



Sommaire de la décision disciplinaire

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

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

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

FAUTE PROFESSIONNELLE

Susan Newman (Wood)

Membre n° 819523

Exposé conjoint des faits

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

1. Maintenant, et en tout temps pertinent, le Membre était une travailleuse sociale inscrite à l'Ordre.
2. Le 18 avril 2011, le Membre a commencé un emploi avec [Centre de santé communautaire] à titre de travailleuse sociale de [l'Équipe XX].
3. Le 13 décembre 2011, le Membre a fourni une première séance de counseling à [le Client], une personne qui cherchait de l'assistance auprès du [Centre de santé communautaire] au sujet de questions personnelles liées à la dépression. Le Membre a par la suite fourni des services de counseling individualisés à [le Client] jusqu'au 30 août 2012. Pendant la dernière séance de counseling, le Membre a discuté avec [le Client] de ses sentiments d'« isolation sociale », d'une relation romantique récente qui s'était terminée brusquement, des questions « de limites et de relations » et de « comportement de complicité » dans le contexte de ses relations.
4. En décembre 2012, le Membre et [l'ancien Client] se sont rencontrés lors d'une activité sociale, sans rapport avec la relation de counseling. La rencontre n'avait pas été prévue même si le Membre savait que [l'ancien Client] allait être employé lors de l'activité.

5. En avril 2013, le Membre et [l'ancien Client] ont commencé à avoir une relation personnelle. La relation personnelle s'est transformée en relation romantique et sexuelle et ils ont par la suite commencé à vivre ensemble. En janvier 2014, le Membre et [l'ancien Client] se sont fiancés.
6. En septembre 2013, le Membre a mis une collègue, qui était l'infirmière praticienne en soins primaires de [l'ancien Client], au courant de la relation. Lorsque la collègue a exprimé son inquiétude au sujet de la relation, le Membre a indiqué qu'elle en avait discuté avec la direction de [Centre de santé communautaire] et avec l'Ordre et que tous les deux avaient indiqué que cela était acceptable. À la fois la direction de [Centre de santé communautaire] et l'Ordre nient avoir indiqué au Membre que le fait d'avoir une relation personnelle avec [l'ancien Client] était acceptable.
7. Le Membre a ensuite divulgué la relation avec [l'ancien Client] à la direction de [Centre de santé communautaire]. Pendant l'enquête qui a suivi, on a découvert que le Membre avait indiqué sur un formulaire d'assurance qu'elle cohabitait avec [l'ancien Client] à une époque où elle lui fournissait encore des services de travail social afin de lui permettre d'obtenir des avantages sociaux en vertu de son régime.
8. Le 29 mai 2014, le [Centre de santé communautaire] a mis fin à l'emploi du Membre pour violations du Code de déontologie et des Normes d'exercice de l'Ordre, son manque d'honnêteté lorsqu'elle a été interrogée au sujet de sa relation avec [l'ancien Client] et l'abus de confiance qui en a résulté alors que la confiance est essentielle à la relation d'emploi. Au moment de sa cessation d'emploi, elle a indiqué à la direction de [Centre de santé communautaire] qu'elle « n'avait jamais eu l'intention de tomber amoureuse d'un client ».
9. Le Membre admet qu'en raison de certains aspects ou de la totalité de sa conduite décrite ci-dessus, elle est coupable de faute professionnelle aux termes de l'article 26(2) (a) et (c) de la Loi.

Décision

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

- a. l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe VIII du Manuel (Interprétations 8.1, 8.3, 8.7 et note 7) en ayant des relations sexuelles avec [XX], ancien client à qui elle avait fourni des services de counseling, en omettant de veiller à ne pas avoir d'inconduite sexuelle et en omettant d'obtenir des services de consultation/supervision et d'établir un plan approprié lorsqu'elle a ressenti une attirance sexuelle envers [XX];
- b. l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe I du Manuel (Interprétations 1.5, 1.6 et 1.7) en omettant d'être consciente de ses valeurs, attitudes et besoins et de l'influence que cela pouvait avoir sur ses relations

professionnelles avec [XX]; en omettant de faire la distinction entre ses besoins et intérêts et ceux de son client afin de veiller à placer les besoins et intérêts de ses clients au premier plan et en omettant de rester consciente et de tenir compte de la raison d'être, du mandat et de la fonction de son employeur quand elle a eu des relations personnelles et sexuelles avec [XX], un ancien client;

- c. l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétations 2.2.1 (ii), 2.2.2, 2.2.8 et note 7) en se mettant dans une situation de conflits d'intérêts avec [XX], ancien client à qui elle avait fourni des services de counseling et avec qui elle a eu des relations sexuelles. Ce faisant, elle a eu un comportement qui pourrait raisonnablement être perçu comme jetant le discrédit sur la profession de travailleuse/travailleur social.
- d. l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe III du Manuel (Interprétation 3.7) en ayant une relation personnelle avec un ancien client [XX], sans démontrer que [XX] n'a pas été exploité, contraint ou manipulé, intentionnellement ou non.
- e. l'article 2.36 du Règlement sur la faute professionnelle en ayant un comportement ou en exécutant un acte pertinent à l'exercice de la profession, qui compte tenu de toutes les circonstances serait raisonnablement jugé par les membres comme étant honteux, déshonorant et non professionnel.

Ordonnance de pénalité

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

1. le Membre soit réprimandé en personne par le comité de discipline et que les faits et la nature de la réprimande soient consignés au Tableau de l'Ordre.
2. la registrature soit enjointe de suspendre le certificat d'inscription du Membre pendant une période de douze (12) mois, dont les trois (3) premiers commenceront à la date de la présente ordonnance du comité de discipline. Une fois cette période de suspension de trois (3) mois terminée, les neuf (9) mois restants de la suspension seront suspendus pendant une période de deux (2) ans, qui commencera à la date de la présente ordonnance du comité de discipline. Les neuf (9) mois restants de la suspension seront annulés à l'expiration de la période de deux ans si (au deuxième anniversaire de la présente 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 ci-dessous en 3a) et b). Si le Membre omet de se conformer à ces conditions, le Membre devra servir les neuf (9) mois restants de la suspension, qui commenceront deux (2) ans à partir de la date de l'ordonnance du comité de discipline.
3. la registrature soit enjointe d'assortir le certificat d'inscription du Membre de conditions et restrictions, qui seront consignées au Tableau, et exigeant que le Membre :

- a) participe à ses frais à un cours de formation sur les limites et l'éthique et le termine avec succès, tel que prescrit et jugé acceptable par l'Ordre, et présente à la registrature une preuve d'une telle réussite dans les deux (2) ans qui suivent la date de la présente ordonnance du comité de discipline;
- b) entreprenne, à ses frais, de la psychothérapie intensive orientée vers « l'insight » avec un professionnel réglementé approuvé par la registrature de l'Ordre, pendant une période de deux (2) ans à partir de la date de l'ordonnance du comité de discipline, et que le thérapeute présente à la registrature des rapports trimestriels écrits sur la teneur de cette psychothérapie et sur les progrès du Membre. Si la registrature convient que le but de la thérapie a été atteint, elle peut, à tout moment avant l'expiration de la période de deux ans, demander à ce qu'il soit mis fin à la psychothérapie.
- c) reçoive, à ses frais, de la supervision de sa pratique du travail social dans son/ses lieux d'emploi de la part d'un ou de professionnels réglementés approuvés à l'avance par la registrature pour une période totale de deux (2) ans à partir de la date de la présente ordonnance du comité de discipline, comme suit :
 - i) le Membre doit informer la registrature, immédiatement, du nom et des qualifications professionnelles du ou des superviseurs qu'elle propose sur son/ses lieux d'emploi et obtenir au préalable l'approbation de la registrature de tels superviseurs. La registrature fournira aux superviseurs approuvés une photocopie de la décision du comité de discipline en ce qui concerne cette question;
 - ii) le Membre doit recevoir la supervision de sa pratique du travail social dans son/ses lieux d'emploi, de la part des superviseurs approuvés, pendant une période de 2 ans à partir de la date de la présente ordonnance du comité de discipline;
 - iii) Si l'emploi du Membre prend fin, ou si le Membre change d'employeur et (ou) de superviseur, elle devra immédiatement informer la registrature de la cessation ou de son changement d'emploi et (ou) du nom de son nouveau superviseur, et la période de supervision de 2 ans sera suspendue. La procédure établie aux alinéas 3(c)(i) et (ii) devra être suivie en ce qui concerne de nouveaux employeurs et (ou) superviseurs, et à ce moment-là la période de supervision de 2 ans reprendra;
 - iv) le Membre doit fournir à la registrature, à sa satisfaction, une confirmation écrite de ses superviseurs au sujet de la supervision de sa pratique du travail social menée à bien dans son/ses lieux d'emploi pendant une période totale de deux (2) ans; et
- d) empêche le Membre de demander, en vertu de l'article 29 de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social*, L.O. 1998, ch. 31, tel que modifié, la suppression ou la modification des conditions ou restrictions dont est

assorti son certificat d'inscription pendant une période de deux (2) ans à partir de la date à laquelle ces conditions et restrictions ont été inscrites au Tableau, sauf avec le consentement écrit de la registrateure donné au préalable.

4. La conclusion et l'ordonnance du comité de discipline (ou un sommaire de celles-ci) seront publiées, avec des renseignements identificatoires au sujet du Membre, dans la publication officielle de l'Ordre et sur le site Web de l'Ordre, et les résultats de l'audience seront inscrits au Tableau.
5. Le Membre remboursera à l'Ordre des frais d'un montant de 2 000 \$ selon le calendrier suivant :
 - a) 500 \$ à verser avant le 18 avril 2016;
 - b) 500 \$ à verser avant le 18 septembre 2016;
 - c) 500 \$ à verser avant le 18 novembre 2016;
 - d) 500 \$ à verser avant le 18 janvier 2017.

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

Motifs de l'ordonnance relative à la pénalité

- Le sous-comité a reconnu que la pénalité doit veiller à maintenir des normes professionnelles élevées, à maintenir la confiance du public dans l'aptitude de l'Ordre à régler ses membres et, avant tout, à protéger le public.
- La pénalité proposée conjointement était raisonnable, elle maintient des normes élevées et protège l'intérêt du public. Le sous-comité a tenu compte des circonstances présentées par les deux avocats. De plus, le sous-comité a tenu compte du fait que le Membre a collaboré avec l'Ordre, a convenu des faits et de la sanction proposée, et a accepté d'assumer la responsabilité de ses actes. Elle a également commencé à prendre des mesures pour sa réadaptation en cherchant à obtenir de la psychothérapie intensive.
- la pénalité sert de dissuasion à la fois spécifique et générale pour les membres de la profession qu'elle découragera d'adopter un comportement similaire