



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 rendue le 23 avril 2015 et aux motifs présentés par écrit le 13 juillet 2015.

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

Everett Randall Hamilton, TSI

Ancien membre # 801139

Exposé conjoint des faits

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

1. Du 27 avril 2009 au 10 mai 2013 (la « période en question »), le Membre était employé à titre de travailleur social dans un établissement de détention et de garde en milieu fermé pour les jeunes. Le Membre travaillait dans l'unité Accueil/Évaluation et ses principales fonctions consistaient à fournir des services de travail social de première ligne et du counseling aux jeunes, qui se trouvaient pour la plupart en situation de crise. Ses fonctions consistaient également à assurer la liaison avec les parents et les agents de probation.
2. Le Membre était le seul travailleur social de l'unité et en outre il agissait à titre de coordonnateur de cas, fournissant des commentaires cliniques à une équipe de l'unité qui comprenait des professionnels de la santé, des gestionnaires cliniques et des agents de services d'aide à la jeunesse.
3. Durant la période en question, alors qu'il était employé comme travailleur social dans l'établissement de détention, le Membre a eu le comportement suivant :

- a. À de nombreuses reprises au cours de la période en question, le Membre a falsifié sa feuille de temps pour indiquer qu'il avait travaillé des heures alors qu'il ne l'avait pas fait. Les jours où il falsifiait ses dossiers, soit il était arrivé en retard au travail, soit il était parti tôt ou s'était absenté pendant une longue période avant de revenir au travail. Cependant, il indiquait sur sa feuille de temps qu'il avait travaillé pendant toutes les heures prévues. Il a continué ce comportement malgré le fait que son employeur l'a à maintes reprises averti, mis en garde, conseillé et suspendu pour avoir falsifié ses feuilles de temps et fait une déclaration trompeuse au sujet de ses heures de travail.
- b. À de nombreuses occasions pendant la période en question, le Membre s'est absenté du travail, est arrivé en retard au travail, a quitté de bonne heure ou a pris des pauses sans permission, ce qui nuisait à ses clients et ses collègues, comme suit :
 - i. Les clients du Membre ont été lésés par ses absences fréquentes car il était le seul travailleur social à la disposition des clients de l'unité. Comme il ne donnait jamais de préavis au sujet de ses absences, aucune disposition n'était prise à l'avance pour assurer la continuité des services aux clients. À l'étape accueil/évaluation, les clients du Membre étaient nouvellement arrivés à l'établissement et se trouvaient souvent en situation de crise, ayant donc besoin d'une attention immédiate.
 - ii. Le Membre omettait régulièrement de planifier des réunions de gestion de cas ou bien celles-ci étaient annulées en raison de son absence. Il communiquait peu avec l'équipe de l'unité et avec les autres équipes qui aidaient les clients à faire la transition entre les diverses unités de l'établissement de détention, causant ainsi de la frustration chez ses collègues et entraînant de nombreuses plaintes de la part des cadres, du personnel clinique et des jeunes. En outre, le Membre ne remplissait pas les rapports qu'il devait remplir, et les rapports qu'il remplissait étaient souvent incomplets.
- c. Lorsqu'on lui a demandé des explications au sujet de ses absences, le Membre a fourni des informations erronées à un cadre, disant que le 27 avril 2010, il avait laissé un message au bureau des quarts indiquant qu'il était malade et ne pourrait pas se présenter pour son quart. Le Membre a plus tard admis qu'il avait menti lorsqu'il a été informé que le bureau des quarts n'avait pas de messagerie vocale et que par conséquent il n'avait pas pu laisser de message.
- d. Pendant qu'il était employé à l'établissement de détention, le Membre avait un deuxième emploi avec une société. Il avait informé son chef de service qu'il avait un autre emploi, mais avait indiqué que son emploi avec cette société était un emploi à temps partiel qu'il occupait seulement durant ses temps libres, le soir et les fins de semaine. Or,

- i. le Membre a été malhonnête et a fourni des informations inconsistantes au sujet de la portée de son emploi secondaire, indiquant parfois qu'il se limitait à présélectionner les clients après les heures de travail, au téléphone ou sur Internet, et indiquant d'autres fois qu'il devait rencontrer les clients en personne.
 - ii. le Membre n'a pas indiqué son emploi secondaire à la personne appropriée au sein de l'établissement de détention, alors qu'il avait l'obligation de le faire et que cela allait à l'encontre de la politique de l'établissement de détention sur le conflit d'intérêts.
 - iii. le Membre effectuait du travail pour son employeur secondaire pendant ses heures de travail à l'établissement de détention pour lesquelles il était payé par l'établissement de détention.
 - iv. le Membre utilisait les ressources de son employeur, y compris la technologie de l'information et le téléphone, pour servir les clients de son employeur secondaire.
 - v. la manière dont le Membre travaillait pour un employeur secondaire allait à l'encontre de diverses directives, politiques et procédures de son employeur.
- e. Le 10 mai 2013 ou aux environs de cette date, l'employeur a mis fin à l'emploi du Membre après que plusieurs enquêtes internes au sujet de la conduite décrite ci-dessus ont mené l'employeur à conclure : que le Membre avait agi d'une manière qui violait diverses directives, politiques et procédures de l'employeur, que le Membre avait falsifié et (ou) signé frauduleusement le registre des présences pour refléter des heures de travail pendant lesquelles il n'avait pas travaillé et pour être payé pour ces heures; et que le Membre travaillait effectivement pour un second employeur alors qu'il était de service et payé par son employeur – celui-ci a conclu qu'il s'agissait de « vol de temps » et cela mettait le Membre en situation de conflit d'intérêts.

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 convenu appuient la conclusion que le Membre a commis des actes qui constituent une faute professionnelle, et en particulier que, par sa conduite, le Membre :

1. a violé les articles 2.19 (en falsifiant un dossier), 2.21 (en préparant un dossier, ou délivrant ou signant un certificat, un rapport ou autre document dans le cadre de l'exercice de sa profession alors que le Membre savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'il était faux, trompeur ou autrement inapproprié) et 2.24 (en présentant un compte ou une facture pour des services que le Membre savait ou aurait dû savoir être faux ou trompeur) du Règlement sur la faute professionnelle;

2. a violé l'article 2.29 du Règlement sur la faute professionnelle en allant à l'encontre d'une loi provinciale, alors que le but de la loi est de protéger la santé du public ou a trait à l'aptitude du Membre à exercer;
3. a violé l'article 2.10 du Règlement sur la faute professionnelle en fournissant des services alors que le Membre était en conflit d'intérêts, situation décrite dans le glossaire du Code de déontologie et Normes d'exercice de l'Ordre, comme suit :

« une situation dans laquelle un membre a une obligation ou un intérêt personnel, financier ou une autre obligation ou un autre intérêt professionnel qui entraîne une crainte raisonnable que l'obligation ou l'intérêt puisse influencer le membre dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une influence réelle pour qu'une situation de conflit d'intérêts existe. Il suffit qu'il y ait une crainte raisonnable qu'il puisse y avoir une telle influence. »
4. a violé l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et les articles 3 (en exerçant des fonctions ou en remplissant des obligations avec intégrité et objectivité), 7 (en ayant une autre profession, un autre métier, emploi ou une autre affiliation et en laissant ces intérêts extérieurs avoir une incidence sur la relation avec le client) et 8 (en fournissant des services de travail social ou de techniques de travail social d'une manière qui jette le discrédit sur la profession de travailleur social et réduit la confiance du public dans la profession) du Code de déontologie;
5. a violé l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle, l'article 1 du Code de déontologie (qui indique que l'intérêt du client doit être la principale obligation professionnelle) et le Principe I du Manuel (Interprétations 1.5, 1.6 et 1.7) en :
 - i. omettant de rester conscients de ses valeurs, attitudes et besoins et de l'influence que cela peut avoir sur ses relations professionnelles avec les clients,
 - ii. omettant de faire la distinction entre ses besoins et intérêts personnels et ceux de ses clients afin de veiller, dans le cadre de ses relations professionnelles, à placer les besoins et intérêts de ses clients au premier plan; et
 - iii. omettant de rester conscients de la raison d'être, du mandat et de la fonction de son organisme employeur, et de la manière dont cela influe sur ses relations professionnelles avec les clients et les restreint.
6. a violé l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétation 2.2.8) en adoptant un comportement qui pourrait raisonnablement être perçu comme jetant le discrédit sur les professions de travailleur social et de technicien en travail social.

7. a violé 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 aux clients et de répondre à leurs questions, inquiétudes ou plaintes d'une manière opportune et raisonnable.
8. a violé l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe IV du Manuel (Interprétation 4.1.2) en omettant de produire un dossier que reflète le service fourni et l'identité du fournisseur de service.
9. a violé 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 considéré par les membres comme honteux, déshonorant ou non professionnel.

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 et que la réprimande soit consignée au Tableau de l'Ordre.
2. la registrature soit enjointe de suspendre le certificat d'inscription du Membre pendant une période de dix (10) 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 huit (8) mois restants de la suspension seront interrompus pendant une période de deux (2) ans, à partir de la date de la présente ordonnance du comité de discipline. Les huit (8) mois restants de la suspension bénéficieront d'une remise 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 registrature 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 huit (8) 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 au lieu d'exécuter ces conditions. Si le Membre omet de se conformer aux conditions, la registrature pourrait renvoyer l'affaire devant le Bureau de l'Ordre. Le Bureau, en vertu de son pouvoir, pourrait prendre toute mesure qu'il juge appropriée, ce qui pourrait inclure le renvoi devant le comité de discipline d'allégations de faute professionnelle découlant de l'omission de se conformer aux conditions imposées.
3. la registrature soit enjointe d'assortir le certificat d'inscription du Membre de conditions et restrictions, qui seront consignées au Tableau,

a) exigeant que le Membre, entreprenne, à ses frais, de la psychothérapie 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 semestriels écrits sur la teneur de cette psychothérapie et sur les progrès du Membre en ce qui concerne les sujets identifiés ci-dessous. Le Membre doit assister à quatre rendez-vous selon une fréquence qu'aura déterminée le thérapeute et doit fournir au thérapeute la décision du comité de discipline ainsi que la décision antérieure du Bureau datée du 13 avril 2005 et la décision antérieure du comité des plaintes du 15 novembre 2010 et le thérapeute devra envoyer par écrit à la registrature un accusé de réception de ces documents. La psychothérapie doit porter, au minimum, sur les faits admis par le Membre devant le comité de discipline et sur la manière dont ces aveux se rapportent aux sujets suivants :

- i) le devoir de veiller aux intérêts véritables du client comme étant la principale obligation professionnelle et l'incidence de la conduite du Membre sur les clients;
- ii) le devoir de s'acquitter de ses obligations professionnelles avec intégrité;
- iii) le devoir de veiller à ce que si le Membre est employé par de multiples employeurs, cela n'a pas d'incidence sur ses devoirs ou relations à l'égard des clients;
- iv) le devoir d'éviter les conflits d'intérêts dans la prestation de services de travail social;
- v) le devoir d'assumer la responsabilité de ses propres actes et de reconnaître l'incidence de ces actes sur les clients et sur la manière dont ces actes ont une incidence sur la confiance du public dans la profession.

La registrature peut, si elle juge que l'objectif de la thérapie a été atteint, à tout moment avant l'expiration de la période de deux ans, enjoindre de mettre fin à la psychothérapie;

- b) en exigeant que le Membre, pendant une période de deux ans après la remise de la décision du comité de discipline et des motifs de celle-ci, si le Membre est actuellement employé (ou s'il devait obtenir un emploi futur ou un autre emploi) et occupe un poste dont les fonctions comprennent la prestation de services de travail social, fournisse immédiatement à son (ses) employeur(s) actuel(s), futur(s) et (ou) autres employeurs une copie de la décision et des motifs de la décision du comité de discipline, et immédiatement par la suite fournisse toute confirmation écrite de réception par un tel employeur d'une copie des décisions et motifs des décisions à la registrature de l'Ordre;

- c) en exigeant que le Membre, pendant une période de deux ans après réception de la décision et des motifs de la décision du comité de discipline à ce sujet, avertisse la registrature par écrit de son emploi actuel et de tout changement dans son statut d'emploi lorsque les fonctions du Membre comprennent la prestation de services de travail social. Cette exigence de présenter un avis s'applique si le Membre devient travail indépendant. L'avis écrit doit parvenir à la registrature avant que le Membre ne commence un nouvel emploi;
- d) en exigeant que le Membre, pendant une période de deux ans après réception de la décision et des motifs de la décision du comité de discipline à ce sujet, limite son emploi à un seul employeur à tout moment lorsque ses fonctions comprennent la prestation de services de travail social. Le Membre peut demander à être exempté de cette condition et restriction à la registrature ou à la personne désignée pour la remplacer, et l'octroi d'une exemption ne sera pas refusé de manière injustifiée. Une demande d'exemption doit être présentée par écrit et doit inclure une description des heures, du rôle et des responsabilités de chaque possibilité d'emploi.
- e) en empêchant le Membre de présenter une 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, telle que modifiée, de suppression ou de 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 sont inscrites au Tableau.
- 4) que la conclusion et l'ordonnance du comité de discipline soient publiées de façon détaillée ou sommaire, avec indication du nom du membre, dans la publication officielle de l'Ordre, sur le site Web de l'Ordre et de toute autre manière ou par tout autre moyen que le comité juge approprié en l'occurrence, et que les résultats de l'audience soient inscrits au Tableau.
- 5) que le Membre soit tenu de verser un montant de 1 500 \$ sous forme de chèque certifié qu'il devra remettre dans les deux (2) mois qui suivront l'audience du comité de discipline.

Le comité de discipline a conclu :

- que la pénalité était justifiée et que les restrictions relatives à la pratique du Membre et l'exigence qu'il suive un traitement de psychothérapie afin de traiter spécifiquement la faute professionnelle étaient particulièrement importantes.
- que le Membre a bien coopéré et qu'il a admis toutes les allégations.
- que le Membre a accepté de s'acquitter des frais et le sous-comité est convaincu que l'allocation des frais était raisonnable et le montant juste.
- que le public sera adéquatement protégé par les mesures dont il a été conjointement convenu.
- que la pénalité serve de dissuasion spécifique pour le Membre et de dissuasion générale pour tous les autres membres en faisant remarquer clairement que ce type de conduite ne

sera pas toléré et qu'une ordonnance similaire sera rendue pour toute personne qui choisit d'adopter un comportement similaire.