



## PRINCIPE II : COMPÉTENCE ET INTÉGRITÉ

Les membres de l'Ordre maintiennent leur compétence et intégrité dans l'exercice de leur profession et se conforment aux normes de l'Ordre énoncées dans le « Code de déontologie de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario », le « Manuel des normes d'exercice » et les règlements administratifs de l'Ordre.

### Interprétation

#### 2.1 Compétence

Les membres de l'Ordre s'engagent à poursuivre leur perfectionnement professionnel et à maintenir leur compétence dans l'exercice de leur profession.

2.1.1 Les membres de l'Ordre sont conscients de l'étendue et des paramètres de leur compétence et du champ d'application de leur profession et limitent leur exercice en conséquence.<sup>1</sup> Lorsque les besoins d'un client tombent en dehors du domaine habituel d'exercice du membre de l'Ordre, le membre informe le client qu'il peut demander que son cas soit confié à un autre professionnel. Cependant, si le client désire poursuivre la relation professionnelle avec le membre de l'Ordre et désire que le membre lui procure le service, celui-ci peut le faire à condition :

- i) que les services qu'il procure soient fournis avec compétence en demandant par ailleurs des services de supervision, de consultation ou des services éducatifs additionnels; et
- ii) que les services n'aillent pas au-delà du champ d'application de la profession du membre.

Les recommandations de services particuliers, l'aiguillage vers d'autres professionnels ou la poursuite de la relation professionnelle sont guidés par les intérêts du client ainsi que par le jugement et les connaissances du membre de l'Ordre.

2.1.2 Les membres de l'Ordre se tiennent informés des nouveautés dans la théorie et la pratique du travail social et des techniques de travail social pertinentes aux domaines dans lesquels ils exercent leur profession. Les membres démontrent leur engagement envers le perfectionnement professionnel



continu en entreprenant toute forme d'éducation permanente et en se conformant aux mesures en matière de maintien de la compétence qu'exige l'Ordre.

- 2.1.3 Les membres de l'Ordre se tiennent informés des politiques, lois, programmes et questions ayant un rapport avec la communauté, ses institutions et services dans leurs domaines d'exercice.
- 2.1.4 Les membres de l'Ordre s'assurent que les recommandations ou opinions professionnelles qu'ils font ou expriment sont 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.<sup>2,3</sup>
- 2.1.5 Tout en maintenant leur compétence et en acquérant des habiletés dans l'exercice du travail social ou des techniques de travail social, les membres de l'Ordre s'engagent dans le processus d'auto-examen et d'auto-évaluation de leur pratique et cherchent à obtenir des consultations, le cas échéant.

## 2.2 Intégrité

Les membres de l'Ordre sont en situation d'autorité et de responsabilité à l'égard de tous les clients.<sup>4</sup> Cela signifie qu'ils doivent s'assurer que tous les clients sont protégés de l'abus d'un tel pouvoir pendant et après la prestation de services professionnels.

Les membres de l'Ordre établissent et maintiennent des limites claires et appropriées dans leurs relations professionnelles afin de protéger leurs clients. Les transgressions de limites comprennent l'inconduite sexuelle et autres abus de pouvoir de la part du membre. Les transgressions de limites d'ordre non sexuel peuvent comprendre des transgressions de limite sur le plan affectif, physique, social et financier. Les membres doivent s'assurer que des limites appropriées sont maintenues dans tous les aspects de leurs relations professionnelles.

- 2.2.1 Les membres de l'Ordre n'entretiennent pas de relations professionnelles qui constituent un conflit d'intérêts ni se mettent pas dans des situations où ils devraient raisonnablement savoir que le client pourrait courir un risque quelconque. Les membres de l'Ordre ne fournissent pas de services professionnels à un client si la relation présente un conflit d'intérêts pour le membre.<sup>5</sup> Les membres de l'Ordre y parviennent :



- i) en évaluant les relations professionnelles et autres situations qui impliquent les clients ou d'anciens clients pour voir s'il existe des conflits d'intérêts potentiels et en cherchant à obtenir des consultations pour aider à identifier et traiter de tels conflits d'intérêts potentiels;
  - ii) en évitant les conflits d'intérêts ou les relations duelles avec des clients ou d'anciens clients, ou avec des étudiants, des employés et des personnes supervisées, qui pourraient porter atteinte au jugement professionnel des membres ou accroître le risque d'exploitation ou de préjudice pour les clients;<sup>6,7</sup> et
  - iii) en déclarant le conflit d'intérêts et en prenant des mesures appropriées pour y faire face ou pour éliminer le conflit si une situation de conflit d'intérêts se présente.
- 2.2.2 Les membres de l'Ordre n'ont pas de relations sexuelles avec les clients. (Voir principe VIII, Inconduite sexuelle, en particulier les interprétations 8.6, 8.7 et 8.8 et la note 1 de ce principe.) Dans leurs autres relations professionnelles, les membres de l'Ordre n'ont pas de relations sexuelles avec quiconque lorsque ces relations, combinées aux relations professionnelles, créeraient un conflit d'intérêts. (Voir l'interprétation 8.9 du principe VIII : Inconduite sexuelle.)
- 2.2.3 Les membres de l'Ordre n'utilisent pas les renseignements obtenus dans le cadre d'une relation professionnelle ni n'utilisent leur situation d'autorité professionnelle pour contraindre, influencer abusivement, harceler, maltraiter ou exploiter un client, un ancien client, un étudiant, un stagiaire, un employé, un collègue ou quelqu'un faisant l'objet d'une recherche.
- 2.2.4 Les membres de l'Ordre ne sollicitent aucun renseignement de leurs clients ni n'en font usage pour s'attirer, directement ou indirectement, des avantages ou des biens matériels.
- 2.2.5 Lorsqu'une enquête sur une plainte est en cours ou lorsqu'une question est portée devant le comité de discipline ou le comité d'aptitude professionnelle en vue d'une audience, les membres de l'Ordre coopèrent pleinement avec toutes les politiques et procédures des comités des plaintes, de discipline et d'aptitude professionnelle, et se conduisent de manière à démontrer le respect à la fois du plaignant et de l'Ordre.<sup>8</sup>



- 2.2.6 Les membres de l'Ordre, travailleurs sociaux et techniciens en travail social, s'abstiennent de fournir des services dans les cas suivants :
- i) lorsqu'ils sont sous l'emprise de l'alcool ou de la drogue, ou
  - ii) lorsqu'ils sont atteints de maladie ou autre dysfonctionnement et qu'ils savent ou devraient raisonnablement savoir que leurs capacités d'exercer sont altérées.
- 2.2.7 Les membres de l'Ordre ne font pas de déclarations inexactes quant à leurs qualifications professionnelles, leurs études, leur expérience ou affiliation. (Voir également le principe VI, Honoraires, et le principe VII, Publicité.)
- 2.2.8 Dans l'exercice de leur profession de travailleur social ou de technicien en travail social, les membres de l'Ordre évitent d'adopter un comportement qui pourrait raisonnablement être perçu comme jetant le discrédit sur leurs professions respectives.
- 2.2.9 Les membres de l'Ordre encouragent la justice sociale et prônent le changement social au nom de leurs clients. Les membres de l'Ordre sont bien informés au sujet de la diversité culturelle et ethnique, des formes d'injustice sociale comme la pauvreté, la discrimination et les déséquilibres de pouvoir qui existent dans la culture et affectent les clients, et ils y sont sensibles. Les membres de l'Ordre s'efforcent de rehausser la capacité des clients à répondre à leurs propres besoins. Les membres de l'Ordre aident les clients à obtenir les renseignements, services et ressources nécessaires dans la mesure du possible. Les membres de l'Ordre encouragent et favorisent la participation des clients à la prise de décisions.<sup>9</sup>
- 2.2.10 S'il existe un conflit entre les normes d'exercice de l'Ordre et celles du milieu de travail d'un membre de l'Ordre, celui-ci se doit de se conformer au « Code de déontologie de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario » et au « Manuel des normes d'exercice ». <sup>10</sup>



## NOTES

1. Les énoncés des champs d'application décrivent le champ d'application des professions, mais ne limitent pas l'exécution des activités qui y sont décrites exclusivement aux travailleurs sociaux et techniciens en travail social. De tels énoncés fournissent trois types d'information : ce que fait la profession, les méthodes qu'utilise la profession, et dans quel but. Le Manuel des normes d'exercice présente un énoncé du champ d'application pour le travail social et un énoncé du champ d'application pour les techniques de travail social. Il est à noter que le champ d'application diffère d'une description d'emploi dans laquelle un employeur définit les paramètres de divers rôles et de diverses fonctions que doivent exercer les travailleurs sociaux et les techniciens en travail social qu'il emploie. Un employeur n'est pas tenu d'autoriser un travailleur social ou un technicien en travail social à accomplir toutes les activités décrites dans l'énoncé du champ d'application. Par contre, un employeur peut exiger qu'un travailleur social ou un technicien en travail social accomplisse des activités qui ne sont pas décrites dans leur champ d'application à condition que le membre de l'Ordre soit autorisé par la loi à accomplir ces activités et qu'il possède les compétences pour le faire.
2. Par « élément de preuve », on entend l'information tendant à établir des faits. Pour les membres de l'Ordre, les éléments de preuve peuvent inclure, sans s'y limiter, l'observation directe, l'information recueillie lors de séances cliniques, l'information recueillie lors de réunions professionnelles, la documentation auxiliaire, l'information tirée de documents et l'information recueillie grâce à des outils cliniques (p. ex., mesures d'évaluation diagnostique, échelles d'évaluation).
3. Chacune des expressions « ensemble de connaissances professionnelles en travail social » et « ensemble de connaissances professionnelles en techniques de travail social » se rapporte à la fois aux connaissances théoriques et pratiques. On peut accumuler un ensemble de connaissances grâce aux études, à l'expérience professionnelle, à la consultation et la supervision, au perfectionnement professionnel et à une étude de la recherche et de la documentation pertinentes. Les connaissances professionnelles en travail social et en techniques de travail social font appel à la base de connaissances d'autres professions, dont la sociologie, la psychologie, l'anthropologie, la médecine, le droit et l'économie, ainsi qu'à leurs propres ensembles de connaissances particulières respectives.
4. Voir la discussion du terme « client » dans la Note explicative en tête des Normes d'exercice. Alors que des parties du principe II se rapportent distinctivement aux clients, aux étudiants, aux employés et aux personnes supervisées, le terme « client » se rapporte à toute personne ou tout organisme qui bénéficie des services des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social, et peut inclure les étudiants, les employés et les personnes supervisées.
5. Voir également le principe VIII : Inconduite sexuelle, interprétation 8.5.
6. Par « conflit d'intérêts », on entend une situation dans laquelle un membre a une obligation ou un intérêt personnel, financier ou une autre obligation ou intérêt professionnel qui donne lieu à 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.

L'une des caractéristiques d'une situation de conflit d'intérêts est qu'une personne raisonnable, informée de toutes les circonstances, aurait une crainte raisonnable (dans le sens d'attente ou d'inquiétude raisonnable) que l'intérêt pourrait influencer le membre. L'influence n'est pas



nécessairement réelle mais pourrait simplement être perçue. Cependant, une simple possibilité ou un simple soupçon d'influence n'est pas suffisant pour entraîner un conflit d'intérêts. L'intérêt doit être suffisamment important pour entraîner une « crainte raisonnable » que l'intérêt personnel, financier ou autre intérêt professionnel puisse influencer le membre dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles.

7. Par « relations duelles », on entend 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. Les relations duelles ne constituent pas nécessairement un conflit d'intérêts, cependant, lorsque des relations duelles existent, il est fort probable qu'il y ait conflit d'intérêts, que celui-ci soit réel ou perçu. Les relations autres que les relations professionnelles comprennent, entre autres, celles où le membre de l'Ordre reçoit un service d'un client, a des relations personnelles, familiales ou d'affaires avec le client, ou lorsqu'il fournit des services de thérapie à des étudiants, employés ou personnes supervisées. Les membres doivent évaluer si une relation duelle pourrait porter préjudice à leur jugement professionnel ou accroître le risque d'exploitation ou de préjudice pour les clients.
8. Les membres de l'Ordre sont conscients de l'influence qu'ils peuvent exercer sur les témoins ou plaignants dans le cadre de poursuites relatives à des plaintes, à la discipline ou à l'aptitude professionnelle.
9. Lorsque le client est compétent et capable de donner des instructions, la défense de causes devrait se faire sous sa direction.
10. Les travailleurs sociaux et techniciens en travail social doivent défendre des conditions et politiques relatives au lieu de travail qui sont conformes au Code de déontologie et Normes d'exercice de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario. Les travailleurs sociaux et techniciens en travail social feront appel à leur jugement professionnel pour déterminer la manière dont ils interviennent dans la défense de causes. Ce mode d'intervention peut consister à documenter les préoccupations et à en discuter avec les personnes chargées de la supervision ou de la direction, ou d'autres personnes clés au sein de l'organisme.