



# PERSPECTIVE

PROFESSIONNEL • ÉTHIQUE • QUALIFIÉ • RESPONSABLE



## METTRE SON POTENTIEL en valeur sur **TOUTE LA LIGNE**

**L**e 9 juin, l'Ordre a tenu sa Journée de l'assemblée annuelle et de la formation (JAAF) 2015 au Palais des congrès du Toronto métropolitain. La JAAF 2015 avait pour thème *Renforcer ses capacités sur toute la ligne* et a été l'occasion de rendre un hommage spécial à Glenda McDonald, MSS, TSI, registrateur fondatrice et chef de la direction de l'Ordre décédée récemment.

La JAAF de cette année a remporté un grand succès et a attiré de nombreux participants, dont le nombre s'élevait à plus de 528 personnes. L'expérience de la JAAF a été vécue en ligne par un plus grand nombre par le biais d'une émission Web en direct, à laquelle ont participé 269 membres. Pour la première fois, les membres ont pu suivre l'activité sur Twitter.

Durant l'activité, les participants ont eu de nombreuses occasions de faire du réseautage, de s'engager et d'acquérir des connaissances.

« J'ai vraiment apprécié la Journée de l'assemblée annuelle et de la formation, a fait remarquer un participant dans un sondage de suivi. Le lieu de l'activité est toujours merveilleux et, ce qui est encore plus important, il est facile à trouver. Le déjeuner et les occasions de réseautage sont très bonnes et j'en retire toujours de précieuses informations... Merci à nouveau pour une très bonne journée. »

Une autre participante a indiqué : « C'était la première fois

que j'assistais à l'assemblée annuelle de l'OTSTTSO et j'ai été enchantée. Expérience formidable. J'attends avec impatience la prochaine assemblée annuelle. »

### L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

Dre Helena Jaczek, ministre des Services sociaux et communautaires de l'Ontario, a prononcé les remarques de bienvenue pendant la session du matin. Ensuite, des rapports ont été présentés par la présidente de l'Ordre Beatrice Traub-Werner, MSS, TSI, et la registrateur intérimaire Lise Betteridge, MSS, TSI, ainsi que par le vérificateur. Le rapport de la présidente et registrateur intérimaire se trouvent en ligne à <http://bit.ly/2015presreport> et <http://bit.ly/2015Registrar> respectivement.

La JAAF 2015 a été consacrée à Glenda McDonald, MSS, TSI, décédée le 25 mai. Au cours de l'hommage spécial rendu à Glenda, Lorie Shekter-Wolfson, MSS, TSI, et Linda Jackson, MSS, TSI, ont fait des commentaires chaleureux au sujet de la vie et de l'héritage de leur amie. L'Ordre aimerait remercier les membres pour leur généreux soutien et les condoléances qu'ils ont exprimées à la suite du décès de Glenda.

Experte dans le droit se rapportant aux aînés, Laura Tamblyn Watts a prononcé un discours d'ouverture intéressant lors de la JAAF 2015. Dans son discours, *Living in the Grey Zone: Consent, Capacity and What Does the Law Say Anyway?*, Mme Watts a souligné les questions de consentement et de capacité

*Suite à la p. 2*

À L'INTÉRIEUR

**Nomination de la nouvelle registrateur et chef de la direction**

8



**Notes sur la pratique Relations duelles : veiller à placer l'intérêt véritable des clients au premier plan**

12



**Sommaire de décision disciplinaire**

16



**Nouveaux membres du Conseil et des comités pour 2015-2016**

26



# Renforcer ses capacités sur toute la ligne à la JAAF 2015

## TABLE DES MATIÈRES

3. Proclamation de la *Loi de 2007 sur les psychothérapeutes*
4. Tenir votre adhésion à jour : une obligation professionnelle
5. In Memoriam : Glenda McDonald
6. Points saillants de la réunion du Conseil des 6 et 7 mai 2015
6. Résultats des élections 2015 – circonscription électorale n° 4
7. Points saillants de la réunion du Conseil des 10 et 11 septembre 2015
8. Nomination de la nouvelle registrateur et chef de la direction
8. L'Ordre se lance dans les médias sociaux
9. Le devoir de faire rapport aux termes de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*
11. In Memoriam : Hendrik (Henk) Van Dooren, MSS, membre du Conseil et membre de comités
12. Notes sur la pratique : Relations duelles : veiller à placer l'intérêt véritable des clients au premier plan
16. Sommaire de décision disciplinaire
26. Nouveaux membres du Conseil et des comités pour 2015-2016
30. Q. et R.
31. Tableau d'affichage

Suite de la page 1



Dre Helena Jaczek, ministre des Services sociaux et communautaires de l'Ontario.

et la manière dont ces questions touchent la vie professionnelle des travailleuses et travailleurs sociaux et des techniciennes et techniciens en travail social. Le discours de Mme Watts a été énormément bien accueilli, et 96 % des participants ont convenu que l'exposé était pertinent et clairement présenté. Vous pouvez visionner la présentation de Mme Watts à : <http://bit.ly/2015AMEDkeynote>

## SÉANCES ÉDUCATIVES

Dans l'après-midi, les personnes présentes à la JAAF ont été invitées à participer à des séances éducatives qui portaient sur une vaste gamme de sujets importants. Dans l'ensemble, les séances ont été bien accueillies par les participants. L'Ordre aimerait remercier toutes les présentatrices et tous les présentateurs pour leurs exposés informatifs :

- Laura Tamblyn Watts - *Power of Attorney* (procuration)
- Deborah Filice, TTSI - *Making a Difference in Housing and Homelessness Services* (logement et services aux sans-abri)
- Lisa Derencinovic, MSS, TSI - *Unpacking Internalized Ableism: Counselling People with Vision Loss* (counseling aux personnes ayant perdu la vue)
- Andrew Mantulak, TSI - *Ethics and Social Work Practice: A Case of Pediatric Transplantation* (un cas de greffe chez un enfant)
- Gwen Morgan, MSS, TSI et Larry Borins, MSS, TSI - *Mindfulness Based Cognitive Therapy* (MBCT) (thérapie cognitive basée sur la pleine conscience)
- Lisa Pont, MSW, TSI - *We Are All Connected: Working with Clients Who Overuse Technology* (travail avec clients qui utilisent excessivement la technologie)
- Wendy Arscott, TTSI - *Counselling Clients with Autism* (counseling de clients autistes)
- Nick Mulé, TSI - *Public Policy and LGBTQ Populations: Social Work with Gender and Sexually Diverse People* (politique publique et les populations LGBTQ)

# Proclamation de la Loi de 2007 sur les psychothérapeutes

## Importante mise à jour pour les membres de l'OTSTTSO qui fournissent des services de psychothérapie et (ou) utilisent le titre de « psychothérapeute ».

Le 1<sup>er</sup> avril 2015, l'Ordre des travailleurs sociaux et techniciens en travail social de l'Ontario (OTSTTSO) a appris que certaines des modifications législatives attendues depuis longtemps et concernant la psychothérapie avaient été mises en vigueur. Ces faits nouveaux touchent les membres qui exercent la psychothérapie et (ou) utilisent le titre de « psychothérapeute », ainsi que les membres qui désirent le faire à l'avenir.

Le gouvernement a décidé de mettre en vigueur la plupart des dispositions restantes de la *Loi sur les psychothérapeutes*. Ces dispositions :

- créent le nouvel Ordre des psychothérapeutes autorisés et des thérapeutes autorisés en santé mentale de l'Ontario (OPAO).
- restreignent l'usage des titres de « psychothérapeute », de « psychothérapeute autorisé » et de « thérapeute autorisé en santé mentale » aux membres de l'Ordre (entre autres).

Cependant, le gouvernement n'a pas pour le moment mis en vigueur certaines autres dispositions se rapportant à la psychothérapie, dont les suivantes :

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

### QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE?

Le retard dans la mise en vigueur de ces dispositions a des répercussions importantes pour les membres de l'OTSTTSO.

Pour le moment, les membres de l'OTSTTSO doivent noter ce qui suit :

- Les membres de l'OTSTTSO **peuvent continuer à fournir des services de psychothérapie** s'ils ont la compétence pour le faire.
- En plus de veiller à se familiariser avec le *Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition, 1998*, les membres doivent revoir les Notes sur la pratique « Mais comment puis-je savoir si je suis compétent(e) – Points à examiner » afin de s'assurer qu'ils ont étudié et évalué leur compétence à fournir des services de psychothérapie.
- La psychothérapie n'est pas une compétence nécessaire pour entrer dans la profession. Une pratique compétente exige une formation continue ainsi qu'une supervision et des consultations régulières.
- Seuls les membres de l'Ordre des psychothérapeutes autorisés de l'Ontario (OPAO) peuvent utiliser les titres de « psychothérapeute », de « psychothérapeute autorisé » ou de « thérapeute autorisé en santé mentale ».

L'Ordre continue à travailler avec d'autres Ordres dont les membres auront accès à l'acte autorisé de psychothérapie et à s'entretenir régulièrement avec le gouvernement au sujet de cette importante question.

*Pour plus d'information, veuillez consulter la page de la Pratique professionnelle du site Web de l'Ordre à [www.ocswww.org](http://www.ocswww.org) ou contacter le service de la pratique professionnelle.*

# Tenir votre adhésion à jour : une obligation professionnelle

**L**a Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social (la Loi) et le règlement sur l'inscription pris en application de la Loi (Règl. de l'Ont. 383/00) permettent à la registrature de suspendre le certificat d'inscription d'un membre pour défaut de paiement des droits, défaut de fournir les renseignements exigés et défaut de se conformer au programme de maintien de la compétence. Dans ces circonstances, la suspension du certificat d'inscription d'un membre est appelée une suspension administrative.

La Loi et le règlement sur l'inscription permettent également à la registrature de révoquer un certificat d'inscription, si une suspension administrative a été en vigueur pendant plus de deux ans.

À compter de l'automne 2015, l'Ordre commencera à révoquer les certificats d'inscription lorsqu'une suspension administrative aura été en vigueur pendant plus de deux ans. Les personnes dont le certificat d'inscription a été suspendu, qu'il s'agisse d'un certificat d'inscription général ou provisoire, seront touchées par ce processus. Les personnes dont le certificat d'inscription provisoire a été suspendu doivent étudier le présent article attentivement, car les options pour présenter une nouvelle demande d'adhésion après que leur certificat d'inscription provisoire aura été révoqué pourraient être limitées.

Lorsqu'un certificat d'inscription est suspendu ou révoqué, le Tableau public en ligne de l'Ordre est mis à jour et un avis indiquant que le certificat d'inscription a été suspendu ou révoqué, suivant le cas, y est ajouté. Le Tableau peut être consulté à partir du site Web de l'Ordre à <http://www.ocswssw.org/members/online-register/>.

## ÉVITER LA SUSPENSION ET LA RÉVOCATION

Pour éviter la suspension et la révocation de votre certificat d'inscription, vous devez :

- Remplir et signer tous les ans le formulaire de Renouvellement annuel de l'inscription, et le renvoyer avec le paiement des droits.

- Démissionner de l'Ordre en envoyant à l'Ordre par la poste, par courriel ou par télécopieur une lettre signée à cet effet. Si un membre démissionne, une inscription est portée au Tableau, indiquant que le certificat est annulé. Cette inscription est différente d'une inscription qui serait faite si le certificat avait été suspendu ou révoqué pour défaut de paiement des droits.

Si votre certificat d'inscription est révoqué et que vous désirez redevenir membre, vous devez présenter une nouvelle demande d'adhésion à l'Ordre. Cela signifie que vous seriez tenu de remplir un formulaire de demande d'adhésion, remettre toute la documentation exigée, payer les droits prescrits et répondre aux exigences d'inscription contenues dans les Règlements, les règlements administratifs et les politiques en **vigueur au moment** où vous faites une nouvelle demande.

## CERTIFICATS D'INSCRIPTION PROVISOIRES

Les personnes dont le certificat d'inscription **provisoire** a été suspendu peuvent demander à ce qu'il soit remis en vigueur. Cependant, si un certificat provisoire est révoqué, les personnes devront à l'avenir présenter une demande de certificat d'inscription **général** car la période pendant laquelle les candidats peuvent présenter une demande dans la catégorie d'inscription provisoire est terminée.

## FAIRE FACE À SES OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

Il est important de tenir votre adhésion à jour. Vous continuerez ainsi à profiter des avantages de l'adhésion sans interruption. Si votre certificat de membre est suspendu ou révoqué, vous n'êtes plus autorisé à utiliser les titres réservés, ni à vous présenter comme un travailleur social/un technicien en travail social ou un travailleur social inscrit/un technicien en travail social inscrit ou à vous faire passer pour l'un ou l'autre.

*Le personnel de l'Ordre est toujours là pour vous aider. Si vous avez des questions au sujet de la manière d'éviter la suspension ou la révocation de votre certificat d'inscription, veuillez contacter Paul Cucci, coordonnateur des membres, au numéro sans frais 1 877 828-9380, poste 202, ou Anne Vézina, administratrice bilingue des services aux membres, poste 211.*

## In Memoriam : Glenda McDonald

L'Ordre a été profondément marqué et très attristé par le décès soudain de Glenda McDonald, notre registraire fondatrice et chef de la direction, qui est survenu le 25 mai 2015.

Glenda manquera beaucoup à ses nombreux ami(e)s et collègues. Nos pensées continuent à aller vers sa famille en ces moments très difficiles qu'elle traverse.

Pendant toute sa remarquable carrière, Glenda a marqué de manière durable les professions de travailleuse et travailleur social et de technicienne et technicien en travail social en Ontario et au-delà.

Glenda a été à la tête de l'Ordre depuis sa création et pendant toute sa croissance au cours des quinze dernières années. Elle

était absolument passionnée par le rôle de l'organisme et a travaillé sans relâche à l'amélioration continue de toutes nos procédures de réglementation. Ce faisant, elle a gagné un profond respect des deux professions et de nos nombreuses parties prenantes et elle a établi de solides relations avec celles-ci.

Aujourd'hui et à l'avenir, l'Ordre restera un testament à la mémoire professionnelle de Glenda. Sa vision et son dévouement ont aidé à faire de l'Ordre un chef de file du milieu de la réglementation au Canada et à l'étranger. Le Conseil et le personnel continueront à poursuivre les activités de l'Ordre en s'appuyant sur cette solide base en souvenir de Glenda.

L'Ordre remercie sincèrement ses membres pour leur soutien sincère et leurs condoléances en ces moments difficiles.



# Points saillants de la réunion du Conseil des 6 et 7 mai 2015

- Le Conseil passe en revue le bilan en date de mars 2015, ainsi que l'état des résultats d'exploitation pour la période allant de janvier à mars 2015 et la note de service relative aux états financiers audités approuvés par le bureau.
- Le Conseil approuve le règlement administratif provisoire n° 93, modifiant le règlement administratif n° 2 (Droits).
- Le Conseil approuve le règlement provisoire n° 94, modifiant le règlement administratif n° 66 (Normes d'exercice).
- Le Conseil approuve le règlement administratif n° 95, modifiant le règlement administratif n° 1 (Services de psychothérapie).
- Le Conseil discute des propositions concernant le Formulaire de plaintes et la Brochure sur les plaintes, et approuve les modifications provisoires apportées à l'article 24, règlement administratif n° 1 de l'Ordre.
- Le Conseil discute de la politique d'évaluation du Conseil.
- Le Conseil discute de la possibilité d'entreprendre de façon régulière un examen de la performance en matière de réglementation; il est décidé que le Conseil pourrait revoir cette option dans le cadre du processus de planification stratégique.
- Après certaines discussions, le Conseil décide de continuer d'apporter des modifications au Règlement sur l'inscription qui créeraient une catégorie de travailleurs sociaux retraités et de techniciens en travail social retraités.
- Le Conseil approuve que des modifications soient apportées à la politique sur la compétence linguistique.
- Le Conseil discute du financement de la conférence de l'organisme *Ontario Social Service Worker Educator Association* et l'approuve.
- L'Ordre a reçu des rapports des comités statutaires et non statutaires suivants : comités des plaintes, de la discipline, de l'aptitude professionnelle, d'appel des inscriptions, des normes d'exercice, des élections, des candidatures, des finances, des sociétés professionnelles, des titres et désignations et de la gouvernance.
- Le Conseil discute de la Politique B-019 (Politique d'évaluation) et l'approuve.
- Le Conseil reçoit une mise à jour sur les progrès réalisés jusqu'à ce jour concernant le groupe de travail sur les équivalences en travail social.
- Le Conseil discute du projet pilote de Fonds pour le perfectionnement professionnel.
- Judy Gardner, TTSI, et Déirdre Smith, membre du public, font part de rapports sur le perfectionnement professionnel.



## Résultats des élections 2015 – circonscription électorale n° 4

Voici les résultats de l'élection des membres de l'Ordre du Conseil, qui a eu lieu le 28 mai 2015 dans la circonscription électorale quatre. Les résultats de ce processus électoral sont maintenant définitifs puisque l'Ordre n'a pas reçu de demande de nouveau dépouillement avant le 12 juin 2015. Les candidates et candidats suivants sont déclarés élus par le comité des élections.

### TECHNICIENNES/TECHNICIENS EN TRAVAIL SOCIAL :

Comme le nombre de membres mis en candidature dans la catégorie suivante de techniciennes/techniciens en travail social était égal au nombre de candidats à élire dans cette catégorie, les membres suivants de l'Ordre dans la catégorie de techniciennes/techniciens en travail social ont été élus par acclamation :

- Mary Long : circonscription électorale n° 4
- Jennifer Hamilton : circonscription électorale n° 4

### 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 :

- Thomas Horn : circonscription électorale n° 4
- Henk Van Dooren (voir message In Memoriam, page 11) qui a été remplacé par Donald Panton, travailleur social arrivé au deuxième rang d'après le nombre de voix qu'il a obtenues dans la circonscription électorale 4.

L'Ordre remercie tous les membres qui se sont présentés 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 10 et 11 septembre 2015

- Le Conseil a élu les membres suivants comme membres du Bureau :  
  
**Bob Thompson, TSI** – président  
**David Hodgson, membre du public** – vice-président  
**Greg Clarke, TTSI** – vice-président  
**Beatrice Traub-Werner, TSI** – membre du Bureau  
**Gary Cockman, TTSI** – membre du Bureau  
**Lily Oddie, membre du public** – membre du Bureau
- Soberman LLP fournit une formation financière au Conseil.
- Le Conseil reçoit une présentation éducative sur le rôle du bureau.
- La registrateur présente son rapport au Conseil, notamment le nombre des inscriptions actuelles et les détails sur les forums éducatifs, le PMC et la qualité de membre et les renouvellements.
- Beatrice Traub-Werner, ancienne présidente du Conseil, présente le rapport de la présidente.
- Le Conseil passe en revue les résultats de l'évaluation de la Journée de l'assemblée annuelle et de la formation (JAAF) 2015.
- Le Conseil approuve une recommandation de nommer la partie de la JAAF qui porte sur la formation et les forums éducatifs régionaux à la mémoire de Glenda McDonald, première registrateur de l'Ordre.
- Le Conseil reçoit une mise à jour sur la campagne de sensibilisation du public.
- Le Conseil approuve les recommandations du comité des candidatures au sujet de la composition et de la présidence des comités statutaires et non statutaires.
- Le Conseil discute de la formation obligatoire pour les membres du Conseil ainsi que de la mise en candidature des mentors.
- Le Conseil reçoit une mise à jour sur le Fonds de perfectionnement professionnel.
- Le Conseil étudie et approuve le règlement administratif provisoire n° 97, qui modifie le règlement administratif n° 1.
- Le Conseil approuve les modifications apportées à la politique de gouvernance B-023.
- Le Conseil approuve les dates de réunions proposées du Conseil pour 2015-2016.
- Le Conseil passe en revue les rapports financiers au 31 juillet 2015.
- Le Conseil passe en revue le budget de 2016, Plan de travail provisoire.
- Les comités statutaires et non statutaires suivants déposent des rapports : comité des plaintes, de la discipline, d'appel des inscriptions, de l'aptitude professionnelle, des normes d'exercice, des élections, des candidatures, des finances, des sociétés professionnelles, des titres et désignations, et de la gouvernance.

# Nomination de la nouvelle registrateure et chef de la direction



Le Conseil de l'Ordre est heureux d'annoncer la nomination de Lise Betteridge au poste de registrateur et chef de la direction de l'Ordre à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015.

Lise a assumé le rôle de registrateur suppléante depuis novembre 2014, et elle a été entièrement responsable des activités de l'Ordre au cours des dix derniers mois, le dirigeant avec un dévouement sans faille. Lise fait partie intégrante de l'équipe depuis plus de cinq ans et demi. Elle a fait preuve d'un solide engagement à servir et à protéger le public ontarien, et à appuyer nos membres pour qu'ils améliorent leurs capacités à offrir des services de haute qualité à leurs clients.

Lise est une travailleuse sociale inscrite qui est titulaire d'une maîtrise en travail social de l'Université de Toronto. Depuis qu'elle s'est jointe à l'Ordre en 2010, Lise a occupé graduellement des fonctions de cadre supérieure et elle a joué un rôle crucial dans certaines initiatives majeures de l'Ordre, notamment la préparation du règlement de la psychothérapie, l'évolution du Programme de maintien de la compétence et la transition en cours vers les processus en ligne.

Veuillez vous joindre à nous pour souhaiter la bienvenue à Lise à son nouveau poste de registrateur et chef de la direction.



## L'Ordre se lance dans les médias sociaux

En mai, l'Ordre a lancé ses réseaux de médias sociaux sur Twitter et LinkedIn afin de mieux communiquer avec les membres et le grand public.

Par l'intermédiaire de ses plates-formes de médias sociaux, l'Ordre compte :

- se connecter avec les membres et le public
- faire part de possibilités, de mises à jour, de recherche et d'outils
- donner l'occasion de participer en temps réel à des activités de l'Ordre, y compris la Journée de l'assemblée annuelle et de la formation (JAAF)

Le lancement a remporté beaucoup de succès. Depuis mai, l'Ordre enregistre des centaines de nouvelles personnes qui nous suivent sur nos comptes Twitter et LinkedIn. En se servant du hashtag #AMED2015, l'Ordre a tweeté en temps réel la Journée de l'assemblée annuelle et de la formation pour la première fois. Nous avons été heureux de constater la participation d'un grand nombre de membres pendant et après l'activité.

L'Ordre souhaite la bienvenue aux membres qui se connectent sur nos plates-formes de réseaux sociaux :

- Visitez notre compte Twitter à : <https://twitter.com/ocswssw>
- Visitez notre compte LinkedIn à : <http://bit.ly/OCSWSSW-LinkedIn>
- Visitez notre compte YouTube à : <http://bit.ly/OCSWSSW-YouTube>

Comme toujours, les membres peuvent laisser des commentaires sur les comptes des médias sociaux de l'Ordre. Celui-ci encourage les membres à participer à un dialogue respectueux des autres participants et des lignes directrices communautaires en matière de médias sociaux, que l'on peut trouver en ligne sur : <http://www.ocswssw.org/resources/social-media/>.



# Le devoir de faire rapport aux termes de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*

Lors d'une décision récente, le Bureau du coroner en chef de la province de l'Ontario a publié 103 recommandations à la suite d'une enquête au sujet du décès d'un jeune enfant qui est survenu dans le cadre du système de protection de l'enfance. Sur les 103 recommandations présentées, un certain nombre ont trait au devoir de faire rapport sur les cas de mauvais traitements et de négligence à l'égard des enfants conformément à la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille, L.R.O. 1990* (la « LSEF »). Le jury chargé de l'enquête a également recommandé que le ministère des Services à l'enfance et à la famille sensibilise davantage le public et les professionnels pour que les soupçons de mauvais traitements et de négligence à l'égard des enfants soient systématiquement signalés dans toute la province. Le présent article a été mis au point pour aider les membres de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario (l'« Ordre ») à mieux comprendre leur devoir de faire rapport aux termes de l'article 72 de la LSEF. Il ne fournit pas de conseils juridiques précis<sup>1</sup>.

## LE DEVOIR DE FAIRE RAPPORT

La protection de la confidentialité des renseignements concernant les clients est une obligation professionnelle, éthique et juridique, et c'est une valeur essentielle de la pratique du travail social et des techniques de travail social. Le principe V : Confidentialité, énoncé dans les Normes d'exercice, exige que les membres « veillent à ce que tous les renseignements concernant les clients restent strictement confidentiels » et qu'ils « ne divulguent de tels renseignements que lorsqu'ils y sont contraints ou autorisés par la loi, ou lorsque les clients ont consenti à la divulgation de ces renseignements<sup>2</sup> ». Le Règlement sur la faute professionnelle, Règl. de l'Ont. 384/00, interdit également la divulgation des renseignements sur les clients sans leur consentement, à quelques exceptions près. L'une des exceptions est « s'ils y sont contraints ou autorisés par la loi ». Les membres ont un **devoir de faire rapport** (une obligation de divulguer certains renseignements confidentiels sur le client sans consentement) tel que l'exige l'article 72 de la LSEF. Comme les travailleuses et travailleurs sociaux et les techniciennes et techniciens en travail social interviennent fréquemment (à la fois directement et indirectement) auprès d'enfants qui pourraient courir un risque de préjudice ou avoir besoin de protection, ils se trouvent exceptionnellement bien placés pour reconnaître

les indices possibles de mauvais traitements et de négligence à l'égard des enfants; il leur incombe par conséquent d'être bien informés au sujet de leur devoir de faire rapport aux termes de la LSEF.

## LA LSEF ET UN ENFANT QUI A BESOIN DE PROTECTION

L'article 72 de la LSEF impose un **devoir de faire rapport** sur toute personne, y compris celles qui exercent des fonctions professionnelles ou officielles, en ce qui concerne les enfants (notamment les travailleuses/travailleurs sociaux et les techniciennes/techniciens en travail social) s'ils ont des **motifs raisonnables de soupçonner** qu'un enfant a besoin de protection. La LSEF prévoit qu'un enfant a besoin de protection s'il a subi ou s'il risque de subir certains types de préjudices définis, ou s'il se trouve dans certaines circonstances, énumérés dans la LSEF. On trouvera ci-dessous une description des types de préjudices/maux, risques ou circonstances énumérés à l'article 72 de la LSEF :

### Les maux physiques comprennent des situations dans lesquelles :

- Un enfant a subi des maux physiques ou risque vraisemblablement de subir des maux physiques infligés par la personne qui en est responsable. Cela peut comprendre le recours de manière délibérée à la force physique qui peut entraîner des douleurs ou des blessures.
- Un enfant a subi des maux physiques ou risque vraisemblablement de subir des maux physiques causés par la négligence de cette personne ou le défaut de celle-ci de lui fournir des soins, de subvenir à ses besoins, de le surveiller ou de le protéger convenablement, ou en résultant.
- Un enfant a besoin d'un traitement médical en vue de guérir, de prévenir ou de soulager des maux physiques ou sa douleur, et son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas le traitement, refuse ou n'est pas en mesure de donner son consentement à ce traitement, ou n'est pas disponible pour ce faire.

### Les atteintes aux mœurs et l'exploitation sexuelle comprennent des situations dans lesquelles :

- Un enfant a subi une atteinte aux mœurs ou a été exploité sexuellement, ou risque vraisemblablement de subir une

1 Les membres doivent chercher à obtenir des conseils juridiques pour les aider dans une situation particulière.

2 *Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition, 2008*, Principe V : Confidentialité

# Le devoir de faire rapport aux termes de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*

atteinte aux mœurs ou d'être exploité sexuellement, par la personne qui en est responsable ou par une autre personne, et la personne qui en est responsable sait ou devrait savoir qu'il existe des dangers d'atteinte aux mœurs ou d'exploitation sexuelle mais elle ne protège pas l'enfant.

## Les maux affectifs comprennent les situations dans lesquelles :

- Un enfant a subi des maux affectifs, ou risque vraisemblablement de subir des maux affectifs, qui se traduisent par, selon le cas, un grave sentiment d'angoisse, un état dépressif grave, un fort repliement sur soi, un comportement autodestructeur ou agressif marqué, un important retard dans son développement, et il existe des motifs raisonnables de croire que les maux affectifs que l'enfant a subis résultent des actes, du défaut d'agir ou de la négligence habituelle de son père ou de sa mère ou de la personne qui en est responsable.
- Un enfant a subi les maux affectifs tels que décrits ci-dessus, ou risque vraisemblablement de subir des maux affectifs, et son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas des services ou un traitement afin de remédier à ces maux ou de les soulager, refuse ou n'est pas en mesure de donner son consentement à ce traitement ou ces services, ou n'est pas disponible pour ce faire.
- L'état mental ou affectif ou le trouble de développement d'un enfant risque, s'il n'y est pas remédié, de porter gravement atteinte à son développement, et son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas un traitement afin de remédier à cet état ou ce trouble ou de le soulager, refuse ou n'est pas en mesure de donner son consentement à ce traitement, ou n'est pas disponible pour ce faire.

## L'abandon comprend les situations dans lesquelles :

- Un enfant a été abandonné, ou son père ou sa mère est décédé ou ne peut pas exercer ses droits de garde sur lui et n'a pas pris de mesures suffisantes relativement à sa garde et aux soins à lui fournir.
- Un enfant est placé dans un établissement et son père ou sa mère refuse d'en assumer à nouveau la garde et de lui fournir des soins, n'est pas en mesure de le faire ou n'est pas disposé à le faire.

## Les actes de nature criminelle comprennent les situations dans lesquelles :

- Un enfant a moins de 12 ans et a tué ou gravement blessé une autre personne ou a causé des dommages importants aux biens d'une autre personne et doit subir un traitement ou recevoir des services pour empêcher la répétition de ces actes, et son père ou sa mère ou la personne qui en est responsable ne fournit pas ce traitement ou ces services, refuse ou n'est pas en mesure de donner son consentement à ce traitement ou ces services, ou n'est pas disponible pour ce faire.
- Un enfant a moins de 12 ans et a, à plusieurs reprises, blessé une autre personne ou causé une perte ou des dommages aux biens d'une autre personne, avec l'encouragement de la personne qui en est responsable ou en raison du défaut ou de l'incapacité de cette personne de surveiller l'enfant convenablement.

## QUESTIONS QU'IL FAUT PRENDRE EN CONSIDÉRATION AU MOMENT DE FAIRE RAPPORT

- À titre de travailleuse/travailleur social ou de technicienne/technicien en travail social, vous êtes exceptionnellement bien placé(e) pour reconnaître les indices possibles de mauvais traitements et de négligence.
- Les soupçons de mauvais traitements ou de négligence à l'égard d'enfants et les renseignements sur lesquels ils sont fondés doivent être signalés immédiatement à une **Société d'aide à l'enfance (SAE)**.
- Un **enfant** est toute personne âgée de moins de 16 ans ou qui a 16 ou 17 ans et qui est visée par une ordonnance de protection de l'enfance.
- **Vous** devrez faire rapport **directement** à une SAE. Vous ne devez pas compter sur une autre personne pour le faire en votre nom.
- Vous avez un devoir **constant** de faire rapport. Vous devez de nouveau faire rapport à une SAE, si vous avez d'autres **motifs raisonnables** de soupçonner qu'un enfant a besoin de protection, même si vous avez fait rapport auparavant au sujet du même enfant.
- Vous avez une obligation juridique de faire rapport à une SAE si vous avez de nouveaux **motifs raisonnables** de soupçonner qu'il existe un risque de préjudice, de maux ou d'autres circonstances énumérés à l'article 72 de la LSEF. Le ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse indique que par « motifs raisonnables », on entend les renseignements dont

## Le devoir de faire rapport aux termes de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*

une personne ordinaire, faisant preuve d'un jugement normal et honnête, aurait besoin pour décider de signaler ou non un cas<sup>3</sup>.

- Les personnes qui exercent des fonctions professionnelles ou officielles en ce qui concerne les enfants sont coupables d'une infraction si elles ne signalent pas avoir un soupçon raisonnable qu'un enfant pourrait avoir besoin de protection et que les renseignements sur lesquels leur soupçon est fondé ont été obtenus au cours de l'exercice de leurs fonctions professionnelles ou officielles. Une personne reconnue coupable d'une telle infraction est passible d'une amende d'un maximum de 1 000 \$.
- La LSEF précise qu'une personne qui agit conformément au devoir de faire rapport est protégée contre toute action civile, sauf si la personne agit dans l'intention de nuire ou si ses soupçons ne sont pas fondés sur des motifs raisonnables.
- Vous pourriez devoir examiner plusieurs facteurs et faire preuve de **jugement professionnel** lorsque vous décidez si oui ou non vous avez un devoir de faire rapport sur une situation particulière. Cela consiste entre autres à étudier attentivement les détails propres à un cas, les normes d'exercice pertinentes et les lois applicables. En plus de chercher à obtenir de la supervision/consultation, vous pourriez également chercher à obtenir l'opinion d'un avocat.
- En plus du devoir de faire rapport, vous pourriez avoir à l'égard des clients des obligations supplémentaires fondées sur les **normes d'exercice**.
- Pour communiquer avec l'une des SAE de l'Ontario et obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web de l'Association ontarienne des sociétés d'aide à l'enfance à : [www.oacas.org](http://www.oacas.org). Vous pouvez également trouver les coordonnées d'une SAE dans un annuaire téléphonique local ou, le cas échéant, en composant le 411.
- Pour plus d'information sur le devoir de faire rapport aux termes de la LSEF, veuillez consulter : <http://www.children.gov.on.ca/htdocs/English/topics/childrepsaid/reportingabuse/index.aspx>.
- La brochure « Signaler les cas d'enfants victimes de mauvais traitements et de négligence : c'est votre devoir » (<http://www.children.gov.on.ca/htdocs/English/documents/topics/>

### In Memoriam : Hendrik (Henk) Van Dooren, MSS, membre du Conseil et membre de comités

Les membres du Conseil, les membres des comités et les membres du personnel de l'Ordre ont été très attristés par l'annonce du décès soudain du membre du Conseil et membre de comités Hendrik (Henk) Van Dooren, MSS, TSI, survenu le 25 juillet 2015.

Henk a été membre du Conseil de 2009 à 2012 et membre de comités de 2012 à 2015. Il avait été réélu récemment dans la circonscription 4 en mai 2015. Henk a été thérapeute matrimonial et familial dans la collectivité de Hamilton et les collectivités adjacentes pendant plus de 45 ans.

Tout le monde appréciait beaucoup les nombreuses contributions de Henk, ses enseignements et sa chaleur humaine. Il était très respecté par les collègues membres du Conseil et il nous manquera beaucoup.

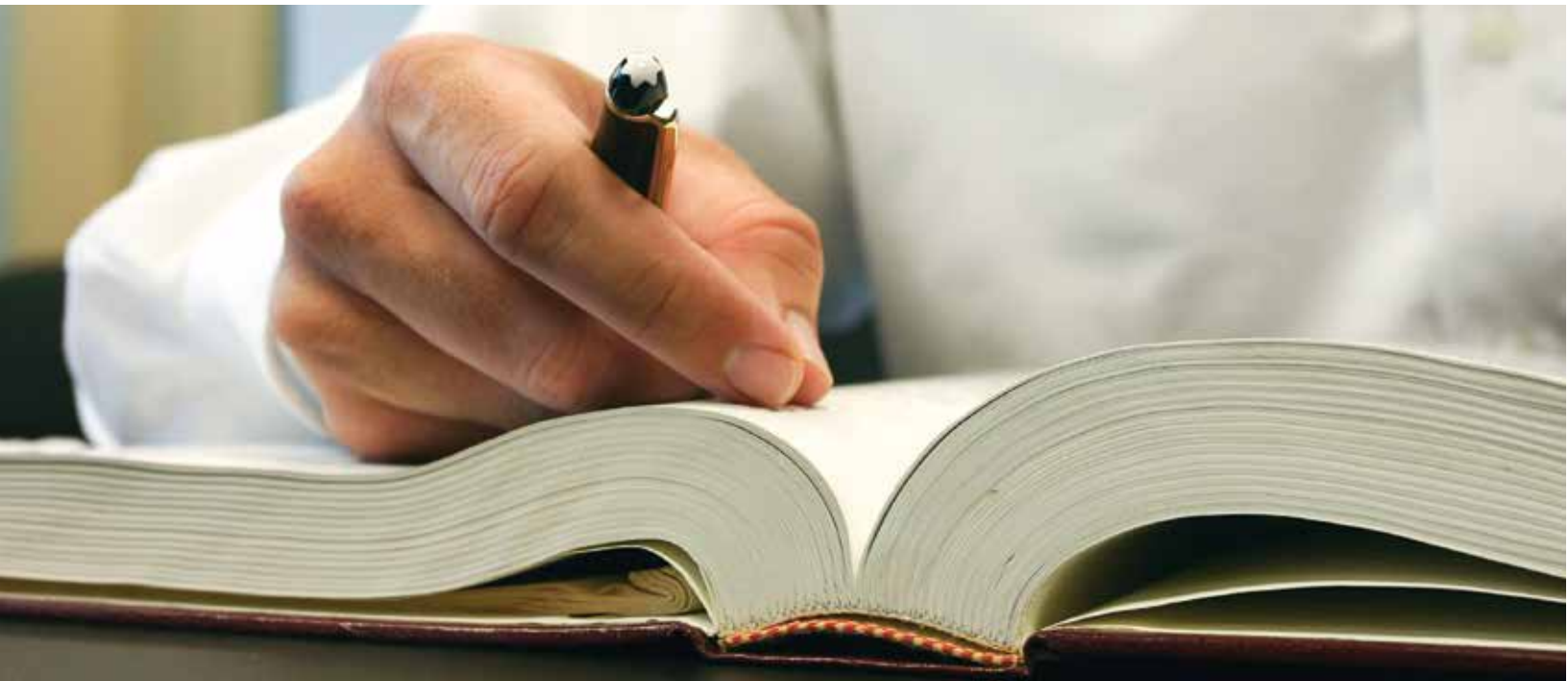
[childrepsaid/Reportingchildabuseandneglect.pdf](#)) est un document utile que vous trouverez sur le site Web du ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse ou que vous pouvez obtenir gratuitement auprès de Publications Ontario.

Pour plus d'information sur cette question, les membres sont fortement encouragés à passer en revue le *Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition, 2008* et le document des Notes sur la pratique intitulé « Faire face à ses obligations professionnelles et protéger la vie privée de ses clients : divulgation de renseignements sans consentement » qui se trouve sur le site Web de l'Ordre à [www.ocswssw.org](http://www.ocswssw.org).

<sup>3</sup> "Reporting Child Abuse and Neglect: It's Your Duty", Ministry of Children and Youth Services, <http://www.children.gov.on.ca/htdocs/English/documents/topics/childrepsaid/Reportingchildabuseandneglect.pdf>

# Notes sur la pratique : Relations duelles : veiller à placer l'intérêt véritable des clients au premier plan

KATHLEEN LANOUE, MSS, TSI, DIRECTRICE, PRATIQUE PROFESSIONNELLE



La rubrique Notes sur la pratique se veut être un outil éducatif pour aider les travailleuses et travailleurs sociaux, les techniciennes et techniciens en travail social, les employeurs et les membres du public de l'Ontario à mieux comprendre les questions fréquentes que traitent le service de la pratique professionnelle et le comité des plaintes de l'Ordre, et qui pourraient toucher la pratique quotidienne des membres. Les Notes offrent 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.

Les membres appellent souvent l'Ordre à propos de questions sur les relations duelles. Il s'agit de situations complexes pour lesquelles la bonne façon de procéder n'est pas toujours évidente. Il est essentiel que les membres étudient les normes d'exercice<sup>1</sup> et fassent preuve de jugement professionnel dans ces situations afin de déterminer un plan d'action, en se rappelant que l'intérêt véritable de leurs clients doit être placé au premier plan. Les membres pourraient ne pas savoir exactement si une situation particulière constitue ou non une relation duelle, et pourquoi certaines relations duelles pourraient être sérieuses et devraient être évitées. La présente Note sur la pratique offre un aperçu des normes d'exercice pertinentes afin d'aider les membres à comprendre les risques et défis potentiels qu'elles posent.

## QUAND EST-CE QU'UNE RELATION DUELLE DEVIENT UN PROBLÈME?

Les normes d'exercice définissent les relations duelles comme « une situation dans laquelle un membre de l'Ordre, en plus de ses relations professionnelles, a d'autres relations avec le client, que ce soit avant, pendant ou après la prestation de services professionnels<sup>2</sup> ». Elles indiquent également que « lorsque des relations duelles existent, il est fort probable qu'il y ait conflit d'intérêts, que celui-ci soit réel ou perçu<sup>3</sup> ». En raison de ce risque accru et du fait que les membres « ne fournissent pas de services professionnels à un client si la relation présente un conflit d'intérêts pour le membre<sup>4</sup> », les membres doivent évaluer attentivement toutes les relations duelles pour voir si elles présentent ce risque potentiel<sup>5</sup>. Les membres doivent « évaluer si une relation duelle pourrait porter préjudice à leur

1 Le *Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice*, deuxième édition 2008, établit les normes minimales d'exercice pour tous les membres de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario.

2 *Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice*, deuxième édition 2008, Principe II : Compétence et intégrité, note 7

3 *Ibid.*, note 7

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

5 *Ibid.*, note 6

# Notes sur la pratique : Relations duelles : veiller à placer l'intérêt véritable des clients au premier plan

KATHLEEN LANOUE, MSS, TSI, DIRECTRICE, PRATIQUE PROFESSIONNELLE

jugement professionnel ou accroître le risque d'exploitation ou de préjudice pour les clients<sup>6</sup> ».

Même si les normes sont claires, il peut être difficile de les appliquer dans l'exercice de la profession. Examinez le scénario suivant :

Un membre d'une petite collectivité, qui est employé par un organisme de counseling, a contacté le service de la pratique professionnelle parce qu'elle n'était pas sûre de la manière de faire face à un problème au travail. Elle a expliqué que la semaine précédente, elle avait vu une cliente pour une séance de counseling initiale. Alors qu'elle n'avait pas reconnu la cliente par son nom, elle s'est vite rendu compte qu'elle l'avait rencontrée lors d'une activité communautaire où le membre avait un kiosque de liseuse des lignes de la main. Le membre a expliqué qu'elle lit les lignes de la main comme passe-temps. Lors de la récente activité, elle avait lu les lignes de la main de la cliente et lui avait suggéré d'apporter certains changements dans sa vie compte tenu de ce qu'elle avait vu. Alors que le membre a reconnu qu'elle se trouvait en situation de relations duelles, elle ne se sentait pas à l'aise de partager les détails au sujet de son passe-temps avec sa superviseuse. Elle n'avait pas recherché de la supervision ni divulgué à sa superviseuse ses inquiétudes au sujet de sa relation avec la cliente. Lorsque le membre a contacté l'Ordre, elle a révélé qu'elle ne se sentait pas à l'aise de fournir des services à la cliente, mais n'était pas sûre de la manière de faire face à la situation.

Lorsque les clients abordent les travailleuses et travailleurs sociaux ou les techniciennes et techniciens en travail social, c'est qu'ils se trouvent habituellement à un moment vulnérable de leur vie. Les membres doivent toujours être conscients qu'ils sont « en situation d'autorité et de responsabilité à l'égard de tous les clients<sup>7</sup> ». Ils ont la responsabilité professionnelle « d'établir et de maintenir des limites claires et appropriées dans leurs relations

professionnelles afin de protéger leurs clients<sup>8</sup> » et de 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 plan<sup>9</sup> ».

Lorsque le membre a parlé au personnel de la pratique professionnelle, il était évident qu'elle était consciente de se trouver dans une relation duelle avec la cliente qui venait de lui être recommandée. Elle s'est également rendu compte qu'étant donné la nature de sa relation antérieure avec la cliente, il serait vraisemblablement difficile pour elle de continuer à la voir à titre professionnel. Au cours de la consultation, le membre a identifié certaines des manières dont la relation duelle pourrait accroître le risque de préjudice pour la cliente : par exemple, le membre a indiqué qu'elle avait fait durant la séance de lecture des lignes de la main des commentaires qui pourraient être perçus par la cliente (ou d'autres) comme des conseils professionnels; si des questions similaires devaient surgir dans le contexte du counseling, la cliente pourrait être désorientée au sujet du rôle et des recommandations professionnels du membre. Cette confusion pourrait être accrue si le membre se trouvait face à la cliente à l'avenir, lors d'une activité communautaire similaire. Il faut souligner que même si le membre semblait faire la distinction entre son passe-temps de liseuse de lignes de la main et son rôle professionnel, il ne semblait pas en être de même pour la cliente.

Au cours des discussions avec le personnel de la pratique professionnelle, on a également rappelé au membre que les normes d'exercice exigent que les membres évaluent « les relations professionnelles... pour voir s'il existe des conflits d'intérêts potentiels et cherchent à obtenir des consultations pour aider à identifier et traiter de tels conflits d'intérêts potentiels<sup>10</sup> ». Les superviseurs et (ou) les collègues peuvent fournir une aide précieuse en identifiant les situations dans lesquelles les clients sont exposés à un risque et (ou) le jugement professionnel d'un membre pourrait être affaibli. En fait, les normes d'exercice indiquent que « les membres

6 Ibid., note 7

7 *Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.2

8 Ibid., interprétation 2.2

9 *Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition 2008*, Principe I : Relations avec les clients, interprétation 1.6

10 Ibid., interprétation 2.2.1

# Notes sur la pratique : Relations duelles : veiller à placer l'intérêt véritable des clients au premier plan

KATHLEEN LANOUE, MSS, TSI, DIRECTRICE, PRATIQUE PROFESSIONNELLE

de l'Ordre doivent s'engager dans le processus d'auto-examen et d'auto-évaluation de leur pratique et chercher à obtenir des consultations, le cas échéant<sup>11</sup> ». Le membre a fait preuve de bon jugement en contactant l'Ordre pour discuter de son dilemme, mais on lui a fortement conseillé d'impliquer sa ou son superviseur.

Les membres ont la responsabilité d'envisager toutes les relations avec les clients en comprenant clairement qu'il leur incombe d'exercer leur profession de manière éthique, professionnelle et responsable. Comme l'a illustré le présent scénario, c'est le membre et non le client qui a la responsabilité de comprendre, de formuler et de définir des limites précises. En étudiant les normes d'exercice pertinentes, en cherchant à obtenir des consultations au besoin, et en faisant preuve de jugement professionnel, les membres sauront mieux éclairer les limites et éviter les relations duelles et les situations où il peut y avoir une certaine confusion au sujet des rôles.

## RELATIONS DUELLES ET LIMITES FLOUES

En mêlant les aspects de sa vie personnelle à son lieu de travail, il est possible d'estomper les limites et de créer des relations duelles qui pourraient mettre les clients en danger, comme l'illustre le scénario suivant :

Un membre employé dans une petite collectivité isolée a contacté l'Ordre en raison d'une situation survenue à la suite de sa participation personnelle à des activités d'une œuvre de bienfaisance locale. Le membre a expliqué que son bénévolat était bien connu de la petite collectivité où il habite et il a ajouté qu'il avait une excellente réputation en tant que membre actif de la collectivité. Avant de contacter l'Ordre, le membre avait décidé d'afficher sur sa porte un formulaire d'inscription de parrainage pour la toute dernière course d'une œuvre de bienfaisance à laquelle il participait; il avait également placé sur son bureau une boîte pour des dons pour la même activité. Selon le membre, plusieurs clients s'étaient informés au sujet du formulaire et certains l'avaient parrainé ou

offert des dons. Le membre ne réclamait pas de dons. Il a été choqué lorsque son superviseur lui a dit qu'un de ses clients avait demandé à être transféré à un autre travailleur social, se disant mal à l'aise qu'on lui « demande » de l'argent lorsqu'elle venait pour une séance de counseling. Le membre a immédiatement retiré de son bureau les formulaires et la boîte pour les dons et a demandé des conseils à l'Ordre afin de mieux comprendre comment il aurait pu éviter cette situation non voulue.

À la différence du membre dans le scénario précédent, ce membre a (sans le vouloir) transgressé des limites et créé une relation duelle avec ses clients en déployant au bureau des efforts de collecte de fonds pour une œuvre de bienfaisance au bureau. Les normes d'exercice indiquent que « les violations de frontières ... peuvent comprendre les violations... sociales et financières » et que « les membres doivent s'assurer que des frontières appropriées sont maintenues dans tous les aspects de leurs relations professionnelles<sup>12</sup> ». Alors qu'il était clair que les intentions du membre étaient altruistes, il avait brouillé les limites entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle. En demandant indirectement de participer à un aspect de la vie personnelle du membre, au moins une cliente a ressenti de la pression pour parrainer le membre. En affichant un formulaire d'inscription et en plaçant une boîte de dons dans son bureau, le membre pourrait avoir involontairement fait les clients se sentir obligés de faire un don pour continuer à recevoir les services dont ils avaient besoin. Ceux qui ont décidé de ne pas faire de dons pourraient se demander si cela pouvait avoir une influence sur les services de counseling qu'ils recevaient ou si le membre les considérerait différemment. Tandis que certains clients pourraient soutenir les efforts du membre, d'autres pourraient se sentir déconcertés, anxieux ou mal à l'aise.

Tel que cela a été abordé dans le scénario précédent, il incombe au membre de veiller à ce que ses intérêts (et même ceux qui sont bien intentionnés et altruistes) ne soient pas placés avant ceux de ses clients. Alors que le membre

11 Ibid., interprétation 2.1.5

12 Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition 2008, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation

# Notes sur la pratique : Relations duelles : veiller à placer l'intérêt véritable des clients au premier plan

KATHLEEN LANOUE, MSS, TSI, DIRECTRICE, PRATIQUE PROFESSIONNELLE

n'avait vraiment pas l'intention de causer un préjudice, il lui incombe de veiller à ce que les limites professionnelles restent intactes.

Dans les deux scénarios décrits ci-dessus, aucun des deux membres n'avait l'intention de causer un préjudice à leurs clients. Les membres doivent être conscients cependant que lorsqu'il existe des relations duelles, il est plus probable qu'une situation de conflit d'intérêts (réelle ou perçue) en découlera. Parfois, il est tout à fait clair qu'une relation duelle est inappropriée; d'autres situations inquiétantes peuvent être plus difficiles à distinguer. Ces deux scénarios démontrent combien cette question peut être complexe.

En plus de leurs rôles professionnels, les membres jouent plusieurs autres rôles, en tant que membres de la collectivité, bénévoles et membres de familles, avec des passe-temps, des intérêts et des activités en dehors de leur vie professionnelle. Par moments, en particulier dans les plus petites collectivités, les relations duelles peuvent être difficiles à éviter. Cependant, comme les scénarios l'illustrent, les travailleuses et travailleurs sociaux et les techniciennes et techniciens en travail social peuvent et doivent éviter les relations duelles qui pourraient porter atteinte à leur jugement professionnel ou accroître le risque d'exploitation ou de préjudice pour les clients<sup>13</sup>. Pour pouvoir faire cette détermination, les membres sont invités à :

- Veiller à passer régulièrement en revue le Code de déontologie et les Normes d'exercice et à se familiariser avec ces documents

- Identifier les relations ou les situations qui pourraient être dangereuses
- Étudier les avantages et les risques des modes d'action potentiels avant d'aller de l'avant
- Documenter convenablement et complètement leur calendrier, les motifs et la justification de leur décision
- S'engager dans un processus d'autoréflexion et chercher à obtenir de la supervision et du soutien
- Garder l'intérêt véritable des clients au premier plan de leurs préoccupations.

## CONCLUSION

Il est inévitable que les membres se trouvent, de temps à autre, dans des situations dans lesquelles se présenteront des relations duelles avec un client. Lorsque ces situations se produisent, il est essentiel que les membres soient capables d'analyser la situation de manière critique, d'étudier les normes d'exercice pertinentes, et d'appliquer leur jugement professionnel de manière à prendre des décisions qui veilleront à l'intérêt véritable de leur client. Le présent article a souligné certains des importants facteurs en ce qui concerne cette question, afin de fournir des directives aux membres qui se trouvent dans de telles situations complexes et souvent difficiles.

*Pour plus d'information ou pour obtenir une consultation au sujet d'un dilemme de pratique, veuillez vous adresser à Kathleen Lanoue, MSS, TSI, directrice, Pratique professionnelle, au 416 972-9882 ou au 1 877 828-9380, poste 226.*

<sup>13</sup> Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition 2008, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.2.1

# Sommaire de décision disciplinaire



Le présent sommaire de la décision et des motifs de la décision du comité de discipline est publié conformément à la décision orale du comité de discipline rendue le 5 mai 2015 et aux motifs présentés par écrit le 21 août 2015.

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

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

## FAUTE PROFESSIONNELLE

### DAVID MCNEILL HIGGINS

ANCIEN MEMBRE TSI #424033

## ALLÉGATIONS

Les allégations de l'Ordre portent sur la conduite et les actes de M. Higgins, en ce qui concerne son plaidoyer de culpabilité et sa déclaration subséquente de culpabilité en vertu de l'article 271(1)

du Code criminel, pour avoir agressé sexuellement un enfant mineur.

## DÉFENSE

Comme M. Higgins a été ni présent ni représenté à l'audience (alors qu'il avait été avisé des allégations et de l'audience), il est supposé avoir rejeté les allégations.

## PREUVE

La preuve consistait en un Cahier de preuve documentaire qui, en particulier, comprenait une copie certifiée de l'information provenant de la Cour de justice de l'Ontario et une copie certifiée d'une transcription des débats judiciaires de la procédure relative au plaidoyer de culpabilité et à la détermination de la sentence. Ces documents montrent que le 20 octobre 2011, un homme appelé David Higgins, ayant la même date de naissance et résidant à la même adresse que M. Higgins, a plaidé coupable d'une accusation d'agression sexuelle en violation du paragraphe 271(1) du *Code criminel* du Canada.

## CONCLUSIONS

Le sous-comité a conclu que toutes les allégations de faute professionnelle portées à l'encontre de M. Higgins ont été établies par la preuve documentaire. Plus particulièrement, le comité de discipline a conclu que M. Higgins est coupable de faute professionnelle tel qu'établi à l'article 26(2) de la *Loi sur le travail social et les techniques de travail social* (la « Loi »), du fait que M. Higgins :

1. a violé l'article 2.29(ii) du Règlement sur la faute professionnelle en contrevenant à une loi fédérale, l'infraction étant pertinente à l'aptitude de M. Higgins à exercer, à savoir l'article 271(1) du Code criminel, R.S.C. 1985, c. C-46 lorsqu'il a été déclaré coupable d'agression sexuelle à l'égard d'un mineur;
2. a violé l'article 236 du Règlement sur la faute professionnelle en ayant une conduite et en exécutant un acte pertinent à l'exercice de la profession qui, compte tenu de toutes les circonstances, serait raisonnablement considéré par les membres comme honteux, déshonorant et non professionnel lorsque M. Higgins a été déclaré coupable d'agression sexuelle à l'égard d'un mineur.



# Sommaire de décision disciplinaire

## ORDONNANCE DE PÉNALITÉ

Le comité de discipline a ordonné que :

1. le certificat d'inscription de M. Higgins soit révoqué et que la révocation soit consignée au Tableau;
2. M. Higgins ne présente pas à la registrature de l'Ordre une demande de nouveau certificat d'inscription pendant une période de 5 ans à partir de l'ordonnance du comité de discipline;
3. M. Higgins soit réprimandé par écrit par le comité;
4. la conclusion et l'ordonnance du comité de discipline soient publiées en détail, avec indication du nom de M. Higgins (mais en omettant les informations qui pourraient permettre d'identifier la victime en question) dans la publication officielle de l'Ordre, sur le site Web de l'Ordre et sur tout autre document lié aux médias qui est fourni au public et est jugé approprié par l'Ordre; et que
5. M. Higgins acquitte des frais d'un montant de 5000 \$ à l'Ordre.

## LA DÉCISION DU COMITÉ DE DISCIPLINE COMPRENAIT LES MOTIFS SUIVANTS POUR SON ORDONNANCE DE PÉNALITÉ :

- Vu la nature grave de la faute, l'ordonnance de pénalité est raisonnable et dans l'intérêt public.
- Comme M. Higgins n'a pas participé à l'audience, une réprimande a été faite par écrit pour veiller à ce qu'il soit conscient de la position de l'Ordre et du comité de discipline.
- La révocation du certificat d'inscription de M. Higgins est une sérieuse pénalité, cependant, étant donné la nature de la faute de M. Higgins, le sous-comité estime que la révocation est nécessaire et appropriée pour assurer la protection du public.
- L'ordonnance relative aux frais est une pénalité appropriée étant donné que M. Higgins n'a pas participé à l'audience; et on a fait remarquer que les frais réels de l'audience ont été beaucoup plus élevés que le montant mentionné dans l'ordonnance relative aux frais.
- La pénalité constitue une dissuasion spécifique pour M. Higgins et une dissuasion générale pour tous les autres membres et on a fait clairement remarquer que ce type de conduite ne sera pas toléré et qu'une ordonnance similaire sera rendue pour toute personne qui choisit d'adopter un comportement similaire.

# Sommaire de décision disciplinaire



Le présent sommaire de la décision et des motifs de la décision du comité de discipline est publié conformément à l'ordonnance de pénalité du comité de discipline rendue le 23 avril 2015 et aux motifs présentés par écrit le 13 juillet 2015.

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

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

## FAUTE PROFESSIONNELLE

### EVERETT RANDALL HAMILTON

ANCIEN MEMBRE TSI #801139

## EXPOSÉ CONJOINT DES FAITS

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

1. Du 27 avril 2009 au 10 mai 2013 (la « période en question »), le Membre était employé à titre de travailleur social dans un établissement de détention et de garde en milieu fermé pour les jeunes. Le Membre travaillait dans l'unité Accueil/Évaluation et ses principales fonctions consistaient à fournir des services de travail social de première ligne et du counseling aux jeunes, qui se trouvaient pour la plupart en situation de crise. Ses fonctions consistaient également à assurer la liaison avec les parents et les agents de probation.
2. Le Membre était le seul travailleur social de l'unité et en outre il agissait à titre de coordonnateur de cas, fournissant des commentaires cliniques à une équipe de l'unité qui comprenait des professionnels de la santé, des gestionnaires cliniques et des agents de services d'aide à la jeunesse.
3. Durant la période en question, alors qu'il était employé comme travailleur social dans l'établissement de détention, le Membre a eu le comportement suivant :
  - a. À de nombreuses reprises au cours de la période en question, le Membre a falsifié sa feuille de temps pour indiquer qu'il avait travaillé des heures alors qu'il ne l'avait pas fait. Les jours où il falsifiait ses dossiers, soit il était arrivé en retard au travail, soit il était parti tôt ou s'était absenté pendant une longue période avant de revenir au travail. Cependant, il indiquait sur sa feuille de temps qu'il avait travaillé pendant toutes les heures prévues. Il a continué ce comportement malgré le fait que son employeur l'a à maintes reprises averti, mis en garde, conseillé et suspendu pour avoir falsifié ses feuilles de temps et fait une déclaration trompeuse au sujet de ses heures de travail.
  - b. À de nombreuses occasions pendant la période en question, le Membre s'est absenté du travail, est arrivé en retard au travail, a quitté de bonne heure ou a pris des pauses sans permission, ce qui nuisait à ses clients et ses collègues, comme suit :
    - i. Les clients du Membre ont été lésés par ses absences fréquentes car il était le seul travailleur social à la disposition des clients de l'unité.

## Sommaire de décision disciplinaire

- Comme il ne donnait jamais de préavis au sujet de ses absences, aucune disposition n'était prise à l'avance pour assurer la continuité des services aux clients. À l'étape accueil/évaluation, les clients du Membre étaient nouvellement arrivés à l'établissement et se trouvaient souvent en situation de crise, ayant donc besoin d'une attention immédiate.
- ii. Le Membre omettait régulièrement de planifier des réunions de gestion de cas ou bien celles-ci étaient annulées en raison de son absence. Il communiquait peu avec l'équipe de l'unité et avec les autres équipes qui aidaient les clients à faire la transition entre les diverses unités de l'établissement de détention, causant ainsi de la frustration chez ses collègues et entraînant de nombreuses plaintes de la part des cadres, du personnel clinique et des jeunes. En outre, le Membre ne remplissait pas les rapports qu'il devait remplir, et les rapports qu'il remplissait étaient souvent incomplets
  - c. Lorsqu'on lui a demandé des explications au sujet de ses absences, le Membre a fourni des informations erronées à un cadre, disant que le 27 avril 2010, il avait laissé un message au bureau des quarts indiquant qu'il était malade et ne pourrait pas se présenter pour son quart. Le Membre a plus tard admis qu'il avait menti lorsqu'il a été informé que le bureau des quarts n'avait pas de messagerie vocale et que par conséquent il n'avait pas pu laisser de message.
  - d. Pendant qu'il était employé à l'établissement de détention, le Membre avait un deuxième emploi avec une société. Il avait informé son chef de service qu'il avait un autre emploi, mais avait indiqué que son emploi avec cette société était un emploi à temps partiel qu'il occupait seulement durant ses temps libres, le soir et les fins de semaine. Or,
    - i. le Membre a été malhonnête et a fourni des informations inconsistantes au sujet de la portée de son emploi secondaire, indiquant parfois qu'il se limitait à présélectionner les clients après les heures de travail, au téléphone ou sur Internet, et indiquant d'autres fois qu'il devait rencontrer les clients en personne.
    - ii. le Membre n'a pas indiqué son emploi secondaire à la personne appropriée au sein de l'établissement de détention, alors qu'il avait l'obligation de le faire et que cela allait à l'encontre de la politique de l'établissement de détention sur le conflit d'intérêts.
    - iii. le Membre effectuait du travail pour son employeur secondaire pendant ses heures de travail à l'établissement de détention pour lesquelles il était payé par l'établissement de détention.
    - iv. le Membre utilisait les ressources de son employeur, y compris la technologie de l'information et le téléphone, pour servir les clients de son employeur secondaire.
    - v. la manière dont le Membre travaillait pour un employeur secondaire allait à l'encontre de diverses directives, politiques et procédures de son employeur.
  - e. Le 10 mai 2013 ou aux environs de cette date, l'employeur a mis fin à l'emploi du Membre après que plusieurs enquêtes internes au sujet de la conduite décrite ci-dessus ont mené l'employeur à conclure : que le Membre avait agi d'une manière qui violait diverses directives, politiques et procédures de l'employeur, que le Membre avait falsifié et (ou) signé frauduleusement le registre des présences pour refléter des heures de travail pendant lesquelles il n'avait pas travaillé et pour être payé pour ces heures; et que le Membre travaillait effectivement pour un second employeur alors qu'il était de service et payé par son employeur – celui-ci a conclu qu'il s'agissait de « vol de temps » et cela mettait le Membre en situation de conflit d'intérêts.

### DÉCISION

Le comité de discipline a accepté la réponse du Membre à l'accusation et l'exposé conjoint des faits et a jugé que les faits dont il a convenu appuient la conclusion que le Membre a commis des actes qui constituent une faute professionnelle, et en particulier que, par sa conduite, le Membre :

1. a violé les articles 2.19 (en falsifiant un dossier), 2.21 (en

# Sommaire de décision disciplinaire

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

2. a violé l'article 2.29 du Règlement sur la faute professionnelle en allant à l'encontre d'une loi provinciale, alors que le but de la loi est de protéger la santé du public ou a trait à l'aptitude du Membre à exercer;
3. a violé l'article 2.10 du Règlement sur la faute professionnelle en fournissant des services alors que le Membre était en conflit d'intérêts, situation décrite dans le glossaire du Code de déontologie et Normes d'exercice de l'Ordre, comme suit :  
  
« une situation dans laquelle un membre a une obligation ou un intérêt personnel, financier ou une autre obligation ou un autre intérêt professionnel qui entraîne une crainte raisonnable que l'obligation ou l'intérêt puisse influencer le membre dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une influence réelle pour qu'une situation de conflit d'intérêts existe. Il suffit qu'il y ait une crainte raisonnable qu'il puisse y avoir une telle influence. »
4. a violé l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et les articles 3 (en exerçant des fonctions ou en remplissant des obligations avec intégrité et objectivité), 7 (en ayant une autre profession, un autre métier, emploi ou une autre affiliation et en laissant ces intérêts extérieurs avoir une incidence sur la relation avec le client) et 8 (en fournissant des services de travail social ou de techniques de travail social d'une manière qui jette le discrédit sur la profession de travailleur social et réduit la confiance du public dans la profession) du Code de déontologie;
5. a violé l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle, l'article 1 du Code de déontologie (qui indique que l'intérêt du client doit être la principale obligation professionnelle) et

le Principe I du Manuel (Interprétations 1.5, 1.6 et 1.7) en :

- i. omettant de rester conscient de ses valeurs, attitudes et besoins et de l'influence que cela peut avoir sur ses relations professionnelles avec les clients,
- ii. omettant de faire la distinction entre ses besoins et intérêts personnels et ceux de ses clients afin de veiller, dans le cadre de ses relations professionnelles, à placer les besoins et intérêts de ses clients au premier plan; et
- iii. omettant de rester conscient de la raison d'être, du mandat et de la fonction de son organisme employeur, et de la manière dont cela influe sur ses relations professionnelles avec les clients et les restreint.

1. a violé l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétation 2.2.8) en adoptant un comportement qui pourrait raisonnablement être perçu comme jetant le discrédit sur les professions de travailleur social et de technicien en travail social.
2. a violé l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe III du Manuel (Interprétation 3.2) en omettant d'offrir des services aux clients et de répondre à leurs questions, inquiétudes ou plaintes d'une manière opportune et raisonnable.
3. a violé l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe IV du Manuel (Interprétation 4.1.2) en omettant de produire un dossier que reflète le service fourni et l'identité du fournisseur de service.
4. a violé l'article 2.36 du Règlement sur la faute professionnelle en ayant un comportement ou en exécutant un acte pertinent à l'exercice de la profession qui, compte tenu de toutes les circonstances, serait considéré par les membres comme honteux, déshonorant ou non professionnel.

## ORDONNANCE DE PÉNALITÉ

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

# Sommaire de décision disciplinaire

1. le Membre soit réprimandé en personne et que la réprimande soit consignée au Tableau de l'Ordre.
2. la registrature soit enjointe de suspendre le certificat d'inscription du Membre pendant une période de dix (10) mois, les deux (2) premiers mois devant être purgés à partir de la date de la présente ordonnance du comité de discipline. À la fin de ces deux (2) premiers mois de suspension, les huit (8) mois restants de la suspension seront interrompus pendant une période de deux (2) ans, à partir de la date de la présente ordonnance du comité de discipline. Les huit (8) mois restants de la suspension bénéficieront d'une remise à l'expiration de cette période de deux ans si (à la date du deuxième anniversaire de la présente ordonnance du comité de discipline ou avant cette date) le Membre fournit des preuves, à la satisfaction de la registrature de l'Ordre, qu'il s'est conformé aux conditions imposées au paragraphe 3 de la présente. Si le Membre omet de se conformer à ces conditions, il devra purger les huit (8) mois restants de la suspension, cette période commençant deux (2) ans à partir de la date de l'ordonnance du comité de discipline. Pour être plus précis, les conditions imposées au paragraphe 3 de la présente auront force obligatoire pour le Membre, quelle que soit la durée de la suspension purgée et le Membre pourrait ne pas choisir de purger la pleine suspension au lieu d'exécuter ces conditions. Si le Membre omet de se conformer aux conditions, la registrature pourrait renvoyer l'affaire devant le Bureau de l'Ordre. Le Bureau, en vertu de son pouvoir, pourrait prendre toute mesure qu'il juge appropriée, ce qui pourrait inclure le renvoi devant le comité de discipline d'allégations de faute professionnelle découlant de l'omission de se conformer aux conditions imposées.
3. la registrature soit enjointe d'assortir le certificat d'inscription du Membre de conditions et restrictions, qui seront consignées au Tableau,
  - a) exigeant que le Membre, entreprenne, à ses frais, de la psychothérapie avec un professionnel réglementé approuvé par la registrature de l'Ordre pendant une période de deux (2) ans à partir de la date de l'ordonnance du comité de discipline, et que le thérapeute présente à la registrature des rapports semestriels écrits sur la teneur de cette

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

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

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

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

# Sommaire de décision disciplinaire

la décision du comité de discipline, et immédiatement par la suite fournisse toute confirmation écrite de réception par un tel employeur d'une copie des décisions et motifs des décisions à la registrateur de l'Ordre;

- c. en exigeant que le Membre, pendant une période de deux ans après réception de la décision et des motifs de la décision du comité de discipline à ce sujet, avertisse la registrateur par écrit de son emploi actuel et de tout changement dans son statut d'emploi lorsque les fonctions du Membre comprennent la prestation de services de travail social. Cette exigence de présenter un avis s'applique si le Membre devient travail indépendant. L'avis écrit doit parvenir à la registrateur avant que le Membre ne commence un nouvel emploi;
- d. en exigeant que le Membre, pendant une période de deux ans après réception de la décision et des motifs de la décision du comité de discipline à ce sujet, limite son emploi à un seul employeur à tout moment lorsque ses fonctions comprennent la prestation de services de travail social. Le Membre peut demander à être exempté de cette condition et restriction à la registrateur ou à la personne désignée pour la remplacer, et l'octroi d'une exemption ne sera pas refusé de manière injustifiée. Une demande d'exemption doit être présentée par écrit et doit inclure une description des heures, du rôle et des responsabilités de chaque possibilité d'emploi.
- e. en empêchant le Membre de présenter une demande, aux termes de l'article 29 de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social*, L.O. 1998, chap. 31, telle que modifiée, de suppression ou de modification des conditions ou restrictions dont est assorti son certificat d'inscription pendant une période de deux (2) ans à partir de la date à laquelle ces conditions et restrictions sont inscrites au Tableau.

- 4. que la conclusion et l'ordonnance du comité de discipline soient publiées de façon détaillée ou sommaire, avec indication du nom du membre, dans la publication officielle de l'Ordre, sur le site Web de l'Ordre et de toute autre manière ou par tout autre moyen que le comité juge approprié en l'occurrence, et que les résultats de l'audience soient inscrits au Tableau.
- 5. que le Membre soit tenu de verser un montant de 1 500 \$ sous forme de chèque certifié qu'il devra remettre dans les deux (2) mois qui suivront l'audience du comité de discipline.

## LE COMITÉ DE DISCIPLINE A CONCLU :

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

# Sommaire de décision disciplinaire



**L**e 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

### JAMES CAMERON

ANCIEN MEMBRE TSI #800235

## 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. Le Membre a été employé par un organisme pendant

environ sept mois (la « Période de counseling ») en 2009, et fournissait alors des services de travail social aux Client « A » et Client « B » (collectivement les « Clients »). Au total, le Membre a fourni huit séances de counseling au Client « A » individuellement et une séance de counseling aux Clients ensemble.

2. Les Clients ont été mariés pendant toute la période de counseling, même s'ils étaient séparés et ne vivaient plus ensemble pendant cette période.
3. Pendant la période de counseling, le Membre a fourni des services de counseling aux Clients, et en particulier au Client « A », au sujet de problèmes conjugaux, de la rupture des relations avec le Client « B », de facteurs de stress liés aux suites de la séparation, de questions médicales touchant le Client « A », de questions d'estime de soi, de santé mentale qui étaient survenus chez un membre de la famille et au sujet des relations du Client « A » avec ce membre de la famille.
4. Au printemps 2012 ou aux environs de cette période, le Membre a décidé de prendre un café avec le Client « A » dans un café-restaurant local. Par ailleurs, le Membre a prétendu avoir contacté l'Ordre pour demander s'il pouvait avoir des relations sexuelles avec le Client « A ». Le Membre n'a ni documenté, enregistré sa conversation avec un représentant de l'Ordre, ni conservé des notes de cette conversation.
5. Le Membre a par la suite commencé à avoir des relations avec le Client « A » comme suit :
  - a. Le Membre est allé à un dîner/rendez-vous amoureux dans un restaurant local;
  - b. Le Membre a voyagé avec le Client « A » pour rendre visite à la mère du Client « A », qui avait des problèmes de santé physique et mentale. À la demande du Client « A », le Membre a par la suite discuté des inquiétudes du Client « A » au sujet de l'état de santé de sa mère avec son principal fournisseur de soins;
  - c. Le Membre a accompagné le Client « A » pour aider à transférer sa mère dans un centre de soins;

# Sommaire de décision disciplinaire

- d. Le Membre a passé Noël et le Jour de l'an avec le Client « A » et sa famille;
  - e. Le Membre a cherché agressivement à établir une relation romantique avec le Client « A » en lui envoyant des fleurs à plusieurs occasions et en l'appelant à maintes reprises;
  - f. À compter de mars 2013, le Membre a établi une relation romantique avec le Client « A ». Au cours de la relation romantique avec le Client « A », le Membre a eu des relations sexuelles;
  - g. En avril 2013 ou aux alentours de cette date, le Membre a commencé à vivre avec le Client « A »
6. Tout en poursuivant une relation personnelle et romantique avec le Client « A », le Membre l'a informé à tort que sa conduite n'allait pas à l'encontre de la Loi, du Code de déontologie et du Manuel de l'Ordre car il avait vérifié ses notes cliniques qui indiquaient, de façon erronée, que plus de cinq ans s'étaient écoulés depuis sa dernière séance avec le Client « A ». Le Membre a ajouté en outre qu'il avait consulté un représentant de l'Ordre avant d'entamer la relation, alors qu'il n'avait aucune note au sujet de cette conversation.
7. Au moment où le Membre a entamé la relation romantique avec le Client « A », cette personne n'était pas légitimement divorcée du Client « B ». À aucun moment, le Membre n'a divulgué la relation romantique au Client « B ».
8. Le Membre reconnaît qu'en raison de sa conduite (partielle ou totale) décrite ci-dessus, il est coupable de faute professionnelle aux termes de l'article 26(2)(a) et (c) de la *Loi sur le travail social et les techniques de travail social* (la « Loi »).

## DÉCISION

Avant que le Membre ne prenne position sur l'accusation, l'Ordre a demandé au sous-comité et celui-ci a accepté de retirer plusieurs allégations contenues dans l'avis d'audience. Le comité de discipline a accepté le plaidoyer et l'exposé conjoint des

faits du Membre et a jugé que les faits convenus justifiaient une déclaration de faute professionnelle, et en particulier que par sa conduite, le Membre :

- a. a violé l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le principe VIII du Manuel (Interprétations 8.1, 8.7 et note 7) en omettant de veiller à ne pas avoir de relations sexuelles, et en ayant des relations sexuelles avec un client à qui il fournissait des services de counseling;
- b. a violé les articles 2.2 et 2.28 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe I du Manuel (Interprétations 1.5 et 1.6) en omettant de rester conscient de ses propres valeurs, attitudes et besoins et de la manière dont ceux-ci influent sur ses relations professionnelles avec le client et en omettant de faire la distinction entre ses besoins et intérêts personnels et ceux de son client et de veiller à ce que les besoins et intérêts de ses clients soient placés au premier plan;
- c. a violé les articles 2.2, 2.10 et 2.28 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétations 2.2, 2.2.1(i), 2.2.1(ii), 2.2.2, 2.2.8 et note 7) en s'engageant dans une relation duelle qui a accru le risque d'exploitation ou de préjudice pour son client, en ayant des relations sexuelles avec son client d'une manière susceptible de créer un conflit d'intérêts et en omettant d'éviter d'avoir un comportement pouvant raisonnablement être perçu comme donnant une image négative de la profession de travailleuse/travailleur social;
- d. a violé l'article 2.36 du Règlement sur la faute professionnelle en adoptant une conduite ou en exécutant un acte pertinent à l'exercice de la profession qui, compte tenu de toutes les circonstances, serait considéré par les membres comme honteux, déshonorant et non professionnel.



# Sommaire de décision disciplinaire

## ORDONNANCE DE PÉNALITÉ

Le sous-comité du comité de discipline a accepté la conclusion conjointe quant à la pénalité remise par l'Ordre et le Membre et a rendu une ordonnance conformément aux termes de la conclusion conjointe quant à la pénalité. Le comité de discipline a :

1. exigé que le Membre soit réprimandé par écrit et que le fait et la nature de la réprimande soient consignés au Tableau de l'Ordre.
2. enjoint la registrature de révoquer le certificat d'inscription du Membre.
3. ordonné que la conclusion et l'ordonnance du comité de discipline (ou un sommaire de ceux-ci) soient publiées dans la publication officielle de l'Ordre, sur le site Web de l'Ordre, avec indication du nom du Membre, mais en excluant les renseignements identificatoires se rapportant aux clients ou anciens clients du Membre.
4. Les conclusions de l'audience soient consignées au Tableau.

## LE COMITÉ DE DISCIPLINE A CONCLU QUE :

- l'ordonnance de pénalité est raisonnable à la lumière des buts et principes visant à maintenir des normes professionnelles élevées, à garder la confiance du public dans l'aptitude de l'Ordre à réglementer les membres, et avant tout à protéger le public;
- le Membre a collaboré avec l'Ordre et, en acceptant les faits et la pénalité proposée, a accepté la responsabilité de ses actes;
- l'ordonnance de pénalité consiste à dissuader les membres de la profession, d'une manière à la fois spécifique et générale, d'adopter une conduite similaire;
- l'ordonnance de pénalité correspond aux décisions prises pour des cas analogues.

## Nouveaux membres du Conseil et des comités pour 2015-2016

### **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 six ans au centre de santé communautaire Pincrest 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** – ÉLU À TITRE DE TECHNICIEN EN TRAVAIL SOCIAL

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.

### **GARY COCKMAN** – ÉLU À TITRE DE TECHNICIEN EN TRAVAIL SOCIAL

Gary Cockman exerce dans le domaine des techniques de

travail social depuis 16 ans et travaille actuellement au service de Brainworks Inc, société axée sur la clientèle qui s'occupe des victimes de traumatismes crâniens. Gary a été précédemment membre du Conseil d'octobre 2003 à septembre 2004 et il a eu le plaisir d'être membre de chacun des comités de 2001 à ce jour. Gary se réjouit de la perspective de participer aux activités du Conseil, et d'être associé aux défis auxquels le Conseil devra faire face à l'avenir.

### **LINDA DANSON** – ÉLUE À TITRE DE TRAVAILLEUSE SOCIALE

Linda Danson 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.

### **ROSE-MARIE FRASER** – ÉLUE À TITRE DE TRAVAILLEUSE SOCIALE

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** – ÉLUE À TITRE DE TECHNICIENNE EN TRAVAIL SOCIAL

Judy Gardner a obtenu avec distinction un diplôme de technicienne en travail social du Collège Centennial et elle travaille à l'heure actuelle comme instructrice au sein d'un

## Nouveaux membres du Conseil et des comités pour 2015-2016

programme de diplôme en services communautaires et toxicomanie, où elle planifie, prépare et donne en classe des exposés basés sur les programmes des services communautaires. En 2013, Judy a mis au point pour la Ville de Toronto deux protocoles en cas de crise de subsistance pour le programme d'intervention en cas de crise communautaire. Ces protocoles avaient été conçus pour les quartiers de Dorset Park et de Malvern à Scarborough en Ontario. Judy possède plus de dix ans d'expérience professionnelle de première ligne dans le soutien aux adultes ayant des déficiences sur le plan du développement. Elle est spécialisée en facilitation sociale, et ses passions en techniques de travail social sont le développement communautaire et la médiation dans la résolution de conflits.

### **SHELLEY HALE** – ÉLUE À TITRE DE TRAVAILLEUSE SOCIALE

Shelley est une travailleuse sociale inscrite qui possède plus de vingt années d'expérience dans le domaine de la santé mentale. 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.

### **JENNIFER HAMILTON** – ÉLUE À TITRE DE TECHNICIENNE EN TRAVAIL SOCIAL

Jennifer possède plus de vingt années d'expérience dans le domaine des services à la personne, comme professionnelle et comme bénévole. Diplômée en sociologie et psychologie de l'Université Lakehead avec comme sujets mineurs les Études de la condition féminine et le Droit et la politique, Jennifer poursuit actuellement des études supérieures à l'Université de Waterloo.

Elle possède une vaste expérience dans le domaine de la violence familiale et du système de justice pénale, ainsi que dans le domaine de la protection de l'enfance. Elle enseigne à temps partiel au niveau collégial et anime des groupes de personnes accusées de violence familiale. Elle a fait partie de nombreux conseils d'administration d'organismes de services sociaux et elle souscrit pleinement à l'excellence dans le domaine. Elle se veut être un élément de solution grâce à la défense de causes, l'éducation, la crédibilité par le biais de la gouvernance et de la

responsabilité, et en donnant une voix au public et aux membres de l'Ordre.

### **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** – ÉLU À TITRE DE TRAVAILLEUR SOCIAL

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.

### **MARY LONG** – ÉLUE À TITRE DE TECHNICIENNE EN TRAVAIL SOCIAL

Mary Long, technicienne en travail social et membre retraité du Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario, a été la première femme à être élue présidente du

## Nouveaux membres du Conseil et des comités pour 2015-2016

conseil du travail de Hamilton et sa région, le 3 décembre 2009. Mary a été l'ambassadrice de la sécurité de la Campagne « Safety starts with you » (la sécurité commence avec vous) pour la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assistance contre les accidents du travail, partageant ses expériences à la suite de l'accident du travail mortel dont son époux a été victime. C'est cette tragédie qui est essentiellement à l'origine des engagements professionnels et de bénévolat de Mary ces dernières années, y compris la cofondation d'un groupe de soutien par les pairs, par l'intermédiaire du conseil du travail de Hamilton et sa région, qui offre des conseils aux familles en deuil qui font face à l'incidence des accidents mortels sur le lieu du travail. Elle est présidente élue de la section locale 216 du Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario, où elle prône en faveur des droits de la personne et des pratiques non discriminatoires.

### **DARREN MADAHBEE (EN CONGÉ)** – ÉLU À TITRE DE TECHNICIEN EN TRAVAIL SOCIAL

Darren Madahbee, TTSI, est un travailleur communautaire dans le domaine de la santé mentale au Centre de santé des Premières Nations Aundeck Omni Kaning. Il a fait des études en techniques de travail social et en psychologie qui englobent la culture Anishinabek. Expert en prévention du suicide, Darren a un contrat de licence avec LivingWorks et est un formateur/instructeur avec SafeTALK. Darren aime travailler avec la collectivité et faire de l'encadrement et du mentorat d'enfants, ainsi que des activités de collecte de fonds; il apprécie pouvoir donner en retour à la société. De plus, il exploite un club de jiu-jitsu brésilien, et a été entraîneur et concurrent de l'équipe autochtone Ontario de tir à l'arc.

### **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** – ÉLU À TITRE DE TRAVAILLEUR SOCIAL

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.

### **JOHN PRETTI** – ÉLU À TITRE DE TRAVAILLEUR SOCIAL

John Pretti est un travailleur social qui compte plus de 40 ans d'expérience dans la collectivité de London. Il est titulaire d'un baccalauréat en psychologie de l'Université de Western Ontario et d'une maîtrise en travail social de l'Université de Toronto. John possède une grande expérience en planification et administration des soins de santé, en enseignement, ainsi qu'en élaboration de politiques sociales.

John est actuellement employé à temps partiel à titre de conseiller au London Interfaith Counselling Centre. Il dirige également des évaluations de la capacité dans la région du sud-ouest de la province. Il a été membre du conseil de plusieurs organismes communautaires et d'associations professionnelles, entre autres de l'Association des travailleuses et travailleurs sociaux de l'Ontario et a été élu précédemment au Conseil de l'Ordre. John Pretti a été réélu en mai 2013.

## Nouveaux membres du Conseil et des comités pour 2015-2016

### **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.

### **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 de la profession enseignante. Déirdre 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 de pratique. 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.

### **ROBERT THOMPSON** – ÉLU À TITRE DE TRAVAILLEUR SOCIAL

Robert Thompson est un travailleur social qui possède plus de 40 ans d'expérience dans la région du Nord et de l'Est de l'Ontario. Il est titulaire d'une maîtrise en travail social de l'Université de Toronto. Sa pratique privée, Thompson Management Support Services est basée à Thunder Bay et est spécialisée dans la gestion et le développement organisationnel. Avant de cesser sa vie active à temps plein, il a beaucoup travaillé dans les domaines de la justice pour les jeunes et dans les services d'aide sociale

à l'enfance. En outre, il a enseigné des cours du Programme de techniques de travail social au Collège Confederation. Bob est actif au sein d'organismes communautaires, en particulier à la Fondation de l'aide à l'enfance du district de Thunder Bay. Il a été élu au Conseil dans la circonscription électorale 1 en mai 2010 puis en mai 2013.

### **(HEDY) ANNA WALSH** – MEMBRE DU PUBLIC

Dre (Hedy) Anna Walsh est arbitre au Toronto Licensing Tribunal. Elle a fait un stage au ministère de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario, a été adjointe de recherche juridique au Centre Baycrest et a été stagiaire au ministère chargé de l'établissement des politiques de Santé Canada ainsi qu'au Comité d'éthique de la recherche (Sciences de la santé) de l'Université de Toronto. Elle a aussi fait partie du conseil de la santé de Toronto et du comité de la santé locale de North York, et elle a donné des cours à l'Université de Toronto. Dre Walsh est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Osgoode Hall Law School, d'un doctorat de la Faculté de service social Factor-Inwentash, d'une maîtrise ès sciences de la santé en administration de la santé de l'Université de Toronto, et d'un baccalauréat ès sciences en ergothérapie de l'Université McGill et CHE du Collège canadien des leaders en santé.

### **BEATRICE TRAUB-WERNER** – ÉLUE À TITRE DE TRAVAILLEUSE SOCIALE

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 *Menmonite 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.

## Q. et R.



Q. et R. est une rubrique de *Perspective* qui répond aux questions des membres sur divers sujets ayant trait à l'Ordre et à l'exercice du travail social et des techniques de travail social. Si vous avez des questions à poser, veuillez les envoyer par courriel à Jolinne Kearns, Directrice des communications, à [jkearns@ocswsw.org](mailto:jkearns@ocswsw.org). Nous ne publierons pas toutes les questions dans les prochains numéros de *Perspective*, mais nous répondrons à toutes.

### **Q :** Pourquoi les membres de l'Ordre ne sont-ils pas admissibles au financement en vertu du Fonds pour le perfectionnement des professionnels paramédicaux?

**R :** L'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario (OTSTTSO) est l'organe de réglementation des travailleuses et travailleurs sociaux ainsi que des techniciennes et techniciens en travail social de l'Ontario. Il a pour mandat de servir et protéger l'intérêt public par le biais de l'autoréglementation des professions de travailleuse et travailleur social et de technicienne et technicien en travail social. L'OTSTTSO doit rendre des comptes au ministère des Services sociaux et communautaires, tandis que les professionnels réglementés en vertu de la *Loi de 1991 sur les professions de la santé réglementée* (LPSR) doivent rendre des comptes au ministère de la Santé et des Soins de longue durée. Le Fonds pour le perfectionnement des professionnels paramédicaux (FPPP) est une initiative de ProfessionsSantéOntario. Les membres de l'Ordre ont depuis un certain temps exprimé de la frustration au sujet du fait qu'ils ne sont pas admissibles au financement par l'intermédiaire de l'initiative FPPP. Il est important de noter

cependant que seules neuf professions paramédicales ont droit au financement par l'intermédiaire du FPPP, alors qu'il y a 26 professions de la santé réglementées aux termes de la LPSR.

Récemment, on a pu observer certains faits nouveaux au sujet de cette question, essentiellement en raison de l'intervention efficace de l'Association des travailleuses et travailleurs sociaux de l'Ontario (ATTSO) : la ministre des Services sociaux et communautaires, Dre Helena Jaczek, a annoncé lors de la Journée de l'assemblée annuelle et de la formation la création d'un projet pilote de Fonds pour le perfectionnement professionnel (FPP) de 1 million de dollars, établi pour financer la formation des travailleuses et travailleurs sociaux et des techniciennes et techniciens en travail social inscrits en Ontario au cours des deux prochaines années. Lancé en septembre 2015, le FPP sera administré par l'ATTSO. Ne manquez pas de consulter le site Web de l'Ordre pour obtenir des informations sur la manière de profiter de cette possibilité de financement.

# Tableau d'affichage

## AVIS DE CHANGEMENT DE COORDONNÉES

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

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

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

## PARTICIPATION AU TRAVAIL DE L'ORDRE

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

## RÉUNIONS DU CONSEIL

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

## MANDAT

L'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario protège les intérêts du public en réglementant l'exercice des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social et en favorisant l'excellence dans le cadre de ces professions.

## 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 les intérêts du 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

*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

FSC LOGO

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

### BUREAU DE LA REGISTRATEURE

**Lise Betteridge**  
*Registrature (en congé)*  
Poste 225 ou courriel :  
lbetteridge@ocswssw.org

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

**Pat Lieberman**  
*Chef des relations avec le Conseil et les employés*  
Poste 207 ou courriel :  
plieberman@ocswssw.org

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

### INSCRIPTION

**Edwina McGroddy**  
*Directrice*  
Poste 203 ou courriel :  
emcgroddy@ocswssw.org

**Susanne Pacheco**  
*Coordonnatrice de l'inscription*  
Poste 213 ou courriel :  
spacheco@ocswssw.org

**Tracy Raso**  
*Coordonnatrice de l'inscription*  
Poste 408 ou courriel :  
traso@ocswssw.org

**Ema Sevdina**  
*Administratrice de l'inscription*  
Poste 204 ou courriel :  
esevdina@ocswssw.org

**Elaine Hall**  
*Administratrice de l'inscription*  
Poste 214 ou courriel :  
ehall@ocswssw.org

**Elaine Lew**  
*Administratrice de l'inscription*  
Poste 250 ou courriel :  
elew@ocswssw.org

**Phil Walsh**  
*Analyste de l'inscription*  
Poste 414 ou courriel :  
pwalsh@ocswssw.org

**Bea Bindman**  
*Évaluatrice de titres de compétences*  
Poste 417 ou courriel :  
bbindman@ocswssw.org

**Frances Ma**  
*Adjointe à l'inscription*  
S'adresser à Susanne, Tracy, Ema, Elaine Hall ou Elaine Lew pour toutes questions au sujet du processus d'inscription.

S'adresser à Edwina pour

tous renseignements au sujet de la constitution en société professionnelle.

Pour des renseignements généraux sur l'inscription, envoyer un courriel à :  
registration@ocswssw.org

### SERVICES AUX MEMBRES/ ADMINISTRATION

**Lynda Belouin (bilingue)**  
*Chef de bureau*  
Poste 212 ou courriel :  
lbelouin@ocswssw.org

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

**Paul Cucci**  
*Coordonnateur, Services aux membres*  
Poste 202 ou courriel :  
pcucci@ocswssw.org

**Dolores Bautista**  
*Adjointe à l'information*

**Aleiya Yusa**  
*Adjointe à l'information*

S'adresser à Lynda, Anne, Paul, Dolores ou Aleiya pour tous renseignements généraux, renseignements sur le statut de la demande et renseignements concernant le Tableau, les droits d'inscription et les changements d'adresse. Pour obtenir des renseignements généraux, envoyer un courriel à :  
info@ocswssw.org

### PLAINTES ET DISCIPLINE

**Lisa Loiselle**  
*Gestionnaire des cas/Enquêteuse*  
Poste 221 ou courriel :  
lloiselle@ocswssw.org

**Richelle Samuel**  
*Gestionnaire des cas/Enquêteuse*  
Poste 220 ou courriel :  
rsamuel@ocswssw.org

**Anastasia Kokolakis**  
*Coordonnatrice*  
Poste 210 ou courriel :  
akokolakis@ocswssw.org

**Melanie Farber**  
*Gestionnaire des cas/Enquêteuse*  
Poste 222 ou courriel :  
mfarber@ocswssw.org

**Francine Reid**  
*Administratrice, Plaintes et discipline*  
Poste 223 ou courriel :  
freid@ocswssw.org

S'adresser à Lisa, Richelle, Melanie, Anastasia ou Francine pour toutes questions relatives aux plaintes, à la discipline et aux rapports obligatoires.

### FINANCES

**Eva Yueh**  
*Directrice financière*  
Poste 209 ou courriel :  
eyueh@ocswssw.org

### COMMUNICATIONS

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

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

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

### PRATIQUE PROFESSIONNELLE

**Kathleen Lanoue**  
*Directrice*  
Poste 226 ou courriel :  
klanoue@ocswssw.org

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

**Karen Pinto**  
*Administratrice, Communications et pratique professionnelle*  
Poste 421 ou courriel :  
kpinto@ocswssw.org

S'adresser à Kathleen ou Jennifer pour toutes questions relatives à la pratique professionnelle.

### TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

**Cristian Sandu**  
*Spécialiste de soutien TI*  
Poste 115 ou courriel :  
csandu@ocswssw.org

**Angella Rose**  
*Employée de bureau*