



## Sommaire de la décision du comité de discipline

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

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

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

### Raymond Carere

Membre n° 521174

### 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. À toutes les dates pertinentes quant aux allégations, Raymond Carere (le « Membre ») était un travailleur social inscrit à l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario (l'« Ordre »), et l'est encore aujourd'hui.
2. De 1992 à 2000, le Membre a travaillé comme travailleur social au [centre de santé], à [l'hôpital A] et à [l'hôpital B].
3. Vers le mois d'août 2000, le Membre a été engagé par le [conseil scolaire] comme travailleur social itinérant. À ce titre, le Membre fournissait des services de travail social à des élèves de différentes écoles élémentaires et secondaires. Si le Membre devait témoigner, il dirait que, dans l'exercice de ses fonctions, il a signalé des cas de mauvais traitements et de négligence à l'égard d'élèves aux Services à la famille et à l'enfance.
4. À l'automne 2013, le Membre a tenu une première séance de counseling avec une élève (l'« élève »), qui était alors âgée de quatorze ans et était une élève de neuvième année de [l'école secondaire].

5. Si le Membre devait témoigner, il dirait qu'il a cru à tort que l'élève était âgée de quinze ans à l'automne 2013. Cependant, il n'a pas vérifié l'âge de l'élève directement auprès de celle-ci, de [l'école secondaire] ou d'une autre source.
6. Le Membre a continué à fournir des services de counseling à l'élève pendant la neuvième année d'études de celle-ci et au cours du premier semestre de sa dixième année d'études. Dans l'exercice de ses fonctions professionnelles, le Membre a reçu de l'élève une divulgation selon laquelle un incident mettant en cause le père de celle-ci était survenu lorsqu'elle était âgée de dix ans.
7. Si le Membre devait témoigner, il dirait que l'élève n'a pas fourni d'autres détails au sujet de ce qui s'était vraiment passé, mais il a présumé que la divulgation faite par l'élève concernait des mauvais traitements d'ordre sexuel. Étant donné qu'il croyait que l'élève était âgée de seize ans au moment de la divulgation, il dirait que, même s'il a présenté à l'élève des options à l'égard de ce problème, il n'a pas fait rapport de la divulgation à [l'école secondaire], au [conseil scolaire], aux Services à l'enfance et à la famille ou à la police.
8. Si le Membre devait témoigner, il dirait qu'il n'a pas fait rapport de la divulgation parce qu'il a cru à tort que l'élève était âgée de seize ans au moment de celle-ci.
9. À tout moment pertinent, l'élève était une enfant âgée de moins de seize ans, puisqu'elle est née en juin 1999.
10. À tout moment pertinent, l'élève était une enfant au sens du paragraphe 3(1), de l'alinéa 15(3)a) et de l'article 37 de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, L.R.O. 1990, chap. C.11.
11. Contrairement à l'article 72 de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, L.R.O. 1990, chap. C.11, le Membre n'a pas fait rapport du fait qu'il avait des motifs raisonnables de soupçonner que l'élève avait subi une atteinte aux mœurs par la personne qui en était responsable ou par une autre personne alors que la personne qui en était responsable savait ou aurait dû savoir qu'il existait des dangers d'atteinte aux mœurs et n'a pas protégé l'enfant.
12. Le Membre n'a pas suivi le protocole relatif aux services fournis par les délégués à la jeunesse/travailleurs sociaux (Protocol for Youth Worker/Social Worker Services) du [conseil scolaire], la politique relative à l'exploitation et à la protection des enfants (Child Abuse and Protection Policy) du [conseil scolaire] et le règlement du conseil pris en application de la politique relative à l'exploitation et à la protection des enfants.
13. Les mauvais traitements d'ordre sexuel infligés à l'élève n'ont été signalés aux Services à la famille et à l'enfance que vers janvier 2015, lorsque l'élève a divulgué des renseignements supplémentaires à d'autres adultes. L'élève a mentionné à ce moment-là qu'elle avait fait une divulgation au Membre vers janvier 2014. Si le Membre devait témoigner, il dirait qu'il a reçu une première divulgation de l'élève en octobre 2014.

14. Vers le 15 janvier 2015, le Membre a été suspendu du poste de travailleur social qu'il occupait au [conseil scolaire], parce qu'il n'avait pas fait rapport de la divulgation faite par l'élève aux Services à l'enfance et à la famille ou à la police.
15. Si le Membre devait témoigner, il dirait que ce n'est qu'au cours de l'enquête menée en janvier 2015 qu'il a appris que l'élève était alors âgée de quinze ans et demi.
16. Le Membre a reconnu envers le [conseil scolaire] qu'il avait commis une erreur en omettant de vérifier l'âge de l'élève afin de déterminer si un signalement était obligatoire aux termes de la loi.
17. Vers le 9 février 2015, le Membre a démissionné du poste qu'il occupait auprès du [conseil scolaire].

### **Décision**

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

1. l'article 2.2 du règlement sur la faute professionnelle (Professional Misconduct Regulation) et le Principe I du Manuel (Interprétation 1.2) en omettant d'étudier et de clarifier les renseignements que sa cliente lui avait présentés et de se renseigner à ce sujet;
2. l'article 2.2 du règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétation 2.1.3) en omettant de se tenir informé des politiques, lois, programmes et questions ayant un rapport avec la communauté, ses institutions et services dans son domaine d'exercice;
3. l'article 2.2 du règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétation 2.1.4) en omettant de s'assurer que les recommandations ou opinions professionnelles qu'il avait faites ou exprimées étaient adéquatement corroborées par des éléments de preuve et étayées par un ensemble crédible de connaissances professionnelles en travail social ou de connaissances professionnelles en techniques de travail social;
4. l'article 2.2 du règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel (Interprétation 2.1.5) en omettant de s'engager dans le processus d'auto-examen et d'auto-évaluation de sa pratique et de chercher à obtenir des consultations, le cas échéant, tout en maintenant sa compétence et en acquérant des habiletés dans l'exercice du travail social;
5. 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 à la cliente et de répondre à ses questions, inquiétudes ou plaintes d'une manière opportune et raisonnable.

6. l'article 2.2 du règlement sur la faute professionnelle et le Principe IV du Manuel (Interprétation 4.4.1) en omettant de divulguer des renseignements contenus dans le dossier à des tierces parties sans le consentement de la cliente seulement si la divulgation est exigée ou autorisée par la loi;
7. l'article 2.2 du règlement sur la faute professionnelle et le Principe V du Manuel (Interprétation 5.2) en omettant d'acquérir et de maintenir une connaissance approfondie des politiques et procédures de l'organisme concernant la gestion des renseignements sur les clients;
8. l'article 2.28 du règlement sur la faute professionnelle en contrevenant à la Loi, aux règlements ou à des règlements administratifs;
9. l'article 2.29 du règlement sur la faute professionnelle en contrevenant à une loi fédérale, provinciale ou territoriale ou à un règlement municipal dans des circonstances où l'objet de la loi ou du règlement est de protéger la santé publique et/ou la contravention est pertinente quant à l'aptitude du Membre à exercer sa profession;
10. l'article 2.36 du règlement sur la faute professionnelle en adoptant une conduite ou en exécutant un acte pertinent quant à l'exercice de sa profession qui, compte tenu de toutes les circonstances, serait raisonnablement considéré par les membres comme honteux, déshonorant ou non professionnel.

### **Ordonnance de pénalité**

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

1. le Membre soit réprimandé en personne par le comité de discipline et que les faits et la nature de la réprimande soient consignés au Tableau de l'Ordre.
2. la registrature soit enjointe de suspendre le certificat d'inscription du Membre pendant une période de trois (3) mois, dont les deux (2) premiers commenceront à la date de la présente ordonnance du comité de discipline. Une fois cette période de suspension de deux (2) mois terminée, le mois restant de la suspension sera suspendu pendant une période de six (6) mois suivant la date de la présente ordonnance du comité de discipline. Le mois restant de la suspension sera annulé à l'expiration de la période de six (6) mois si le Membre prouve, à la satisfaction de la registrature de l'Ordre, qu'il se conforme aux conditions imposées à l'alinéa 3a) qui suit. Si le Membre ne se conforme pas à ces conditions, il devra purger le mois restant de la suspension, qui commencera six (6) mois après la date de la présente ordonnance du comité de discipline. Plus précisément, les conditions imposées au paragraphe 3 figurant ci-dessous auront force obligatoire pour le Membre, quelle que soit la durée de la suspension purgée, et le Membre ne pourra choisir de purger la pleine suspension au lieu de remplir ces conditions. Si le Membre ne se conforme pas aux conditions, la registrature pourra renvoyer l'affaire au Bureau de l'Ordre. En vertu de son pouvoir, le Bureau pourra prendre toute mesure qu'il juge appropriée, y compris le renvoi au comité de

discipline d'allégations de faute professionnelle découlant de l'inobservation des conditions imposées.

3. la registrateur soit enjointe d'assortir le certificat d'inscription du Membre des conditions et restrictions suivantes :
  - a. avant d'entreprendre ou de reprendre des activités qui relèvent du champ d'exercice du travail social et, en tout état de cause, au plus tard six (6) mois après la date de la présente ordonnance du comité de discipline, le Membre devra passer en revue, avec un représentant de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO), les exigences en matière de rapport qui découlent de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, y compris les documents suivants : le protocole relatif aux services fournis par les délégués à la jeunesse/travailleurs sociaux du [conseil scolaire]; la politique relative à l'exploitation et à la protection des enfants du [conseil scolaire]; le règlement du conseil pris en application de la politique relative à l'exploitation et à la protection des enfants et le document intitulé [TRADUCTION] « Le devoir de faire rapport aux termes de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* » (The Duty to Report Under the *Child and Family Services Act* »), publié par l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario. Dans les trente (30) jours suivant cette révision, le Membre devra fournir à la registrateur une lettre dans laquelle le représentant de la FEESO aura attesté la date à laquelle cette révision a eu lieu et confirmé que le Membre reconnaît avoir compris les exigences en question;
  - b. pendant une période de huit (8) mois suivant la date à laquelle le Membre entreprendra ou reprendra des activités qui relèvent du champ d'exercice du travail social, le Membre :
    - i. doit aviser par écrit la registrateur, avant d'entreprendre ou de reprendre des activités qui relèvent du champ d'exercice du travail social, de la nature et des détails de l'emploi ou de la pratique professionnelle qu'il a l'intention d'exercer, y compris le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de son lieu de travail et de son employeur, s'il y a lieu, le poste ou la fonction qu'il occupera et la date d'entrée en fonction prévue;
    - ii. doit recevoir, à ses frais, de la supervision de sa pratique du travail social, que ce soit en pratique privée ou à son lieu d'emploi, de la part d'une personne dont il aura informé la registrateur de l'identité et que celle-ci aura approuvée à l'avance, laquelle approbation ne pourra être refusée arbitrairement, ledit superviseur étant tenu de remettre à la registrateur un rapport écrit à la fréquence que celle-ci demandera;
    - iii. doit remettre à son superviseur approuvé une copie de la présente ordonnance du comité de discipline, de l'avis d'audience, de l'exposé conjoint des faits, de l'énoncé conjoint relatif à la pénalité ainsi que de la décision et des motifs de la décision du comité de discipline, s'il y a lieu, et fournir à la registrateur une confirmation écrite, signée par le superviseur, de la réception des documents susmentionnés dans les quatorze (14) jours qui suivront le début de son emploi ou de sa pratique;
    - iv. si l'emploi du Membre prend fin ou que le Membre change d'employeur et/ou de superviseur, il devra immédiatement informer la registrateur de la cessation ou du changement d'emploi et/ou du nom de

son nouveau superviseur, et fournir une confirmation écrite, signée par le superviseur, du fait que celui-ci a reçu une copie des documents mentionnés dans le paragraphe qui précède dans les quatorze (14) jours suivant l'approbation du nouveau superviseur;

- v. si le Membre exerce en pratique privée, il devra obtenir le consentement de clients potentiels avant de partager des renseignements personnels sur la santé avec son superviseur afin de permettre à celui-ci d'examiner les dossiers des clients et d'effectuer la supervision.
4. la conclusion et l'ordonnance du comité de discipline (ou un sommaire de celles-ci) soient publiées, avec les renseignements identificatoires au sujet du Membre, dans la publication officielle et sur le site Web de l'Ordre, et consignées au Tableau de l'Ordre.
5. le Membre rembourse à l'Ordre des frais de deux mille dollars (2 000 \$), payables en dix (10) versements mensuels consécutifs égaux de deux cents dollars (200 \$) chacun, le premier versement devant être effectué le premier jour du mois suivant celui au cours duquel le Membre recommencera à exercer comme travailleur social conformément à l'alinéa 3b) qui précède.

Le comité de discipline a conclu que :

- la pénalité devrait assurer le maintien de normes professionnelles élevées, préserver la confiance du public dans l'aptitude de l'Ordre à réglementer ses membres et, avant tout, protéger le public;
- l'incident concernait une enfant et l'enfant a communiqué au Membre des renseignements de nature sérieuse. L'omission du Membre de faire rapport et de mettre en place des mesures de protection importantes pour un membre vulnérable de la société est très préoccupante;
- il y a lieu de tenir compte du fait que le Membre a collaboré avec l'Ordre, qu'il a convenu des faits et de la pénalité proposée et qu'il n'a fait l'objet d'aucune plainte au cours de sa longue carrière de travailleur social. En convenant des faits et en consentant à la pénalité proposée, le Membre a accepté d'assumer la responsabilité de ses actes.
- la pénalité proposée conjointement sert de dissuasion à la fois spécifique et générale, tant pour le Membre que pour les autres membres de la profession, qu'elle découragera d'adopter un comportement similaire. La pénalité proposée est raisonnable, eu égard aux objectifs qu'elle vise et aux principes qui la sous-tendent, soit maintenir des normes professionnelles élevées, préserver la confiance du public dans l'aptitude de l'Ordre à réglementer ses membres et, avant tout, protéger le public.