



Sommaire de décision disciplinaire

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

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

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

FAUTE PROFESSIONNELLE

Susan DiFrancesco, TSI

Exposé conjoint des faits

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

1. Le membre a travaillé dans un établissement correctionnel (« l'établissement ») en tant que clinicienne et agente de planification des sorties à temps partiel pendant neuf mois, jusqu'à sa démission. Ses principales fonctions consistaient à apporter de l'assistance et du soutien aux détenus sur le point d'être relâchés de prison et de réintégrer la collectivité. Le Membre avait également quelques cas cliniques et traitait les détenus qui avaient des problèmes de maîtrise de la colère, d'anxiété, de dépression et de stress.
2. Pendant huit mois approximativement, le Membre a fourni des services de travail social à un détenu (le « Client »), qui avait été incarcéré dans l'établissement après avoir été déclaré coupable d'agression sexuelle grave. Le Membre a notamment fourni au client des services de counseling et (ou) de psychothérapie pour l'aider à maîtriser sa colère et gérer sa frustration et à faire face à la dépression, à l'anxiété, à la victimisation dans l'enfance et à la honte/la culpabilité concernant l'infraction pour laquelle le client a été incarcéré. Le Membre a également effectué du travail de planification de sortie, lorsque le Client a présenté une demande de libération conditionnelle.
3. Au cours du counseling avec le Client, la fréquence et la durée des séances ont augmenté et les séances se tenaient en dehors du bureau du Membre. D'autres

membres du personnel et détenus de l'établissement ont remarqué la situation et ont exprimé leurs inquiétudes à ce sujet au superviseur du Membre.

4. Le superviseur a mentionné ces inquiétudes au Membre et a discuté avec elle (à deux reprises) de stratégies pour maintenir des limites appropriées et faire face aux questions de transfert et de contre-transfert. Le Membre a également reçu de la formation et des services d'orientation par le biais de l'établissement au sujet des questions de limites.
5. Malgré cette supervision et la formation, le Membre a continué, à maintes reprises, à transgresser, violer les limites, à avoir des comportements d'inconduite sexuelle tout en fournissant du counseling et(ou) de la psychothérapie au Client. Le Membre a notamment :
 - a) entretenu avec le Client des relations sexuelles et romantiques inappropriées (qui comprenaient des baisers et des attouchements de nature sexuelle);
 - b) entretenu des conversations téléphoniques personnelles inappropriées avec le Client;
 - c) partagé des détails de sa vie personnelle et sexuelle avec le Client;
 - d) permis au Client d'accéder à des dossiers confidentiels de détenus;
 - e) fourni au Client des renseignements confidentiels au sujet d'autres employés de l'établissement;
 - f) permis au Client de lire des notes de service internes et des courriels liés au travail;
 - g) prolongé les séances de thérapie avec le Client et passé un temps excessif avec le Client, à la fois en personne et au téléphone;
 - h) pris des dispositions pour communiquer avec le Client par téléphone sans éveiller l'attention du personnel, et a réussi à le faire;
 - i) fait porter des séances avec le Client sur ses « relations » avec le Client plutôt que sur les besoins thérapeutiques du Client; et
 - j) fourni au Client des CD d'une variété de musique.
6. Au cours de la période pendant laquelle elle était employée par l'établissement, le Membre a eu également des contacts fréquents et réguliers avec d'anciens clients d'un emploi précédent avec un organisme de services à l'enfance et à la famille, y compris deux clients nommément désignés. Le Membre a parfois rencontré ces anciens clients pour le déjeuner. Le Membre a reconduit ces anciens clients en voiture, a aidé l'un d'entre eux à déménager, et a joué le rôle de fiduciaire pour ce

qui est des prestations auxquelles avait droit ce client en vertu du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées.

7. Après que le superviseur a rencontré une fois de plus le Membre pour discuter de ses inquiétudes au sujet des questions de limites entre le Membre et le Client, le Membre a démissionné de son poste auprès de l'établissement.
8. Le Membre a par la suite commencé un emploi de travailleuse sociale dans un organisme de soins de santé (l'« organisme »).
9. Après avoir quitté son emploi dans l'établissement, le Membre a continué à maintenir des relations personnelles, romantiques et(ou) sexuelles avec le Client. Elle a notamment :
 - a. obtenu le statut de visiteur à l'établissement et, à maintes reprises, a rendu visite au Client, l'a embrassé, étreint et fait des attouchements de nature sexuelle lors de ses visites;
 - b. fourni au Client des photos de ses vacances, de sa maison, de son chalet, de ses enfants et du bureau de l'organisme où elle travaille actuellement;
 - c. pris des dispositions pour communiquer avec le Client par téléphone sans éveiller l'attention du personnel de l'établissement, et a réussi à le faire;
 - d. partagé des détails de sa vie personnelle et sexuelle avec le Client;
 - e. acheté des vêtements au Client;
 - f. donné de l'argent au Client;
 - g. encouragé des relations avec la mère du Client et a impliqué la mère du Client dans ses problèmes de relations;
 - h. partagé avec le Client la teneur du rapport initial obligatoire reçu de l'Ordre, et a dit au Client qu'ils « avaient intérêt à s'entendre sur [leurs] versions des faits »; et
 - i. divulgué au Client des informations détaillées au sujet des séances qu'elle avait avec les clients de son nouveau lieu d'emploi, y compris deux clients nommément désignés et un homme dont la fille était récemment décédée.
10. La conduite du Membre a eu un impact négatif sur le Client car cela l'a rendu confus et a porté atteinte à son aptitude à comprendre les questions de dépendance et d'attachement (et son aptitude à y faire face), a suscité chez le Client des crises émotives et des idées de suicide ou y a contribué, à la fin de l'hiver et au printemps

qui ont suivi la démission du Membre de l'établissement (ce qui a abouti à faire en sorte que le Client soit placé sous surveillance en raison de risque élevé de suicide et transféré dans un établissement extérieur pour traitement), et a entraîné chez le client de la méfiance à l'égard du counseling et du traitement des Services psychologiques de l'établissement, et le refus de ceux-ci.

11. Pendant l'été qui a suivi sa démission de l'établissement, le Membre a remis une lettre dans laquelle elle donnait son appui au plan de sortie du Client et à sa demande de libération conditionnelle, cette demande ayant été plus tard rejetée. Dans cette lettre, elle a :
 - a. divulgué avoir établi une relation avec le Client après avoir quitté son emploi dans l'établissement, mais avoir mis fin à la relation qui était devenue une source d'anxiété pour le Client;
 - b. décrit un incident au cours duquel le Client avait eu un « accès d'anxiété » après avoir tenté sans succès de contacter le Membre à son nouveau lieu de travail, ce qui avait poussé ses collègues à signaler l'incident à la police;
 - c. offert de fournir au Client le transport et un lieu de résidence si le Client était relâché de l'établissement et d'aider le Client à acquérir de nouvelles compétences en résolution de problèmes.
12. Le Membre a reconnu qu'en adoptant la conduite ci-dessus, elle a violé les dispositions du Règlement sur la faute professionnelle et les Normes d'exercice et est coupable de faute professionnelle, tel que présumé dans l'avis d'audience.

Décision

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

- a) l'article 2.5 du Règlement sur la faute professionnelle en faisant preuve de violence physique, sexuelle, verbale, psychologique ou affective à l'égard du client en adoptant un comportement et(ou) en faisant des remarques de nature sexuelle à l'endroit du Client, à qui elle fournissait des services de counseling et (ou) de psychothérapie et qui est resté incarcéré dans l'établissement et un client de son ancien employeur, l'établissement;
- b) l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe VIII du Manuel (Interprétations 8.1, 8.2, 8.6 et 8.7) en ayant des relations physiques sexuelles, des attouchements de nature sexuelle et en adoptant un comportement et (ou) en faisant des remarques de nature sexuelle à l'endroit du Client, à qui elle fournissait des services de counseling et (ou) des services de psychothérapie et qui est resté incarcéré dans l'établissement et un client de son ancien employeur, l'établissement;

- c) l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe VIII du Manuel (Interprétations 8.3, 8.4 et 8.4.1) en omettant de chercher à obtenir des services de consultation/supervision et d'élaborer un plan approprié lorsqu'elle a ressenti envers le Client une attirance sexuelle et qu'elle savait que cela pouvait mettre le client en danger; en omettant de signifier clairement au Client qu'un comportement de nature sexuelle était incorrect en raison de la relation professionnelle; et en omettant d'envisager de mettre fin à la relation thérapeutique quand ce comportement a commencé à perturber la prestation des services professionnels;
- d) l'article 2.6 du Règlement sur la faute professionnelle en se servant des renseignements obtenus durant ses relations professionnelles avec le Client, ou en se servant de sa situation professionnelle d'autorité pour contraindre, influencer abusivement, harceler ou exploiter le Client, lorsqu'elle a adopté un comportement et (ou) fait des remarques de nature sexuelle à l'endroit du Client, et(ou) lorsqu'elle a établi des relations romantiques et sexuelles avec le Client, à qui elle fournissait des services de counseling et (ou) de psychothérapie et qui est resté incarcéré dans l'établissement et un client de son ancien employeur, l'établissement;
- e) l'article 2.36 du Règlement sur la faute professionnelle en adoptant un comportement ou en exécutant un acte pertinent à l'exercice de la profession qui, compte tenu de toutes les circonstances, serait raisonnablement considéré par les membres comme honteux, déshonorant et non professionnel, lorsqu'elle a adopté un comportement et (ou) fait des remarques de nature sexuelle à l'endroit du Client, et(ou) lorsqu'elle a établi des relations romantiques et sexuelles avec le Client, à qui elle fournissait des services de counseling et (ou) de psychothérapie et qui est resté incarcéré dans l'établissement et un client de son ancien employeur, l'établissement;
- f) 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 de considérer le bien-être du Client comme sa principale obligation professionnelle lorsqu'elle a établi une relation romantique et sexuelle avec le Client. Ce faisant, elle a omis de faire la distinction entre ses propres besoins et ceux de son client, a omis de prendre conscience de la manière dont ses besoins pouvaient avoir un impact sur ses relations professionnelles avec le Client, a placé ses propres besoins avant ceux de son Client, a omis de veiller à ce que les intérêts du Client soient au premier plan, et a omis de rester consciente de la raison d'être, du mandat et de la fonction de son employeur (l'établissement) et de la manière dont cela influe sur les relations professionnelles avec les clients et les restreint.
- g) l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II (2.2) du Manuel (Interprétations 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3 et 2.2.8) en omettant de maintenir des limites claires et appropriées dans ses relations professionnelles avec le Client et un autre ancien client, et s'est mise dans une situation de conflit d'intérêts où elle aurait dû raisonnablement savoir que ces clients pouvaient courir un risque et (ou

- bien) a utilisé sa situation professionnelle d'autorité pour maltraiter ou exploiter un client ou un ancien client;
- h) l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétation 2.1.5) en omettant de s'engager dans un processus d'auto-examen et d'auto-évaluation de sa pratique et en omettant de chercher à obtenir des consultations, le cas échéant, lorsqu'elle a établi une relation romantique et sexuelle avec le Client, à qui elle fournissait des services de counseling et (ou) de psychothérapie et qui est resté incarcéré dans l'établissement et un client de son ancien employeur, l'établissement;
 - i) l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe III du Manuel (Interprétation 3.7) en établissant une relation personnelle et sexuelle avec le Client, à qui elle fournissait des services de counseling et (ou) de psychothérapie, sans démontrer que le Client n'avait pas été exploité, contraint ou manipulé, intentionnellement ou non;
 - j) l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétation 2.2.5) en omettant de se conduire d'une manière qui démontre le respect à la fois du plaignant et de l'Ordre lorsqu'elle a partagé avec le Client la teneur du rapport obligatoire initial sur la question, et a dit au Client « qu'ils avaient intérêt à s'entendre sur [leurs] versions des faits »; et
 - k) l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe V du Manuel (Interprétations 5.1, 5.3 et 5.6) en omettant de respecter toutes les lois sur la protection de la vie privée et autres lois applicables, en omettant d'obtenir le consentement nécessaire avant d'utiliser ou de divulguer des informations sur les clients ou obtenues des clients et en autorisant abusivement des tierces parties à observer les activités des clients sans avoir leur consentement lorsqu'elle a :
 - i. autorisé le Client à écouter les séances qu'elle menait avec les clients de l'organisme;
 - ii. permis au Client d'avoir accès aux dossiers confidentiels des détenus;
 - iii. fourni au Client des renseignements confidentiels concernant d'autres employés de l'établissement; et (ou)
 - iv. permis au Client de lire les notes de service internes et les courriels liés au travail.

Ordonnance de pénalité

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

- 1) le Membre soit réprimandé en personne par le comité de discipline et que le fait et la nature de la réprimande soient consignés au tableau de l'Ordre.
- 2) la registrateur soit enjointe de suspendre le certificat d'inscription du Membre pendant une période de douze (12) mois, les deux (2) premiers mois devant être purgés à partir de la date de la présente ordonnance du comité de discipline. À la fin de ces deux (2) premiers mois de suspension, les dix (10) mois restants de la suspension seront suspendus pendant une période de deux (2) ans, à partir de la date de la présente ordonnance du comité de discipline. Les dix (10) mois restants de la suspension seront annulés à l'expiration de cette période de deux ans si (à la date du deuxième anniversaire de la présente ordonnance du comité de discipline ou avant cette date) le Membre fournit des preuves, à la satisfaction de la registrateur de l'Ordre, qu'il s'est conformé aux conditions imposées au paragraphe 3 de la présente. Si le Membre omet de se conformer à ces conditions, il devra purger les dix (10) mois restants de la suspension, cette période commençant deux (2) ans à partir de la date de l'ordonnance du comité de discipline. Pour être plus précis, les conditions imposées au paragraphe 3 de la présente auront force obligatoire pour le Membre, quelle que soit la durée de la suspension purgée et le Membre pourrait ne pas choisir de purger la pleine suspension plutôt que d'exécuter ces conditions. Si le Membre omet de se conformer aux conditions, la registrateur peut renvoyer l'affaire devant le Bureau de l'Ordre. Le Bureau, en vertu de son pouvoir, peut prendre toute mesure qu'il juge appropriée, ce qui pourrait inclure le renvoi devant le comité de discipline des allégations de faute professionnelle découlant de l'omission de se conformer aux conditions imposées.
- 3) la registrateur soit enjointe d'assortir le certificat d'inscription du Membre des conditions et restrictions suivantes, qui seront consignées au tableau, exigeant que le Membre :
 - a) participe, à ses frais, à un cours de formation sur les limites et l'éthique, prescrit par l'Ordre et ayant son agrément, et qu'il le termine avec succès et fournisse à la registrateur la preuve d'une telle formation menée à bien 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 registrateur 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 registrateur des rapports trimestriels écrits sur la teneur de cette psychothérapie et les progrès du Membre. Si la registrateur convient que la thérapie a atteint son but, elle peut, à tout moment avant l'expiration de la période de deux ans, enjoindre que la psychothérapie soit interrompue;
 - c) reçoive de la supervision de sa pratique de travail social dans son lieu (ses lieux) d'emploi, fournie par un professionnel réglementé (ou de professionnels réglementés) approuvé à l'avance par la registrateur pour un total de deux (2) ans à partir de la date de la présente ordonnance du comité de discipline, comme suit :
 - i) le Membre informera la registrateur, sans délai, du nom et des qualifications professionnelles de son (ses) superviseurs de travail social proposés dans son

- lieu/(ses lieux) d'emploi et obtiendra l'approbation préalable de tels superviseurs par la registrateur. Cette dernière fournira aux superviseurs approuvés une copie de la décision du comité de discipline en ce qui concerne cette affaire;
- ii) le Membre obtiendra la supervision de sa pratique de travail social dans son lieu/ (ses lieux) d'emploi, fournie par des superviseurs approuvés, pendant une période de deux (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, il devra sans délai informer la registrateur de la fin de son emploi ou de son changement d'emploi et (ou) du nom de son nouveau superviseur, à défaut de quoi la période de supervision de 2 ans du Membre sera suspendue. La procédure établie aux sous-paragraphes 2(b) (i) et (ii) sera suivie en ce qui concerne tous nouveaux employeurs et (ou) superviseurs, et à ce moment-là la période de supervision de deux ans reprendra¹;
 - iv) le Membre doit fournir à la registrateur une confirmation écrite de ses superviseurs, qui satisfasse la registrateur, qu'il a terminé avec succès un total de deux (2) années de supervision de sa pratique de travail social dans son lieu / (ses lieux) d'emploi.
- d) ne puisse faire une demande 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, pour que les conditions ou restrictions imposées à son certificat d'inscription soient supprimées ou modifiées pour une période de deux (2) ans à partir de la date à laquelle ces conditions et restrictions ont été consignées au tableau, sauf avec le consentement préalable écrit de la registrateur.
- 4) La conclusion et l'ordonnance du comité de discipline (ou un résumé de celles-ci) seront publiées avec les informations d'identification concernant le 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.

Le comité de discipline a conclu que :

- la pénalité était raisonnable et sert et protège l'intérêt public;
- le Membre a coopéré avec l'Ordre et en acceptant les faits et la pénalité proposée, il a accepté la responsabilité de ses actes et a permis d'éviter une audience prolongée qui

¹ Pour plus de précisions, le Membre doit faire l'objet au total de deux années de supervision dans son lieu de travail, conformément aux dispositions du sous-paragraph 2(b). Si le Membre change d'employeur et (ou) de superviseur, la période de supervision cessera de compter lorsque son emploi précédent/sa supervision précédente prendra fin et elle reprendra lorsqu'il retrouvera un emploi et un superviseur et qu'il aura fourni à la registrateur les informations requises concernant son nouvel employeur / nouveau superviseur. Le membre ne peut satisfaire aux exigences en matière de supervision en s'abstenant d'exercer le travail social pendant une période de deux ans.

aurait placé le Client dans la position « regrettable » d'avoir à témoigner contre le Membre lors d'une audience ouverte;

- le comportement du Membre décrit dans l'exposé conjoint des faits était « flagrant et représentait une violation des valeurs fondamentales du travail social que le Membre avait juré de respecter en devenant membre professionnel de l'Ordre »;
- le Client était « très vulnérable et a été exposé à un grave préjudice » par les actes du Membre, et il pourrait souffrir de préjudices affectifs durables;
- La réputation de la profession de travailleuse/travailleur social a subi un impact négatif, et la confiance du public dans l'aptitude de la profession à travailler de manière éthique, objective et professionnelle a été érodée en raison du comportement du Membre;
- La pénalité offre une dissuasion spécifique par le biais de la suspension du certificat du Membre, la réprimande verbale, et l'exigence selon laquelle le Membre couvre les coûts des mesures de réadaptation;
- La pénalité présente une dissuasion générale par le biais de la publication du nom du Membre, de détails sur sa faute professionnelle et de détails sur la pénalité, de manière à ce que d'autres membres de l'Ordre comprennent que ces violations et des violations similaires du Code de déontologie et des Normes d'exercice sont prises très au sérieux.
- Pour satisfaire aux buts de réadaptation et de redressement, le Membre doit également suivre et terminer avec succès un cours sur l'éthique et les limites professionnelles, et participer à de la psychothérapie orientée vers l'insight.