



PERSPECTIVE

PROFESSIONNEL • ÉTHIQUE • QUALIFIÉ • RESPONSABLE

La résilience : Au cœur de la pratique



De gauche à droite : Lise Betteridge, TSI, registrateure; Dre Helena Jaczek, ministre, ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario; Bob Thompson, TSI, président 2015-2016

Le 31 mai est la date à laquelle la Journée de l'assemblée annuelle et de la formation (JAAF) s'est déroulée cette année en personne au Palais des congrès du Toronto métropolitain et a été, pour la première fois, diffusée sur le Web en direct toute la journée. En comptant les participants en ligne, près de 700 membres et invités ont pris part cette année à la JAAF, qui faisait partie de la Série éducative Glenda McDonald.

LA MINISTRE HELENA JACZEK PRONONCE LE MOT D'OUVERTURE

La ministre des Services sociaux et communautaires de l'Ontario, Dre Helena Jaczek, a prononcé le mot d'ouverture de l'assemblée annuelle, qui a été suivi des rapports du président 2015-2016 de l'Ordre, Bob Thompson, MSS, TSI, de la registrateure, Lise Betteridge, MSS, TSI, et de l'auditeur.

LA CONFÉRENCIÈRE PRINCIPALE PARLE DE LA RÉSILIENCE

La journée avait pour thème la résilience. Les participants ont été invités par la conférencière principale, la Lcol Suzanne Bailey, à examiner l'impact que nos professions pourraient avoir sur chacun d'entre nous. Dans sa présentation, Résilience et bien-être, elle a abordé des stratégies pour renforcer la résilience pour nous-mêmes, nos clients et notre milieu.

Une participante a fait ce commentaire : « J'ai trouvé la conférence formidable. Je suis venue principalement pour le discours d'ouverture qui était excellent et suis restée bien plus longtemps que prévu pour les ateliers sur la technologie et l'écriture... suis repartie pleine d'enthousiasme! »

Suite à la p. 2

À L'INTÉRIEUR

Médias sociaux : Rapport depuis le début de l'année



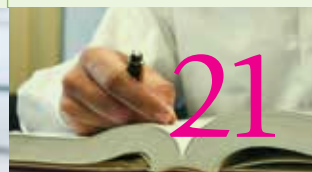
7

Aide médicale à mourir : quelles sont mes obligations professionnelles?



17

Notes sur la pratique : Le terrain glissant vers l'inconduite sexuelle



21

Sommaire de la décision disciplinaire



26

TABLE DES MATIÈRES

4. Droits d'inscription à l'Ordre pour 2017
5. La date limite pour le PMC 2016 approche
6. L'Ordre accueille de nouvelles directrices
7. Médias sociaux : Rapport depuis le début de l'année
8. Plan stratégique de l'OTSTTSO 2016 – 2019
10. Résultats de l'élection de 2016 pour les circonscriptions électorales 1, 2 et 5
11. Points saillants de la réunion du Conseil des 5 et 6 mai 2016
12. Points saillants de la réunion du Conseil des 8 et 9 septembre 2016
13. Liste des nouveaux membres du Conseil pour 2016-2017
17. Aide médicale à mourir : Quelles sont mes obligations professionnelles?
21. Notes sur la pratique : Le terrain glissant vers l'inconduite sexuelle
26. Sommaire de la décision disciplinaire
41. FAQ : Renouvellement de l'adhésion
43. Tableau d'affichage

Suite de la page 1



31 MAI 2016 la résilience au cœur de la pratique

JOURNÉE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET DE LA FORMATION

Dans le cadre de la Série éducative Glenda McDonald

PRÉSENTATIONS ET ATELIERS DE L'APRÈS-MIDI FORT ENRICHISSANTS

Les séances en petits groupes de l'après-midi couvraient de nombreux aspects de la pratique et comprenaient les présentations suivantes :

- **Cheryle Partridge, MSS, TSI**
Residential Schools of the 19th and 20th Centuries: Impacting the 21st Century... or Not? (les écoles résidentielles des 19^e et 20^e siècles : impact sur le 21^e siècle ou non?)
- **Shelley Hale, TTSI**
Weaving in the Web: Using Technology in Social Work and Social Service Work Practice (la technologie dans la pratique du travail social et des techniques de travail social)
- **Kenta Asakura, MSS, PhD, LICSW, TSI**
Promoting the Social Ecologies of Resilience Among LGBTQ Youth (promotion des écologies sociales de la résilience parmi les jeunes LGBTQ)
- **Susan Blacker, MSS, TSI**
Family Caregiver Resilience and the Important Role of Palliative Care (résilience de l'aidant membre de la famille et rôle important des soins palliatifs)
- **Kathleen Lanoue, MSS, TSI, et Jennifer Burt-Yanoff, MSS, TSI**
The Code of Ethics and Standards of Practice: A Tool to Guide and Assist You (le Code de déontologie et les Normes d'exercice : un outil pour vous guider et vous aider)
- **Megan Potestio, TSI**
Resiliency in Practice: What Is It and How Do We Build It Using a Strengths-Based Approach? (résilience dans la pratique : en quoi cela consiste et comment la renforcer-on en ayant recours à une approche axée sur les points forts?)
- **Andrew Eaton, MSS, TSI, Jocelyn Watchorn, TTSI, et Robert Wallace, MSS, TSI**
HIV, Aging and Cognition: Implications for Social Workers and Social Service Workers (VIH, vieillissement et cognition : implications pour les travailleurs sociaux et les techniciens en travail social)
- **Karen Gold, MSS, TSI**
In Our Own Words: Writing about Practice (en ses propres mots : écrire au sujet de la pratique)



Suite de la page 2

Nous remercions toutes nos conférencières et tous nos conférenciers et tous les participants qui ont suivi les webémissions.

UNE ACTIVITÉ ÉDUCATIVE ACCESSIBLE

Il s'agit de la JAAF la plus accessible offerte jusqu'à présent; les membres ont pu se joindre à nous toute la journée, alors qu'ils étaient à leur bureau, à leur domicile ou en déplacement.

Un membre qui a participé par le biais d'une webémission a fait cette remarque : « Je suis en congé de maternité et... je trouve cela absolument formidable que l'Ordre nous offre l'option de suivre une webémission en direct. Cette option rend l'information non seulement accessible à quelqu'une comme moi, mais rend également l'expérience plus attrayante que l'accès à l'information après l'activité seulement. J'ai beaucoup apprécié le fait d'assister à cette activité en direct. »

LA JAAF 2016 a également été une occasion pour les membres de suivre les séances éducatives de l'après-midi et de s'en servir pour répondre aux exigences du PMC.

« J'ai été très heureuse que l'Ordre ait prévu une séance sur les questions autochtones, tout particulièrement du fait que cela correspond à mon plan d'apprentissage du PMC pour 2016 », a fait savoir une participante à une webémission.

Un autre participant a fait le commentaire suivant : « Nous allons être en poste à l'étranger une fois de plus et j'espère pouvoir continuer à utiliser cette pratique professionnelle pendant que nous serons en dehors du pays. » Cent pour cent des participants à la webémission qui ont répondu à notre sondage ont indiqué qu'ils participeraient à nouveau à la JAAF par le biais d'une webémission.

VOUS AVEZ MANQUÉ LA JAAF 2016? PAS DE SOUCIS!

Nous vous invitons à continuer à participer à la JAAF 2016. Toutes nos séances sont disponibles en ligne soit sous forme d'une webémission ou d'une présentation archivée ou les deux. Pour avoir accès à ces séances, veuillez visiter notre site Web : <http://www.ocswssw.org/members/amed/resilience2016/>.

AVIS Politique d'annulation pour la JAAF

L'Ordre est heureux d'offrir la Journée de l'assemblée annuelle et de la formation (JAAF) comme avantage de l'adhésion. Chaque année, les inscriptions sont nombreuses et nous avons rapidement une longue liste d'attente de membres qui désirent y assister. Lorsque les membres s'inscrivent, mais ne se présentent pas à l'activité ou ne préviennent qu'au dernier moment, ils empêchent d'autres membres de profiter de cette occasion. Cela a également une répercussion financière importante : il faut payer des repas qui ne sont pas consommés. C'est la raison pour laquelle, l'Ordre a institué une politique d'annulation de 72 heures : les membres qui ne donnent pas de préavis de leur annulation ne pourront pas s'inscrire à la JAAF l'année suivante. Nous vous remercions de nous aider à maximiser la participation à cette importante activité.

Droits d'inscription à l'Ordre pour 2017

L'époque du renouvellement annuel de l'adhésion est presque arrivée, et le moment est venu de confirmer les droits d'inscription. Les droits d'inscription pour 2017 sont indiqués sur le tableau ci-dessous :

DROITS POUR 2017	
Droit de renouvellement annuel pour les membres de l'Ordre	300 \$
Droits d'inscription pour les nouveaux membres	300 \$
Droits d'inscription pour les récents diplômés	200 \$(100 \$ de moins que les droits réguliers)
Droits d'inscription pour les membres de la catégorie de membres inactifs	150 \$
Frais de dossier	100 \$

LES DROITS D'INSCRIPTION À L'ORDRE ONT-ILS AUGMENTÉ?

Lors de sa réunion de mai 2016, après mûre réflexion, le Conseil de l'Ordre a pris la décision d'augmenter les droits d'inscription et de renouvellement pour 2017. Dans le cadre de son plan d'activités, l'Ordre a opéré *intentionnellement* avec un budget déficitaire pendant plusieurs années, afin d'encaisser une partie de la réserve accumulée. Pendant cette période, tous les membres ont bénéficié de droits d'inscription plus faibles. Ces droits ne reflétaient pas les coûts d'exploitation réels de l'Ordre.

Le Conseil a toujours été conscient que cette position ne pouvait être que limitée dans le temps. Pour maintenir une réserve appropriée, fonctionner efficacement et remplir son important mandat de protection du public, l'Ordre doit augmenter ses droits d'inscription. Cette réalité est renforcée par le fait que l'Ordre a commencé à connaître un certain ralentissement dans le nombre des inscriptions et un taux de renouvellement légèrement plus bas.

LE COÛT DE L'AUTORÉGLÉMENTATION

Les augmentations des droits d'inscription ne sont jamais populaires, mais l'Ordre s'engage à tenir les membres informés. L'autoréglementation est un privilège, dont le coût doit être couvert entièrement par les droits d'inscription des membres. Un grand nombre des coûts associés aux opérations d'un organisme d'autoréglementation sont fixes. Pour remplir son mandat essentiel de protection du public, l'Ordre doit maintenir une réserve suffisante pour couvrir :

- les coûts importants de la réglementation de plus de 18 000 membres;

- frais juridiques imprévus (y compris ceux qui pourraient découler, par exemple, d'une audience de discipline contestée);
- les dépenses en immobilisation (comme les mises à jour de bases de données associées à l'optimisation de l'utilisation de la technologie);
- et toutes autres dépenses imprévues.

LES DROITS RESTENT INFÉRIEURS À CEUX DE LA PLUPART DES ORGANISMES DE RÉGLEMENTATION COMPARABLES

Les membres peuvent être assurés que l'Ordre surveille les droits qu'il exige par rapport à ceux d'autres organismes de réglementation. L'Ordre a eu la chance d'être en mesure de réduire ses droits à deux reprises depuis le début de ses activités en l'an 2000, et il n'y avait pas eu d'augmentations avant 2015. Même après l'augmentation de cette année, les droits d'inscription, de renouvellement et les frais de dossier de l'Ordre resteront inférieurs à ceux de la plupart des autres organismes de réglementation de taille comparable.

L'Ordre prend son mandat et ses responsabilités très au sérieux et s'engage à s'améliorer et à faire preuve de prudence dans l'utilisation des ressources. Nous espérons que cette explication fournira aux membres les informations dont ils ont besoin pour comprendre l'augmentation des droits.

Pour de plus amples renseignements sur les droits ou sur l'augmentation des droits, veuillez vous adresser à Services aux membres par courriel à info@ocswws.org ou par téléphone au 1 877 828-9380 ou au 416 972-9882.

La date limite pour le PMC 2016 approche



A lors que le renouvellement de l'adhésion doit commencer cet automne, l'Ordre aimerait vous rappeler que tous les membres doivent participer au Programme de maintien de la compétence (PMC). Si vous ne l'avez pas encore fait, il est encore temps de remplir vos documents du PMC.

LE PMC PROTÈGE L'INTÉRÊT PUBLIC

Le PMC favorise l'assurance de la qualité dans la pratique du travail social et des techniques de travail social, et encourage les membres à améliorer leur pratique de façon continue. En participant au PMC, vous démontrez au public que vous êtes **professionnel, éthique, qualifié et responsable.**

Tous les membres de l'Ordre sont tenus de satisfaire aux exigences du PMC pour pouvoir maintenir leur adhésion à l'Ordre. Cela comprend les membres qui n'exercent pas en ce moment, les membres inactifs, en congé de maternité/congé parental ou congé de maladie, ou qui se sont inscrits tard dans l'année. Le Règlement sur l'inscription pris en application de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social* donne à l'Ordre le pouvoir de suspendre le certificat d'inscription d'un membre qui ne se conforme pas au PMC.

LE PMC EST AUTOGÉRÉ

Vous pouvez répondre aux exigences du PMC et atteindre vos objectifs d'apprentissage grâce à toute une gamme d'activités d'apprentissage. En plus des cours et ateliers, vos activités

d'apprentissage peuvent consister à participer à des conférences et à de la formation en cours d'emploi, à entreprendre de la recherche, à lire des articles de journaux, à superviser des étudiants, à devenir membre d'un conseil d'administration d'une association professionnelle ou de tout autre organisme, etc.

Pour avoir des exemples de la manière dont des membres de l'Ordre ont répondu aux exigences du PMC, veuillez lire les histoires de nos ambassadeurs du PMC en vous reportant à la section PMC du site Web de l'Ordre.

SATISFAIRE AUX EXIGENCES DU PMC EN LIGNE

Pour satisfaire aux exigences du PMC, veuillez accéder à vos documents du PMC grâce à votre clé USB de Ressources du membre ou télécharger les documents du site Web de l'Ordre. Veuillez vous assurer de sauvegarder les documents sur votre ordinateur. Si vous le préférez, vous pouvez imprimer les documents du PMC et les remplir à la main.

Dans le cadre du processus de renouvellement, vous devrez remplir une *Déclaration annuelle de participation au Programme de maintien de la compétence.*

Si vous avez des questions au sujet du PMC, veuillez communiquer avec le Service de la pratique professionnelle à practice@ocswww.org ou visiter le site Web de l'Ordre à www.ocswww.org.

L'Ordre accueille sa nouvelle directrice, Plaintes et discipline

L'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario est heureux d'accueillir Richelle Samuel comme nouvelle directrice, Plaintes et discipline.

Richelle apporte avec elle plus de dix années d'expérience dans le secteur de la réglementation, ayant travaillé auparavant dans un grand ordre de réglementation. En plus de son expertise en réglementation, Richelle a exercé le droit pendant un certain nombre d'années dans le secteur du droit administratif et elle apporte l'expérience et l'expertise nécessaires pour répondre aux besoins du processus de plaintes et de discipline de l'Ordre.

« Je suis vivement intéressée par l'occasion qui m'est donnée de poursuivre les nombreuses activités que l'Ordre a lancées en matière de réglementation, alors qu'il passait d'un ordre de réglementation de petite envergure à un ordre comptant aujourd'hui plus de 18 000 membres, a fait savoir Richelle. Je me réjouis à la perspective de mettre mes compétences à l'exécution de ce nouveau rôle, tout en étant guidée par les principes de protection du public et de confiance du public dans les professions de travailleuse/travailleur social et de technicienne/technicien en travail social grâce à la promotion de l'exercice éthique et professionnel de ces professions. »

Veillez vous joindre à moi pour souhaiter la bienvenue à Richelle dans son nouveau rôle de directrice, Plaintes et discipline.

Présentation de la nouvelle directrice de la pratique professionnelle de l'Ordre

L'Ordre est très heureux d'accueillir Christina Van Sickle comme nouvelle directrice de la pratique professionnelle.

Christina apporte à son nouveau rôle une richesse d'expérience dans les domaines clinique, de la gestion, de l'éducation et des politiques. Le plus récemment, elle a été chef de la pratique professionnelle du travail social à Baycrest, où elle a occupé les postes de gestionnaire adjointe d'une unité de soins médicaux ambulatoires, et directrice d'unité au Jewish Home for the Aged (foyer juif pour personnes âgées).

Christina est enthousiaste au sujet des possibilités qui se présentent :

« Je suis enchantée de me joindre au Service de la pratique professionnelle de l'Ordre, a-t-elle dit. J'espère bien mettre au point des ressources pour appuyer les membres dans l'exercice éthique et compétent de leur profession. Je me réjouis d'avoir la possibilité d'instaurer un dialogue avec les parties prenantes, notamment les membres et les membres potentiels, et de m'entretenir de la manière dont l'adhésion à l'Ordre ou le fait d'engager des membres de l'Ordre contribue à créer une culture d'excellence dans le lieu de travail. Dans mon nouveau rôle, ce qui m'enthousiasme le plus, c'est de pouvoir appuyer le mandat de l'Ordre, à savoir la protection du public. »

Veillez vous joindre à moi pour souhaiter la bienvenue à Christina dans son nouveau rôle de directrice de la pratique professionnelle.

Médias sociaux : Rapport depuis le début de l'année



Quelle différence une année peut faire!

Depuis le lancement de son programme de médias sociaux en 2015, l'Ordre a connu une forte croissance et un solide engagement sur Twitter et LinkedIn. Avant tout, les médias sociaux aident l'Ordre à sensibiliser les gens au sujet de son mandat, qui est de protéger le public et servir l'intérêt public.

En date du 18 août 2016, l'Ordre comptait 478 abonnés à Twitter et 1 764 abonnés à LinkedIn. (Ces chiffres représentent des augmentations de 101 % et de 26 % respectivement, depuis août 2015.) En outre, les vidéos de sensibilisation du public à l'Ordre sur YouTube ont été visionnées 5 187 fois supplémentaires depuis août 2015 – principalement en raison de la présence renforcée de l'Ordre dans les médias sociaux.

INFORMER, ENGAGER ET SE CONNECTER

Les médias sociaux permettent à l'Ordre de mieux informer et d'engager le grand public, les membres, les éducateurs et les étudiants, et les employeurs, et de se connecter avec eux. Twitter, en particulier, a été d'une aide précieuse pour permettre à l'Ordre de communiquer son mandat au grand public.

Nous avons été très heureux de la participation des membres et parties prenantes qui ont fait du gazouillis en temps réel durant la Journée de l'assemblée annuelle et de la formation et des Forums éducatifs 2016, et affiché de courtes vidéos sur les chaînes YouTube et Twitter de l'Ordre.

CONNECTEZ-VOUS À NOUS!

Nous continuerons à chercher la meilleure façon et les moyens les plus simples pour communiquer avec les membres et le grand public. Nous encourageons tous les membres à suivre l'Ordre sur Twitter (@ocswssw) et sur la page LinkedIn company. Comme toujours, nous attendons vos réactions avec impatience!

Pour plus d'informations sur les communications de l'Ordre dans les médias sociaux, veuillez contacter John Gilson, coordonnateur des communications, à jgilson@ocswssw.org.

Plan stratégique de l'OTSTTSO 2016 – 2019



L'Ordre a été heureux de publier le sommaire et le schéma de son Plan stratégique 2016 – 2019 en juillet de cette année.

Les commentaires des membres et autres parties prenantes au cours du processus de planification ont permis au Conseil de faire en sorte que le nouveau plan se penche véritablement sur les questions importantes et reflète ce que devraient être les priorités de l'Ordre dans les années à venir.

Le Conseil a commencé à travailler sur les objectifs qui correspondent aux quatre priorités stratégiques :

- 1. Renforcer la sensibilisation auprès des intervenants et du public**
- 2. Faire respecter une pratique éthique et professionnelle**
- 3. Maintenir une gouvernance efficace**
- 4. Atteindre une efficacité réglementaire**

L'intérêt accordé au Plan stratégique a été énorme. Par exemple, après l'annonce du Plan faite le 25 juillet, le site Web de l'Ordre a enregistré immédiatement son troisième plus grand nombre de visiteurs par jour depuis le début de la décennie.

Parmi les activités actuellement en cours, on compte la mise à jour de la base de données de l'Ordre et l'optimisation de l'utilisation de la technologie de manières différentes afin d'améliorer le travail de l'Ordre, de poursuivre les efforts d'information auprès de différentes parties intéressées, et de mettre en place certaines des recommandations de l'évaluation du Programme de maintien de la compétence (PMC).

Pour accéder à un sommaire du plan et à un schéma stratégique offrant un « coup d'œil » sur les domaines clés, veuillez suivre le lien suivant : <http://www.ocswssw.org/ocswssw-strategy/>.

Plan stratégique de l'OTSTTSO 2016 – 2019

MISSION

L'OTSTTSO protège l'intérêt du public en réglementant l'exercice des professions de travailleuse sociale/travailleur social et de technicienne/technicien en travail social et en faisant la promotion d'une pratique éthique et professionnelle.

VALEURS FONDAMENTALES

Respect
Équité et transparence
Efficience et efficacité
Leadership et obligation de rendre compte
Conduite éthique
Collectivités de soutien

VISION

L'OTSTTSO s'efforce d'atteindre l'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. Nous estimons que nous avons réalisé cette vision lorsque :

- Toute personne admissible est inscrite auprès de l'Ordre.
- Tous les intervenants ont une bonne compréhension du rôle et de l'importance de l'Ordre ainsi que de l'intérêt d'y adhérer.
- Les travailleuses sociales/travailleurs sociaux et les techniciennes/techniciens en travail social disposent d'un champ d'activité exécutoire.
- Nous disposons d'un Conseil fort et engagé.
- Nous sommes un leader d'opinion reconnu dans le secteur et plus largement au sein de la communauté de réglementation.
- Il existe un examen standard conditionnant l'entrée en exercice des travailleuses sociales/travailleurs sociaux et des techniciennes/techniciens en travail social.
- Il existe une plateforme technologique totalement intégrée destinée à accroître la transparence des activités de l'Ordre et de ses processus pour promouvoir la protection du public.
- Seuls les membres inscrits utilisent les titres de qualification protégés.

PRIORITÉS POUR 2016-2019

PRIORITÉ

1

Renforcer la sensibilisation auprès des intervenants et du public

- 1.1 Élaborer une stratégie de communication.
- 1.2 Accroître la sensibilisation des employeurs.
- 1.3 Accroître la sensibilisation du monde éducatif.
- 1.4 Élaborer une campagne de défense des droits auprès du gouvernement.

PRIORITÉ

2

Faire respecter une pratique éthique et professionnelle

- 2.1 Réviser le Programme de maintien de la compétence.
- 2.2 Examiner et réviser les normes de pratique.
- 2.3 Prendre de nouvelles mesures en vue de la mise en œuvre de l'examen d'entrée en exercice.

PRIORITÉ

3

Maintenir une gouvernance efficace

- 3.1 Examiner, réviser et clarifier les rôles.
- 3.2 Miser sur la technologie pour améliorer le travail du Conseil et des comités.
- 3.3 Promouvoir une culture de la diversité, de la demande d'information et de l'accessibilité au sein de l'Ordre.

PRIORITÉ

4

Atteindre une efficacité réglementaire

- 4.1 Améliorer les stratégies d'application de la protection des titres de qualification et de maintien.
- 4.2 Accroître l'utilisation efficiente de la technologie dans les activités de l'Ordre.
- 4.3 Garantir des processus de plainte et de sanction efficaces, efficaces et opportuns.
- 4.4 Satisfaire les attentes du public et du gouvernement en matière d'augmentation de la transparence.
- 4.5 Collaborer avec d'autres organismes de réglementation dans tout le Canada pour connaître les initiatives en matière de réglementation dans le but d'envisager la nécessité d'une harmonisation.

Résultats de l'élection de 2016 pour les circonscriptions électorales 1, 2 et 5

Vous trouverez ci-dessous les résultats de l'élection des membres de l'Ordre au Conseil, qui a eu lieu le 26 mai 2016 dans les circonscriptions électorales 1, 2 et 5. Les résultats de ce processus électoral sont maintenant définitifs puisque l'Ordre n'a pas reçu avant le 10 juin 2016 de demande de nouveau dépouillement. Les candidats ci-dessous sont déclarés élus par le comité des élections.

TECHNICIENNES/TECHNICIENS EN TRAVAIL SOCIAL

Les membres suivants de l'Ordre sont les candidats qui ont obtenu le plus grand nombre de voix lors de l'élection dans la catégorie de techniciennes/techniciens en travail social :

- Shelley Hale, circonscription électorale n° 2
- Mukesh Kowlessar, circonscription électorale n° 5

Comme le nombre de candidats proposés pour la catégorie de techniciennes/techniciens en travail social était égal au nombre de candidats à élire dans cette catégorie, le membre suivant de l'Ordre dans la catégorie de techniciennes/techniciens en travail social a été élu par acclamation :

- Angèle Desormeau, circonscription électorale n° 1

TRAVAILLEUSES/TRAVAILLEURS SOCIAUX

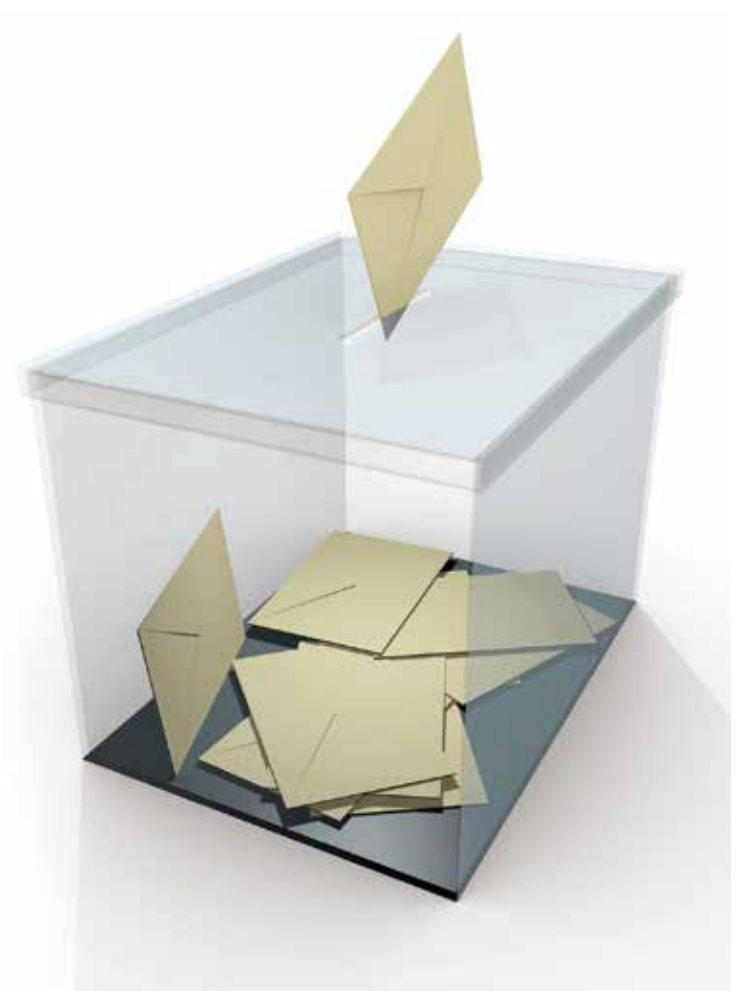
Les membres suivants de l'Ordre sont les candidats qui ont obtenu le plus grand nombre de voix lors de l'élection dans la catégorie de travailleuses/travailleurs sociaux :

- Lisa Seburn, circonscription électorale n° 1
- Linda Danson Smyth, circonscription électorale n° 2

Comme le nombre de candidats proposés pour la catégorie de travailleuses/travailleurs sociaux était égal au nombre de candidats à élire dans cette catégorie, le membre suivant de l'Ordre dans la catégorie de travailleuses/travailleurs sociaux a été élu par acclamation :

- Frances Keogh, circonscription électorale n° 5

L'Ordre remercie tous les membres qui se sont présentés comme candidats à l'élection et félicite celles et ceux qui ont obtenu le plus grand nombre de voix ou qui ont été élus par acclamation dans chaque catégorie de membres.



Points saillants de la réunion du Conseil des 5 et 6 mai 2016

5 MAI 2016

- Bob Thompson, TSI, président, présente son rapport au Conseil. Le rapport porte sur une variété de questions, notamment sur les postes vacants au sein du Conseil et les réunions à venir avec les parties prenantes de l'Ordre.
- Lise Betteridge, TSI, registrateur, et Laura Sheehan, registrateur adjointe, présentent leur rapport au Conseil. Le rapport offre des mises à jour sur le renouvellement des inscriptions, la Journée de l'assemblée annuelle et de la formation (JAAF) 2016, les prochaines élections du Conseil dans les circonscriptions électorales 1, 2 et 5, les activités de l'Ordre, l'acte autorisé de psychothérapie, les relations avec les médias et les faits nouveaux, et les récentes réunions avec le ministère des Services sociaux et communautaires (MSSC) de l'Ontario pour discuter des questions se rapportant au projet de loi 119 (Loi de 2016 sur la protection des renseignements sur la santé).
- La registrateur annonce que Dre Helena Jaczek, ministre du MSSC prononcera l'allocution d'inauguration de la JAAF 2016.
- L'invité Erik Lockhart présente le rapport sur la planification stratégique de l'OTSTTSO. Le Conseil approuve les recommandations du rapport compte tenu de révisions et discute d'un plan de communications.
- Le Conseil passe en revue les états financiers au 31 mars 2016.
- Le Conseil passe en revue l'état des opérations au 31 mars 2016.
- Le Conseil passe en revue les états financiers audités de 2015 approuvés par le Bureau.
- La registrateur fait une mise à jour sur les modifications que l'on propose d'apporter au Règlement sur l'inscription.
- Le Conseil passe en revue les recommandations faites par le comité des finances sur l'établissement des droits d'inscription pour 2017, qui ont été approuvés par le Conseil.
- Le Conseil passe en revue et approuve une demande présentée par le Confederation College pour que son « Native Child and Family Services Program » (programme de services à l'enfance et à la famille pour les Autochtones) soit considéré comme équivalent à un programme de techniques de travail social offert dans un collège d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario.

- Le Conseil passe en revue les commentaires juridiques faits à propos de la traduction française du Règlement sur l'inscription et du Règlement sur la faute professionnelle. Le Conseil convient de faire suivre ces commentaires au ministère de la Santé et des Soins de longue durée.
- 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.
- Le Conseil passe en revue et approuve les révisions apportées à la Politique B-009 et à la Politique B-015, proposées par le comité de gouvernance.
- La registrateur discute de la politique d'approvisionnement de l'Ordre, en ce qui concerne les relations de service continues.

6 MAI 2016

- Le Conseil participe à une séance de formation présentée par Alexandra Wilbee de WeirFoulds, LLP, qui couvrirait le sujet de la protection du titre.
- Lise Betteridge, TSI, registrateur, informe le Conseil de la démission de membres du Conseil, à savoir : Jennifer Hamilton, TTSI, et Mary Long, TTSI. Des élections se tiendront dans la circonscription n° 4 pour pourvoir aux postes vacants.
- La registrateur informe le Conseil des évaluations à venir des membres du Conseil.
- 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.
- Des rapports sur le perfectionnement professionnel ont été reçus de Bob Thompson, TSI, président, qui a assisté à une activité éducative donnée par WeirFoulds, LLP, et de Shelley Hale, TTSI, et Donald Panton, TSI, qui ont assisté à une activité de formation des membres du Conseil de l'« Association of Social Work Boards » (ASWB).

Points saillants de la réunion du Conseil des 8 et 9 septembre 2016

8 SEPTEMBRE 2016

- Les membres suivants du Conseil sont élus membres du Bureau par le Conseil :
 - Beatrice Traub-Werner, TSI – présidente
 - Greg Clarke, TTSI – vice-président
 - David Hodgson, membre du public – vice-président
 - Shelley Hale, TTSI – membre exécutif
 - Thomas Horn, TSI – membre exécutif
 - Déirdre Smith, membre du public – membre exécutif
- Le Conseil passe en revue un rapport du président sortant, Bob Thompson, TSI.
- Le Conseil a reçu de la formation de Crowe Soberman LLP au sujet des rapports financiers et des responsabilités du Conseil.

9 SEPTEMBRE 2016

- Le Conseil approuve les recommandations du comité des candidatures au sujet de la composition et de la présidence des comités statutaires et non statutaires.
- Lise Betteridge, TSI, registrateur, et Laura Sheehan, registrateur-adjointe, présentent leur rapport au Conseil. Le rapport fournit des mises à jour sur les inscriptions et statistiques en matière d'effectifs; le rapport annuel 2015; les futurs forums éducatifs; la sensibilisation du public et l'information des parties prenantes; le Plan stratégique 2016-2019; la mise à jour de la base de données; les changements sur le plan du personnel; et les priorités de l'Ordre.
- La registrateur annonce l'embauche d'une nouvelle directrice de la pratique professionnelle, Christina Van Sickle, TSI.
- Le Conseil passe en revue le Bilan en date de juillet 2016.
- Le Conseil passe en revue l'État des résultats en date de juillet 2016.

- Le Conseil passe en revue et approuve en principe le budget et plan de travail pour 2017.
- Le Conseil passe en revue et approuve le règlement administratif 98, modifiant le règlement administratif 1.
- Le Conseil passe en revue et approuve le règlement administratif 99, modifiant le règlement administratif 2.
- La registrateur fournit une mise à jour du projet de loi 119.
- Le Conseil passe en revue et approuve en principe un document de consensus concernant l'acte autorisé de psychothérapie.
- Le Conseil passe en revue les résultats d'évaluation de la Journée de l'assemblée annuelle et de la formation 2016.
- Jim Dunsdon présente au Conseil son Rapport d'évaluation du Conseil.
- L'Ordre a reçu des rapports des comités statutaires suivants : Bureau, plaintes, discipline, appel de l'inscription, et aptitude professionnelle.
- Le Conseil passe en revue et approuve une motion en vue de créer un programme pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de gestion du risque pour l'Ordre.
- La registrateur fournit une mise à jour sur les postes vacants au sein du Conseil.
- 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.

Liste des nouveaux membres du Conseil pour 2016-2017

SHARMAARKE ABDULLAHI – MEMBRE DU PUBLIC

Sharmaarke Abdullahi compte plus de douze années d'expérience de travail dans le domaine des politiques, de la jeunesse et du développement communautaire. Il travaille actuellement pour la ville d'Ottawa en tant qu'expert-conseil en affaires auprès de Prévention du crime Ottawa. Avant d'entrer au service de la ville d'Ottawa, M. Abdullahi a travaillé pendant sept ans au centre de santé communautaire Pinecrest Queensway à titre de coordonnateur de programmes et de coordonnateur du centre d'éducation surveillée. Il était également chargé de cours à temps partiel au sein du programme de techniques de travail social du Collège Algonquin. M. Abdullahi a occupé des postes auprès de divers conseils d'administration et de comités consultatifs à Ottawa, entre autres auprès du conseil d'administration des Amis de l'école de travail social de l'Université de Hargeisa qui est un partenariat avec l'École de travail social de l'Université Carleton et comme membre du comité des buts et priorités de Quartiers dynamiques de Centraide Ottawa pour n'en nommer que quelques-uns. M. Abdullahi est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université Carleton et d'une maîtrise de recherche en politique publique de Queen Mary University of London. M. Abdullahi est profondément attaché au travail communautaire, estimant que c'est là et de cette manière que les vrais changements se produisent.

GREG CLARKE – TECHNICIEN EN TRAVAIL SOCIAL ÉLU

Depuis plus de 25 ans, Greg Clarke, TTSI, exerce dans le domaine de la santé mentale communautaire et des toxicomanies. Greg est président sortant de Crisis Workers Society of Ontario (organisme ontarien de travailleurs en intervention d'urgence). À l'heure actuelle, il est gestionnaire de cas en santé mentale/toxicomanies au sein de l'équipe Santé familiale/Scarborough Academic Family Health Team, ainsi que coordonnateur du Conseil du jeu responsable de l'Ontario. Greg donne également des cours, des séminaires et des ateliers de formation à divers organismes, y compris dans le cadre du Programme de formation relais qui assure la formation des professionnels de la santé mentale formés à l'étranger. Il a été élu au Conseil en mai 2008 et a occupé le poste de vice-président pendant deux mandats.

LINDA DANSON SMYTH – TRAVAILLEUSE SOCIALE ÉLUE

Linda Danson Smyth est titulaire d'une maîtrise en travail social de l'Université McGill et elle a été travailleuse sociale pendant plus de trente ans. À Montréal, elle a travaillé au sein des services

à la famille, de la protection de l'enfance et elle a supervisé des étudiants en travail social de l'Université McGill. Elle a également donné des cours dans les universités Concordia et McGill, et elle a eu une pratique privée. Linda travaille actuellement en tant que thérapeute à temps partiel au Centre d'accès aux soins communautaires Ottawa/Pembroke Champlain. Elle a été conférencière invitée au Collège Algonquin. Linda est vice-présidente de la Banque alimentaire de Renfrew et de sa région; elle a deux fils adultes et elle habite avec son époux dans la vallée de l'Outaouais.

ANGÈLE DESORMEAU – TECHNICIENNE EN TRAVAIL SOCIAL ÉLUE

Angèle Desormeau a obtenu un BA en psychologie de l'Université d'Ottawa en 1985 et un diplôme en études sur la toxicomanie de l'Université McMaster en 1993. De 1986 à 1990, elle a travaillé dans le domaine de la protection de l'enfance à Services aux familles de Cochrane-Nord (notamment la protection de l'enfance, les programmes pour groupes de jeunes et les placements en famille d'accueil). De 1990 à 2006, elle a occupé la fonction de conseillère en toxicomanie au Service de toxicomanie de Cochrane-Sud où elle a fait des évaluations, de la gestion de cas et du traitement communautaire. À partir de 2000, elle a ajouté à son travail les rôles de coordonnatrice de la Sensibilisation communautaire à l'obsession du jeu et de chargée de formation clinique. Elle a occupé un rôle de supervision pendant une période de cinq ans. Le 1^{er} avril 2006, elle a accepté le poste de directrice générale du Service de toxicomanie de Cochrane-Sud. Angèle est un membre actif au sein de nombreux groupes de travail et comités communautaires/régionaux et de district, qui comprennent, sans s'y limiter : le Groupe des systèmes de toxicomanie et de santé mentale du district de Cochrane (poste de coprésidente depuis l'automne 2015), le comité de coordination des services à la personne et de la justice du district de Cochrane, Maillon santé de Timmins, la Mobilisation communautaire de Timmins (poste de coprésidente) et le groupe d'experts sur le logement du RLISS du Nord-Est.

LISA FOSTER – MEMBRE DU PUBLIC

Lisa Foster est directrice générale de l'intégration communautaire de la région de Thunder Bay. Madame Foster est également directrice du développement organisationnel et de l'innovation, des Services aux adultes et a été directrice du développement

Liste des nouveaux membres du Conseil pour 2016-2017

organisationnel et de l'innovation pour l'intégration communautaire du district d'Algoma, de la région de Sault Ste. Marie. Elle est titulaire d'un diplôme en Services de soutien à l'intégration du Collège Sault d'arts appliqués et de technologie, ainsi que d'un baccalauréat ès arts en Études anglaises de l'Université Algoma.

ROSE-MARIE FRASER – TRAVAILLEUSE SOCIALE ÉLUE

Rose-Marie est une travailleuse sociale qui est actuellement chef de la pratique professionnelle au Réseau universitaire de santé. Elle est chaire de recherche de la Coalition des aidantes et aidants naturels de l'Ontario. Elle possède une vaste expérience dans la recherche, la médecine légale, la santé mentale, les ressources familiales et la politique au ministère des Services sociaux et communautaires. Elle a obtenu une nomination conjointe à la faculté de travail social Factor-Inwentash de l'Université de Toronto et se dit fière de rester active au sein de nombreux organismes de proximité et de défendre avec ardeur la justice sociale. Rose-Marie a été élue pour la première fois au Conseil en 2011.

JUDY GARDNER – TECHNICIENNE EN TRAVAIL SOCIAL ÉLUE

Judy Gardner a obtenu un diplôme avec distinction du programme de diplôme en techniques de travail social du Centennial College en 2013, et est actuellement instructrice du Programme de diplôme en services communautaires et toxicomanie. Judy compte plus de 10 ans d'expérience professionnelle de première ligne dans le soutien aux adultes ayant des déficiences développementales. Sa formation scolaire variée comprend des études en administration, criminologie et éducation de la petite enfance. Judy a été élue au Conseil pour la première fois en 2013.

SHELLEY HALE – TECHNICIENNE EN TRAVAIL SOCIAL ÉLUE

Shelley est une travailleuse sociale inscrite qui possède plus de vingt années d'expérience dans le domaine de la santé mentale. Elle détient deux certificats d'inscription : un certificat en techniques de travail social et un certificat en travail social. Elle est actuellement directrice des services d'aide aux patients de la Clinique de blessures de stress opérationnel Royal Ottawa au Centre de santé mentale Royal Ottawa. Les expériences de travail clinique que Shelley a acquises auparavant étaient toutes axées sur les soins communautaires, et sa carrière administrative à l'Hôpital Royal l'a conduite à terminer un certificat en gestion

de programmes de l'Université de Colombie-Britannique et à obtenir une Ceinture verte en plus de ses études de travail social.

DAVID HODGSON – MEMBRE DU PUBLIC

David Hodgson est principal associé de la société de conseils en gestion SEG Management Consultants et président de Regulation Dynamics. Il se spécialise dans les affaires de réglementation et a fourni des services d'expert-conseil à plusieurs organismes de réglementation en Ontario et dans d'autres provinces dans les domaines de la planification stratégique, de la gouvernance, de la restructuration d'organismes et des relations gouvernementales. Avant sa carrière d'expert-conseil, il a été registrateur et chef de la direction de l'Ordre des audiologistes et des orthophonistes de l'Ontario pendant dix ans. Pendant cette période, il a rempli un mandat de président des Ordres de réglementation des professionnels de la santé de l'Ontario et de l'Alliance canadienne des organismes de réglementation en orthophonie et en audiologie. David a également été registrateur et chef de la direction de l'Ordre des architectes de l'Ontario, l'organisme de réglementation des architectes. Il est arrivé dans le domaine de la réglementation après avoir occupé plusieurs postes supérieurs au ministère du Logement de l'Ontario, entre autres celui de directeur général des Programmes de construction.

THOMAS HORN – TRAVAILLEUR SOCIAL ÉLU

Thomas Horn est actuellement employé comme travailleur social dans un programme de psychiatrie légale et il a une pratique privée à temps partiel. Il est membre diplômé de la British Psychological Society et membre de l'Academy of Certified Social Workers par le biais de la NASW; il est titulaire d'un diplôme de premier cycle spécialisé en psychologie et sociologie, d'une maîtrise en travail social, et il vient de terminer son mémoire de maîtrise de sciences en criminologie et en justice pénale. Auteur de plusieurs publications, Tom est professeur adjoint (à temps partiel) au département de psychiatrie et de neurosciences du comportement à l'Université McMaster, et chargé de cours à l'École de travail social de l'Université de Windsor.

FRANCES KEOGH – TRAVAILLEUSE SOCIALE ÉLUE

Frances Keogh est actuellement employée à temps partiel en tant que conseillère auprès du Programme d'aide aux employés Services à la famille Thames Valley, à London. Elle a travaillé ces 16 dernières années au service des programmes d'aide aux employés. Son expérience clinique précédente a été dans les

Liste des nouveaux membres du Conseil pour 2016-2017

secteurs de l'aide sociale à l'enfance, des services de santé mentale pour les malades hospitalisés ou les patients externes et du travail communautaire et des relations communautaires. Elle a été employée par des organismes sans but lucratif, des services de santé et bien-être, et des organismes communautaires. Elle a travaillé en Irlande, en Grande-Bretagne et au Canada ces 30 dernières années.

MUKESH KOWLESSAR – TECHNICIEN EN TRAVAIL SOCIAL ÉLU
Mukesh Kowlessar a été membre du Conseil de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario (OTSTTSO) depuis sa création jusqu'en 2013. Pendant cette période, il a été membre du Bureau et président de l'Ordre pendant quatre ans. M. Kowlessar a récemment pris sa retraite de chef de programme pour la ville de London. Il compte plus de 30 années d'expérience en direction dans les services sociaux des secteurs municipaux et provinciaux. M. Kowlessar est présentement arbitre de la Commission de la location immobilière et également consultant en planification stratégique. Avant de prendre sa retraite, M. Kowlessar était employé du ministère des Services sociaux et communautaires (MSSC) et travaillait au projet de modernisation de solutions dans les services sociaux des bureaux du programme Ontario au travail et du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées. Il est titulaire de certificats en médiation (mode alternatif de résolution de conflits) et en direction de l'Université Western; d'un certificat en gestion de crise et en gestion du stress à la suite d'un incident critique, ainsi que d'un diplôme en techniques de travail social du Fanshawe College.

LILY ODDIE – MEMBRE DU PUBLIC
Avant de devenir membre de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada, Dre Lily Oddie a été coordonnatrice des Services aux employés chez Orlick Industries, Hamilton, membre élu de l'assemblée provinciale de l'Ontario, directrice générale de la YWCA de St. Catharines, chef des services directs de la John Howard Society de Hamilton-Wentworth, directrice du Centre de formation continue de l'Université McMaster, et coordonnatrice, recherche institutionnelle et évaluation de l'Université Athabasca. Elle a obtenu son BA spécialisé en psychologie à l'Université Dalhousie et sa maîtrise et son doctorat en psychopédagogie à l'Université de l'Alberta. Lily a été nommée au Conseil en septembre 2008.

DONALD PANTON – TRAVAILLEUR SOCIAL ÉLU
Donald Panton, TSI, est titulaire d'un Baccalauréat combiné en gérontologie et en études religieuses et d'un Baccalauréat en service

social de l'Université McMaster. Il a obtenu des certificats en soins palliatifs, en services d'aumônerie en situation de catastrophe et en soutien spirituel. Donald travaille à titre d'aide-soignant au Hamilton Health Sciences depuis 1994, et il a récemment été nommé travailleur social occasionnel à temps partiel au sein de l'équipe des ressources en main-d'œuvre infirmière. Avant d'occuper ce poste, Donald a travaillé comme aide-soignant au Brantford Life Care et il a agi comme conférencier (sur la mode, les vêtements et le textile) à temps partiel à l'Université des Indes Occidentales, en Jamaïque. Donald intervient présentement comme ancien d'église bénévole, enseignant à l'école du dimanche pour adultes et trésorier à l'Église Adventiste du Septième Jour (SDA) de Hamilton East, et comme aumônier en préparation aux catastrophes pour la conférence de l'Ontario de l'église SDA. Donald a également assumé diverses fonctions, entre autres, au conseil de l'unité du service d'oncologie et au conseil scolaire de la Grandview Adventist Academy.

SOPHIA RUDDOCK – MEMBRE DU PUBLIC
Sophia Ruddock a été appelée au Barreau de l'Ontario en 1995 et compte plus de 18 années d'expérience auprès de divers tribunaux et organismes administratifs. Elle a exercé dans le domaine des droits de la personne, du droit administratif, du droit de la santé et du droit du travail. Elle est à présent juriste interne d'une Association, se spécialisant dans la réglementation professionnelle.

LISA SEBURN – TRAVAILLEUSE SOCIALE ÉLUE
Lisa Seburn est titulaire d'un baccalauréat avec spécialisation en travail social (Université de Western Ontario 2000), ainsi que d'une maîtrise d'un programme de travail social (Université Lakehead, 2004). Elle a été employée comme travailleuse sociale/chef d'équipe au sein du Groupe de soins St Joseph (SJCG) à Thunder Bay pendant 15 ans, en santé mentale des adultes. Elle a été également chef de la pratique professionnelle de SJCG pour le travail social pendant trois ans. Auparavant, Lisa a occupé le poste de travailleuse sociale en santé mentale des enfants à London. Tout en terminant sa formation en travail social, Lisa était employée comme gestionnaire des dossiers médicaux.

DÉIRDRE SMITH – MEMBRE DU PUBLIC
Déirdre Smith est chef des Normes d'exercice de la profession et d'éducation de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario où elle a dirigé l'élaboration en commun des Normes de déontologie de la profession enseignante et des Normes d'exercice

Liste des nouveaux membres du Conseil pour 2016-2017

de la profession enseignante. Dáirdre Smith a également coordonné l'élaboration de la politique de plus de 350 lignes directrices et programmes menant à des qualifications additionnelles (QA) pour la formation des enseignants et en leadership. Elle a donné des présentations sur de nombreux sujets à l'échelle nationale et internationale, notamment sur le leadership dans l'éducation, la pratique conforme à la déontologie, les normes déontologiques et les normes d'exercice. Elle a aussi publié des ouvrages dans le domaine des cas, de la formation des enseignants, du leadership, de l'éducation inclusive et de la déontologie. Son expérience à titre de facilitatrice professionnelle, directrice d'école, conseillère pédagogique, directrice de l'enseignement spécialisé, formatrice d'enseignants, conseillère auprès des jeunes et titulaire de classe guide son travail dans l'élaboration de politiques, la formation des enseignants, la formation en leadership, l'apprentissage professionnel et le développement organisationnel.

BEATRICE TRAUB-WERNER – TRAVAILLEUSE SOCIALE ÉLUE
Beatrice Traub-Werner a été directrice de l'éducation de TAPE (Services éducatifs à Toronto) pendant 12 ans, poste qu'elle a occupé jusqu'à sa démission à l'été 2012. Elle est actuellement doyenne des études permanentes à la Adler Professional School et professeure de cours généraux au programme de transition pour les psychologues et les professionnels apparentés de la santé mentale, programme financé par CIC et fourni par le Mennonite New Life Centre de Toronto. Après avoir obtenu sa maîtrise en travail social à l'Université de Toronto, Beatrice a exercé comme travailleuse sociale clinique avant de devenir coordonnatrice des admissions et professeure auxiliaire à la Faculté de travail social de l'Université de Toronto. Beatrice a été élue au Conseil en mai 2008.

Aide médicale à mourir : Quelles sont mes obligations professionnelles?

ORIENTATIONS POUR LES MEMBRES DE L'OTSTTSO



INTRODUCTION

En février 2015, la Cour suprême du Canada a jugé que l'interdiction faite à l'aide médicale à mourir dans le Code criminel du Canada était inconstitutionnelle. En réponse à la décision de la Cour suprême, le Parlement a adopté une loi sur l'aide médicale à mourir (« AMM ») le 17 juin 2016. Cela signifie que les médecins et les infirmiers praticiens au Canada peuvent désormais apporter une aide médicale à mourir, lorsqu'ils le font en se conformant à la loi fédérale ainsi qu'aux lois, règles ou normes provinciales applicables¹.

Cet événement historique et prêtant à controverse a suscité de fortes vues divergentes, allant des personnes qui accueillent favorablement la nouvelle loi, la considérant comme un moyen compassionnel de permettre à des personnes de mourir dans la dignité, à celles qui s'opposent fortement à aider quelqu'un à mourir, opinions découlant habituellement de croyances morales et (ou) religieuses. Indépendamment de ses propres sentiments, le personnel qui exerce dans le domaine des soins de santé doit maintenant faire face à l'exécution de cette nouvelle loi. Si la loi n'oblige personne à fournir ou aider à fournir une aide médicale à mourir², les travailleuses et travailleurs sociaux et les techniciennes et techniciens en travail social doivent néanmoins

être pleinement conscients de leurs obligations professionnelles.

Il n'est pas surprenant que la nouvelle loi ait suscité de l'incertitude et de l'anxiété chez de nombreux membres de l'Ordre qui se posent des questions comme les suivantes :

- Quel est mon rôle en ce qui concerne l'AMM?
- Que se passera-t-il si je ne veux pas m'engager sur ce plan?
- Si j'aide à fournir l'AMM, suis-je susceptible de faire l'objet d'une action en justice?

Le présent article vise à aider les membres de l'Ordre à comprendre leurs obligations professionnelles en ce qui concerne l'AMM. Comme pour ce qui est de toute nouvelle loi, de nombreux détails seront mis au point au fur et à mesure que les professionnels des soins de santé mettront la loi en application dans leur travail quotidien. L'Ordre surveillera étroitement cette question au cours des mois à venir.

CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ ET PROCESSUS POUR L'AMM

Une personne peut recevoir une aide médicale à mourir si elle remplit tous les critères suivants :

1. Projet de loi C-14, *Loi modifiant le Code criminel et apportant des modifications connexes à d'autres lois (aide médicale à mourir)* article 241.2 (7).
2. Projet de loi C-14, *Loi modifiant le Code criminel et apportant des modifications connexes à d'autres lois (aide médicale à mourir)* article 241.2 (9).

Aide médicale à mourir : Quelles sont mes obligations professionnelles?

ORIENTATIONS POUR LES MEMBRES DE L'OTSTTSO

- elle est admissible à des soins de santé financés par l'État au Canada;
- elle est âgée d'au moins dix-huit ans et est capable de prendre des décisions en ce qui concerne sa santé;
- elle a des problèmes de santé graves et irrémédiables;
- elle a fait une demande d'AMM de manière volontaire, notamment sans pressions extérieures; et
- elle consent de manière éclairée à recevoir l'AMM après avoir été informée des moyens disponibles pour soulager ses souffrances, notamment les soins palliatifs³.

La loi exige que les patients qui font une demande d'AMM la fassent par écrit, et que cette demande soit signée et datée devant deux témoins indépendants⁴ qui doivent à leur tour signer et dater la demande. Un médecin ou infirmier praticien doit étudier si le patient est admissible à l'AMM et, s'il remplit les critères, la loi exige qu'il fasse l'objet d'une deuxième évaluation de la part d'un médecin ou infirmier praticien afin que l'admissibilité soit confirmée⁵. Le premier évaluateur et le deuxième doivent être indépendants l'un de l'autre et du patient; ils ne doivent pas par exemple avoir des relations de superviseur-supervisé⁶. Il faut s'assurer qu'au moins dix jours francs se sont écoulés entre le jour où le patient a signé la demande et celui où l'AMM est fournie, sauf si la mort de la personne ou la perte de sa capacité à fournir un consentement éclairé est imminente⁷. Un patient jugé non admissible à l'AMM peut chercher à obtenir une évaluation d'un autre médecin ou infirmier praticien. Un médecin qui a une objection de conscience à la prestation de l'AMM à mourir ne doit pas abandonner le patient et il doit l'orienter vers un médecin, un infirmier praticien ou un organisme n'ayant pas d'objection, disponible et accessible⁸. Cela s'applique également aux infirmiers praticiens⁹.

OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

Alors que les travailleuses et travailleurs sociaux ainsi que les techniciennes et techniciens en travail social se trouvent tous les jours face à des situations chargées d'émotivité, pour un

grand nombre d'entre eux, il n'est probablement pas de défi plus important que celui consistant à envisager l'AMM. Pour commencer à élucider cette question, il est bon de reprendre l'examen des normes d'exercice de l'Ordre. On rappelle aux membres qu'ils doivent « se tenir informés des politiques, lois, programmes et questions ayant un rapport avec la communauté, ses institutions et services dans leurs domaines d'exercice¹⁰ ». Le ministère de la Santé et des Soins de longue durée (MSSLD) a établi une adresse électronique pour les questions générales au sujet de l'AMM (endoilifedecisions@ontario.ca) et procède à la mise au point d'outils et de soutiens pour les cliniciens qui interviennent dans la prestation de l'AMM. De nombreux établissements de santé ont également mis au point des outils éducatifs à l'intention des employés ou sont en train de le faire. Les membres sont instamment invités à prendre les mesures nécessaires pour veiller à avoir une solide compréhension de cette question.

Étant donné la nature fortement controversée de la nouvelle loi et son potentiel de polarisation des gens, les membres doivent également veiller à être « conscients de leurs valeurs, attitudes et besoins et de l'influence que cela peut avoir sur leurs relations professionnelles avec les clients¹¹ ». Les membres doivent en outre « faire la distinction entre leurs besoins et intérêts personnels et ceux de leurs clients afin de veiller, dans le cadre de leurs relations professionnelles, à placer les besoins et intérêts de leurs clients au premier plan¹² ». Alors que la loi indique que les médecins et infirmiers praticiens peuvent fournir l'AMM et sont identifiés comme personnes qui entreprennent l'évaluation de l'admissibilité, certains établissements de santé mettent sur pied des équipes ou comités, y compris d'autres disciplines, pour aider à entreprendre cette évaluation. La participation à ce genre d'équipe n'est pas obligatoire et les membres de l'Ordre peuvent choisir d'en faire partie ou non.

Un scénario plus fréquent se présente lorsqu'un membre de l'Ordre, en tant que membre d'une équipe clinique, se trouve face

3. Projet de loi C-14, *Loi modifiant le Code criminel et apportant des modifications connexes à d'autres lois* (aide médicale à mourir) article 241.2 (1).

4. Pour connaître la définition des témoins indépendants, se reporter au Projet de loi C-14, article 241.2 (5).

5. Projet de loi C-14, *Loi modifiant le Code criminel et apportant des modifications connexes à d'autres lois* (aide médicale à mourir) article 241.2 (3).

6. Projet de loi C-14, *Loi modifiant le Code criminel et apportant des modifications connexes à d'autres lois* (aide médicale à mourir) article 241.2 (6).

7. Projet de loi C-14, *Loi modifiant le Code criminel et apportant des modifications connexes à d'autres lois* (aide médicale à mourir) article 241.2 (3)(g).

8. Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario, *Policy Statement #4-16, Medical Assistance in Dying*, page 5.

9. Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario, *Guidance on Nurses' Roles in Medical Assistance in Dying*, page 3.

10. *Code de déontologie et Manuel des normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.1.3.

11. *Code de déontologie et Manuel des normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe I : Relations avec les clients, interprétation 1.5.

12. *Code de déontologie et Manuel des normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe I : Relations avec les clients, interprétation 1.6.

Aide médicale à mourir : Quelles sont mes obligations professionnelles?

ORIENTATIONS POUR LES MEMBRES DE L'OTSTTSO

à un patient qui désire s'entretenir de la question de l'AMM. Dans ce cas, le membre peut fournir des renseignements au patient et l'orienter vers le médecin ou l'infirmier praticien approprié au sujet des étapes suivantes¹³. Cependant, cela reste un acte criminel que de conseiller à quelqu'un de se donner la mort.

Quel que soit leur rôle particulier, les membres ne doivent pas oublier qu'il est essentiel de garantir sa propre 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 conséquence¹⁴. 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 recommandations de services particuliers, l'aiguillage vers d'autres professionnels ou la poursuite de la relation professionnelle sont guidés par les intérêts du client ainsi que par le jugement et les connaissances du membre de l'Ordre. »

Les membres qui travaillent dans un établissement autre qu'un hôpital peuvent aussi rencontrer des clients qui cherchent à

obtenir l'AMM. Le MSSLD a mis en place une ligne de soutien de référence sans frais pour aider les cliniciens de l'Ontario afin de prévoir des références en matière d'évaluation et des consultations pour les patients qui demandent l'AMM¹⁵. Il est possible que, pour des raisons morales et religieuses, un membre ne soit pas à l'aise lorsqu'il s'agit d'aider le client sur ce plan. Dans ce cas, « les membres de l'Ordre aident les clients éventuels à obtenir d'autres services si eux-mêmes, pour des raisons valables, ne peuvent pas fournir l'aide professionnelle demandée ou ne sont pas disposés à le faire¹⁶ ». Les motifs appropriés pour refuser de fournir le service comprennent le fait que « se conformer à la demande du client potentiel exigerait que le membre aille à l'encontre de ses valeurs, croyances et traditions au point où il ne serait pas à même de prodiguer des services professionnels adéquats¹⁷ ». Dans toute situation, les membres « 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 disposition¹⁸ ». Par ailleurs, « les membres respectent et favorisent l'autodétermination d'un certain nombre de manières, entre autres en agissant comme personnes-ressources pour les clients et en les encourageant à décider des problèmes sur lesquels ils veulent se pencher et de la manière dont ils veulent s'y attaquer¹⁹ ».

Les membres qui reçoivent des demandes d'informations au sujet de l'AMM, quel que soit leur rôle particulier ou leur cadre de travail, pourraient craindre de faire l'objet d'une action en justice. Il est important de noter les extraits suivants du projet de loi C-14 :

« Il est entendu que ne commet pas d'infraction le travailleur social, le psychologue, le psychiatre, le thérapeute, le médecin, l'infirmier praticien ou tout autre professionnel de la santé qui fournit à une personne des renseignements sur la prestation légitime de l'aide médicale à mourir²⁰. »

« Ne participe pas à un homicide coupable la personne

13. Projet de loi C-14, *Loi modifiant le Code criminel et apportant des modifications connexes à d'autres lois* (aide médicale à mourir) article 241 (5.1).

14. *Code de déontologie et Manuel des normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, note 1, se rapportant au champ d'application.

15. Envoyez un courriel pour vous inscrire ou posez toutes questions au sujet du service à : maidregistration@ontario.ca ou appelez le 1 844 243-5880.

16. *Code de déontologie et Manuel des normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe III : Responsabilité envers les clients, interprétation 3.5.

17. *Code de déontologie et Manuel des normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe III : Responsabilité envers les clients, note 4. ii).

18. *Code de déontologie et Manuel des normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe III : Responsabilité envers les clients, interprétation 3.1.

19. *Code de déontologie et Manuel des normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe I : Relations avec les clients, interprétation 1.3.

20. Projet de loi C-14, *Loi modifiant le Code criminel et apportant des modifications connexes à d'autres lois* (aide médicale à mourir) article 241 (5.1).

Aide médicale à mourir : Quelles sont mes obligations professionnelles?

ORIENTATIONS POUR LES MEMBRES DE L'OTSTTSO

qui fait quelque chose en vue d'aider un médecin ou un infirmier praticien à fournir l'aide médicale à mourir à une personne en conformité avec l'article 241.2²¹. »

« Ne participe pas à l'infraction prévue à l'alinéa (1) b) la personne qui fait quelque chose en vue d'aider un médecin ou un infirmier praticien à fournir l'aide médicale à mourir à une personne en conformité avec l'article 241.2²². »

Cependant, si vous avez des questions ou des préoccupations au sujet de votre rôle, veuillez obtenir des conseils juridiques avant de poursuivre.

De nombreux membres sont employés par des organismes engagés dans la prestation de l'AMM tandis que d'autres pourraient travailler dans des organismes qui choisissent de ne pas fournir l'AMM ou ont des restrictions quant à la manière d'offrir cette aide. Par conséquent, « les membres de l'Ordre employés par des organismes restent conscients de la raison d'être, du mandat et de la fonction de leur organisme, et de la manière dont cela influe sur leurs relations professionnelles avec les clients et les restreint²³ ».

L'AMM est une question délicate et d'intérêt profond, qui sans aucun doute aura de fortes répercussions sur celles et ceux qui auront un rôle à jouer en la matière. Les membres sont encouragés à « s'engager dans le processus d'auto-examen et d'auto-évaluation de leur pratique et chercher à obtenir des consultations, le cas échéant²⁴ ». Certains organismes mettent au point des ressources pour aider le personnel engagé dans la prestation de l'AMM. Nous encourageons les membres à tirer parti de ces ressources au besoin, ou à consulter un chef de service ou un collègue de confiance, pour veiller à tenir compte de leurs besoins de manière adéquate.

CONCLUSION

La loi autorisant l'AMM prête à controverse et pourrait susciter des sentiments et anxiétés intenses. On demande instamment aux membres de s'assurer de leur compétence qui consiste entre autres :

- à se familiariser avec la loi ainsi qu'avec leurs rôles et responsabilités.
- à déterminer leurs propres valeurs et attitudes afin de veiller à ce qu'elles ne portent pas préjudice à leurs clients.
- à chercher à obtenir des consultations le cas échéant.

En ce qui concerne la pratique des travailleuses et travailleurs sociaux et des techniciennes et techniciens en travail social, l'obligation professionnelle principale est l'intérêt véritable du client.

POUR PLUS D'INFORMATIONS :

Veuillez vous adresser au Service de la pratique professionnelle à practice@ocswssw.org.

Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition, 2008

<http://www.ocswssw.org/professional-practice/code-of-ethics/>

Page Web de Ontario.ca : <https://www.ontario.ca/page/medical-assistance-dying-and-end-life-decisions>

Projet de loi C-14, *Loi modifiant le Code criminel et apportant des modifications connexes à d'autres lois (aide médicale à mourir)* <http://www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?Language=E&Mode=1&DocId=8384014>

21. Projet de loi C-14, *Loi modifiant le Code criminel et apportant des modifications connexes à d'autres lois* (aide médicale à mourir) article 227(2).

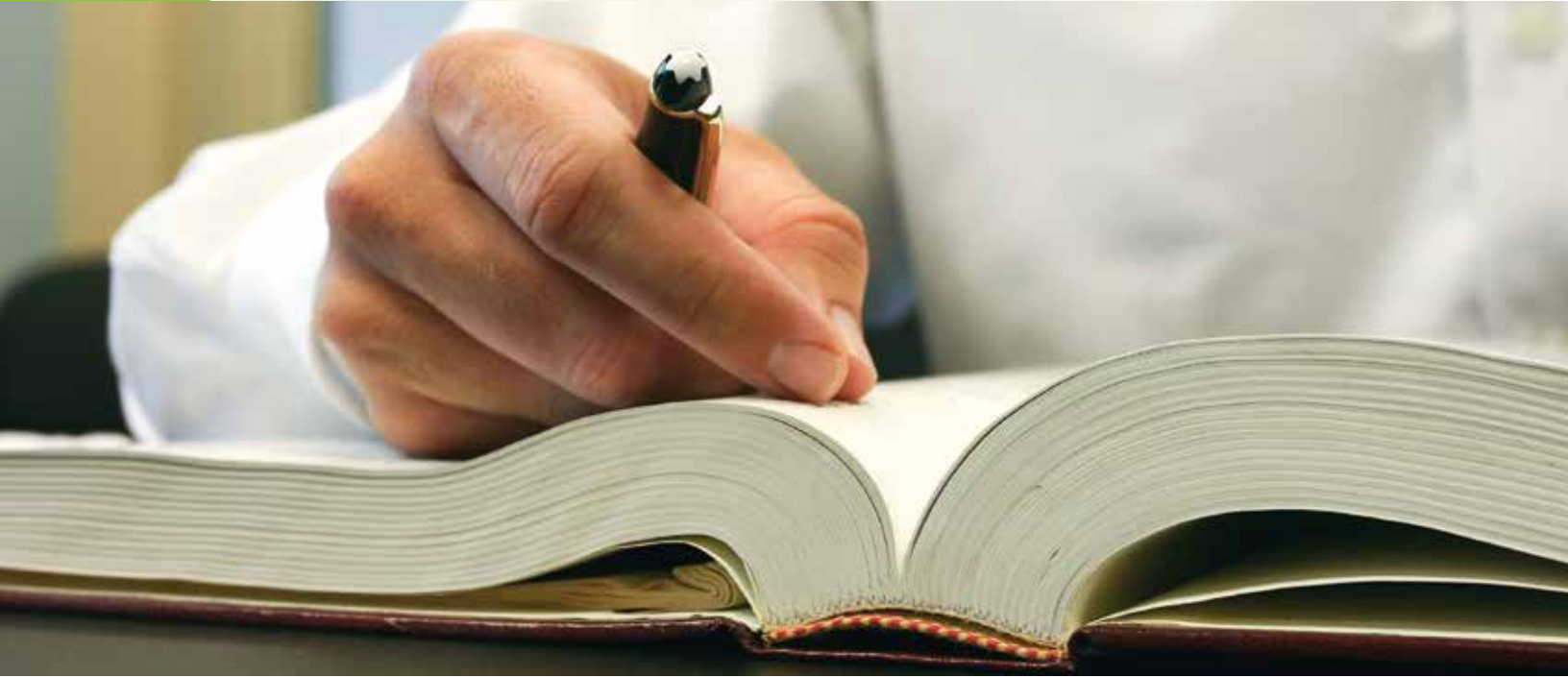
22. Projet de loi C-14, *Loi modifiant le Code criminel et apportant des modifications connexes à d'autres lois* (aide médicale à mourir) article 241 (3).

23. *Code de déontologie et Manuel des normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe I : Relations avec les clients, interprétation 1.7.

24. *Code de déontologie et Manuel des normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.1.5.

Notes sur la pratique : Le terrain glissant vers l'inconduite sexuelle : se renseigner, faire preuve de prudence

PAMELA BLAKE, MSS, TSI



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 une orientation générale 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.

INCONDUITE SEXUELLE

Un nombre inquiétant de cas d'allégations de violence sexuelle de la part d'un membre envers un client sont signalés à l'Ordre. *Le Code de déontologie et le Manuel des normes d'exercice, deuxième édition, 2008* indique clairement que « le fait qu'un membre de l'Ordre adopte un comportement de nature sexuelle envers un client représente un cas d'abus de pouvoir dans le cadre d'une relation professionnelle. Les membres de l'Ordre n'adoptent pas de comportement de nature sexuelle avec leurs clients¹ ». En outre, le Règlement sur la faute professionnelle, pris en application de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social* définit la violence sexuelle envers un client et la violation des normes d'exercice, comme des actes de faute professionnelle. Il est inquiétant de voir que des personnes qui ont choisi une profession axée sur la relation d'aide sont impliquées dans l'abus sexuel de clients, cas flagrant de transgressions de limites. On imagine que la plupart sinon la totalité de ces personnes n'ont pas pris la décision d'exercer de la

violence sexuelle contre un client et, en fait, l'inconduite sexuelle est fréquemment précédée d'autres formes de transgression de limites. Un nombre important de membres ont eu des relations sexuelles avec des clients ou d'anciens clients, étant inconscients des signes avant-coureurs ayant précédé la conduite ou les ayant ignorés. Dans quelle mesure comprenons-nous les membres qui se placent sur un tel terrain glissant? Alors que leur conduite est injustifiable, les facteurs contributifs pourraient être le fait que les membres sont mal informés des normes d'exercice et (ou) inattentifs à leurs besoins et aux sentiments qui les conduisent à transgresser des limites. Le présent article illustrera comment une série de transgressions de limites peut aboutir à l'inconduite sexuelle et déterminera quelles sont les responsabilités des membres pour ce qui est de veiller à ce que les abus sexuels de clients ne se produisent pas.

SCÉNARIO 1

Une travailleuse sociale, dans un cabinet bien établi dont les

1. *Code de déontologie et Manuel des normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe VIII : Inconduite sexuelle

Notes sur la pratique : Le terrain glissant vers l'inconduite sexuelle : se renseigner, faire preuve de prudence

PAMELA BLAKE, MSS, TSI

services sont axés sur les couples et les familles, commence à voir un couple ayant des conflits de longue date au sujet de leur style parental différent et de leurs attitudes à l'égard de l'argent. Le mari, éducateur de l'enfance en difficulté, et sa femme, comptable, passent un contrat de 8 séances avec la travailleuse sociale. À la fin de ces séances, qui sont fréquemment agitées, le couple, qui n'a pas fait de progrès dans la résolution de ses conflits, décide de se séparer. Quelque 18 mois plus tard, la travailleuse sociale et son ancien client, l'éducateur, sont invités par le conseil scolaire local à codiriger un groupe pour parents de jeunes ayant des problèmes de comportement. La travailleuse sociale estime que suffisamment de temps s'est écoulé depuis la fin de la thérapie conjugale et accepte de codiriger le groupe avec son ancien client. Les séances de groupe sont souvent exigeantes et les deux commencent par aller prendre un café après les séances pour faire le point. Ils se soutiennent l'un l'autre et bientôt leurs conversations portent sur leurs propres défis en tant que parents et les intérêts qu'ils partagent, à savoir la cuisine et le jardinage. Ils continuent à se rencontrer, à aller ensemble à des concerts et à sortir dîner, à faire la cuisine chez l'un et l'autre. Par la suite, ils commencent à avoir une relation sexuelle. L'employeur de la travailleuse sociale est mis au courant de la relation par l'épouse de l'ancien client. Il est mis fin à l'emploi de la travailleuse sociale, et un rapport est présenté à l'Ordre.

Dans ce cas, la travailleuse sociale a conclu à tort que puisqu'il s'était écoulé un certain temps depuis la fin de la thérapie, il était acceptable d'avoir une relation avec son ancien client. En fait, « les relations sexuelles entre les membres de l'Ordre et les clients à qui les membres ont fourni des services de psychothérapie ou de counseling sont interdites en tout temps après la fin de la relation professionnelle² ». Le membre considérait également son ancien client comme un pair et, par conséquent, non vulnérable, et elle pensait qu'une relation romantique et sexuelle avec lui n'entraînerait aucun risque de préjudice pour lui. Cela est un jugement erroné. « Les membres de l'Ordre sont en situation d'autorité et de responsabilité à l'égard de tous les clients. Cela signifie qu'ils doivent s'assurer que tous les clients sont protégés de l'abus d'un tel pouvoir pendant et après la prestation de services professionnels³. »

En acceptant initialement de codiriger le groupe avec son ancien client, la travailleuse sociale n'a pas tenu compte qu'elle s'engageait dans une relation duelle et qu'elle se mettait potentiellement dans une situation de conflit d'intérêts en ce qui concerne ses deux anciens clients. Les membres doivent se rappeler qu'ils ne doivent pas « entretenir des relations professionnelles qui constituent un conflit d'intérêts et ne se mettent pas dans des situations où ils devraient raisonnablement savoir que le client pourrait courir un risque quelconque⁴ ». Ils y parviennent :

- « en évaluant les relations professionnelles et autres situations qui impliquent les clients ou d'anciens clients pour voir s'il existe des conflits d'intérêts potentiels et en cherchant à obtenir des consultations pour aider à identifier et traiter de tels conflits d'intérêts potentiels⁵ ».
- en évitant les conflits d'intérêts ou les relations duelles avec des clients ou d'anciens clients, ou avec des étudiants, des employés et des personnes supervisées, qui pourraient porter atteinte au jugement professionnel des membres ou accroître le risque d'exploitation ou de préjudice pour les clients⁶ »

En examinant ce scénario, on remarque qu'un certain nombre de signaux d'alarme ont précédé l'inconduite sexuelle :

- Lorsque la travailleuse sociale a décidé de codiriger un groupe avec un ancien client, elle n'a pas pris conscience que cela signifierait une relation duelle avec lui.
- En outre, elle n'a pas reconnu qu'elle avait deux anciens clients et qu'elle devait évaluer son conflit d'intérêts et les risques possibles liés aux deux anciens clients, avant de prendre une décision éclairée au sujet de l'acceptation de la codirection du groupe.
- Elle n'a pas maintenu de limites professionnelles, par ex., au cours des comptes rendus après les séances avec son ancien client, elle lui a divulgué des renseignements personnels qui ont conduit à une relation sociale puis à une relation sexuelle avec son ancien client.
- Lorsqu'elle a fait face à des dilemmes éthiques, elle n'a pas examiné les normes d'exercice pour veiller à comprendre

2. *Code de déontologie et Manuel des normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe VIII : Inconduite sexuelle, interprétation 8.7

3. *Ibidem*, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.2.

4. *Ibidem*, interprétation 2.2.1

5. *Ibidem*, interprétation 2.2.1, i)

6. *Ibidem*, interprétation 2.2.1, ii)

Notes sur la pratique : Le terrain glissant vers l'inconduite sexuelle : se renseigner, faire preuve de prudence

PAMELA BLAKE, MSS, TSI

précisément ses obligations en tant que membre de l'Ordre.

- Elle n'a pas cherché à obtenir une consultation auprès d'un superviseur ou de l'Ordre.

SCÉNARIO 2

Une technicienne en travail social est employée dans un centre communautaire qui offre toute une gamme de services, y compris des services d'hébergement et d'aide à l'emploi, de renseignements et d'aiguillage, une banque alimentaire et une halte-accueil. Au fil du temps, elle commence à bien connaître les clients qui utilisent souvent les services du centre. Un de ces clients propose qu'ils prennent un café ensemble, ce qu'ils font à plusieurs reprises dans le salon du centre communautaire. Ils semblent avoir une attraction mutuelle et ils découvrent qu'ils sont tous les deux de grands amateurs de sports. Le client invite le membre à assister avec lui à une partie de hockey à la patinoire locale. Elle aimerait accepter l'invitation, et serait intéressée à avoir une relation avec lui. Elle pense qu'étant donné que c'est le client qui a initié la relation et non pas elle, elle n'agirait pas de manière contraire à l'éthique. Elle pense également qu'étant donné que son contact professionnel avec le client n'a pas été important, elle ne transgresserait pas de limites en établissant une relation romantique avec lui.

Or ce n'est pas parce que le client a initié une relation avec la technicienne en travail social que celle-ci est relevée de sa responsabilité professionnelle. Les normes d'exercice indiquent que : « [s]i le client adopte un comportement de nature sexuelle, le membre doit lui signifier clairement que ce comportement est incorrect en raison de la relation professionnelle⁷ ». En outre, « les membres de l'Ordre sont seulement responsables de s'assurer qu'il n'y a pas d'inconduite sexuelle⁸ ».

Tel que mentionné dans le scénario 1, les relations sexuelles entre les membres de l'Ordre et les clients à qui ils fournissent des services de psychothérapie et (ou) de counseling sont interdites en tout temps. Par ailleurs, le principe VIII, interprétation 8.8 indique : « Les relations sexuelles entre les membres de l'Ordre et les clients à qui les membres ont fourni des services de travail social ou des services de techniques de travail social, autres

que des services de psychothérapie ou de counseling, sont interdites pendant une période d'un (1) an après la fin de la relation professionnelle ». Même si la technicienne en travail social estime que ses contacts professionnels avec le client étaient « insignifiants », elle devrait revoir les définitions de psychothérapie et de counseling pour déterminer la nature des techniques de travail social qu'elle fournissait au client.

« Par services de psychothérapie, on entend toute forme de traitement pour des difficultés psychosociales ou affectives, des comportements inadaptés ou autres problèmes supposés être de nature affective, au cours duquel le travailleur social établit une relation professionnelle avec un client dans le but de promouvoir l'épanouissement et le développement personnel du client⁹. »

« Par services de counseling, on entend des services fournis dans le contexte d'une relation professionnelle dans le but d'aider les clients à faire face à des problèmes dans leur vie, en entreprenant des activités consistant à aider les clients à trouver des solutions et à faire des choix en étudiant les options, en identifiant leurs points forts et leurs besoins, en localisant des informations et en fournissant des ressources, et en encourageant une variété de stratégies d'adaptation, mais cela ne comprend pas les services de psychothérapie¹⁰. »

Alors que la technicienne en travail social pourrait conclure à juste titre qu'elle ne fournissait pas des services de psychothérapie, elle devrait cependant examiner attentivement son rôle vis-à-vis du client, afin de déterminer s'il correspond à la définition de services de counseling. Même si elle détermine qu'elle ne fournissait pas des services de counseling, elle serait tenue d'attendre un an après la fin de la relation avec le client avant d'envisager une relation sexuelle; cependant, « même après l'expiration de la période d'un an... les relations sexuelles entre un membre et un ancien client entraîneront une relation duelle et créeront une situation de conflit d'intérêts possible... Avant de s'engager dans des relations sexuelles avec un ancien client, un membre doit évaluer non seulement si de telles relations sont permises en vertu du principe VIII et de l'interprétation 8.8, mais aussi si elles entraînent des relations duelles ou un conflit

7. Code de déontologie et Manuel des Normes d'exercice, Deuxième édition, 2008, Principe VIII : Inconduite sexuelle, interprétation 8.4

8. Ibidem, interprétation 8.1

9. Ibidem, note 6

10. Ibidem, note 7

Notes sur la pratique : Le terrain glissant vers l'inconduite sexuelle : se renseigner, faire preuve de prudence

PAMELA BLAKE, MSS, TSI

d'intérêts, ou encore pourraient contrevenir à toute autre Norme d'exercice de l'Ordre^{11 12} ».

Comme dans le scénario 1, le membre ne savait pas exactement en quoi consistaient les exigences des normes d'exercice, et elle n'a consulté ni une ou un superviseur ni l'Ordre. L'examen des normes d'exercice et la recherche de consultations l'auraient aidée à prendre une décision éthique solidement justifiée.

SCÉNARIO 3

Une jeune femme ayant des antécédents de traumatisme, de relations instables et d'automutilation commence à consulter une travailleuse sociale lors de séances hebdomadaires de psychothérapie. La cliente a fait auparavant plusieurs tentatives de psychothérapie non concluantes, mais semble établir une bonne relation de travail avec la travailleuse sociale. Elle lui dit qu'elle a finalement l'impression d'avoir trouvé quelqu'un qui la comprend. La cliente a de la difficulté lorsqu'elles commencent à approfondir des situations douloureuses et elle apprécie quand la travailleuse sociale la serre dans ses bras après des séances particulièrement difficiles. La travailleuse sociale se félicite des progrès que fait la cliente et lorsque celle-ci exprime avoir besoin de contacts plus fréquents, la travailleuse sociale accepte de la voir en dehors de leurs rendez-vous hebdomadaires, parfois les fins de semaine. Lorsque la cliente exprime avoir besoin de contact en période de crise, la travailleuse sociale et la cliente commencent à s'envoyer des messages textes, souvent le soir et les fins de semaine. La travailleuse sociale a l'impression que ces contacts additionnels aident la cliente à tenir le coup jusqu'à leur prochaine séance.

La travailleuse sociale a traversé une période difficile dans sa vie personnelle, ayant eu récemment une grosse inquiétude en matière de santé et ayant connu la perte d'un animal de compagnie qu'elle adorait, sans avoir eu beaucoup de soutien. Elle est profondément concernée par la cliente et commence à attendre de la voir avec impatience. Elle a soulevé avec la cliente la question de ses futures vacances prévues, car elle s'inquiète de l'interruption de la thérapie. Lorsque la cliente apprend que la travailleuse sociale ira en vacances dans un centre de

villégiature près du chalet de sa famille, la cliente propose qu'elles se rencontrent au chalet pendant les vacances de la travailleuse sociale. Celle-ci pense que la poursuite du contact serait une bonne chose pour la cliente, mais lorsqu'elle mentionne cela à une collègue, cette dernière exprime des inquiétudes au sujet de limites inappropriées. La travailleuse sociale pense que la réaction de sa collègue est exagérée et elle décide de ne plus mentionner cette affaire à l'avenir, car d'après elle le point de vue ne reflète pas la réalité du travail thérapeutique positif qu'elle fait avec la cliente.

Ce scénario est chargé de signaux d'alarme. Ce qui est très préoccupant, c'est le manque apparent de conscience de soi de la travailleuse sociale. Elle a des sentiments d'anxiété et de perte dans sa vie personnelle et n'a que peu de soutien, ce qui contribue sans doute à un sentiment de vulnérabilité. La satisfaction qu'elle connaît lorsque la cliente lui dit qu'elle est la seule personne à la comprendre, ainsi que l'impatience qu'elle a à retrouver la cliente, sont des signaux d'alarme qui devraient la laisser entendre que ses sentiments brouillent la relation thérapeutique. Il est impératif que « les membres de l'Ordre [soient] conscients de leurs valeurs, attitudes et besoins et de l'influence que cela peut avoir sur leurs relations professionnelles avec les clients¹³ ». En outre, les membres « font la distinction entre leurs besoins et intérêts personnels et ceux de leurs clients afin de veiller, dans le cadre de leurs relations professionnelles, à placer les besoins et intérêts de leurs clients au premier plan¹⁴ ». Dans ce scénario, il semble que les besoins du membre ont des répercussions sur ses décisions dans le processus thérapeutique, ce qui conduit à la transgression de limites. Il est essentiel que les membres « établissent et maintiennent des limites claires et appropriées dans leurs relations professionnelles afin de protéger leurs clients. Les violations de frontières comprennent l'inconduite sexuelle et autres abus de pouvoir de la part du membre... Les membres doivent s'assurer que des frontières appropriées sont maintenues dans tous les aspects de leurs relations professionnelles¹⁵ ».

L'établissement de limites appropriées dans la relation d'aide

11. *Code de déontologie et Manuel des Normes d'exercice, Deuxième édition, 2008*, Principe VIII : Inconduite sexuelle, note 8.

12. Les normes d'exercice doivent être examinées dans leur totalité, cependant les interprétations 2.2, et de 2.2.1 à 2.2.4 du principe II : Compétence et intégrité, sont particulièrement pertinentes au conflit d'intérêts et aux relations duelles.

13. *Code de déontologie et Manuel des Normes d'exercice, Deuxième édition, 2008*, Principe I : Relations avec les clients, interprétation 1.5

14. *Ibidem*, interprétation 1.6

15. *Ibidem*, principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.2

Notes sur la pratique : Le terrain glissant vers l'inconduite sexuelle : se renseigner, faire preuve de prudence

PAMELA BLAKE, MSS, TSI

fournit les règles de base pour travailler ensemble, et cela est essentiel dans une relation psychothérapeutique. Alors que la travailleuse sociale avait pour tâche de maintenir ces limites, elle les a fréquemment enfreintes, entre autres, en prévoyant des séances supplémentaires avec la cliente, et en ayant des contacts avec elle les fins de semaine et après les heures de bureau. La travailleuse sociale avait également commencé à donner des étreintes à la cliente après des séances difficiles. Les membres doivent se rappeler qu'ils ne doivent pas avoir d'« [a]ttouchements, de nature sexuelle, du client par le membre¹⁶ » définis comme « un contact physique de nature sexuelle. Cela consiste entre autres à serrer, tenir quelqu'un dans ses bras, étreindre, cajoler, caresser, se frotter contre quelqu'un, ou toute autre forme de contact qui n'a pas lieu d'être au cours du processus d'aide¹⁷ ». La travailleuse sociale n'a peut-être pas jugé que les étreintes étaient de nature sexuelle, cependant celles-ci pouvaient certainement être interprétées comme une transgression de limites. Pour la cliente, leur signification n'était pas claire, et par conséquent ouverte à une fausse interprétation. On peut dire la même chose pour ce qui est de la divulgation des projets de vacances du membre à sa cliente. Les attouchements de nature non sexuelle et la révélation de soi sont deux activités hautement risquées, particulièrement dans le contexte d'autres transgressions de limites; elles ne devraient être entreprises qu'après mûre réflexion et, si possible, après des discussions avec une ou un superviseur ou une ou un collègue expérimenté.

Il est inquiétant de voir que la travailleuse sociale a rejeté les commentaires de sa collègue au sujet des limites inappropriées avec sa cliente, et décidé de ne plus aborder cette question. Il est essentiel que « [t]out en maintenant leur compétence et en acquérant des habiletés dans l'exercice du travail social ou des techniques de travail social, les membres de l'Ordre s'engagent dans le processus d'auto-examen et d'auto-évaluation de leur pratique et cherchent à obtenir des consultations, le cas échéant¹⁸ ». Les membres pourraient également trouver nécessaire et utile de chercher eux-mêmes à entreprendre de la psychothérapie.

En résumé, la travailleuse sociale dans ce scénario avait une vie personnelle stressante et n'était pas consciente de ses propres

sentiments et besoins ni de la manière dont cela influait sur sa relation avec sa cliente. Elle a, à maintes reprises, ignoré les signaux d'alarme au sujet de la relation et a commis de nombreuses transgressions de limites. Si elle avait cherché à obtenir des consultations et (ou) à entreprendre elle-même une thérapie, elle aurait eu la possibilité d'approfondir ces questions et d'identifier le terrain glissant sur lequel elle se trouvait.

SOMMAIRE

Malgré des déclarations précises dans *Le Code de déontologie et le Manuel des normes d'exercice*, selon lesquelles le comportement sexuel d'un membre de l'Ordre envers un client représente un abus de pouvoir, certains membres maltraitent sexuellement leurs clients. Il semble qu'il y ait souvent dans le comportement un terrain glissant propice à l'abus sexuel, sous forme d'autres transgressions de limites, que ces membres ignorent. Les membres doivent être conscients que « [l]es violations de frontières comprennent l'inconduite sexuelle et autres abus de pouvoir de la part du membre. Les violations de frontières d'ordre non sexuel peuvent comprendre les violations affectives, physiques, sociales et financières¹⁹ ».

Les membres sont vivement encouragés à veiller à bien comprendre et appliquer les normes d'exercice, à être conscients de leurs propres sentiments et besoins et de la manière dont cela influe sur leurs relations professionnelles, et à consulter une ou un superviseur, une ou un collègue de confiance ou l'Ordre. De telles mesures devraient leur permettre d'éviter de se trouver sur un terrain glissant et les aider à remplir leur obligation professionnelle qui consiste à placer les besoins et les intérêts de leurs clients au premier plan.

Pamela Blake a été employée de l'Ordre pendant 13 ans, à titre de directrice de la pratique professionnelle, de 2001 à 2007, puis de registrateure adjointe, de 2008 à 2013. Pour plus d'informations, s'adresser au Service de la pratique professionnelle à : practice@ocswws.org.

16. Ibidem, principe VIII : Inconduite sexuelle, interprétation 8.2.2.

17. Ibidem, note 2.

18. Ibidem, principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.1.5

19. *Code de déontologie et Manuel des Normes d'exercice, Deuxième édition, 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.2

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

LINDSAY LAPEER

ANCIENNE MEMBRE # 821757

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 mois d'août 2011 au 25 février 2014, le Membre était employé par [lieu d'emploi], abri pour les hommes ayant des problèmes de toxicomanie ou de santé mentale.

Le Membre a d'abord été employé comme assistante administrative puis, à compter de janvier 2013, comme travailleuse de soutien en matière de logement.

2. En juin 2013, le Membre a fourni des services de soutien au logement sur son lieu d'emploi à un client (le « Client ») qui, elle savait, se remettait de toxicomanie et d'alcoolisme. Il avait de la difficulté à maintenir un mode de vie stable en raison de ses problèmes de toxicomanie.
3. Vers la fin juin 2013, le Client a trouvé un logement en dehors de [lieu d'emploi]. Le Membre a coordonné le déménagement des effets personnels de son client et l'a aidé à déménager, mais elle a également accepté de l'aider personnellement dans son déménagement et lui a offert des articles comme des meubles et de la literie. Une fois le déménagement terminé, avant de partir, le Client l'a embrassée sur la joue. Le Membre a dit plus tard au Client qu'elle s'inquiétait de son état physique à la suite du déménagement.
4. En octobre 2013, le Client a perdu son logement et est retourné à [lieu d'emploi] comme résident. Un diagnostic de [un état pathologique] lui avait été posé à la suite de quoi, il avait eu une crise de panique et avait récidivé. Le Membre a apporté un soutien au Client au sujet de son état d'esprit après son diagnostic [un état pathologique] et les angoisses qu'il avait suscitées chez lui.
5. À partir de novembre 2013, le Membre a commencé à avoir des relations personnelles et sexuelles inappropriées qui comprenaient le comportement ou les actions qui suivent :
 - a. En novembre 2013 ou aux environs de cette date, le Membre a dit au Client qu'elle éprouvait des sentiments pour lui. De plus, elle a dit au Client qu'elle désirait qu'il retrouve une vie saine et sobre pour qu'elle puisse établir une relation personnelle avec lui.
 - b. En décembre 2013, elle devait aller prendre un café en dehors de [lieu d'emploi] avec le Client. Au lieu d'aller prendre un café, ils sont allés dans un bar où ils ont consommé de l'alcool ensemble. Lorsqu'ils étaient au bar, le Membre a posé des questions personnelles au Client, l'a embrassé et caressé, et lui a donné son numéro de téléphone cellulaire personnel.

Sommaire de la décision disciplinaire

- c. En décembre 2013 et janvier 2014, le Membre a invité le Client à sa résidence personnelle à deux reprises. Les deux fois, ils ont eu des relations sexuelles consensuelles.
 - d. Le Membre envoyait des textos au Client (presque tous les jours) et ces messages comportaient des commentaires et des insinuations de nature sexuelle, lui faisant part de ses activités personnelles quotidiennes et lui disant qu'elle désirait « passer du temps » avec lui.
6. Par la suite, le Membre a demandé au Client de supprimer les messages qu'ils avaient échangés et de garder leurs relations secrètes. Si cette affaire devait faire l'objet d'une audience contestée, le Membre expliquerait qu'elle avait demandé au client de supprimer les messages et de garder le secret au sujet de leurs relations car elle s'était rendu compte qu'elle avait commis une erreur, se sentait coupable d'avoir enfreint les règlements de [lieu d'emploi] et les normes professionnelles, et désirait mettre une distance entre elle et le Client et ce qui s'était passé.
 7. En février 2014, il a été mis fin à l'emploi du Membre après qu'une enquête interne a révélé qu'elle avait eu des « relations inappropriées de longue durée » avec le Client et qu'elle avait omis de divulguer la nature de ces relations, même après avoir été confrontée par la direction de [lieu d'emploi]. En particulier :
 - a. Elle a omis de divulguer qu'elle avait eu des relations personnelles et sexuelles antérieures avec le Client alors qu'elle était employée à [lieu d'emploi].
 - b. Elle a informé le [lieu d'emploi] qu'elle connaissait le Client avant son emploi chez [lieu d'emploi], ce qui n'était pas vrai.
 - c. Elle a omis de divulguer qu'elle entretenait une relation personnelle par textos avec le Client.
 8. Le 5 mai 2014, le Membre a commencé du counseling hebdomadaire avec un psychologue afin de déterminer pourquoi elle avait omis de faire la distinction entre ses besoins personnels et ceux du Client, pourquoi elle avait omis de reconnaître comment ses besoins pouvaient avoir un impact sur sa relation professionnelle avec une personne comme le Client et pourquoi elle avait manqué de jugement.
 9. Le Membre a admis qu'en adoptant la conduite décrite ci-dessus en totalité ou en partie, elle était coupable de faute professionnelle telle que décrite à l'article 26(2)(a) et (c) de la *Loi sur le travail social et les techniques de travail social*.

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, en particulier que, par sa conduite, le Membre a violé :

- a. l'article 2.5 du Règlement sur la faute professionnelle en maltraitant un client sur les plans physique, sexuel, verbal, psychologique ou affectif lorsqu'elle a établi une relation personnelle ou sexuelle avec le Client à qui elle fournissait des services en techniques de travail social;
- b. l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe VIII du Manuel (Interprétations 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.8 et note 8) en omettant de veiller à ne pas avoir d'inconduite sexuelle, en omettant de chercher à obtenir des consultations/de la supervision et de mettre au point un plan adéquat lorsqu'elle a commencé à ressentir une attraction sexuelle envers le Client qui pouvait mettre le Client en danger, en omettant de déclarer clairement au Client que s'il initiait un comportement de nature sexuelle un tel comportement serait inapproprié en raison de la relation professionnelle, et en ayant des relations sexuelles avec un Client à qui elle fournissait des services en techniques de travail social;
- c. les articles 2.2 et 2.28 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe I du Manuel (Interprétations 1.5, 1.6 et 1.7) en omettant de rester consciente de ses valeurs, attitudes et besoins et de l'influence que cela pouvait avoir sur ses relations professionnelles avec le Client, en omettant de faire la distinction entre ses besoins et intérêts personnels et ceux du Client afin de veiller à placer les besoins et intérêts du Client au premier plan et en omettant de rester consciente de la raison d'être, du mandat et de la fonction de l'organisme qui l'employait, et de la manière dont cela influe sur les relations professionnelles avec les clients et les restreint;
- d. les articles 2.2, 2.10 et 2.28 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétations 2.1.5, 2.2.1, 2.2.2, 2.2.8 et note 7) en omettant de s'engager

Sommaire de la décision disciplinaire

dans le processus d'auto-examen et d'évaluation de sa pratique et de chercher à obtenir des consultations, le cas échéant, en ayant des relations duelles qui augmenteraient le risque d'exploitation ou de préjudice pour son Client, en ayant des relations sexuelles avec son Client qui pourraient créer un conflit d'intérêts, et en omettant d'adopter un comportement qui pourrait raisonnablement être perçu comme jetant le discrédit sur la profession de technicienne ou technicien en travail social.

- e. l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe III du Manuel (Interprétations 3.7) en omettant d'assumer la pleine responsabilité de démontrer que le Client n'a pas été exploité, contraint ou manipulé, intentionnellement ou non lorsque des relations personnelles ont été établies entre le Membre et un client;
- f. 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 perçu par les membres comme honteux, déshonorant ou non professionnel.

ORDONNANCE RELATIVE À LA SANCTION

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

1. le Membre soit réprimandé par écrit 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.

3. 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, mais sans les renseignements identificatoires au sujet du client ou ancien client du Membre, dans la publication officielle de l'Ordre et sur le site Web de l'Ordre.
4. Les résultats de l'audience seront consignés au Tableau.
5. Le Membre devra rembourser à l'Ordre des frais d'un montant de 1 500 \$.

MOTIFS DE L'ORDONNANCE RELATIVE À LA PÉNALITÉ

Le Comité de discipline a conclu que :

- la sanction est raisonnable, et sert et protège l'intérêt public.
- le Membre a coopéré avec l'Ordre et, en convenant des faits et en acceptant la sanction proposée, elle a accepté la responsabilité de ses actes.
- la sanction vise également à maintenir des normes professionnelles élevées et à maintenir la confiance du public dans l'aptitude de l'Ordre à réglementer ses membres.
- la sanction devrait servir à dissuader de manière spécifique le Membre et de manière générale les membres de la profession d'adopter un comportement similaire.

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 conduite professionnelle de l'Ordre 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.

KIM FREELAND

ANCIEN MEMBRE # 821182

Le 27 mai 2016, l'Ordre a présenté à un sous-comité du comité de discipline une requête afin de suspendre les allégations de faute professionnelle contre le Membre. Les allégations sont comme suit :

1. Le Membre a violé les clauses d'un engagement pris avec le

Bureau de l'Ordre en omettant de mener à bien les activités correctives prescrites.

En particulier, on allègue que le Membre :

2. a violé l'article 2.32 du Règlement de l'Ontario 384/00 (le « Règlement sur la faute professionnelle ») en omettant de se conformer à un engagement écrit pris avec l'Ordre ou de se conformer à entente passée avec l'Ordre; et
3. A violé 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 ou non professionnel en omettant de se conformer à un engagement écrit pris avec l'Ordre ou de se conformer à une entente passée avec l'Ordre.

L'Ordre a présenté la requête au comité de discipline vu que le Membre avait signé une entente, un engagement, une attestation avec l'Ordre selon quoi elle démissionnait de manière permanente en tant que membre de l'Ordre et qu'elle renonçait irrévocablement à son certificat d'inscription, et qu'elle n'exercerait plus la profession de travailleuse sociale en Ontario ni se présentera comme travailleuse sociale, ni n'utilisera aucun des autres titres réservés mentionnés dans la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social*.

Par conséquent, les parties ont présenté des observations conjointes au comité de discipline pour qu'il rende une ordonnance de suspension des allégations de faute professionnelle contre le Membre. En ce qui concerne l'entente, l'engagement, l'attestation que le Membre a signés avec l'Ordre, le comité de discipline a accepté les observations conjointes dont ont convenu les parties et :

1. a rendu une ordonnance de suspension des allégations de faute professionnelle à l'encontre du Membre conformément aux conditions de l'entente, de l'engagement et de l'attestation que le Membre a signés, et selon lesquelles :
 - a. un sommaire du règlement de la question sera affiché sur le site Web de l'Ordre et paraîtra dans la publication

Sommaire de décision disciplinaire

officielle de l'Ordre et pourrait être publié dans tout autre média à la seule discrétion de l'Ordre.

2. a ordonné en outre que soient portées au tableau public que tient la registrature une note sur cette question, comportant un sommaire des allégations, une note indiquant que le Membre a signé une entente, un engagement et une attestation comme quoi elle démissionne de l'Ordre et ne représentera pas de demande d'inscription, ainsi qu'une note selon laquelle les allégations ont été suspendues.



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.

Sommaire de la décision disciplinaire

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

Sommaire de la décision disciplinaire

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;

Sommaire de la décision disciplinaire

- (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 registrateur 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 registrateur, 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 registrateur 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 réglementer 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.

Sommaire de la décision disciplinaire



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

EN PUBLIANT UN TEL SOMMAIRE, L'ORDRE CHERCHE À :

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

FAUTE PROFESSIONNELLE

GREG MICHELL

ANCIEN MEMBRE N° 812852

EXPOSÉ CONJOINT DES FAITS

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

1. Maintenant, et en tout temps pertinent aux allégations, M. Michell (le « Membre ») était un travailleur social inscrit aux

termes de la *Loi sur le travail social et les techniques de travail social* (la « Loi ») auprès de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario (l'« Ordre »).

PREUVE CONCERNANT L'EMPLOI DU MEMBRE

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

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

5. La Cliente A est présentée comme une cliente vulnérable ayant des antécédents complexes et divers troubles médicaux.
6. Pendant la durée de son emploi auprès de l'Organisme, le Membre a fourni des services de counseling et/ou de psychothérapie à la Cliente A à approximativement 47 occasions de mars 2013 à novembre 2014.
7. Alors qu'il dispensait des services pendant sa période d'emploi avec l'Organisme :

Sommaire de la décision disciplinaire

- a. le Membre n'a pas entrepris d'évaluation adéquate ni déterminé des objectifs de traitement, n'a pas évalué ces objectifs, ni passé en revue ces objectifs pendant la prestation des services de travail social;
 - b. le Membre a fourni ses coordonnées personnelles à la Cliente A, ce qui va à l'encontre des politiques de l'Organisme et des Normes pertinentes de l'Ordre. Le Membre a entretenu des relations par téléphone, courriel et en personne avec la Cliente A, ce qui va à l'encontre des politiques et directives de l'Organisme;
 - c. Le Membre s'est occupé de la Cliente A à son domicile et a emmené la Cliente A dans son véhicule de temps à autre;
 - d. le Membre a eu un contact physique de nature non sexuelle avec la Cliente A, entre autres lui a donné une étreinte;
 - e. le Membre a aidé la Cliente A en lui administrant ses médicaments;
 - f. le Membre n'a pas toujours documenté ni facturé de manière régulière les services fournis à la Cliente A en dehors de l'Organisme du 27 octobre au 3 novembre 2014; et,
 - g. le Membre n'a inscrit que 10 entrées dans le dossier électronique de l'Organisme concernant la Cliente A, bien qu'il l'ait rencontrée à approximativement 47 occasions à l'Organisme. Les entrées faites par le Membre étaient déficientes du fait qu'elles ne comportaient pas d'évaluation ni d'établissement d'objectifs et qu'elles ne pouvaient pas être comprises par une tierce partie.
8. Le Membre a signalé lui-même son cas à son superviseur de l'Organisme le 30 octobre 2014 en ce qui concerne la conduite mentionnée ci-dessus, et a fait savoir que selon lui une telle conduite pourrait avoir entraîné des répercussions pour l'Organisme en matière de responsabilité. Par conséquent, le superviseur de l'Organisme a enjoint le Membre de cesser d'avoir des contacts avec la Cliente A en dehors de l'Organisme et de se pencher sur les préoccupations de limites avec la Cliente A dans le cadre de sa pratique au sein de l'Organisme.
9. Malgré ces instructions, le Membre a été en contact avec la Cliente A en dehors de l'Organisme du 1^{er} au 3 novembre 2014, lorsque la Cliente A s'est présentée au Membre comme étant dans un état de crise. Le Membre n'a ni documenté ni facturé à la Cliente A les services fournis en dehors de l'Organisme à ce moment-là.
- PREUVE CONCERNANT LA CLIENTE A APRÈS QUE LE MEMBRE A DÉMISSIONNÉ DE L'ORGANISME**
10. Après avoir démissionné de l'Organisme, le Membre a continué de fournir des services de travail social à la Cliente A dans sa pratique privée.
 11. En février 2015, la Cliente A a été conduite en ambulance au service des urgences de [Hôpital X] après que le Membre a appelé les Services médicaux d'urgence (« SMU »).
 12. À cette occasion, le Membre a parlé avec le personnel de [l'Hôpital X] des événements ayant conduit à l'hospitalisation de la Cliente A à [Hôpital X]. Le Membre a indiqué que la Cliente A avait passé la nuit précédente chez lui. Il avait initialement informé le personnel de [Hôpital X] que le tribunal avait ordonné à la Cliente A de quitter son domicile, et il a par la suite indiqué que c'était une directive du Procureur de la Couronne. Ces deux assertions étaient fausses.
 13. Si le Membre devait témoigner, il indiquerait qu'à ce moment-là il croyait que la Cliente A avait été instruite de ne pas rentrer chez elle le soir précédent, mais par la suite il a découvert que cela était incorrect. De plus, il témoignerait que son épouse était présente pendant tout ce temps.
 14. Le Membre reconnaît les faits suivants qu'il a signalés au personnel de [Hôpital X] :
 - a. Au cours de la soirée précédente lorsqu'elle était chez le Membre, la Cliente A a fait savoir au Membre qu'elle avait des symptômes de perte de conscience, de trouble de l'élocution, et possiblement de choc diabétique. Le Membre a essayé d'administrer ou d'aider à administrer des médicaments à la Cliente A, cependant, il n'a pas cherché à obtenir une assistance médicale d'urgence à ce moment-là; et
 - b. Le matin, alors que le Membre conduisait la Cliente A à

Sommaire de la décision disciplinaire

son domicile, elle a fait savoir qu'elle était bouleversée et elle a semblé essayer de sortir du véhicule alors que celui-ci était en marche.

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

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

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

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

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

18. Le Membre a fourni des services de travail social à la fois à la Cliente B et à la Cliente C. La Cliente B est la mère de la

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

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

- **De janvier 2012 à novembre 2012 et d'avril 2013 à mai 2013** : Le Membre a fourni des services de travail social à la Cliente C à l'Organisme au cours des séances de counseling de groupe portant sur la violence familiale et autres relations;
- **De janvier 2013 à octobre 2014** : Le Membre a fourni des services de travail social à la Cliente B à l'Organisme; et
- **Automne 2014** : Le Membre a fourni des services de travail social à la Cliente C dans le cadre de sa pratique privée au domicile de la Cliente C.

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

21. En ce qui concerne la Cliente C :

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

Discipline Decision Summary

avaient pris fin en novembre 2012. Le Membre a également consigné des notes électroniques concernant du counseling collectif en août 2014, alors que le counseling collectif avait été fourni en avril et mai 2013.

22. En ce qui concerne la Cliente B :

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

PREUVE CONCERNANT LA TENUE DE DOSSIERS DU MEMBRE

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

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

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

- a. Sur les 17 dossiers « actifs » de clients au moment de sa démission, 14 dossiers ne comportaient aucun

document électronique;

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

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

DÉCISION

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

- a. l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe I du Manuel (Interprétations 1.1, 1.1.1, 1.3, 1.5, 1.6 et 1.7) en omettant d'établir et d'évaluer des objectifs avec les clients, comportant entre autres l'amélioration du fonctionnement des clients et le renforcement de leur capacité à s'adapter et à entreprendre des changements, en omettant de respecter et de favoriser l'autodétermination d'un certain nombre de manières, entre autres en agissant comme personne-ressource pour les clients et en les encourageant à décider des problèmes sur lesquels ils veulent se pencher et de la manière dont ils veulent s'y attaquer, en omettant de rester conscient de ses valeurs, attitudes et besoins et de l'influence que cela peut avoir sur ses relations professionnelles avec les clients, en omettant de faire la distinction entre ses besoins et intérêts personnels et ceux de ses clients afin de veiller à placer les besoins et intérêts de ses clients au premier plan, et en omettant d'être conscient de la raison d'être, du mandat et de la fonction de son organisme, et de la manière dont cela influe sur les relations professionnelles avec les clients et les restreint;
- b. les articles 2.2 et 2.10 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétations 2.1.1, 2.1.5, 2.2, 2.2.1 et 2.2.8) en omettant d'être conscient

Discipline Decision Summary

de l'étendue et des paramètres de sa compétence et du champ d'application de sa profession et de limiter son exercice en conséquence, en omettant de s'engager dans le processus d'auto-examen et d'auto-évaluation de sa pratique et de chercher à obtenir des consultations, le cas échéant, en transgressant des limites, en entretenant des relations professionnelles qui constituent un conflit d'intérêts et en se mettant dans des situations où le Membre aurait raisonnablement dû savoir que le client pouvait courir un risque quelconque et en omettant d'avoir un comportement qui aurait pu raisonnablement être perçu comme jetant le discrédit sur la profession de travailleur social;

- c. les articles 2.2 et 2.10 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe III du Manuel (Interprétations 3.1, 3.2, 3.3, 3.7 et 3.8) en omettant de fournir aux clients des renseignements exacts et complets au sujet de l'étendue, de la nature et des limites de tous les services qui sont à leur disposition, en omettant de fournir des services aux clients et de répondre à leurs questions, inquiétudes ou plaintes d'une manière opportune et raisonnable, en cherchant à s'attirer les clients de son employeur pour sa pratique privée, en omettant de veiller à ne pas avoir de relations personnelles avec les clients et en fournissant des services qui ne sont pas pertinents et conformes aux normes de l'Ordre ou en fournissant des services qui, d'après ce que le Membre savait ou aurait dû raisonnablement savoir, n'étaient pas susceptibles d'aider le client;
- d. les articles 2.2, 2.20 et 2.28 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe IV du Manuel (Interprétations 4.1.1, 4.1.3 et 4.1.6) en omettant de consigner les renseignements conformément à des normes reconnues et sous un format qui facilite le contrôle et l'évaluation des effets du service, en omettant de tenir des dossiers systématiques, datés et lisibles pour chaque client et en omettant de consigner les informations au moment où survient l'événement ou le plus tôt possible par la suite; et,
- e. l'article 2.36 du Règlement sur la faute professionnelle en ayant un comportement ou en exécutant un acte pertinent à l'exercice de la profession, qui compte tenu de toutes les circonstances serait raisonnablement jugé par les membres comme étant déshonorant et non professionnel.

ORDONNANCE DE PÉNALITÉ

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

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

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

3. La registrature soit enjointe d'assortir le certificat d'inscription du Membre de conditions et restrictions, qui seront consignées au Tableau, et exigeant :
 - a. **Cours sur les limites et l'éthique** : que le Membre, à ses frais, suive et termine avec succès un cours de

Sommaire de la décision disciplinaire

formation sur les limites et l'éthique, tel que prescrit et jugé acceptable par l'Ordre, et procure à la registrateur une preuve d'une telle réussite dans les six (6) mois qui suivent la date de la présente ordonnance du comité de discipline;

- b. **Psychothérapie orientée vers « l'insight »** : que le Membre, à ses frais, entreprenne de la psychothérapie orientée vers « l'insight » telle que prescrite par un thérapeute, approuvé par la registrateur de l'Ordre, pendant une période de deux (2) ans à partir de la date à laquelle le Membre retourne à sa pratique de travail social ou avant cette date, et que le thérapeute présente à la registrateur des rapports semestriels écrits sur la teneur de cette psychothérapie et sur les progrès du Membre.

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

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

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

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

- d. **Avis à l'Ordre concernant l'emploi** : Si le Membre obtient un emploi à l'avenir et qu'il exerce des activités qui entrent dans le champ d'application du travail social au cours des deux (2) années suivant la date à laquelle le Membre peut recommencer à exercer après sa suspension obligatoire :
 - i. Au moins 72 heures avant de recommencer à exercer, le Membre doit informer la registrateur du nom et de l'adresse de son employeur, du poste qu'il occupera et de la date de reprise de son travail;
 - ii. Au moins 72 heures avant de recommencer à exercer, le Membre doit informer la registrateur du nom de la personne qui assurera la supervision de sa pratique du travail social dans son lieu d'emploi;
 - iii. Le Membre recevra de la supervision dans sa pratique du travail social dans son lieu d'emploi, du superviseur connu de la registrateur, pendant une période de 2 ans;
 - iv. Si l'emploi du Membre prend fin, ou si le Membre change d'employeur et (ou) de superviseur, il devra immédiatement informer la registrateur de la cessation ou de son changement d'emploi et (ou) du nom de son nouveau superviseur;
 - v. Immédiatement après la cessation de la supervision dont il est question ci-dessus, aux paragraphes 3(d) (i)-(iv), le Membre fournira à la registrateur une confirmation écrite de son superviseur au sujet d'une telle cessation.
- 4. La conclusion et l'ordonnance du comité de discipline (ou un sommaire de celles-ci) seront publiées, avec des renseignements identificatoires au sujet du Membre, dans la publication officielle de l'Ordre et sur le site Web de l'Ordre, et les résultats de l'audience seront inscrits au Tableau.

Sommaire de la décision disciplinaire

5. Le Membre remboursera à l'Ordre des frais d'un montant de 5 000 \$ selon le calendrier suivant :
 - a. 1 667 \$ à verser dans les 60 jours qui suivent la fin de la période de suspension obligatoire de six (6) mois;
 - b. 1 667 \$ à verser dans les 120 jours qui suivent la fin de la période de suspension obligatoire de six (6) mois; et
 - c. 1 666\$ à verser dans les 180 jours qui suivent la fin de la période de suspension obligatoire de six (6) mois.
- La pénalité sert de dissuasion à la fois spécifique et générale pour les membres de la profession qu'elle découragera d'adopter un comportement similaire, et la publication de cette décision transmettra un message clair aux membres, à savoir que ce type de comportement est inacceptable.

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

MOTIFS DE L'ORDONNANCE DE PÉNALITÉ

Le sous-comité de discipline a conclu que :

- Compte tenu des circonstances aggravantes et atténuantes présentées par les deux avocats, et du fait que le Membre a coopéré avec l'Ordre, a convenu des faits et accepté la responsabilité de ses actes, la pénalité proposée conjointement était raisonnable, elle maintient des normes professionnelles élevées, et sert et protège l'intérêt public.

FAQ : Renouvellement de l'adhésion

A lors que l'année 2016 tire bientôt à sa fin et que la période de renouvellement de l'adhésion approche, l'Ordre aimerait utiliser cette rubrique FAQ pour mettre les membres au courant du processus de renouvellement de l'adhésion. Voici des réponses à certaines des questions posées fréquemment :

COMMENT DOIS-JE RENOUVELER MON ADHÉSION POUR 2017?

La période de renouvellement de l'adhésion commencera cette année le 1^{er} novembre 2016. Veuillez noter quelques changements concernant le nouveau processus de renouvellement annuel de l'adhésion.

Pour sauvegarder les arbres et réduire les coûts, l'Ordre n'enverra plus de formulaire de renouvellement sur copie papier. Les membres doivent remplir leur formulaire de renouvellement pour 2017 **en ligne**. Le renouvellement en ligne est sécuritaire et simple, et cela prend moins de 5 minutes. Si vous ne voulez pas payer vos droits en ligne, vous pouvez envoyer votre chèque ou mandat par la poste une fois que vous avez rempli le formulaire en ligne. Si vous n'avez pas accès à Internet et que vous pouvez remplir seulement un formulaire sur copie papier, veuillez contacter l'Ordre pendant la période de renouvellement et on vous aidera.

COMMENT L'ORDRE COMMUNIQUE-T-IL AVEC SES MEMBRES?

L'Ordre communique avec ses membres principalement par courriel. Pour veiller à recevoir rapidement des mises à jour et des informations importantes, vous devez vous assurer de mettre votre profil à jour, y compris votre courriel.

COMMENT PUIS-JE METTRE MES COORDONNÉES À JOUR?

Il est très important (et cela est également une exigence de l'adhésion à l'Ordre) de vous assurer que vos coordonnées sont à jour. Vous pouvez mettre à jour ces renseignements (adresse du domicile/de l'employeur et courriels) en vous connectant à votre

profil en ligne avec votre ID d'utilisateur ou mot de passe ou vous pouvez contacter l'Ordre et indiquer les changements à apporter à vos coordonnées. Si vous avez besoin d'assistance pour vous connecter, n'hésitez pas à contacter l'Ordre.

POURQUOI N'AI-JE PAS REÇU CETTE ANNÉE MA CARTE DE MEMBRE ET MON REÇU À FINS FISCALES?

L'Ordre n'envoie plus les cartes de membre et les reçus sur copie papier aux membres par la poste.

Par contre, les reçus aux fins fiscales et les cartes de membre sont maintenant disponibles en ligne à la suite du paiement des droits de renouvellement annuel. Pour accéder à votre reçu aux fins fiscales et à votre carte de membre, veuillez suivre les étapes suivantes :

1. Connectez-vous à vos services aux membres en ligne.
2. Cliquez sur le bouton « Envoyez-moi mon reçu/ma carte » situé en haut de la page en ligne.
3. Choisissez votre courriel de domicile ou de bureau.
4. Choisissez l'année d'adhésion.
5. Cliquez sur le bouton « Envoyez-moi mon reçu/ma carte » en bas de la page en ligne.

Pour plus d'informations au sujet du processus de renouvellement de l'adhésion, veuillez contacter Paul Cucci, chef, Services aux membres, à pcucci@ocswws.org.

APPEL DE MISES EN CANDIDATURE

dans la circonscription électorale n° 3

Être élu au Conseil de l'Ordre vous intéresse?
Voici comment vous pouvez vous engager :

L'Ordre invite tous les membres admissibles de la circonscription électorale n° 3 à se présenter comme candidats à l'élection des membres du Conseil de l'Ordre. Deux membres travailleuses ou travailleurs sociaux et deux membres techniciennes ou techniciens en travail social seront élus en 2017. (Une élection a lieu chaque année dans une circonscription différente.)

La circonscription électorale n° 3 englobe la région géographique située à l'intérieur des limites territoriales des comtés de Haliburton, Northumberland et Simcoe, des municipalités régionales de Durham, York et Peel, de la cité de Kawartha Lakes et de la cité de Toronto.

Admissibilité à l'élection – Pour obtenir des renseignements sur l'admissibilité à l'élection, voir le site :

<http://www.ocswssw.org/members/elections/>

Ne manquez pas un courriel qui sera envoyé en janvier 2017 vous invitant à envoyer votre formulaire de mise en candidature, ou adressez-vous à Pat Lieberman à l'Ordre pour plus d'informations par téléphone au 416 972-9882, poste 207, ou au numéro sans frais 1 877 828-9380, poste 207, ou par courriel à plieberman@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, en envoyant un courriel à 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 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. 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 travailleurs sociaux et de techniciens 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 d'être responsable et accessible auprès de la collectivité.





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
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.

Rédactrice en chef :

Jolinne Kearns

Conception graphique :

LAM Marketing & Design
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

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

BUREAU DE LA REGISTRATEURE

Lise Betteridge
Registratureure
Poste 225 ou courriel :
lbetteridge@ocswssw.org

Laura Sheehan
Registrature adjointe
Poste 218 ou courriel :
lsheehan@ocswssw.org

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

Pat Lieberman
Chef, Relations avec le Conseil et Ressources humaines
Poste 207 ou courriel :
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

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

Pour obtenir des renseignements généraux, envoyer un courriel à :
info@ocswssw.org

PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Christina Van Sickle
Directrice
Poste 226 ou courriel :
cvansickle@ocswssw.org

Jennifer Burt-Yanoff
Associée, pratique professionnelle
Poste 227 ou courriel :
JBurt-Yanoff@ocswssw.org

Aleiya Yusaf
Administratrice, pratique professionnelle
Poste 419 ou courriel :
ayusaf@ocswssw.org

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

COMMUNICATIONS

Jolinne Kearns (bilingue)
Directrice des communications
Poste 415 ou courriel :
jkearns@ocswssw.org
EN CONGÉ

John Gilson
Coordonnateur des communications
Poste 420, ou courriel :
jgilson@ocswssw.org

Contactez 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

Bea Bindman
Coordonnatrice d'inscription
Poste 417 ou courriel :
bbindman@ocswssw.org

Pour tous renseignements généraux sur l'inscription, veuillez envoyer un courriel à 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.

FSC LOGO