

## **Sommaire de la décision du comité de discipline**

Le présent sommaire des motifs de la décision, de la décision et de l'ordonnance du comité de discipline (en date du 2 juillet 2010) est publié conformément à l'ordonnance de pénalité rendue par le 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 de l'Ordre qui s'appliqueront à l'avenir, s'ils se trouvent eux-mêmes dans des circonstances similaires;
- mettre en application la décision du comité de discipline; et
- fournir aux travailleuses et travailleurs sociaux, aux techniciennes et techniciens en travail social et aux membres du public une explication du processus de discipline de l'Ordre.

### **FAUTE PROFESSIONNELLE**

**Conduite honteuse, déshonorante et contraire au code de la profession  
Ancien membre, TSI**

### **EXPOSÉ CONJOINT DES FAITS**

L'Ordre et le Membre ont présenté au comité de discipline une déclaration écrite dans laquelle ils convenaient des faits suivants :

1. À tous moments pertinents aux allégations, le membre a été employé comme conseiller dans un centre de traitement de longue durée pour personnes ayant des problèmes de dépendance alcoolique et chimique, et qui fournit des conseils individuels, de la thérapie de groupe et des activités récréatives pour aider les clients à perfectionner leurs compétences pour vivre sans dépendre de l'alcool et des drogues.
2. Au début de 2008 ou aux environs de cette date, un certain nombre de clients du programme de traitement en établissement (dont certains étaient des clients auxquels le Membre avait fourni du counseling) ont signalé verbalement à un membre du personnel qu'un autre client à qui le Membre fournissait du counseling (le « Client ») avait déclaré qu'il entretenait des relations sexuelles avec le Membre.
3. Vers les mois de février et mars 2008, le programme de traitement en établissement a entrepris une enquête au sujet de ces allégations. Tant le Membre que le Client ont nié avoir des relations sexuelles. Le Membre a indiqué à son employeur qu'il avait l'impression que le Client avait été pris comme cible par les clients déclarants, et que le Membre également se sentait ciblé et attaqué. Le Membre a informé l'employeur

que le signalement et l'enquête avaient créé une situation intenable pour lui et qu'il avait l'intention de démissionner du Centre de traitement en établissement.

4. Les membres du personnel du centre de traitement en établissement ont indiqué qu'ils avaient l'impression que le Membre, à titre de conseiller du Client, avait souvent donné la préférence à la version des faits donnée par le Client en cas de conflits avec les autres clients, ou entre le personnel et les clients, et qu'il y avait des « questions de frontières » entre le Membre et le Client.
5. L'enquête du centre de traitement en établissement a conclu que, alors que l'employeur du Membre n'avait pas de preuve de relations sexuelles entre le Membre et le Client, il y avait des questions de frontières. À la suite de l'enquête, le 31 mars 2008 ou aux environs de cette date, le Membre a démissionné de son emploi avec le centre de traitement en établissement.
6. En avril 2008 ou aux environs de cette date, à la suite de la démission du Membre, un cadre supérieur d'un autre programme affilié avec le centre de traitement en établissement a été mis au courant de l'information fournie par un autre organisme de services sociaux, qui indiquait que le Client avait indiqué que le Membre était le propriétaire de l'appartement du Client et l'adresse du Membre avait été donnée comme étant l'adresse du Client.
7. Le 7 avril 2008 ou aux environs de cette date, le Membre a informé le gestionnaire intérimaire de son ancien lieu de travail qu'il avait eu et qu'il continuait à avoir avec le Client une relation personnelle. Le Membre a admis avoir menti à son ancien employeur durant l'enquête et a confirmé que le Client vivait maintenant avec lui.
8. Le Membre a mis fin à son adhésion à l'Ordre, et son certificat d'inscription à l'Ordre a été annulé en date du 10 décembre 2008.

### **Allégations et défense**

Le comité de discipline a accepté la défense du Membre, en admettant les allégations selon lesquelles le Membre :

1. a enfreint l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe 1 du Manuel, Interprétations 1.5, 1.6 et 1.7 des Normes d'exercice, en omettant d'être conscient de ses valeurs, attitudes et besoins et de l'influence que cela pouvait avoir sur les relations professionnelles du Membre avec ses clients; en omettant de faire la distinction entre ses besoins et intérêts personnels et ceux de ses clients; en omettant de placer les besoins et les intérêts de ses clients au premier plan; et en omettant de rester conscient de la raison d'être, du mandat et de la fonction de son employeur lorsque le Membre :
  - a) a établi des relations personnelles et(ou) sexuelles avec le Client (ou ancien client);
  - b) a menti à son ancien employeur au sujet de ses relations avec le Client;
  - c) a accusé les autres clients d'avoir été inexacts ou menteurs en signalant à leur employeur les relations du Membre avec le Client.
2. a enfreint l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le Principe II du Manuel, Interprétations 2.2.1, 2.2.3, et 2.2.8 des Normes d'exercice, en entretenant des relations professionnelles qui constituaient un conflit d'intérêts ou en se mettant

dans une situation où le Membre savait (ou aurait raisonnablement dû savoir) qu'un client pouvait courir un risque; a utilisé sa position d'autorité professionnelle pour contraindre, influencer abusivement, harceler, maltraiter ou exploiter un client, un ancien client, et a adopté un comportement qui pourrait raisonnablement être perçu comme jetant le discrédit sur la profession de travailleur social lorsque le Membre:

- a) a entretenu des relations personnelles ou professionnelles avec le Client ou ancien Client lorsque le Membre était ou avait été un conseiller personnel du Client;
  - b) a nié avoir une relation personnelle avec le Client et a semblé indiquer que les autres clients (à qui le Membre avait également fourni des services de counseling) racontaient des mensonges ou des inexactitudes en affirmant que le Membre avait eu une telle relation avec le Client; et
  - c) a nié à son employeur qu'il avait eu une relation personnelle avec le Client et a semblé indiquer que les autres clients avaient été malhonnêtes ou menteurs en signalant une telle relation.
3. a enfreint l'article 2.2 du Règlement sur la faute professionnelle et le principe III du Manuel, Interprétations 3.7 et 3.8 des Normes d'exercice, en se plaçant dans une situation de conflits d'intérêts ou en adoptant des relations duelles avec un client ou un ancien client pouvant porter atteinte au jugement professionnel du Membre ou accroître le risque d'exploitation ou de préjudice pour le Client, lorsque le Membre a établi une relation personnelle avec le Client (ou ancien Client).
4. a enfreint l'article 2.36 du Règlement sur la faute professionnelle en adoptant un comportement ou en accomplissant un acte afférent à l'exercice de la profession qui, compte tenu de toutes les circonstances, pouvait raisonnablement être perçu par les membres comme honteux, déshonorant ou contraire au code de la profession lorsque le Membre :
- a) a entretenu des relations personnelles ou professionnelles avec le Client ou l'ancien Client lorsque le Membre était ou avait été le conseiller personnel du Client;
  - b) a nié avoir une relation personnelle avec le Client et a semblé indiquer que les autres clients (à qui le Membre avait également fourni des services de counseling) racontaient des mensonges ou des inexactitudes en affirmant que le Membre avait eu une telle relation avec le Client; et
  - c) a nié à son employeur qu'il avait une relation personnelle avec le Client et a semblé indiquer que les autres clients avaient été malhonnêtes ou menteurs en signalant une telle relation.

### **Ordonnance de pénalité**

Le sous-comité de discipline a accepté la présentation conjointe concernant la pénalité soumise par l'Ordre et le Membre, ayant conclu que la pénalité proposée était raisonnable et servait à protéger l'intérêt public. Le sous-comité a rendu l'ordonnance suivante conformément aux termes de la présentation conjointe concernant la pénalité :

1. que le Membre soit réprimandé par écrit par le comité de discipline et que les faits et la nature de la réprimande soient consignés au Tableau de l'Ordre;
2. que les conclusions et l'ordonnance du comité de discipline (ou un sommaire de celles-ci) seront publiées, sans les renseignements identificatoires, dans la

publication officielle de l'Ordre et affichées sur le site Web de l'Ordre, et que les résultats de l'audience soient consignés au Tableau.

Le sous-comité de discipline était également d'avis que l'ordonnance de pénalité :

- a tenu compte du fait que le Membre a collaboré avec l'Ordre, et qu'en reconnaissant les faits et la pénalité proposée, il a assumé la responsabilité de ses actes;
- transmet au Membre, aux membres de l'Ordre et au public le message que la profession ne tolérera pas ce genre de conduite, continuant ainsi à protéger l'intérêt public;
- répond à l'objectif de dissuasion pour le Membre; et
- permettra de remettre le Membre en conformité au besoin en lui présentant une forte réprimande par écrit.