directrices sont fondées sur les principes clés de l'Ordre, à savoir être professionnels, éthiques, qualifiés et responsables.

Une version PDF des [lignes directrices communautaires](#) de l'Ordre peut être consultée en ligne.

### LES MÉDIAS SOCIAUX DANS LA PRATIQUE

L'Ordre a mis au point des ressources professionnelles pour aider les membres à se retrouver dans les communications numériques. Nous invitons les membres à consulter les Notes sur la pratique suivantes :

- ["Pratique nouvelle et améliorée? Passage aux dossiers électroniques"](#)
- ["Les médias sociaux et la pratique : Protection de la vie privée et professionnalisme dans un monde virtuel"](#)
- ["Technologie des communications et pratique éthique : questions changeantes dans un milieu en évolution"](#)

Pour toutes les demandes de renseignements liées à la pratique, veuillez communiquer avec le service de la pratique professionnelle à [practice@ocswssw.org](mailto:practice@ocswssw.org).

# Tableau d'affichage

## AVIS DE CHANGEMENT DE COORDONNÉES

Si vous **changez d'employeur ou déménagez**, veuillez en informer l'Ordre par écrit dans les 30 jours qui suivent. L'Ordre est tenu de mettre à la disposition du public les adresses professionnelles à jour de ses membres. Les avis de changements d'adresse peuvent se faire sur le site de l'Ordre : [www.ocswssw.org](http://www.ocswssw.org), en envoyant un courriel à [info@ocswssw.org](mailto:info@ocswssw.org), ou en envoyant un message par télécopieur au 416 972-1512 ou par la poste à l'adresse du bureau de l'Ordre. En plus de nous donner votre nouvelle adresse, n'oubliez pas de donner votre ancienne adresse et votre numéro d'inscription à l'Ordre.

Si vous changez de nom, vous devez aviser l'Ordre par écrit à la fois de votre ancien nom et de votre nouveau nom et inclure, pour nos dossiers, une copie du certificat de changement de nom ou du certificat de mariage. Ces informations peuvent être envoyées par télécopieur au 416 972-1512 ou par la poste à l'adresse du bureau de l'Ordre.

Si vous désirez **mettre à jour votre niveau d'études**, vous devez demander à votre établissement d'enseignement supérieur d'envoyer directement à l'OTSTTSO un relevé de notes officiel, sur lequel auront été apposés le sceau et(ou) le tampon de l'établissement.

## PARTICIPATION AU TRAVAIL DE L'ORDRE

Si vous êtes intéressé(e) à participer à titre de bénévole à l'un des comités ou groupes de travail de l'Ordre, veuillez envoyer un courriel à Monique Guibert : [mguibert@ocswssw.org](mailto:mguibert@ocswssw.org) pour recevoir un formulaire de demande. L'Ordre accepte toutes les demandes; cependant, il est à noter que le nombre de postes assignés à des non membres du Conseil est limité par les exigences relatives aux comités statutaires énoncées dans la *Loi sur le travail social et les techniques de travail social*, ainsi que dans les règlements administratifs et les politiques de l'Ordre.

## RÉUNIONS DU CONSEIL

Les réunions du Conseil de l'Ordre sont publiques et se tiennent dans les bureaux de l'Ordre à Toronto. Les visiteurs assistent à titre d'observateurs uniquement. Les places à ces réunions sont limitées. Pour faire une réservation, veuillez envoyer votre demande à l'Ordre par télécopieur au 416 972-1512 ou par courriel adressé à Monique Guibert : [mguibert@ocswssw.org](mailto:mguibert@ocswssw.org). Veuillez consulter le site Web de l'Ordre pour connaître la date et l'heure des prochaines réunions.

## MANDAT

L'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario protège l'intérêt public en réglementant l'exercice des professions de travailleuse/travailleur social et de technicienne/technicien en travail social et en faisant la promotion d'une pratique éthique et professionnelle.

## VISION

L'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario s'efforce d'atteindre une excellence organisationnelle dans le cadre de son mandat afin de : servir l'intérêt public, de réglementer ses membres et de rendre des comptes à la collectivité et d'être accessible à celle-ci.





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

## COMMENT NOUS JOINDRE :

L'Ordre est ouvert du lundi au vendredi de 9 h à 17 h.

250, rue Bloor est  
bureau 1000  
Toronto, Ontario M4W 1E6

Téléphone : 416 972-9882  
N° sans frais : 1 877 828-9380  
Télécopieur : 416 972-1512  
Courriel : [info@ocswssw.org](mailto:info@ocswssw.org)  
[www.ocswssw.org](http://www.ocswssw.org)

## SUIVEZ-NOUS SUR :

Twitter  
[@OCSWSSW](https://twitter.com/OCSWSSW)

YouTube  
OCSWSSW / l'OTSTTSO

LinkedIn  
Ontario College of Social Workers  
and Social Service Workers

*Perspective* est la publication officielle de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario. Ce bulletin est publié deux fois par an.

Conception graphique :  
LAM Marketing & Design  
[www.lam.ca](http://www.lam.ca)

Poste-publications : 40712081  
Imprimé au Canada

Si vous désirez la présente publication dans un format différent, veuillez contacter l'Ordre au 1 877 828-9380 ou envoyer un courriel à : [info@ocswssw.org](mailto:info@ocswssw.org)

## PERSONNES DE L'ORDRE À QUI VOUS POUVEZ VOUS ADRESSER :

### BUREAU DE LA REGISTRATEURE

Lise Betteridge  
Registratureuse  
Poste 225 ou courriel :  
[lbetteridge@ocswssw.org](mailto:lbetteridge@ocswssw.org)

Laura Sheehan  
Registratureuse adjointe  
Poste 218 ou courriel :  
[lsheehan@ocswssw.org](mailto:lsheehan@ocswssw.org)

Monique Guibert (bilingue)  
Adjointe de direction  
Poste 219 ou courriel :  
[mguibert@ocswssw.org](mailto:mguibert@ocswssw.org)

Pat Lieberman  
Chef, Ressources humaines et  
Relations avec le Conseil  
Poste 207 ou courriel :  
[plieberman@ocswssw.org](mailto:plieberman@ocswssw.org)

S'adresser à Pat pour obtenir des informations sur le Conseil.

### SERVICES AUX MEMBRES/ ADMINISTRATION

Paul Cucci  
Chef des services aux membres  
Poste 202 ou courriel :  
[pcucci@ocswssw.org](mailto:pcucci@ocswssw.org)

Anne Vezina  
Administratrice, Services aux membres  
(bilingue)  
Poste 211 ou courriel :  
[avezina@ocswssw.org](mailto:avezina@ocswssw.org)

Pour obtenir des renseignements généraux, envoyer un courriel à :  
[info@ocswssw.org](mailto:info@ocswssw.org)

### PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Christina Van Sickle  
Directrice  
Poste 226 ou courriel :  
[cvansickle@ocswssw.org](mailto:cvansickle@ocswssw.org)

Jennifer Burt-Yanoff  
Associée, pratique professionnelle  
Poste 227 ou courriel :  
[jburt-yanoff@ocswssw.org](mailto:jburt-yanoff@ocswssw.org)

Aleiya Yusaf  
Administratrice, pratique  
professionnelle  
Poste 419 ou courriel :  
[ayusaf@ocswssw.org](mailto:ayusaf@ocswssw.org)

S'adresser à Christina, Jennifer ou Aleiya pour toutes questions relatives à la pratique professionnelle.

### COMMUNICATIONS

Sarah Choudhury (bilingue)  
Directrice des communications  
Poste 430 ou courriel :  
[schoudhury@ocswssw.org](mailto:schoudhury@ocswssw.org)

John Gilson  
Agent de communications  
Poste 420, ou courriel :  
[jgilson@ocswssw.org](mailto:jgilson@ocswssw.org)

Contactez Sarah ou John au sujet du site Web, du bulletin, du Rapport annuel et autres publications.

### INSCRIPTION

Susanne Pacheco  
Chef des inscriptions  
Poste 213 ou courriel :  
[spacheco@ocswssw.org](mailto:spacheco@ocswssw.org)

Bea Bindman  
Coordonnatrice d'inscription  
Poste 417 ou courriel :  
[bbindman@ocswssw.org](mailto:bbindman@ocswssw.org)

Pour tous renseignements généraux sur l'inscription, veuillez envoyer un courriel à [registration@ocswssw.org](mailto:registration@ocswssw.org)

### PLAINTES ET DISCIPLINE

Pour tous renseignements sur les plaintes, la discipline et les rapports obligatoires, veuillez envoyer un courriel à [investigations@ocswssw.org](mailto:investigations@ocswssw.org)

FSC LOGO