



PERSPECTIVE

PROFESSIONNEL • ÉTHIQUE • QUALIFIÉ • RESPONSABLE

Présentation des nouveaux visages de l'Ordre

Dans les prochains numéros de *Perspective*, l'Ordre met en vedette les membres qui ont participé à l'initiative *Nouveaux visages de l'Ordre* dans le cadre de notre campagne de sensibilisation du public. Lors de l'assemblée annuelle et journée de formation 2011, nous avons invité les membres à devenir le visage de l'Ordre. En mettant en vedette des membres réels des deux professions, nous établissons une relation avec nos parties intéressées et les informons au sujet du rôle des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social dans nos collectivités.

Pour le présent numéro, nous avons parlé à Tweety Yuen, travailleuse sociale inscrite qui est membre de l'Ordre depuis dix ans. Tweety a commencé sa carrière de travailleuse sociale il y a plus de vingt-cinq ans alors qu'elle voulait exercer une profession qui lui permettrait d'aider les autres. Tweety nous fait savoir qu'elle a choisi d'être travailleuse sociale parce c'est « une profession exigeante et qui apporte des satisfactions; et je voulais aider les gens à vivre avec dignité dans leurs collectivités ». Elle est diplômée de l'université polytechnique de Hong Kong et a immigré au Canada avec son mari et ses deux jeunes enfants, parce que, dit-elle : « nous cherchions une bonne qualité de vie et un bon système d'éducation ».

Tweety a perfectionné ses compétences en travail social à la Hong Fook Mental Health Association, où elle travaille depuis 13 ans. Elle est responsable de la coordination des projets internes et externes, elle préside des réunions d'équipe, et joue un rôle actif de mentorat et d'encadrement pour soutenir les membres du personnel dans leur travail. En outre, Tweety a de l'expérience en promotion de la santé mentale et en liaison avec les fournisseurs de services dans des coentreprises.

À propos de son emploi actuel, Tweety nous dit ceci : « je suis fière de travailler avec des clients qui souffrent de problèmes de santé mentale et je suis toujours aussi positive que possible



et prête à encourager mes collègues de travail. J'essaie d'être pour les autres un modèle à imiter en appliquant les principes de pratiques exemplaires, les techniques de renforcement de l'autonomie et des capacités ».

Tweety est membre de l'Ordre depuis 2002 et a toujours conservé précieusement sa première carte d'adhésion à l'Ordre! Elle ajoute : « En tant que membre d'un groupe minoritaire, je suis fière de participer à la campagne de sensibilisation du public de l'Ordre, qui démontre la diversité de nos professions ». Elle pense que la réglementation est importante car elle aide les clients à avoir confiance dans le travail qu'elle fait.

Suite à la p. 2

À L'INTÉRIEUR

Assemblée annuelle et Journée de formation 2012 : Des membres professionnels, respectueux de l'éthique, qualifiés et responsables – voués à l'excellence



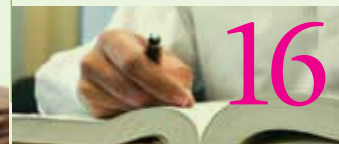
3

Sommaire de la décision du comité de discipline

10



Notes sur la pratique – Supervision : au cœur d'une pratique compétente et éthique



16

Élection des membres du Conseil dans la circonscription électorale 4 – N'oubliez pas de voter!



21

Présentation des nouveaux visages de l'Ordre

TABLE DES MATIÈRES

3. Assemblée annuelle et Journée de formation 2012 : Des membres professionnels, respectueux de l'éthique, qualifiés et responsables – voués à l'excellence
4. Le point sur les communications – Sondage d'opinion publique
5. Rester connectés : Conditions du PMC à remplir pour ceux qui ne sont pas actuellement en exercice
6. Points saillants de la réunion du Conseil – 24 novembre 2011
7. Points saillants de la réunion du Conseil – 27 janvier 2012
8. Forums éducatifs – automne 2011
9. Témoignages : Le saviez-vous...
10. Sommaire de la décision du comité de discipline
14. Mise à jour sur le CCORTS
15. *Perspective* Printemps 2012 – Mise à jour sur la psychothérapie
16. Notes sur la pratique : Supervision : au cœur d'une pratique compétente et éthique
21. Élection des membres du Conseil dans la circonscription électorale 4 – N'oubliez pas de voter!
22. Q. et R.
23. Tableau d'affichage

Suite de la page 1

La nouvelle promotion de l'image de marque de l'Ordre a recours à quatre expressions clés pour décrire nos membres : ils sont **professionnels, respectueux de l'éthique, qualifiés** et **responsables**. Quand on lui a demandé ce que représentent pour elle ces quatre expressions, Tweety a répondu : « Je suis **professionnelle** en étant fortement engagée dans la justice sociale, et en donnant un appui aux membres marginalisés de la collectivité. Je me conforme au code d'**éthique** pour que mes clients et collègues de travail aient confiance dans ce que je fais. Je m'engage à être une travailleuse sociale **responsable** et digne de confiance. Je suis **qualifiée** en prenant ma carrière en mains et en veillant à être compétente en tirant parti non seulement des outils d'apprentissage que fournit l'Ordre mais également des leçons de la vie ».

Tweety fait partie des membres qui se font les champions de la nouvelle image de marque de l'Ordre, et nous continuerons à mettre de tels membres en vedette dans les prochains numéros de *Perspective*.

Si vous avez des questions au sujet de la campagne de sensibilisation du public que mène l'Ordre, veuillez vous adresser à Jolinne Kearns, coordonnatrice des communications, au 416 972-9882 ou au 1 877 828-9380, poste 415, ou par courriel à : jkearns@ocswssw.org.

« L'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario aide à servir et protéger le public en veillant à ce que tous les membres inscrits soient **responsables** envers l'Ordre, tel que l'exige la loi en Ontario. Je suis une travailleuse sociale inscrite. »

- TWEETY YUEN, TSI



Assemblée annuelle et Journée de formation 2012 : Des membres professionnels, respectueux de l'éthique, qualifiés et responsables – voués à l'excellence



Cette année, l'assemblée annuelle et la journée de formation aura pour thème : *Des membres professionnels, respectueux de l'éthique, qualifiés et responsables – voués à l'excellence*. En tant que travailleurs sociaux et techniciens en travail social inscrits, nous formons une communauté de pairs voués à l'excellence **professionnelle**; nous sommes **qualifiés** grâce à une formation spécialisée et au perfectionnement professionnel; nous demeurons **respectueux de l'éthique** en adhérant à des normes de pratique et à un code de déontologie rigoureux; et nous sommes **responsables** envers nos clients, nos employeurs et le public par le biais de l'adhésion à l'Ordre. Ces quatre expressions clés ont été largement utilisées dans notre matériel de communications, et nous avons choisi de les inclure dans notre thème car ils décrivent notre mandat et ce que l'adhésion à l'Ordre représente.

L'activité aura lieu le **mardi 22 mai 2012** au Palais des congrès du Toronto métropolitain, bâtiment Nord. L'inscription commencera à 8 h 30; n'oubliez pas d'apporter avec vous le numéro de confirmation qui vous a été donné au moment de l'inscription. L'assemblée annuelle commencera à 9 h et sera suivie du discours principal. Le déjeuner sera servi à midi et sera suivi de séances en petits groupes dans l'après-midi. Il y aura huit séances en petits groupes et les délégués pourront en choisir deux.

Le discours principal prononcé par Linda Wright, TSI, se rapportera au thème de cette année et s'intitulera : *Pratique conforme à l'éthique : Respecter les normes dans un monde d'une grande complexité*. Linda est directrice de la Bioéthique et des soins palliatifs au Réseau universitaire de santé.

Compte tenu des réactions de la Journée de formation de l'année dernière, les sujets des séances en petits groupes comprendront : le mauvais traitement des personnes âgées, les soins aux personnes atteintes de démence, les services communautaires pour les enfants et les jeunes, la pratique privée collaborative, la maltraitance dans les relations intimes dans les couples de lesbiennes, la méditation axée sur les émotions et la présence thérapeutique, et comment tirer le maximum du programme de maintien de la compétence.

Chaque année, cette activité très réussie gagne en popularité et les places partent vite; inscrivez-vous donc le plus tôt possible. Vous trouverez dans ce numéro de *Perspective* une brochure détaillée et un formulaire d'inscription. Cependant, pour obtenir une confirmation immédiate, nous vous encourageons à vous inscrire en ligne sur le site Web de l'Ordre à l'adresse suivante :



www.ocswws.org

www.ocswws.org.

Si vous êtes dans l'impossibilité d'assister en personne aux activités de cette journée, vous trouverez une webémission présentant l'assemblée annuelle et le discours principal. En outre, un enregistrement audio de l'assemblée annuelle et des diapositives des séances en petits groupes seront disponibles sur le site Web après le déroulement de l'activité.

Quelle que soit la manière dont vous participerez à cette activité, ce sera un plaisir pour nous d'être connectés avec vous le 22 mai!

Si vous avez des questions au sujet de cette activité, veuillez vous adresser à Jolinne Kearns, coordonnatrice des communications, au 416 972-9882 ou au 1 877 828-9380, poste 415, ou par courriel : jkearns@ocswws.org.

Le point sur les communications

– Sondage d'opinion publique

Tout au long de l'année dernière, l'Ordre a été occupé avec le lancement de notre campagne de sensibilisation du public. De nombreux changements ont été apportés à nos documents de communications, et les réactions de nos membres ont été excellentes. Pour avoir du succès dans ses projets futurs, l'Ordre a lancé une initiative de sondage d'opinion publique pour mieux comprendre comment le public percevait les professions, l'Ordre et les règlements. La firme Leger Marketing a distribué un sondage en ligne à un échantillon composé de 985 Ontariennes et Ontariens. La marge d'erreur pour un échantillon aléatoire de cette taille est d'environ 3,12 %. Pour veiller à ce que les résultats soient impartiaux et solides, l'échantillon a été sélectionné en tenant compte d'exigences rigoureuses en matière de compatibilité.

VOICI PLUSIEURS CONCLUSIONS INTÉRESSANTES TIRÉES DES RÉSULTATS DU SONDRAGE :

- Seulement un Ontarien sur cinq connaît la différence entre un travailleur social et un technicien en travail social (*les personnes ayant fait des études collégiales ou universitaires sont plus susceptibles de connaître la différence*);
- La moitié des répondants savaient que les travailleurs sociaux et les techniciens en travail social sont des professions réglementées (*les Canadiens plus âgés, de 55 ans et plus, sont plus susceptibles de savoir que ces professions sont réglementées*);
- Près d'un tiers des répondants ont obtenu soit du counseling soit d'autres services, ou ont un membre de leur famille qui en a bénéficié (28 % ont personnellement obtenu du counseling ou d'autres services ou ont un membre de leur famille qui en a bénéficié);
- Les femmes, de même que les personnes qui sont séparées, divorcées ou veuves (36 %), sont plus susceptibles que les hommes de mentionner qu'elles ont elles-mêmes obtenu du counseling ou d'autres services d'un travailleur social ou d'un technicien en travail social (21 % c. 14 %);
- Les Ontariens sont favorables à la réglementation des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social (88 % des répondants préfèrent qu'un travailleur social ou un technicien en travail social soit réglementé et doive rendre des comptes à l'organisme de réglementation);
- La grande majorité des répondants croient que la réglementation aide à garantir l'éthique et le professionnalisme des membres des professions en Ontario (86 %).

Au total, les résultats démontrent que le public apprécie le travail social et les techniques de travail social et a exprimé un très fort appui à la réglementation et l'obligation de rendre compte des professions. Cependant, la sensibilisation du public à l'Ordre et au rôle qu'il joue pour maintenir les normes professionnelles était limitée.

Ces résultats sont importants pour influencer les prochaines étapes des projets futurs de notre campagne de sensibilisation du public. Grâce à ces résultats, l'Ordre tirera de plus grands avantages de nos stratégies promotionnelles et sera ainsi mieux en mesure d'informer nos parties intéressées et d'entretenir des contacts avec celles-ci.

Si vous avez des questions ou des commentaires ayant trait à la campagne de sensibilisation du public, veuillez contacter Jolinne Kearns, coordonnatrice des communications, au 416 972-9882 ou au 1 877 828-9380, poste 415, ou par courriel à jkearns@ocswws.org.

Rester connectés : Conditions du PMC à remplir pour ceux qui ne sont pas actuellement en exercice

ELLEN KAMPF, MSS, TSI, ASSOCIÉE EN PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Si vous êtes membre de l'Ordre mais n'exercez pas actuellement parce que vous êtes en congé parental ou congé de maladie, au chômage, travaillez dans un domaine différent, ou êtes à la retraite, vous pourriez vous demander comment remplir les conditions du Programme de maintien de la compétence (PMC). Le PMC est **obligatoire pour tous les membres**, et c'est l'un des moyens pour l'Ordre de remplir son mandat de protection du public. Le programme a été conçu pour être souple, utile, pertinent et accessible à tous les membres. Le présent article vise à vous aider à comprendre les domaines où le programme présente de la souplesse pour que vous puissiez remplir les conditions du PMC et démontrer que vous êtes **professionnel, respectueux de l'éthique, qualifié et responsable**.

Selon le PMC, vous devez revoir les 8 principes présentés dans le manuel *Code de déontologie et Normes d'exercice*, 2^e édition, puis vous devez remplir la Grille d'auto-évaluation et remplir les conditions des documents du *Programme de perfectionnement professionnel*. Il est préférable d'entreprendre cette activité assez tôt dans l'année et de noter vos activités d'apprentissage pendant toute l'année. Si vous n'exercez pas à l'heure actuelle, vous pouvez cocher une case à la fin de chaque section de la *Grille d'auto-évaluation* indiquant que vous n'êtes pas actuellement en activité. Vous pouvez également décider, en faisant preuve de jugement professionnel, combien d'objectifs vous vous fixez par an, ainsi que la focalisation de vos objectifs.

Une fois que vous avez identifié vos buts dans la *Grille d'auto-évaluation*, vous êtes prêt à les transférer à votre *Programme de perfectionnement professionnel*. Comme vous n'êtes pas actuellement en activité, vos buts seront probablement différents de ceux de quelqu'un en activité. Ces buts pourraient se rapporter au fait que vous désirez rester à jour dans un domaine particulier ou vous préparer à retourner au travail. Rappelez-vous que les activités d'apprentissage sont définies de manière large et pourraient inclure des lectures ou de la recherche en ligne, par exemple.

Vous vous demandez toujours de quoi pourrait avoir l'air votre PMC? La liste de suggestions qui suit pourrait vous donner des idées sur la manière dont vous pouvez continuer à accroître vos connaissances même lorsque vous n'êtes pas en activité. Cette liste ne se veut pas être exhaustive, mais elle tient compte de certains des défis auxquels vous pourriez être confronté.

- Continuez à faire du réseautage en maintenant des contacts

avec des collègues (anciens et présents) ou en étant actif au sein d'une association professionnelle

- Restez à jour en visitant une grande variété de sites Web qui fournissent des informations professionnelles
- Étudiez les questions relatives à la pratique, les théories et les travaux de recherche en vous abonnant à des revues en ligne – certaines sont gratuites. Établissez des alertes pour des domaines d'intérêt particulier
- Renseignez-vous sur les nouvelles technologies; étudiez la possibilité d'acquérir/de développer des compétences en Internet/en informatique
- Envisagez de faire de la recherche et d'écrire un article
- Lisez ou commencez un blog professionnel
- Écoutez des émissions téléchargeables sur des sujets d'intérêt. Ces émissions peuvent souvent être téléchargées gratuitement à partir de sites Web d'organismes éducatifs et professionnels.
- Créez un système d'avis par courriel par l'intermédiaire de Google en vous servant de mots clés pertinents, et étudiez les articles
- Restez au courant des changements qui interviennent dans votre milieu professionnel en continuant à lire de la documentation pertinente, y compris le bulletin *Perspective* et les Notes de pratique qui se trouvent à la rubrique Ressources du site Web de l'Ordre : www.ocswssw.org
- Faites du bénévolat pendant que vous cherchez un emploi
- Trouvez-vous un mentor, ou envisagez de devenir un mentor
- Prenez contact avec un collègue ou un ancien collègue afin de discuter de questions et tendances professionnelles touchant la pratique
- Réfléchissez à votre expérience actuelle, et enregistrez vos réflexions au sujet de votre propre pratique dans un journal personnel
- Révisez votre curriculum vitae en prévision de votre retour au travail



N'oubliez pas de tenir compte de tout ce que vous faites! Cela sera plus facile si vous documentez immédiatement vos réalisations dans votre *Programme de perfectionnement professionnel* et créez un dossier électronique ou dossier papier où vous enregistrez vos activités d'apprentissage que vous conserverez comme attestation.

Pour plus de renseignements sur le PMC, visitez la page Ressources du site Web de l'Ordre à l'adresse www.ocswssw.org, ou contactez le Service de la pratique professionnelle à : ccp@ocswssw.org.

Points saillants de la réunion du Conseil – 24 novembre 2011

- La registrateur présente au Conseil un compte rendu sur les activités en cours du Conseil canadien des organismes de réglementation en travail social.
 - La registrateur adjointe présente au Conseil un compte rendu sur la campagne de sensibilisation du public et sur les progrès réalisés avec Argyle Communications
 - Le Conseil discute du rôle et des responsabilités du comité de gouvernance
 - Le Conseil approuve le règlement administratif n° 79, qui modifie le règlement administratif n° 36 sur les élections
 - Le Conseil passe en revue et approuve le budget provisoire de 2012
- L'Ordre a reçu des rapports des comités statutaires et non statutaires suivants : comités des plaintes, de discipline, de l'aptitude professionnelle, d'appel des inscriptions, des normes d'exercice, des élections, des candidatures, des finances, de la gouvernance, des sociétés professionnelles, des titres et désignations, et du groupe de travail de planification de l'assemblée annuelle et de la journée de formation.

« L'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario exige que tous les membres répondent aux plus hautes normes d'**éthique**. Je suis fière de faire partie de l'Ordre. Je suis une technicienne en travail social inscrite. »

– THAMO HURLEY, TTSI



Points saillants de la réunion du Conseil

– 27 janvier 2012

- Le Conseil passe en revue un sommaire des activités du Conseil canadien des organismes de réglementation en travail social.
- La registrateur adjointe présente au Conseil un compte rendu sur la campagne de sensibilisation du public, ainsi que sur les progrès réalisés par Argyle Communications, y compris les résultats du sondage d'opinion publique et les prochaines mesures à prendre pour les communications stratégiques.
- Le Conseil examine, modifie et approuve les recommandations concernant les Règlements sur la psychothérapie.
- Le Conseil discute du rapport de la séance sur la bonne gouvernance qu'a présenté le comité de la gouvernance.
- Le Conseil nomme les vérificateurs qui entreprendront la vérification de la position financière de l'Ordre pour l'exercice terminé le 31 décembre 2011.
- Le Conseil passe en revue les états financiers au 30 novembre 2011.
- La registrateur adjointe fait au Conseil un compte rendu sur les activités et les réalisations des comités d'inscription, des effectifs, des communications et de la pratique professionnelle.
- L'Ordre a reçu des rapports des comités statutaires et non statutaires suivants : comités des plaintes, de discipline, de l'aptitude professionnelle, d'appel des inscriptions, des normes d'exercice, des élections, des candidatures, des finances, de la gouvernance, des sociétés professionnelles, des titres et désignations, et du groupe de travail de planification de l'assemblée annuelle et de la journée de formation.

Forums éducatifs – automne 2011

A l'automne 2011, l'Ordre a tenu sa deuxième série de forums éducatifs. Cette initiative fait suite aux désirs exprimés par les membres de rester connectés avec l'Ordre mais qui ne sont pas en mesure d'assister à l'Assemblée annuelle et à la Journée de formation à Toronto. Compte tenu de la réaction très positive au discours principal prononcé à l'occasion de l'Assemblée annuelle et de la Journée de formation l'an dernier, l'Ordre a invité Marilyn Herie, PhD, TSI, et une conférencière extérieure Stephanie Sliemers à donner des présentations aux forums.

Les forums qui se sont tenus à Sudbury et Kitchener en Ontario ont offert des occasions d'apprentissage et de réseautage aussi bien aux membres qu'aux étudiants. Les forums ont commencé à midi avec un buffet, qui a été suivi d'une mise à jour sur l'Ordre puis du discours principal. Les forums sont gratuits pour les membres et représentent l'un des avantages de l'adhésion à l'Ordre.

Dans sa présentation intitulée *Rester connectés*, Mme Herie a souligné les points saillants (et les points plus négatifs) des médias sociaux et du monde numérique, y compris la manière dont ces outils sont utilisés pour favoriser la justice sociale, la connectivité sociale et le soutien social. Stephanie Sliemers a donné un compte rendu de la manière dont elle s'est servie des médias sociaux lors de son rétablissement et de sa guérison du cancer. Voici un résumé des forums de Sudbury et de Kitchener.

SUDBURY

Le forum éducatif de Sudbury s'est tenu le 18 octobre 2011 à l'Hôtel Radisson. Des membres venus d'aussi loin que Sault Ste Marie et North Bay y ont participé. Au total, environ 80 membres et étudiants étaient présents. L'Ordre avait invité les étudiants de l'Université Laurentienne, du Collège Boréal et du Collège Cambrian à participer et à profiter de cette occasion de réseautage.

Le forum de Sudbury a suscité d'excellentes réactions. Un membre a fait savoir qu'il aimerait que l'Ordre « organise davantage de séances de ce genre. C'est une expérience positive que de côtoyer d'autres membres de la même profession.

Excellente occasion de faire du réseautage. » Un autre membre a indiqué : « J'ai apprécié l'organisation du programme; cela n'a pas pris toute ma journée, j'ai pu retourner au travail. Tout le monde y a gagné. Cette occasion d'établir des contacts avec autant de travailleuses et travailleurs sociaux n'a pas de prix. » La présentation de Mme Herie au cours du forum de Sudbury a également été bien accueillie. Selon un membre : « le discours principal était vraiment très bien et très intéressant. Merci d'avoir organisé une telle activité dans notre collectivité! »

KITCHENER

Le forum de Kitchener s'est tenu le 25 octobre 2011 au Holiday Inn. Environ 75 personnes y ont assisté, y compris des étudiants en travail social de l'Université Wilfrid Laurier. Les réactions des participants ont été très positives : un membre entre autres a fait les commentaires suivants : « Je trouve que ces forums sont une excellente idée. J'apprécie la possibilité qui nous est offerte d'obtenir de la formation et de nous informer davantage au sujet de l'Ordre. » Il est clair que les forums de l'Ordre ont remporté un franc succès, et un membre a fait les remarques suivantes : « J'ai réellement apprécié la perspective et l'expérience des blogueurs. Merci d'être venus dans la région de Waterloo! »; il a ajouté : « J'ai beaucoup apprécié la journée et j'espère que l'Ordre offrira des activités semblables à ses membres à l'avenir. »

L'Ordre prévoit tenir sa prochaine série de forums éducatifs à l'automne 2012. L'Ordre aimerait remercier toutes celles et tous ceux qui ont participé aux forums de Kitchener et de Waterloo, et nous espérons avoir la possibilité de nous connecter avec les membres dans de nouvelles localités au cours de l'année à venir.

Si vous avez des questions ou des commentaires ayant trait à la campagne de sensibilisation du public, veuillez contacter Jolime Kearns, coordonnatrice des communications, au 416 972-9882 ou au 1 877 828-9380, poste 415, ou par courriel à jkearns@ocswww.org.

Témoignages : Le saviez-vous...

PRINCIPE VII :

Publicité dans le manuel *Code de déontologie et Normes d'exercice*, 2^e Édition, **interdit** le recours au parrainage ou aux témoignages dans les « déclarations publiques, annonces publicitaires, publicités dans les médias et activités promotionnelles ».

L'ENJEU :

Le recours aux témoignages de la part des membres semble se multiplier, peut-être parce que les sites Web sont maintenant devenus l'un des principaux moyens qu'utilisent les membres pour promouvoir leur pratique privée. Les membres se servent également de sites de médias sociaux professionnels comme LinkedIn, et les bailleurs de fonds et employeurs pourraient demander des témoignages de clients plutôt que des statistiques.

LA PRÉOCCUPATION :

Alors que les parrainages et les témoignages peuvent être des outils promotionnels efficaces, ils sont interdits pour des raisons importantes, dont les suivantes :

- Les témoignages pourraient créer une sorte de relations duelles selon lesquelles les clients pourraient arriver à croire qu'ils ont des relations différentes avec le membre en raison du parrainage qu'ils ont donné. Les membres doivent 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 plan¹ ».

- Les témoignages ont tendance à être associés à des questions privées dont le but est de vendre un produit ou un service, plutôt qu'à offrir des services professionnels.
- Les témoignages ont tendance à être associés à la « vente » de services et pourraient être partiaux ou trompeurs. Ils pourraient ne pas aider les particuliers à faire des choix judicieux au sujet du professionnel avec qui ils désirent travailler.

Si vous avez d'autres questions au sujet de cet enjeu, ou d'autres préoccupations au sujet de la pratique ou autre dilemmes éthiques, veuillez contacter le Service de la pratique professionnelle.

« Je suis **qualifiée** pour servir le public parce que j'ai suivi des études spécialisées et je participe au programme de formation professionnelle continue. Chaque jour, j'essaie d'apporter des soins et des services de meilleure qualité. Je suis une travailleuse sociale inscrite. »

– ALISON EADIE, TSI

1. Manuel Code de déontologie et Normes d'exercice, 2^e Édition, Principe 1 : Relations avec les clients, interprétation 1.6



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 date du 1^{er} septembre 2011.

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 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

WOOLIE (ALBERT) MADDEN (ancien membre N° 326918)

ALLÉGATIONS

Les allégations de l'Ordre se rapportent à la conduite et aux actions de l'ancien membre, en ce qui concerne les enfants de cinq familles, alors qu'il occupait le rôle de préposé à la protection de la jeunesse au cours de la période pendant laquelle il était inscrit en tant que membre travailleur social de l'Ordre.

DÉFENSE

Comme l'ancien membre n'était ni présent ni représenté lors de l'audience (alors qu'il avait été mis au courant des allégations et de l'audience), il est réputé avoir rejeté les allégations.

ÉLÉMENTS DE LA PREUVE

Le comité de discipline a jugé que les éléments de la preuve indiquaient que l'ancien membre :

- i. a omis d'assurer le suivi lorsqu'un enfant s'était cassé une jambe;
- ii. a omis de donner suite à de multiples rapports d'une garderie au sujet des enfants d'une famille, en ce qui concerne un comportement agressif et inapproprié sur le plan sexuel; des divulgations selon lesquelles un frère/ une soeur adulte dormait dans le lit d'un enfant, des cas de violence familiale possibles, menace d'un parent de jeter un enfant par-dessus un balcon; la non coopération d'un parent avec la garderie et l'omission de la part d'un parent d'administrer des médicaments aux enfants; la consommation par un parent de médicaments sans ordonnance; la présence d'un parent en état d'ébriété à la garderie; et l'absence d'un enfant de la garderie pendant deux semaines;
- iii. a fait à son superviseur une déclaration trompeuse selon laquelle la garderie n'avait aucune préoccupation au sujet des enfants;
- iv. a omis d'adresser un enfant à un pédiatre pour obtenir une évaluation ou une consultation au sujet d'un rapport sur le comportement inapproprié de l'enfant sur le plan sexuel et son exposition à la pornographie;
- v. a omis d'enquêter de manière appropriée, d'interroger les enfants, d'assurer le suivi ou de signaler avec exactitude à son superviseur des préoccupations au sujet de la violence possible à l'égard des enfants ou de mesures disciplinaires inappropriées prises contre les enfants, y compris le fait d'avoir observé qu'un enfant avait des marques rouges autour d'un oeil, et des rapports selon lesquels :
 - un parent frappait les enfants et des marques étaient observées sur les enfants;
 - un parent buvait à la maison et frappait les enfants;
 - un parent avait agrippé un enfant rebelle et avait exercé une violence physique sur cet enfant et un autre enfant;
 - un ancien partenaire d'un parent avait attaqué un enfant, et un rapport de police sur la question indiquait que le partenaire avait menacé de tuer le parent et l'enfant.

Sommaire de la décision du comité de discipline

- vi. a omis de documenter de manière appropriée quand et comment l'information avait été obtenue et quelle en était la source, et a omis de consigner de façon régulière les données identifiant un cas et de consigner ses notes comme il se doit par ordre chronologique;
- vii. a omis de fournir des informations ou explications suffisantes au sujet de questions consignées dans les documents d'évaluation/les rapports officiels. Par exemple, l'ancien membre :
- a signalé qu'un parent avait un « antécédent » de consommation excessive d'alcool, mais a indiqué qu'il n'avait aucune preuve de consommation excessive d'alcool de la part d'un parent au cours de la période d'examen, et a omis de mentionner d'autres préoccupations signalées, y compris des questions de comportement sexualisé par les enfants du parent;
 - a omis de consigner les renseignements au sujet d'un enfant qui s'est cassé la jambe et d'expliquer suffisamment en détail son commentaire enregistré selon lequel « le [parent] avait infligé des châtements corporels »;
 - s'est référé aux rapports au sujet du manque de coopération d'un parent avec une garderie et à des rapports subséquents mentionnant qu'un membre de la famille en état d'ébriété jouait un rôle de gardien d'enfants, un comportement violent envers un enfant et des griffures sur un enfant, mais a noté qu'« aucune des allégations n'était fondée ». L'ancien membre a omis d'enregistrer des preuves que ces préoccupations avaient été étudiées ou d'expliquer comment il était arrivé à ses conclusions.
- viii. a omis d'orienter les clients de façon appropriée à la suite d'un rapport de violence familiale et de menaces proférées par le partenaire d'un parent, ou de contacter les enfants du partenaire issus d'une liaison précédente ou l'autre parent de ces enfants (que connaissait l'ancien membre), afin d'évaluer le risque qu'encouraient tous les autres enfants ayant un lien avec le partenaire. Ainsi, aucune évaluation de risque et aucun plan de sécurité n'avaient été mis au point pour ces enfants;
- ix. en ce qui concerne une famille, a omis d'assurer le suivi au sujet des questions suivantes : sécurité physique au domicile; conformité dans l'administration de médicaments par un parent; soins médicaux nécessaires pour ecchymoses au visage d'un enfant à la suite d'une chute; dispute verbale entre les parents des enfants en présence des enfants; et rapport selon lequel un parent était venu chercher un enfant à la garderie alors qu'il se trouvait en état d'ébriété;
- x. en ce qui concerne une autre famille, et après avoir vérifié que le partenaire d'un parent avait agressé sexuellement l'enfant du parent, l'ancien membre a attendu deux mois avant d'interviewer les autres enfants du partenaire ou leur autre parent, alors que l'un de ces enfants avait divulgué un incident d'agression sexuelle de la part du partenaire.
- xi. en ce qui concerne une autre famille, l'ancien membre a omis d'assurer le suivi avec un parent à propos de rapports successifs d'abus d'alcool et d'autres drogues par le parent, et a omis entre autres de demander un échantillon de cheveux pour le dépistage de la consommation de drogues, comme l'avait demandé le superviseur de l'ancien membre. Lorsque les tests de dépistage de consommation de drogues ont été effectués et qu'il s'est trouvé que les résultats étaient positifs, l'ancien membre a omis de discuter avec le parent des implications des résultats des tests pour le rôle parental auprès des enfants;
- xii. en ce qui concerne une autre famille, l'ancien membre n'a fait que cinq visites en dix mois, a omis d'assurer le suivi à la suite d'un commentaire d'un parent au sujet d'un berceau existant ne répondant pas aux normes de sécurité; a omis de discuter des inquiétudes au sujet de la dépression post-partum d'un parent, d'orienter le parent de manière à recevoir un suivi médical ou de contacter lui-même le médecin du parent;
- xiii. dans le cas d'une cliente enceinte, et bien que l'ancien client ait fait connaître son point de vue à la cliente et à sa mère, à savoir que la cliente devrait demander à la SAE d'intervenir au moment de la naissance de l'enfant, l'ancien membre a omis d'obtenir la confirmation de la date prévue de l'accouchement de la cliente et de mettre au point des mesures précises à prendre pour gérer le cas de la cliente après la naissance du bébé.

LE COMITÉ A CONCLU QUE L'ANCIEN MEMBRE :

1. a omis de remplir sa fonction principale qui est d'assurer la sécurité des enfants dont il a la charge;

Sommaire de la décision du comité de discipline

2. a omis de donner suite (soit totalement soit adéquatement) aux informations données au sujet des clients;
 3. a omis de confronter les parents et les clients au sujet d'inquiétudes relatives à des cas de violence possible envers les enfants.
 4. s'est fait l'allié des parents en ce qui concerne leurs besoins et n'a pas donné la priorité à la protection des enfants.
 5. a omis d'inclure des renseignements opportuns et à jour au sujet des familles dans sa documentation, a omis de chercher à obtenir de l'information pour l'aider à établir ses plans d'intervention pour les familles, et a omis de formuler des plans d'intervention reposant sur des informations factuelles, ses notes ne contenant pas de plans d'intervention liés aux observations et aux évaluations d'événements familiaux.
 6. a omis de signaler des informations nécessaires et pertinentes à son superviseur au sujet d'événements dans ces familles.
 7. a omis d'interviewer les enfants de façon régulière et a fait passer le confort des parents avant la protection des enfants et, par conséquent, n'a pas compris que les enfants étaient ses clients;
 8. a omis d'examiner les préoccupations au sujet de la protection des enfants, de manière adéquate, ou au moment opportun, mettant ainsi les enfants en danger.
 9. a omis de prévoir que des services soient offerts à ses clients, en son absence; et
 10. a créé des dossiers cliniques qui induisaient en erreur, étaient inexacts et inappropriés.
1. Principe I (Interprétations 1.1 et 1.1.1) : en omettant de travailler avec les clients à l'établissement et l'évaluation d'objectifs et à la détermination de la raison d'être de ses relations professionnelles avec le client, y compris l'amélioration du fonctionnement du client et le renforcement de sa capacité à s'adapter et à entreprendre des changements.
 2. Principe I (Interprétation 1.2) : en omettant d'étudier et de clarifier les informations que lui ont présentées les clients, et de se renseigner à ce sujet.
 3. Principe I (Interprétation 1.5 et 1.6) : en omettant d'être conscient de ses valeurs, attitudes et besoins et de l'influence que cela pourrait avoir sur ses relations professionnelles avec ses clients et en omettant de faire la distinction entre ses besoins et intérêts personnels et ceux de ses clients afin de veiller à placer les besoins et intérêts des clients au premier plan.
 4. Principe I (Interprétation 1.7) : en omettant de rester conscient de la raison d'être, du mandat et de la fonction de l'organisme qui l'employait, et de la manière dont cela influait sur ses relations professionnelles avec les clients et pouvait les restreindre.
 5. Principe II (Interprétation 2.1.4 et notes 1 et 2) : en omettant de s'assurer que ses recommandations ou opinions professionnelles étaient adéquatement corroborées par des preuves et appuyées par des connaissances professionnelles en travail social.
 6. Principe II (Interprétation 2.1.5) : en omettant de s'engager dans un processus d'auto-examen et d'auto-évaluation de sa pratique et en cherchant à obtenir des consultations, le cas échéant, tout en maintenant sa compétence et en acquérant des habiletés dans sa pratique de travail social.
 7. Principe II (Interprétation 2.2.8) : en évitant d'adopter un comportement pouvant raisonnablement jeter le discrédit sur la profession de travailleur social.
 8. Principe III (Interprétations 3.2 et 3.11) : en omettant d'offrir des services aux clients et de répondre à leurs questions, inquiétudes ou plaintes d'une manière opportune et raisonnable et en omettant d'aviser les clients le plus rapidement possible lorsqu'il a envisagé de

CONCLUSIONS

Le comité a jugé que les éléments de preuve étaient suffisants pour prouver toutes les allégations de faute professionnelle de l'ancien membre qu'a présentées l'Ordre. Le comité a jugé que l'ancien membre a enfreint l'article 2.2 du Règlement de l'Ontario 384/00 (faute professionnelle) pris en application de la Loi et les principes et interprétations suivants de la première version des Normes d'exercice de l'Ordre :

Sommaire de la décision du comité de discipline

mettre un terme à ses services ou de les interrompre, et d'organiser la cessation, le transfert, la recommandation ou la continuation des services en fonction des besoins et préférences des clients.

9. Principe IV (Interprétations 4.1.1, 4.1.2, 4.1.4, 4.1.5, et note 3) : en omettant de tenir des dossiers systématiques, datés et lisibles pour chaque client ou système de clients desservi, qui indiquaient les services fournis et l'identité du fournisseur de services, en omettant de consigner les informations au moment où l'événement s'est présenté ou le plus tôt possible par la suite, et en omettant de consigner les informations conformément aux normes et protocoles de service et d'intervention reconnus, et sous un format qui facilite la surveillance et l'évaluation des effets du service ou de l'intervention, et qui répond aux normes minimales concernant l'information devant être contenue dans le dossier de travail social de chaque client.
10. Principe IV (Interprétation 4.1.7) : en faisant des déclarations dans le dossier ou dans les rapports basés sur le dossier, ou en émettant ou signant un certificat, rapport ou autre document dans l'exercice de la profession, que l'ancien membre savait ou aurait raisonnablement dû savoir être faux, trompeurs ou autrement inopportuns.

PÉNALITÉ

Avant l'audience, le certificat d'inscription de l'ancien membre avait été annulé, à la suite de sa démission. Dans ces circonstances, le comité de discipline a ordonné :

1. que l'ancien membre soit réprimandé par le comité par écrit et que la réprimande soit consignée au Tableau pendant une période illimitée.
2. que les conclusions et l'ordonnance du comité (qui pourraient inclure les motifs de la décision ou un sommaire de celle-ci) soient publiées avec la mention du nom de l'ancien membre (mais en prenant soin de supprimer les renseignements identificatoires concernant les clients de l'ancien membre) dans le bulletin de l'Ordre, sur le site Web de l'Ordre, et dans les informations générales; et que les conclusions et l'ordonnance du comité soient publiées de manière à faciliter la notification de la décision aux autorités de réglementation dans d'autres provinces.
3. que l'ancien membre verse à l'Ordre un montant de 5 000 \$ pour frais.

Mise à jour sur le CCORTS

Le Conseil canadien des organismes de réglementation en travail social (CCORTS) a été constitué en mai 2009 aux termes de la *Loi sur les corporations canadiennes*. Le CCORTS se compose des dix organismes provinciaux de réglementation en travail social au Canada.

Le CCORTS a obtenu des résultats positifs à la suite de la soumission qu'il a faite auprès de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) pour obtenir des fonds permettant de mettre au point un profil de compétences pour la profession de travailleuse et travailleur social afin d'aider les organismes de réglementation de tout le Canada à respecter les dispositions de la mobilité de la main-d'œuvre du chapitre 7 de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI). Pour permettre la pleine mobilité de la main-d'œuvre des travailleuses et travailleurs sociaux inscrits dans tout le Canada, le CCORTS exige un cadre de compétences clair et pertinent qui puisse s'appliquer à l'échelle nationale à tous les domaines de la pratique du travail social. En outre, le profil facilitera la mise au point d'un cadre pour la reconnaissance des titres de compétences des travailleuses et travailleurs sociaux formés à l'étranger.

Le projet est dirigé par un comité de travail du CCORTS composé de 5 membres du CCORTS : Rod Adachi (Alberta), Dr. Rachel Birnbaum (Ontario), Susan Irwin (Colombie-Britannique), Glenda McDonald (Ontario) et Richard Silver (Québec).

En mai-juin 2011, un sondage national a été mené auprès des 35 000 travailleuses et travailleurs sociaux inscrits au Canada. Les résultats du sondage fourniront de précieuses informations au sujet des connaissances, des compétences et capacités qu'utilisent les praticiennes et praticiens du travail social dans leurs divers domaines de pratique dans tout le pays. Grâce aux résultats de ce sondage, le CCORTS créera un profil des compétences qui deviendra un outil utile et concret, et qui permettra aux organismes de réglementation d'évaluer les compétences pour l'admission à la profession. Le rapport du CCORTS est encore une version provisoire mais sa version finale devrait être publiée plus tard au cours de l'année 2012.

« J'appartiens à une collectivité **professionnelle** diversifiée qui se consacre au service des clients et du public. Je suis une travailleuse sociale inscrite. »

– DEBBIE JOHNSON, TSI



Perspective Printemps 2012

– Mise à jour sur la psychothérapie

PSYCHOTHÉRAPIE – UN ACTE AUTORISÉ

La Loi sur les professions de la santé réglementées (LPSR) présente un certain nombre d'actes autorisés. Un acte autorisé est une activité considérée susceptible de présenter un risque de préjudice grave pour le client. La LPSR restreint l'exécution des actes autorisés à certains professionnels réglementés qui sont autorisés à le faire en vertu de la loi. Il existe 14 actes autorisés, dont le plus récent a trait à la psychothérapie. La LPSR définit l'acte autorisé de psychothérapie comme suit :

Traiter, au moyen d'une technique de psychothérapie appliquée dans le cadre d'une relation thérapeutique, un désordre grave dont souffre un particulier sur les plans de la pensée, de la cognition, de l'humeur, de la régulation affective, de la perception ou de la mémoire et qui est susceptible de porter gravement atteinte à son jugement, à son intuition, à son comportement, à sa capacité de communiquer ou à son fonctionnement social.

Les membres pourraient se rappeler, d'après les mises à jour précédentes parues dans *Perspective*, que l'acte autorisé de psychothérapie n'a pas encore été proclamé. Lorsque cette disposition entrera en vigueur, les membres des organismes de réglementation suivants auront l'autorisation d'exécuter l'acte autorisé : l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario (OMCO), l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIO), l'Ordre des psychologues de l'Ontario (OPO), l'Ordre des ergothérapeutes de l'Ontario (OEO), l'Ordre des psychothérapeutes et des thérapeutes autorisés en santé mentale de l'Ontario (OPTASMO), et l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario (OTSTTSO). Cette proclamation devrait avoir lieu au début de 2013.

La LPSR stipule qu'un membre de l'OTSTTSO est autorisé à exécuter l'acte autorisé que constitue la psychothérapie conformément à la *Loi sur le travail social et les techniques de travail social (LTSTTS)*, à ses règlements et à ses règlements administratifs. Ceci constitue le premier acte autorisé que les membres de l'OTSTTSO sont autorisés à exécuter et, en tant que tel, il est important à la fois pour l'Ordre et pour ses membres. Au cours des mois à venir, le Conseil prendra des décisions concernant les mesures que prendra l'OTSTTSO pour veiller à ce que le public soit protégé, et ce que devront faire les membres qui exécutent l'acte autorisé de psychothérapie.

UTILISATION DU TITRE DE « PSYCHOTHÉRAPEUTE »

Selon la LTSTTS, un membre de l'OTSTTSO qui est autorisé à accomplir l'acte autorisé que constitue la psychothérapie peut employer le titre de « psychothérapeute » s'il se conforme aux conditions suivantes, le cas échéant :

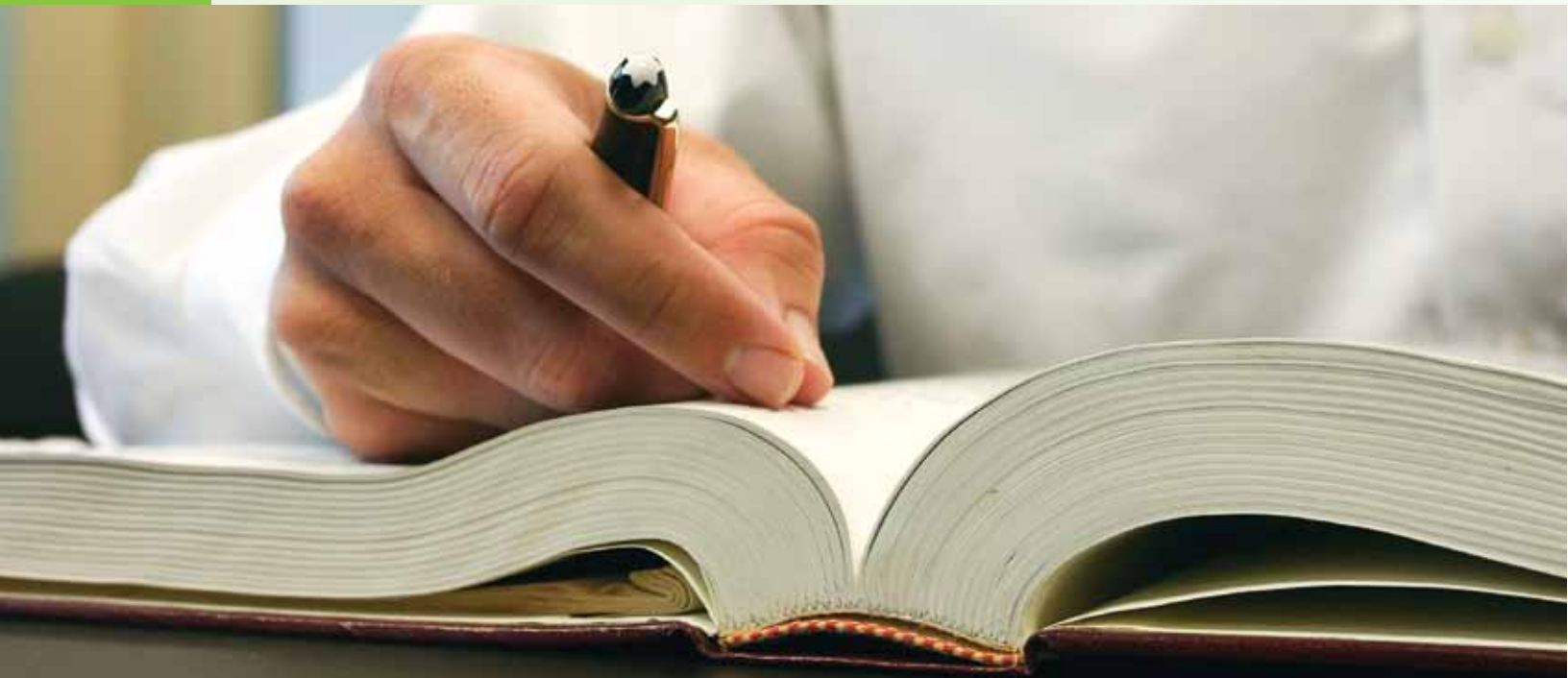
1. Lorsqu'il se présente verbalement comme psychothérapeute, le membre doit également mentionner qu'il est membre de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario ou s'identifier en utilisant le titre qui lui est réservé en tant que membre de l'Ordre.
2. Lorsqu'il s'identifie par écrit comme psychothérapeute au moyen d'un insigne nominatif, d'une carte d'affaires ou d'un document, le membre doit y indiquer ses nom et prénom, suivis immédiatement d'au moins une des appellations suivantes puis du titre « psychothérapeute »
 - i. Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario,
 - ii. le titre que le membre peut employer en vertu de la présente loi.
3. Le membre ne peut employer le titre de « psychothérapeute » que conformément à la présente loi, aux règlements et aux règlements administratifs. 2009, chap. 26, par. 26 (1).

Cet article de la LTSTTS n'est pas encore en vigueur.

Veillez noter que les dispositions de la LPSR et de la LTSTTS mentionnées ci-dessus et qui ont trait à l'acte autorisé de psychothérapie et à l'utilisation du titre de « psychothérapeute » ne sont pas encore en vigueur. L'OTSTTSO tiendra les membres au courant des faits nouveaux par le biais des e-Bulletins, du site Web et du bulletin Perspective.

Notes sur la pratique – Supervision : au cœur d’une pratique compétente et éthique

LISE BETTERIDGE, MSS, TSI, DIRECTRICE DE LA 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 que traitent le service de la pratique professionnelle et le comité des plaintes de l’Ordre, et qui peuvent 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.

La supervision et les occasions d’autoévaluation essentielle et de développement professionnel qu’elle offre sont des éléments importants d’une pratique éthique du travail social et des techniques de travail social. La documentation sur la supervision post-diplôme indique constamment qu’une bonne supervision améliore le maintien de l’emploi, accroît la satisfaction professionnelle, réduit le roulement du personnel au sein des organismes et protège les praticiens contre l’épuisement professionnel¹. Ce qui est peut-être tout aussi important, la supervision favorise des soins de haute qualité pour les clients et c’est une exigence des normes d’exercice de l’Ordre à la fois pour les travailleurs sociaux et pour les techniciens en travail social². *The Social Work Dictionary* définit la supervision comme « un processus éducatif et administratif largement utilisé dans les organismes sociaux pour aider les travailleurs sociaux à améliorer et perfectionner leurs compétences, à rehausser le moral du personnel, et à fournir aux clients une assurance de la qualité³ » (traduction). Cependant, en période de restriction budgétaire, de

restructuration ou d’importance accordée au nombre croissant de clients servis dans de nombreux cadres de soins de santé et de services sociaux, un grand nombre de travailleurs sociaux et techniciens en travail social inscrits pourraient se trouver avoir moins ou peu d’accès aux modèles traditionnels de supervision.

Bien que l’Ordre n’ait pas l’autorité d’exiger que les employeurs fournissent de la supervision (même si cela pourrait être bénéfique pour les organismes qui emploient les membres de l’Ordre et pour les clients à qui ils fournissent des services), il exige que ses membres cherchent à obtenir de la supervision si nécessaire, et qu’ils s’en servent avec efficacité. Le service de la pratique professionnelle reçoit régulièrement des appels de membres qui se demandent si la supervision qu’ils reçoivent est adéquate ou si elle est fournie par une personne compétente. Certains membres se demandent également s’ils sont eux-mêmes qualifiés pour fournir de la supervision. Le présent article se penche sur deux tels scénarios afin d’aider les membres à prendre

1 Bogo, Marian, Jane Paterson, Lea Tufford et Regine King “Interprofessional Clinical Supervision in Mental Health and Addiction: Toward Identifying Common Elements” dans *The Clinical Supervisor*, 30, 2011. Imprimé. p. 125

2 Hair, Heather. “Post-Degree Supervision Needs of Ontario Social Workers: Executive Summary Report” janvier 2009 www.oasw.org, Web. 16 janvier 2012. p. 1

3 Barker, Robert. *The Social Work Dictionary*, 4^e édition, Washington, DC: NASW Press, 1999. Imprimé. p. 473

Notes sur la pratique – Supervision : au cœur d’une pratique compétente et éthique

LISE BETTERIDGE, MSS, TSI, DIRECTRICE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

de solides décisions éthiques et professionnelles en ce qui concerne ces importantes questions.

SUPERVISION : UNE OBLIGATION PROFESSIONNELLE

Les membres de l’Ordre pourraient se trouver face à des obstacles pour ce qui est de l’accès à la supervision, comme le montre le scénario suivant :

Un membre qui exerce dans une Équipe de santé familiale (ESF) a fait appel au service de la pratique professionnelle pour obtenir des conseils au sujet de son travail avec un client difficile. Elle explique qu’elle a obtenu son diplôme deux ans auparavant et qu’elle a récemment commencé à travailler au sein d’une ESF. Elle indique qu’elle s’occupe très régulièrement de clients qui ont de sérieux problèmes de santé mentale, et qu’elle n’a que peu d’expérience dans ce genre de cas. Le membre travaille dans cet organisme avec un autre travailleur social. Elle relève d’une infirmière gestionnaire mais n’a aucune supervision clinique si ce n’est des réunions mensuelles avec l’autre travailleur social. Selon le membre, il est difficile de traiter de toutes ses préoccupations au sujet des clients lors de ces réunions. Elle a demandé à l’Ordre de voir si elle pouvait recourir au service de la pratique professionnelle comme ressource de supervision.

Ce membre relativement récent faisait face à une réalité de pratique difficile : un nombre croissant d’organismes ne fournissent plus une supervision clinique au personnel de travail social ou de techniques de travail social par le biais d’un gestionnaire direct. Alors que la documentation sur la supervision en travail social souligne quatre principaux domaines de concentration pour la supervision (pratique directe, impact professionnel, apprentissage continu et gestion des tâches), la réalité d’aujourd’hui veut souvent que seul l’aspect de la gestion des tâches demeure au sein de l’organisme⁴. Par conséquent, les membres peuvent avoir l’impression d’être livrés à eux-mêmes lorsqu’il s’agit de supervision clinique ou de supervision de pratique directe. Les cadres dont ils relèvent pourraient se soucier principalement des fonctions essentielles de l’emploi (notamment la tenue des dossiers, l’accréditation, les politiques organisationnelles, le mandat et la charge de travail)

par opposition aux questions cliniques complexes associées à l’évaluation, l’intervention et l’évaluation des interventions auprès des clients et l’autoréflexion essentielle qui devrait accompagner un tel travail. En outre, les activités consistant à aider les clients à explorer les systèmes et à influencer ces systèmes et à prendre la défense des clients ne font généralement pas partie de ce genre de supervision.

En tant qu’organisme de réglementation des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social en Ontario, l’Ordre n’a pas de pouvoir sur les employeurs. Ainsi, l’Ordre ne peut pas demander aux employeurs de fournir de la supervision aux membres de leur personnel qui sont inscrits auprès de l’Ordre, de même qu’il ne peut pas déterminer qui devrait superviser le personnel en travail social et techniques de travail social. Cependant, le *Manuel Code de déontologie et Normes d’exercice*, 2^e édition, présente les normes d’exercice minimales que doivent respecter les membres et fournit une certaine orientation dans le domaine de la supervision. D’après les normes, c’est à chaque membre de l’Ordre qu’il revient de veiller à ce que « tout en maintenant leur compétence et en acquérant des habiletés dans l’exercice du travail social ou des techniques de travail social... (ils) s’engagent dans le processus d’auto-examen et d’auto-évaluation de leur pratique et cherchent à obtenir des consultations, le cas échéant⁵ ». Les membres doivent également être « conscients de l’étendue et des paramètres de leur compétence et du champ d’application de leur profession et limiter leur exercice en conséquence⁶ ». Lorsque les besoins du client tombent en dehors du domaine de la pratique habituelle du membre, comme c’est le cas dans le scénario décrit ci-dessus, celui-ci doit en informer le client et lui offrir de confier son cas à quelqu’un qui possède les compétences voulues. Si le client désire rester avec le membre, celui-ci peut continuer à travailler avec le client, à condition que « les services qu’il procure soient fournis avec compétence en demandant par ailleurs des services de supervision, de consultation ou d’information additionnels⁷ ».

Dans ce scénario, le membre a reconnu que sans supervision, elle ne pouvait pas offrir des soins compétents et appropriés à certains de ses clients. Étant donné qu’elle n’avait pas une grande expérience professionnelle, cela n’est pas surprenant. Alors que les normes ne prévoient pas des exigences spécifiques concernant la fréquence de la supervision pour les membres à différentes

4 NASW Press: *Encyclopedia of Social Work*, 2012. Web. 12 janvier 2012

5 *Code de déontologie et Normes d’exercice*, deuxième édition 2008, Principe II, Compétence et intégrité, interprétation 2.1.5

6 *Code de déontologie et Normes d’exercice*, deuxième édition 2008, Principe II, Compétence et intégrité, interprétation 2.1.1

7 *Code de déontologie et Normes d’exercice*, deuxième édition 2008, Principe II, Compétence et intégrité, interprétation 2.1.1

Notes sur la pratique – Supervision : au cœur d'une pratique compétente et éthique

LISE BETTERIDGE, MSS, TSI, DIRECTRICE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

étapes de leur carrière, les membres moins chevronnés pourraient vouloir organiser une supervision plus régulière, plus fréquente, plus structurée pendant qu'ils développent leurs connaissances et compétences et qu'ils acquièrent de l'expérience. Cependant, même les membres les plus expérimentés peuvent rencontrer avec leurs clients des situations difficiles ou qui ne correspondent pas à leur domaine d'expérience et de compétence, et, dans ces circonstances tous les membres doivent rechercher de la supervision ou des consultations.

Alors que l'idéal pourrait être que la supervision soit fournie par un autre membre de la profession, cet arrangement n'est pas toujours possible et n'est pas exigé par les normes. Les membres devraient se demander si le superviseur en question possède l'expertise pertinente, de l'expérience dans leur domaine d'exercice ou leur cadre de travail, et s'il a une bonne compréhension des valeurs, de l'éthique et des normes d'exercice de la profession. Si un membre est supervisé par quelqu'un en dehors de sa profession, y a-t-il des lacunes ou des différences de perspective dont il faudrait tenir compte en obtenant des informations supplémentaires, soit par l'intermédiaire de pairs ou en dehors de l'organisme? Dans ces circonstances, les membres devraient faire preuve de créativité en obtenant la supervision propre à la profession dont ils ont besoin.

Si l'on encourage les membres de l'Ordre à communiquer avec le service de la pratique professionnelle pour discuter de leurs dilemmes en matière d'éthique et de pratique, l'objet de ces appels est d'identifier les normes pertinentes, d'orienter les membres vers d'autres ressources de l'Ordre, et d'aider les membres à identifier des questions pertinentes concernant la situation en cause. On pourrait aussi encourager les membres à obtenir davantage de consultations. Les consultations en matière de pratique ne sont pas, cependant, un substitut adéquat de la supervision. Par conséquent, dans le scénario ci-dessus, le membre pourrait devoir faire preuve d'ingéniosité pour obtenir la supervision dont elle a besoin. Elle pourrait soulever avec son supérieur la question du besoin d'avoir une plus grande formation et une supervision plus régulière. Ou bien, le membre pourrait obtenir la permission de rencontrer plus fréquemment son collègue travailleur social, créant ainsi un modèle de supervision par les pairs. La documentation sur la supervision laisse entendre que les bonnes relations, la confiance et la compassion en plus de l'expertise clinique et des connaissances

sont des éléments clés de toutes relations de supervision réussies⁸. Les membres qui se servent d'un modèle de supervision par les pairs doivent également être personnellement responsables de signaler les cas difficiles. Nombreux sont ceux qui pensent qu'un format structuré pourrait être le plus efficace. Si aucune de ces options ne s'avère réaliste, le membre pourrait devoir de sa propre initiative chercher de la supervision ou des consultations externes, soit un superviseur externe soit un groupe de pairs externes. Lorsqu'il n'est pas possible d'avoir des réunions en face-à-face, les membres pourraient vouloir étudier des options en ligne ou des téléconférences, même si la sécurité et la confidentialité représentent une importance accrue dans de telles circonstances. Les membres devraient noter que le Principe V : Confidentialité dans les Normes d'exercice fait la distinction entre consultation et supervision en ce qui concerne le partage d'informations sur les clients et mentionne que « en consultation, les clients ne sont pas identifiés⁹ ». Quel que soit le modèle que choisira le membre, elle devra prendre des mesures pour veiller à ce que la personne ou les personnes avec qui elle choisira de travailler soient compétentes et aient de l'expérience dans son cadre de travail et les questions auxquelles elle fait face, et qu'elles les comprennent.

Dans le scénario décrit ci-dessus, le membre avait l'impression qu'elle aurait l'appui de l'organisme pour ce qui est d'accroître le temps alloué à la supervision par les pairs. Elle a décidé de plaider sa propre cause et de se servir des normes d'exercice et de l'information qu'elle a obtenue lors de sa consultation avec le service de la pratique professionnelle pour défendre son cas.

FOURNIR UNE SUPERVISION COMPÉTENTE

Les membres qui n'ont jamais fourni de supervision pourraient se trouver invités à le faire lorsque leur organisme tente de satisfaire à l'interne aux besoins de ses membres du personnel travailleurs sociaux et techniciens en travail social. Dans d'autres situations, les membres pourraient vouloir étendre leur pratique privée afin d'inclure la prestation de services de supervision ou de consultation au personnel d'organismes ou à d'autres pratiques privées. Cela pourrait sembler une évolution naturelle de leur pratique. Voyons le scénario suivant :

Un membre qui travaillait dans un organisme de services aux familles depuis un certain nombre d'années a été invité à assumer le rôle de responsable de clinique.

8 Shulman, L. *The skills of helping individuals, families, groups and communities (5th edition)*, Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole, 2006, *The Encyclopedia of Social Work Web*. 12 janvier 2012

9 *Code de déontologie et Normes d'exercice, deuxième édition 2008*, Principe V, Confidentialité, interprétation 5.8

Notes sur la pratique – Supervision : au cœur d’une pratique compétente et éthique

LISE BETTERIDGE, MSS, TSI, DIRECTRICE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

À ce titre, on s’attend à ce qu’elle fournisse de la supervision à d’autres membres du personnel. Alors que le membre était une clinicienne expérimentée, elle n’avait jamais fourni de supervision à d’autres membres du personnel même si elle avait agi à titre de préceptrice pour étudiants dans le passé. Elle a fait savoir qu’elle était quelque peu inquiète d’assumer ce rôle sans avoir une réduction correspondante de ses heures de service direct, car l’organisme semblait en faveur d’une approche improvisée pour rencontrer les membres de son équipe. Le membre a appelé le service de la pratique professionnelle pour discuter de la question de savoir si elle devait assumer ce nouveau rôle.

La supervision exige des compétences spécialisées qui ne découlent pas automatiquement de la pratique directe. En fait, les membres pourraient être très peu préparés pour assumer des postes de supervision et pourraient ne bénéficier que de très peu de soutien pour assumer ce rôle très différent. Alors que l’Ordre ne définit pas quelles sont les qualifications ou l’expérience particulières que doivent avoir les membres pour superviser d’autres membres, le Principe II : Compétence et intégrité mentionne que les membres doivent être « conscients de l’étendue et des paramètres de leur compétence et du champ d’application de leur profession et (doivent) limiter leur exercice en conséquence¹⁰ ». Les membres qui désirent assumer un rôle de supervision devraient par conséquent étudier les possibilités qui leur sont offertes de perfectionner leurs compétences en supervision, que ce soit en suivant une formation officielle supplémentaire, en se faisant superviser pendant qu’ils supervisent, ou en faisant du mentorat. Les membres devraient également se demander s’ils ont l’expérience cumulative dans le domaine, ainsi que l’expérience et l’expertise particulière dans le cadre en question et avec la population desservie pour pouvoir offrir de la supervision avec compétence.

La compétence et l’expérience sont également importantes lorsqu’il s’agit de fournir de la supervision aux étudiants. Cela est certainement un domaine dans lequel les membres peuvent développer leurs compétences en supervision et en

enseignement, tout en apportant une importante contribution à l’avenir des professions¹¹. Ce sont généralement les établissements d’enseignement qui établissent les critères concernant les qualifications et l’expérience qu’on exige des personnes qui supervisent les étudiants. Cependant, comme dans tout domaine de pratique, les membres doivent veiller également à se conformer aux normes pertinentes de l’Ordre et à avoir la compétence pour assurer la supervision en question¹². Les facultés de travail social et les programmes de techniques de travail social peuvent aussi offrir de la formation en supervision de stages pratiques qui aiderait les membres à accroître leurs connaissances et compétences dans ce domaine.

La documentation de la supervision est un élément clé de la pratique qui est parfois négligé. Comme l’indique le Principe IV : Dossier du travail social et des techniques de travail social, l’objectif du dossier consiste à « établir la reddition de compte et les preuves concernant les services rendus¹³ ». Les membres qui fournissent de la supervision devraient « tenir des dossiers systématiques, datés et lisibles pour chaque client ou système de clients qu’ils desservent¹⁴ ». Ces dossiers devraient normalement inclure les dates de chaque séance ainsi qu’une note de toutes annulations, une description des services fournis, les questions et préoccupations abordées, et toutes les recommandations faites. Les membres pourraient aussi noter leur plan ou leurs mesures de suivi.

Les membres qui fournissent de la supervision devraient aussi veiller à maintenir « des limites claires et appropriées » avec les personnes supervisées, et à « éviter les conflits d’intérêts ou les relations duelles avec ... et les personnes supervisées, qui pourraient porter atteinte au jugement professionnel des membres¹⁵ ». Il est possible, par exemple, que l’on demande à un membre de superviser un ancien client, ou qu’une ancienne personne supervisée demande des services professionnels à un membre. Dans ces cas, les membres devraient « chercher à obtenir des consultations pour aider à identifier et traiter de tels conflits d’intérêts potentiels » afin de « prendre des mesures appropriées pour y faire face ou pour éliminer le conflit¹⁶ ». En outre, les membres devraient être conscients que les normes portant sur la confidentialité et que couvre le Principe V :

10 *Code de déontologie et Normes d’exercice, deuxième édition 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.1.1

11 *Code de déontologie et Normes d’exercice, deuxième édition 2008*, Champ d’application de la profession de travailleur social et Champ d’application de la profession de technicien en travail social

12 *Code de déontologie et Normes d’exercice, deuxième édition 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.1.1

13 *Code de déontologie et Normes d’exercice, deuxième édition 2008*, Principe IV : Dossier de travail social et de techniques de travail social

14 *Code de déontologie et Normes d’exercice, deuxième édition 2008*, Principe IV : Dossier du travail social et des techniques de travail social, interprétation 4.1.3

15 *Code de déontologie et Normes d’exercice, deuxième édition 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.2.1

16 *Code de déontologie et Normes d’exercice, deuxième édition 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, interprétation 2.2.1

Notes sur la pratique – Supervision : au cœur d’une pratique compétente et éthique

LISE BETTERIDGE, MSS, TSI, DIRECTRICE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Confidentialité sont également pertinentes à la prestation de services de supervision¹⁷.

Les superviseurs, par l’influence qu’ils exercent sur les personnes à qui ils fournissent ce service, ont une incidence sur la qualité des soins qu’ils fournissent aux clients. Par conséquent, ils partagent la responsabilité pour les services fournis et pourraient devoir rendre des comptes pour une supervision inadéquate lorsque la conduite d’une personne supervisée est mise en cause¹⁸. En ce qui concerne une telle obligation de rendre des comptes, les membres devraient être conscients que le Règlement sur la faute professionnelle, Règl. de l’Ont. 384/00 pris en application de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social* définit « l’omission de superviser adéquatement une personne qui est sous la responsabilité professionnelle du membre et qui fournit un service en travail social ou un service en techniques de travail social » comme une faute professionnelle¹⁹. Ainsi, en plus de s’assurer qu’ils sont compétents dans ce domaine, les membres auraient intérêt à faire en sorte de disposer de suffisamment de temps et d’avoir une structure en place pour fournir une supervision adéquate. Ils devraient aussi avoir une assurance-responsabilité convenable. Dans le scénario ci-dessus, le membre a décidé qu’elle n’avait pas suffisamment de soutien de l’organisme pour assumer le poste de supervision. Et alors qu’elle était inquiète de la réaction de l’organisme face à sa décision, elle a décidé de renoncer à la possibilité de devenir responsable de clinique.

Le présent article a abordé certaines des obligations professionnelles associées à la supervision. Dans des cadres de pratique difficiles et sans cesse en évolution, les membres doivent s’engager à satisfaire leurs propres besoins de supervision et à perfectionner leurs propres compétences en supervision afin de veiller à ce que les clients soient servis de manière compétente, éthique et responsable.

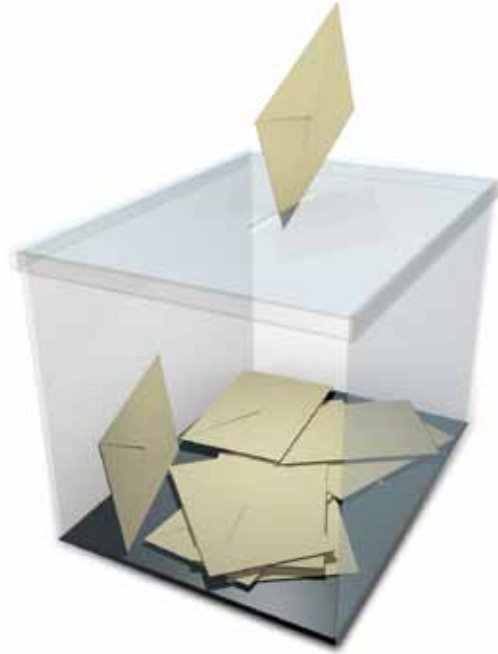
Pour plus d’informations, veuillez communiquer avec Lise Betteridge, MSS, TSI, directrice de la pratique professionnelle, au 416 972-9882 ou au 1 877 828-9380, poste 225, ou par courriel à : lbetteridge@ocswssw.org.

17 Code de déontologie et Normes d’exercice, deuxième édition 2008, Principe V : Confidentialité

18 National Association of Social Workers “Supervision and the Clinical Social Worker”, *Practice Update*, Volume 3, Number 2, June 2003, Web. 10 janvier 2012

19 Art. 2.4, Règl. de l’Ont. 384/00 (Faute professionnelle) pris en application de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social* www.e-laws.gov.on.ca Web

Élection des membres du Conseil dans la circonscription électorale 4 – N’oubliez pas de voter!



Nous sommes heureux d’annoncer que la trousse pour l’élection de 2012 sera modernisée. Vous trouverez ci-dessous de plus amples renseignements!

L’élection pour la circonscription électorale 4 aura lieu le 31 mai 2012. Tous les membres de l’Ordre qui exercent dans la circonscription électorale 4 peuvent se porter candidats à l’élection. Cette année, les postes à pourvoir dans cette circonscription sont deux travailleuses ou travailleurs sociaux et deux techniciennes ou techniciens en travail social.

La circonscription électorale 4 englobe la région géographique située à l’intérieur des limites territoriales des municipalités régionales de Halton, Niagara et Waterloo, les comtés de Brant, Dufferin, Wellington, Haldimand et Norfolk et la cité de Hamilton.

Tous les membres de la circonscription quatre sont encouragés à participer à cet important processus en votant le jour de l’élection. Le Conseil a la responsabilité de gouverner et gérer les affaires de l’Ordre et d’élaborer les politiques qui réglementent les professions de travailleur social et de technicien en travail social. Les membres du Conseil jouent un rôle de leadership dans la réglementation des membres de ces professions, reflétant l’objet principal de l’Ordre qui est de servir et de protéger l’intérêt public tout en promouvant des normes élevées dans l’exercice de ces professions.

NOUVEAUX CHANGEMENTS AU PROCESSUS ÉLECTORAL

Pour réduire les coûts, le gaspillage et la perte de temps, l’Ordre affichera en ligne les notices biographiques et les déclarations des candidats. Les membres de la circonscription quatre recevront une lettre par la poste les informant du contenu en ligne et de la manière d’y accéder. Pour voter, les membres devront continuer à envoyer leurs bulletins de vote par la poste.

Si vous avez des questions, veuillez vous adresser à Pat Lieberman au 416 972-9882 ou au 1 877 828-9380, poste 207, ou lui envoyer un courriel à : plieberman@ocswssw.org.

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, coordonnatrice des communications, à jkearns@ocswssw.org. Nous ne publierons pas toutes les questions dans les prochains numéros de *Perspective*, mais nous répondrons à toutes..

Q. Je prévois prendre ma retraite à la fin de l'année et j'aimerais changer mon statut de membre d'actif à inactif pour 2013. Comment dois-je m'y prendre?

R. Vous devez informer la registrature de votre intention de devenir membre inactif **au moins 60 jours** avant que vous ne prévoyez le devenir. Ce préavis de 60 jours est stipulé dans le Règlement sur l'inscription pris en application de la *Loi sur le travail social et les techniques de travail social*, et à ce titre il ne peut être négocié.

Si vous désirez devenir membre inactif à compter du 1^{er} janvier 2013, vous devez faire parvenir à l'Ordre l'Avis d'intention de devenir membre inactif et le formulaire Engagement et Reconnaissance, **au plus tard le 1^{er} novembre 2012**. La cotisation annuelle à verser pour un membre inactif est de 135,00 \$.

Q. J'envisage de devenir membre inactif mais je ne comprends pas comment la cotisation est calculée. Pouvez-vous l'expliquer?

R. Si un membre est un membre inactif pendant seulement une partie de l'année, la cotisation annuelle sera calculée au prorata sur une base trimestrielle et le montant total à payer pour l'année sera calculé en fonction du nombre de trimestres pendant lesquels le membre est inactif (cotisation annuelle de 135 \$) et du nombre de trimestres pendant lesquels le membre est actif (cotisation annuelle de 270 \$). Les trimestres reposent une année civile (c'est-à-dire, du 1^{er} janvier au 31 mars; du 1^{er} avril au 30 juin; du 1^{er} juillet au 30 septembre; et du 1^{er} octobre au 31 décembre). Aux fins du calcul de la cotisation, un membre sera considéré membre inactif pour un trimestre uniquement s'il est membre inactif pendant le trimestre tout entier.

Par exemple, si votre Avis d'intention de devenir membre inactif et le formulaire Engagement et Reconnaissance sont parvenus à l'Ordre le 14 décembre 2012, vous deviendrez membre inactif le 11 février 2013 (compte tenu de la période de préavis requise de 60 jours). Cependant, comme vous seriez membre inactif pendant seulement une partie du premier trimestre (du 1^{er} janvier au 31 mars), votre cotisation annuelle serait calculée comme suit :
cotisation de membre actif pour un trimestre = 67,50 \$
(270 \$ ÷ 4) plus la cotisation de membre inactif pendant trois trimestres = 101,25 \$ (135 \$ ÷ 4 x 3). Cotisation totale pour 2013 = 168,75 \$ (67,50 \$ + 101,25 \$).

Pour obtenir plus de détails au sujet des processus concernant la catégorie de membres inactifs et des obligations d'un membre inactif, se reporter au Guide pour les membres inactifs qui se trouve sur le site Web de l'Ordre :



http://www.ocswssw.org/en/guide_inactive_members.htm

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, en envoyant un courriel à 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.

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 Trudy Langas : tlangas@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 Trudy Langas : tlangas@ocswssw.org. Veuillez consulter le site Web de l'Ordre pour connaître la date et l'heure des prochaines réunions.





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

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.

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.

Éditeur :

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



Sources mixtes
Groupe de produits issu de forêts bien gérées, de sources contrôlées et de bois ou fibres recyclés
www.fsc.org Cert no. SW-COC-002999
© 1996 Forest Stewardship Council

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

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

BUREAU DE LA REGISTRATEURE

Glenda McDonald
Registrature
Poste 201 ou courriel : registrar@ocswssw.org

Pamela Blake
Registrature adjointe
Poste 205 ou courriel : pblake@ocswssw.org

Trudy Langas
Adjointe de direction
Poste 219 ou courriel : tlangas@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

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

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

S'adresser à Susanne, Tracy, Ema ou Elaine pour toutes questions au sujet du processus d'inscription.

Frances Ma
Adjointe à l'inscription

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

SERVICES AUX MEMBRES/ADMINISTRATION

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

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

Barbara Feller
Adjointe à l'information

Dolores Bautista
Adjointe à l'information

S'adresser à Lynda, Anne, Barbara ou Dolores 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

S'adresser à Lynda pour tous renseignements au sujet de la constitution en société professionnelle.

PLAINTES ET DISCIPLINE

Marlene Zagdanski
Directrice
Poste 208 ou courriel : mzagdanski@ocswssw.org

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

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

S'adresser à Marlene, Lisa ou Anastasia 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
Coordonnatrice des communications
Poste 415 ou courriel : jkearns@ocswssw.org

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

Nadira Lloyd
Administratrice, Communications et Pratique professionnelle
Poste 200 ou courriel : nlloyd@ocswssw.org

PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Lise Betteridge
Directrice
Poste 225 ou courriel : lbetteridge@ocswssw.org

Ellen Kampf
Associée, Pratique professionnelle
Poste 224 ou courriel : ekampf@ocswssw.org

S'adresser à Lise ou Ellen 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