



Ontario College of  
Social Workers and  
Social Service Workers

Ordre des travailleurs  
sociaux et des techniciens  
en travail social de l'Ontario

250 Bloor Street E.  
Suite 1000  
Toronto, ON M4W 1E6

Phone: 416-972-9882  
Fax: 416-972-1512  
www.ocswssw.org

## **Sommaires des décisions du comité de discipline**

Les sommaires des décisions du comité de discipline et des raisons de ces décisions sont publiés, soit conformément à l'ordonnance de pénalité rendue par le comité de discipline, soit avec le consentement du membre de l'Ordre qui fait l'objet des décisions.

En publiant de tels sommaires, l'Ordre cherche à :

- illustrer pour les travailleuses et travailleurs sociaux, les techniciennes et techniciens en travail social, et les membres du public, en quoi consiste une faute professionnelle;
- donner aux travailleuses et travailleurs sociaux et aux techniciennes et techniciens en travail social des directives au sujet des normes d'exercice et de conduite professionnelle de l'Ordre qu'ils devront appliquer à l'avenir, s'ils se trouvent dans des circonstances similaires; et
- mettre en application la décision du comité de discipline; et
- permettre aux travailleuses et travailleurs sociaux, aux techniciennes et techniciens en travail social et aux membres du public de se familiariser avec le processus de discipline de l'Ordre.

## **CONDUITE DÉSHONORANTE ET NON PROFESSIONNELLE**

### **Membre, TSI**

#### **Allégations et défense**

Le Membre a admis les allégations de faute professionnelle suivantes présentées par l'Ordre :

1. Mauvais traitement d'un client sur les plans physique, sexuel, verbal, psychologique ou affectif lorsque le membre a établi une relation personnelle ou sexuelle avec le client;
2. Adoption d'un comportement de nature sexuelle avec le client ou ancien client;
3. Utilisation d'information obtenue au cours de la relation professionnelle du membre avec le client, ou utilisation de la position professionnelle d'autorité du membre pour forcer, influencer abusivement, harceler ou exploiter le client ou ancien client;
4. Adoption d'un comportement ou exécution d'un acte pertinent à l'exercice de la profession qui, compte tenu de toutes les circonstances, serait raisonnablement considéré par les membres comme honteux, déshonorant ou non professionnel lorsque le membre a établi une relation personnelle ou sexuelle avec le client à qui il a fourni des services de counseling ou de psychothérapie;

5. Défaut de considérer le bien-être du client comme l'obligation professionnelle fondamentale du membre lorsque le membre a établi et entretenu une relation personnelle ou sexuelle avec le client et, se faisant, a omis de faire la distinction entre ses propres besoins membre et ceux du client, a omis d'évaluer comment ses propres besoins pouvaient avoir un impact sur la relation personnelle du membre avec le client, a fait passer ses propres besoins avant ceux du client, et a omis de s'assurer que les intérêts du client étaient primordiaux;
6. Défaut de maintenir des frontières claires et appropriées dans la relation professionnelle du membre avec le client, lorsque le membre a établi une relation personnelle ou sexuelle avec le client, client auquel le membre a fourni des services de counseling ou de psychothérapie, et par ce fait, plaçant le membre dans une situation de conflit d'intérêts où il aurait dû raisonnablement savoir que cela mettait le client en danger, et (ou) se servant de sa position professionnelle d'autorité pour maltraiter ou exploiter le client ou l'ancien client.
7. Défaut de veiller à ce que les services professionnels soient fournis d'une manière responsable au client lorsque le membre a établi une relation personnelle ou sexuelle avec le client, client auquel le membre a fourni des services de counseling ou de psychothérapie, plaçant ainsi le membre dans une situation de conflit d'intérêts ou établissant une relation duelle avec le client ou l'ancien client qui pourrait avoir porté atteinte au jugement professionnel du membre ou accru le risque d'exploitation du client ou de préjudice à son égard.

### **Déclaration des faits reconnus**

L'Ordre et le membre ont soumis au comité de discipline une déclaration écrite dans laquelle les faits suivants ont été reconnus :

- Le membre est un travailleur social qui, à toutes les dates pertinentes aux allégations, était employé par un hôpital en Ontario en tant que conseiller en intervention d'urgence, fournissant du counseling en intervention d'urgence et d'autres services de travail social connexes aux clients de l'hôpital.
- Pendant que le membre était un employé de l'hôpital, un client s'est trouvé au Centre d'intervention d'urgence de l'hôpital, où le membre assumait la fonction de conseiller en intervention d'urgence.
- Ce jour-là, le membre a fourni au client des services de counseling en intervention d'urgence concernant des problèmes de relations avec le partenaire du client et les sentiments suicidaires du client. Ce faisant, le membre a obtenu des informations de base sur le client, y compris ses antécédents de consommation abusive de drogues et d'alcool et de tentatives de suicides dans le passé.
- Le client a été admis de son plein gré à l'hôpital, mais l'a quitté le lendemain matin. Plus tard ce jour-là, le client a contacté le membre et l'a informé de son intention de se suicider. Incapable de persuader le client de revenir à l'hôpital, le membre a appelé la police, qui a ramené le client à l'hôpital où il a été admis.
- Pendant une semaine, le membre a visité le client à l'hôpital, alors qu'il n'était pas assigné à fournir des services de counseling au client pendant le séjour de celui-ci à l'hôpital.
- Pendant le séjour du client à l'hôpital, en plus de prodiguer des services de counseling au client, le membre a offert à ce dernier un certain nombre de cadeaux,

lui a donné son numéro de téléphone personnel et a invité le client à le contacter à sa sortie d'hôpital.

- Immédiatement après la sortie d'hôpital du client, le membre a contacté celui-ci à son domicile et établi une relation personnelle avec le client, qui a duré environ 5 semaines. Cette relation a consisté à avoir des contacts sociaux et des rendez-vous avec le client; à acheter de l'alcool pour le client, et à le consommer ensemble; et à avoir des relations sexuelles physiques avec le client, y compris des rapports sexuels et des attouchements à caractère sexuel.
- Le client a mis fin à la relation avec le membre.
- L'hôpital a mis fin à l'emploi du membre à l'hôpital pour raison de relations personnelles et sexuelles avec un client de l'hôpital, lorsque le comportement du membre a été signalé à l'hôpital par l'un de ses collègues.
- Le membre reconnaît que compte tenu des faits ci-dessus, il est coupable de faute professionnelle.
- Le membre a participé de son plein gré à une évaluation effectuée par un évaluateur expert, à la demande de l'Ordre, et en a partagé le coût, cette évaluation visant à examiner la nature de la conduite du membre et des possibilités de réadaptation.

### **Conclusion**

Le comité de discipline a jugé que le membre avait commis les sept formes de faute professionnelle indiquées ci-dessus dans le présent résumé, et celles-ci ont été reconnues par le membre.

### **Présentation conjointe sur la pénalité**

L'Ordre et le membre ont conjointement proposé :

1. que le membre soit réprimandé et que la réprimande soit consignée au tableau.
2. que la registrature soit enjointe d'assortir le certificat d'inscription du membre de conditions et restrictions, et que celles-ci soient consignées au tableau,
  - a) afin d'empêcher le membre de fournir des services de travail social (tels que définis dans le champ d'application du travail social énoncé dans le Manuel des normes d'exercice de l'Ordre) à des clients, des étudiants ou des personnes supervisées de sexe féminin pendant deux ans à partir de la date à laquelle le certificat d'inscription a été assorti de conditions et restrictions et que cela a été consigné au tableau;
  - b) afin de suspendre le certificat d'inscription du membre pendant une période de 24 mois, cette suspension sera suspendue et ne sera pas imposée si le membre fournit une preuve, à la satisfaction de la registrature de l'Ordre, de la conformité aux exigences suivantes :
    - i) Le membre restreint sa pratique professionnelle à son emploi actuel pendant une période de 2 ans à partir de la date de l'ordonnance du comité de discipline et ne changera ni d'emploi ni de pratique professionnelle pendant cette période, sauf s'il a obtenu au préalable l'approbation de la registrature de l'Ordre. Le membre devra immédiatement informer la registrature de l'Ordre par écrit de toute cessation ou de tout changement proposé dans son emploi actuel ou sa pratique professionnelle et avisera la registrature de l'Ordre, à l'avance, de la nature et des détails de tout emploi ou pratique

professionnel futur dans lequel ou laquelle le membre prévoit s'engager au cours de la dite période de 2 ans, dans le but d'obtenir l'approbation préalable de la registrature d'un tel autre emploi ou d'une telle autre pratique professionnelle;

- ii) Le membre sera, à ses propres frais, réévalué par un expert évaluateur précisé (ou par une autre personne qui pourrait être approuvée, à l'avance, par la registrature de l'Ordre) dans les deux ans à partir de la date de l'ordonnance du comité de discipline et une telle évaluation sera fournie à la registrature de l'Ordre;
  - iii) Le membre s'engagera dans une psychothérapie intensive axée sur la compréhension de soi avec un thérapeute approuvé par la registrature de l'Ordre pendant une période de deux ans à partir de la date de l'ordonnance du comité de discipline, et des rapports écrits trimestriels sur la substance de cette psychothérapie et sur les progrès du membre seront communiqués à la registrature de l'Ordre par le thérapeute;
  - iv) Le membre devra, à ses propres frais, participer à de la formation normative sur les frontières ou à une formation sur la déontologie du travail social, suivant ce que l'Ordre aura prescrit et trouvé acceptable, et devra terminer cette formation avec succès.
- c. afin d'exiger que dans l'exercice du travail social le membre soit supervisé par une personne titulaire d'une MSS et ayant le titre de TSI (ou par toute autre personne si elle est approuvée à l'avance par la registrature de l'Ordre) pendant une période de cinq (5) ans à partir de la date de l'ordonnance du comité de discipline, et que le superviseur fournisse à la registrature de l'Ordre des rapports écrits mensuels sur la substance de cette supervision et sur les progrès du membre; ou des rapports moins fréquents suivant ce que décidera la registrature de temps à autre; et
- d. afin d'empêcher le membre de demander en vertu de l'article 29 de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social* L.O. 1998, ch. 31, tel que modifié, la suppression ou la modification des conditions ou restrictions dont est assorti le certificat d'inscription du membre pendant une période de deux ans à partir de la date à laquelle les conditions et restrictions ont été consignées au tableau.
3. que la décision et l'ordonnance (ou un sommaire de celle-ci) rendues par le comité de discipline soient publiées, en supprimant tout renseignement identificatoire sur le membre en question dans la publication officielle de l'Ordre, et que les résultats de l'audience soient consignés au tableau.

### **Décision concernant la pénalité**

Le sous-comité du comité de discipline a accepté la présentation conjointe sur la pénalité et, ce faisant, a présenté une ordonnance conformément à la présentation conjointe sur la pénalité et, en outre, pour ce qui est de la réprimande, a exigé que le membre se présente devant le sous-comité du comité de discipline pour recevoir une réprimande verbale, et que la réprimande soit consignée au tableau pendant une période indéterminée. Le sous-comité a conclu que la pénalité est raisonnable et sert à protéger l'intérêt public. Le sous-comité a noté que le membre a coopéré avec l'Ordre et qu'en reconnaissant les faits et

acceptant la pénalité proposée, il a accepté la responsabilité de ses actes. Le sous-comité a de plus conclu que l'ordonnance de pénalité répond aux objectifs de :

- dissuasion générale (message à la profession pour dissuader les membres de l'Ordre de commettre une faute professionnelle similaire);
- dissuasion particulière pour le membre; et,
- redressement et réadaptation du membre.