
PERSPECTIVE

UNE PUBLICATION DE L'ORDRE DES TRAVAILLEURS SOCIAUX ET DES TECHNICIENS EN TRAVAIL SOCIAL DE L'ONTARIO



DANS CE NUMÉRO

MESSAGE DE LA REGISTRATEURE ET CHEF DE LA DIRECTION	3
LA SOURCE DU PROBLÈME	4
CENTRE DE PERFECTIONNEMENT DE L'ATTSO	7
RENOUVELEZ VOTRE ADHÉSION À L'ORDRE POUR 2021	8
PARTICIPEZ AU PROGRAMME DE MAINTIEN DE LA COMPÉTENCE 2020	9
NOUVELLE LISTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2020-2021	10
POINTS SAILLANTS DE LA RÉUNION DU CONSEIL	15
NOTES SUR LA PRATIQUE	18
SIX CONSIDÉRATIONS PRIMORDIALES SUR LES SERVICES VIRTUELS	25
POURQUOI L'ORDRE A-T-IL UN PROGRAMME PERSONNES DE SOUTIEN?	28
DÉCISIONS DU COMITÉ DE DISCIPLINE	29
TABLEAU D'AFFICHAGE	31



MESSAGE DE LA REGISTRATEURE ET CHEF DE LA DIRECTION



LE MONDE CHANGE. LE CHANGEMENT, NOUS LE MÈNERONS À BIEN. ENSEMBLE.

Au changement des saisons, je suis portée à faire des changements dans ma vie – certains petits, sans grande conséquence, d'autres plus profonds. Le changement en soi n'est pas toujours perçu comme une bonne chose. Pourtant, c'est ce qui nous fait avancer. C'est une donnée importante, à vrai dire essentielle, de la vie. En voyant les feuilles de l'automne qui changent de couleur, tombent au sol et retournent en terre, je songe aux changements profonds que nous avons connus cette année.

Me viennent à l'esprit ces mots de l'auteur Roy. T. Bennet : « le changement commence à la limite de votre zone de confort ». En ces temps de bouleversements, nous devons nous ouvrir; nous devons, à cœur et à esprit ouverts, engager des conversations qui peuvent être inconfortables.

Au cours de [l'Assemblée annuelle 2020](#), j'ai pris quelques moments pour examiner la magnitude des événements qui, cette année, nous ont poussés à changer, qui ont bouleversé la vie d'un grand nombre de gens partout dans notre province et dans le monde. Nous vivons une pandémie mondiale.

Par ailleurs, nous avons vu et continuons de voir des mobilisations à travers le monde contre le racisme envers les Noirs; de même, fait historique, on aborde de front le problème du racisme envers les Autochtones et celui de l'oppression systémique.

Alors que nous nous acheminons vers 2021, je suis optimiste, je vois les possibilités et les initiatives qui se profilent à l'horizon.

Comme nous l'indiquons dans notre nouveau [Plan stratégique](#), l'Ordre et son Conseil s'engagent à poursuivre leur travail sur les problématiques de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Dans les jours prochains, et les années à venir, nous allons nous attacher à fournir plus de ressources en vue de soutenir nos membres dans l'exercice éthique et professionnel de leur métier – dans leur travail au service de l'intérêt des personnes, des familles et des collectivités auprès desquelles ils œuvrent.

Mais il nous incombe aussi, en tant que régulateur, d'aborder ces problématiques dans une perspective au-delà d'un soutien concret des membres. Comme d'autres organisations, nous devons examiner en profondeur nos politiques et nos processus. Le mandat premier de l'Ordre des travailleurs sociaux

et des techniciens en travail social est de protéger l'intérêt public. Tout ce que nous faisons est rattaché à ce mandat – qui est la raison d'être de la réglementation. Et au vu du monde qui change autour de nous, il nous faut réfléchir résolument et de manière ciblée aux opportunités possibles dans le cadre de notre mandat de protection du public. Et cela, dès maintenant. La saison est venue de changer.

Je me réjouis à l'idée de continuer avec nos membres et nos autres parties prenantes, grâce à nos diverses

initiatives de communications, à nous interroger sur ces importantes questions et les changements à venir, et à les examiner avec résolution. Le changement, nous le mènerons à bien ensemble.

Cordialement,



Lise Betteridge, MTS, TSI

LA SOURCE DU PROBLÈME



ENTREVUE AVEC RAMONA ALAGGIA, PH. D., AU SUJET DES VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE

Les violences basées sur le genre sont l'un des enjeux sociaux les plus pressants de notre temps. La montée récente du mouvement #MeToo, les conclusions de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, et les impacts continus de la pandémie de COVID-19 ont mis ces violences à l'égard des femmes sous les projecteurs médiatiques et ont contribué à faire naître un débat plus large sur les problèmes systémiques et généralisés qui sont à la source de ces violences. De plus en plus de Canadiens sont désormais attentifs.

Ramona Alaggia, MTS, Ph. D., TSI est une éminente chercheuse dont le travail est axé sur le genre et les violences en découlant; elle est professeure à la Faculté de travail social Factor-Inwentash de l'Université de Toronto. Ses travaux ont conduit au développement d'approches novatrices dans la prévention, l'intervention et le traitement concernant les violences basées sur le genre. Actuellement, M^{me} Alaggia mène une étude à grande échelle sur l'impact du mouvement #MeToo sur la divulgation des violences sexuelles au Canada.

L'Ordre a eu le plaisir d'inviter M^{me} Alaggia à prononcer le discours d'ouverture de son Assemblée annuelle, le 3 septembre 2020. M^{me} Alaggia a exploré plusieurs questions, notamment

s'interrogeant sur la définition du genre, sur les différences entre les termes égalité et équité, et sur le lien entre ces notions et les violences basées sur le genre. Elle a examiné aussi les moyens que peuvent utiliser les travailleurs sociaux et les techniciens en travail social pour repérer ces violences et s'efforcer d'y remédier.

[Regardez et écoutez le discours de M^{me} Alaggia](#)
(en anglais seulement)

Avant l'Assemblée annuelle, l'Ordre a interviewé M^{me} Alaggia pour recueillir ses réflexions sur le sujet de l'égalité des genres et nous dire en quoi les violences basées sur le genre impacte l'équité des genres.

Q : Qu'est-ce qui vous a amenée à vous intéresser à la question du genre et des violences en découlant?

Une fois que l'on sait quelque chose, on ne peut plus ne pas le savoir. Au cours de mes 15 ans de travail auprès d'enfants et d'adolescents touchés dans leur santé mentale et auprès de foyers de groupe, j'ai commencé à voir clairement le cœur du problème. Nous évaluons chez ces jeunes les troubles du comportement, les troubles de l'humeur et les troubles de la personnalité alors que nombre de leurs problèmes avaient leur origine dans les traumatismes de l'enfance. Ces jeunes avaient souvent des antécédents d'abus sexuels, de maltraitements physiques et d'exposition à la violence conjugale. Je me demandais également pourquoi il y avait plus de filles et de femmes qui étaient en traitement. Je ne pouvais pas ne pas tenir compte de ce que je voyais dans les services et dans ma propre pratique, je ne pouvais pas faire abstraction des très graves conséquences de l'oppression fondée sur le sexe.

Q : Quels sont, à votre avis, les défis et les obstacles majeurs que l'on rencontre dans la lutte contre les violences basées sur le genre?

Nous avons toujours des lois et des politiques centrées sur les hommes, qui ne reflètent pas les toutes dernières études. Le mouvement #MeToo, sur lequel je fais actuellement ma recherche, pourrait représenter un mouvement collectif apte à remédier

aux violences sexuelles infligées aux femmes sur le lieu de travail et dans d'autres aspects de leur vie.

Je constate aujourd'hui que de plus en plus de personnes choisissent des moyens non conventionnels pour dénoncer les violences sexuelles à leur égard, en parlant notamment en ligne ou au travers des réseaux sociaux, les voies de recours traditionnelles étant perçues non fiables. Nous avons tous vu comment ces personnes sont traitées au tribunal. Leur expérience est celle d'une atteinte à la réputation dans un système judiciaire qui ne reconnaît pas les rapports de force et la dynamique des traumatismes, qui plutôt dépeint les victimes comme étant complices et consentantes. Aujourd'hui, les tribunaux ne font pas justice aux personnes victimes de violences sexuelles; ce n'est pas étonnant que les victimes se détournent des recours traditionnels.

FAITS ESSENTIELS AU CANADA SUR LE GENRE, LES VIOLENCES ET L'INÉGALITÉ

- Environ 4,7 millions de femmes ont déclaré avoir été victimes d'agression sexuelle au moins une fois depuis l'âge de 15 ans ([en 2018](#))
- Les femmes autochtones ont représenté 21 % des femmes victimes d'homicide et 10 % des femmes disparues ([en 2014, 2015](#))
- Les femmes sont deux fois plus susceptibles de travailler à temps partiel que les hommes (26 % c. 13 %). Près de la moitié (45 %) de ces femmes invoquent les soins aux enfants comme principale raison de leur travail à temps partiel, alors que chez les hommes de la même tranche d'âge travaillant à temps partiel, près d'un (1) homme sur 10 invoque cette même raison ([2017](#))
- Les femmes cadres d'entreprise gagnent 68 % du salaire de leurs homologues masculins ([en 2019](#))
- [Les femmes racialisées](#) gagnent 87 % du salaire des femmes non racialisées et 59 % du salaire des hommes non racialisés

Q : Pourquoi avez-vous voulu devenir travailleuse sociale?

La réponse à cette question a changé au fil du temps. J'ai toujours voulu aider les gens et être une alliée. J'ai commencé ce travail lors de mes études secondaires et universitaires auprès d'enfants et de familles marginalisés de zones prioritaires – en créant des programmes pour les jeunes dans les centres de loisirs et les centres communautaires. Travailler auprès de ces communautés a été très enrichissant pour moi.

Ensuite, j'ai observé ces situations sous l'angle des traumatismes, et je me rends compte aujourd'hui que les problèmes de ma propre famille ont absolument influé sur ma décision de devenir une aidante. Des études montrent que l'on trouve chez les travailleurs sociaux et les techniciens en travail social un taux d'antécédents traumatiques plus élevé, pouvant comprendre un passé de violences et d'abus interpersonnels ou culturels. Dans mon cas, l'expérience migratoire de mes parents a été traumatisante; les traumatismes intergénérationnels ont marqué ma vie, des passés blessés souvent non traités avec donc des conséquences sur la santé mentale de notre famille.

Q : Que peuvent faire les travailleurs sociaux et les techniciens en travail social pour mieux aider les personnes qui ont vécu des violences basées sur le genre?

Il nous faut adopter des stratégies qui ciblent au-delà de l'aide à une personne à la fois. Certes, travailler directement face à face avec un client est un aspect essentiel de la profession, mais une action collective est tout aussi nécessaire pour faire changer les lois et les politiques qui, par mégarde, discriminent, victimisent et traumatisent à nouveau les personnes qui ont vécu des violences basées sur le genre.

L'Ordre tient à remercier M^{me} Ramona Alaggia de nous avoir accordé cette entrevue et d'avoir prononcé le discours d'ouverture à l'Assemblée annuelle 2020.

CENTRE DE PERFECTIONNEMENT DE L'ATTSO



POSSIBILITÉS GRATUITES DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL POUR LES MEMBRES DE L'ORDRE

L'Ordre se réjouit du lancement récent par l'Association des travailleuses et travailleurs sociaux de l'Ontario (ATTSO) d'un Centre de perfectionnement pour les travailleurs sociaux inscrits et les techniciens en travail social inscrits. Cette initiative – créée dans le cadre du Fonds pour le perfectionnement professionnel le gouvernement de l'Ontario – offre des possibilités GRATUITES de perfectionnement en ligne aux membres de l'Ordre.

Dans un premier temps, le Centre de perfectionnement de l'ATTSO se concentrera sur trois secteurs prioritaires :

- la santé mentale, l'accent étant mis sur les populations autochtones, les personnes atteintes de troubles du développement, les anciens combattants et les personnes âgées;
- les violences basées sur le genre, avec une attention particulière sur les expériences vécues par les personnes de diverses identités de genre;

- le trafic d'êtres humains, particulièrement en ce qui concerne les jeunes et les personnes autochtones

Des webinaires virtuels sur ces sujets sont offerts jusqu'au 31 mars 2021.

Le Centre de perfectionnement de l'ATTSO permettra aux membres de l'Ordre – aussi bien les travailleurs sociaux que les techniciens en travail social – de profiter de ces possibilités de formation complémentaire qui les aideront à se maintenir à jour dans leur pratique et à préparer leur Programme de maintien de la compétence.

EN SAVOIR PLUS

Pour se tenir au courant sur les développements de cette initiative, les membres de l'Ordre peuvent s'inscrire sur la liste d'envoi du [Centre de perfectionnement de l'ATTSO](#). **À noter** que les membres de l'ATTSO recevront automatiquement les mises à jour sur cette initiative.

Pour de plus amples renseignements sur le Centre de perfectionnement, rendez-vous SVP au [site Web](#) de l'ATTSO.

RENOUVELEZ VOTRE ADHÉSION À L'ORDRE POUR 2021

À titre de membre de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario, vous devez acquitter votre cotisation annuellement au plus tard le 31 décembre.

Il est important de garder votre adhésion à jour. Vous démontrez ainsi votre engagement envers une pratique professionnelle, éthique, qualifiée et responsable. Il est également important de garder votre adhésion à jour pour les professions du travail social et des techniques de travail social dans leur ensemble, et pour vous en tant que praticienne individuelle ou praticien individuel.

La saison du renouvellement a commencé le 10 novembre. La date limite du renouvellement et du paiement de votre adhésion pour 2021 est le 31 décembre 2020.

Les membres peuvent renouveler leur adhésion et payer leur cotisation annuelle sur le site Web de l'Ordre à <https://www.ocswssw.org/fr/membres/renouvellement-de-ladhesion/>.

Veillez noter que si vous recevez un certificat d'inscription en 2020, vous devez procéder au renouvellement annuel de l'inscription en 2021 et fournir des preuves de votre participation au

Programme de maintien de la compétence (PMC) pour l'année 2020. Pour plus d'information sur le PMC, consultez le [site web de l'Ordre](#).

DROITS DE L'ORDRE EN 2021

À sa réunion de mai 2020, le Conseil de l'Ordre a pris la décision de ne pas augmenter les droits d'inscription ni la cotisation pour l'année 2021. L'Ordre reconnaît les répercussions considérables et continues – y compris financières – de la COVID-19 sur ses membres.

Pour de plus amples renseignements sur la cotisation de l'Ordre, veuillez visiter notre site Web à <https://www.ocswssw.org/fr/membres/droits-dinscription-de-lordre-pour-2020/>.

Rappel : Seuls les professionnels inscrits à l'Ordre sont autorisés à utiliser les titres « travailleuse sociale/travailleur social », « travailleuse sociale inscrite/travailleur social inscrit », « technicienne en travail social/technicien en travail social » ou « technicienne en travail social inscrite/technicien en travail social inscrit ».

Si vous avez des questions au sujet de la cotisation annuelle, veuillez nous écrire à renouvellement@otsttso.org.

PARTICIPEZ AU PROGRAMME DE MAINTIEN DE LA COMPÉTENCE 2020



La nouvelle année approchant à grands pas, l'Ordre aimerait rappeler aux membres qu'ils sont tenus de participer au Programme de maintien de la compétence (PMC) 2020.

La participation au PMC est une condition de l'inscription et une des façons dont les membres de l'Ordre manifestent leur engagement envers une pratique professionnelle et éthique. Tous les membres (à l'exception de ceux dans la [catégorie d'inscription de membres à la retraite](#)) sont tenus de participer au PMC, c'est-à-dire ceux qui ne sont pas actuellement en exercice, les membres titulaires d'un certificat dans la [catégorie d'inscription de membres inactifs](#), les membres en congé de maternité, congé parental ou congé de maladie, ou ceux qui se sont inscrits tard dans l'année.

Le PMC est un programme d'autoapprentissage qui permet aux membres d'avoir recours à une grande variété d'activités éducatives afin de satisfaire leurs objectifs d'apprentissage, notamment les suivantes :

- [Revoir les Notes sur la pratique](#)

- [Revoir ETHICS ->A : Outil de prise de décision éthique](#)
- [Visionner le webinaire « Supervision : la pierre angulaire de la compétence » \(en anglais\)](#)
- [Visionner le webinaire « Se préparer à la pratique privée » \(en anglais\)](#)
- [Revoir les lignes directrices sur la pratique](#)
- [Visionner le discours principal de la D^{re} Ramona Alaggia](#)
- Et bien d'autres possibilités dans le [site Web](#) et sur la [chaîne YouTube](#) de l'Ordre

LECTURES REQUISES

Dans le cadre du PMC 2020, les membres de l'Ordre doivent revoir les ressources suivantes (ainsi que les Normes d'exercice) :

- [Notes sur la pratique, « L'humilité culturelle : s'engager à apprendre toute sa vie »](#)

- [Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action](#)
- [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#)

POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS

Pour de plus amples renseignements sur le Programme de maintien de la compétence de l'Ordre, veuillez visiter le [site Web de l'Ordre](#) ou écrivez-nous à pmc@otsttso.org.

NOUVELLE LISTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2020-2021

Le Conseil est le corps dirigeant et conseil d'administration composé de 21 membres qui gère et administre les affaires de l'Ordre.

Durel Allen – Travailleuse sociale élue

Durel Allen est travailleuse sociale inscrite, et compte une quinzaine d'années d'expérience. Elle a exercé aux États-Unis, en Jamaïque et au Canada. Elle a un sens aigu de la sensibilité culturelle, qu'elle a développée au fil d'une expérience interculturelle parmi des populations diverses et dans différents contextes sociaux, notamment ceux de la violence conjugale, de la justice pour les adultes et les jeunes, et de la santé mentale. Durel a obtenu sa maîtrise de travail social (MTS) à l'Université McMaster en 2010. Son mémoire de recherche portait sur l'expérience vécue par les femmes immigrantes et leur perception des services offerts en matière de violence conjugale. Durel a une pratique privée centrée sur l'aide dans le domaine des traumatismes (en particulier des traumatismes raciaux), des rapports familiaux et de couple, et de l'identité personnelle.

Kenta Asakura – Travailleur social élu

Kenta Asakura est professeur adjoint à l'École de travail social de l'Université Carleton. Kenta poursuit un programme de recherche robuste sur la formation et la pratique en travail social clinique. Avant de se joindre au milieu universitaire, Kenta a passé près de 15 ans à pratiquer le travail social clinique dans divers établissements situés dans trois territoires de compétence (New York, Washington et Ontario).

Sa pratique portait notamment sur la santé mentale des enfants, les services à la famille, le traitement en établissement, les services d'établissement et la pratique privée. Il continue de travailler dans le domaine du travail social à titre de consultant clinique pour les praticiens des organismes locaux. Kenta est titulaire d'une maîtrise en travail social de l'École de travail social du Smith College et d'un doctorat de la Faculté de travail social Factor-Inwentash de l'Université de Toronto.

Amanda Bettencourt – Technicienne en travail social élue

Amanda Bettencourt est une technicienne en travail social récemment diplômée du Mohawk College, et maman d'une charmante petite fille. Elle vient de commencer à travailler à la YWCA de Hamilton à titre d'agente préposée au droit de visite. Auparavant, Amanda a fait du tutorat par les pairs lorsqu'elle fréquentait le Collège Mohawk, puis comme dernier emploi, elle a remplacé quelqu'un en congé maladie à la clinique communautaire juridique de Hamilton. Amanda a saisi l'occasion de devenir membre du Conseil de l'OTSTTSO car elle désire promouvoir les bienfaits de l'adhésion à l'Ordre auprès de ses collègues techniciennes et techniciens en travail social et elle espère encourager en matière de politiques des changements qui aboutiront à de plus grandes possibilités pour les techniciennes et techniciens en travail social inscrits.

Charlene Crews – Technicienne en travail social élue

Charlene Crews, clinicienne en santé mentale, travaille depuis plus de 28 ans auprès de populations marginalisées et itinérantes. Elle met à contribution toute une diversité d'expérience et de compétences transférables qu'elle a acquises dans son travail de service direct et d'élaboration de programmes dans les secteurs de la toxicomanie et de la santé mentale des enfants et des adultes, des services de santé communautaires et en milieu hospitalier, de la défense des intérêts des patients, des services correctionnels, de l'itinérance et du logement social. Elle a travaillé pendant 10 ans pour le programme CATCH de l'Hôpital St. Michael et remplit actuellement les fonctions d'arbitre au Toronto Community Housing. Elle continue également d'être conseillère en matière de droits au Bureau de l'intervention en faveur des patients des établissements psychiatriques du ministère de la Santé et des Soins de longue durée et instructrice de cours sur la gestion des cas. Mme Crews demeure active au sein du conseil d'administration de multiples organismes communautaires d'intervention dans les domaines de la santé mentale et de l'itinérance. Elle est vivement intéressée par le droit de la santé, le respect de la vie privée et l'éthique. En plus d'être titulaire d'un certificat en intervention avancée décerné par Osgoode Hall et de certificats en thérapie familiale, en thérapie comportementale dialectique et en gestion interpersonnelle des médicaments et des services de santé, elle étudie actuellement pour obtenir un baccalauréat en administration de la santé à l'Université Ryerson.

Angèle Desormeau – Technicienne en travail social élue

Angèle Desormeau a été élue au Conseil de l'OTSTTSO pour la première fois en 2016. Elle a obtenu un BA en psychologie de l'Université d'Ottawa en 1985 et un diplôme en études sur la toxicomanie de l'Université McMaster en 1993. De 1986 à 1990, elle a travaillé dans le domaine de la protection de l'enfance et auprès de jeunes. Depuis 1990, elle a la chance de travailler aux côtés d'une formidable équipe à Services aux familles de Cochrane-Nord, où elle occupe un poste de direction depuis 2006. Angèle est un membre actif au sein de nombreux groupes de travail et

comités communautaires/régionaux et de district, qui comprennent, sans s'y limiter : le Groupe des systèmes de toxicomanie et de santé mentale du district de Cochrane, la Mobilisation communautaire de Timmins et le groupe d'experts sur la santé mentale et la toxicomanie du RLISS du Nord-Est. Cette année, Angèle a eu l'occasion de renouer avec sa passion de l'enseignement aux adultes en rejoignant le Collège Northern (Campus de Timmins) à temps partiel.

John Fleming – Membre du public

John a débuté dans sa carrière en tant que travailleur social, puis a rapidement gravi les échelons, occupant des postes cadres dans les secteurs public et sans but lucratif, à titre notamment de chef de l'administration auprès de municipalités, sous-ministre au gouvernement de l'Ontario et chef de la direction d'une importante organisation caritative de la santé. À l'issue d'une carrière à plein temps, il a obtenu le titre de directeur agréé, et a ouvert un cabinet de services d'expert-conseil « occasionnels ». Depuis 2008, John centre son travail sur la formation et le conseil en gouvernance, le mentorat et l'accompagnement auprès de hauts cadres et la facilitation de groupes, mettant en valeur sa capacité d'aider les conseils et les équipes à travailler efficacement dans l'établissement et l'atteinte d'objectifs communs. Il est actuellement Commissaire de la ville de Caledon et président du conseil d'administration du Collège Sheridan. Il a servi auprès de nombreux conseils et comités, notamment en tant que président des conseils de Services de santé Halton et de Cancer de l'ovaire Canada. Il est aussi coprésident de l'Équipe Santé Ontario à Hamilton. Dans le passé, John a été membre du conseil d'administration de la Société de promotion d'OMERS.

Karen Fromm – Membre du public

Karen Fromm est propriétaire et administratrice de Barrhaven and Area Safety Instructional Courses (BASICS), où elle enseigne le cours My Safe Life, élaboré par l'organisme SOS 4 Kids, et les cours de garde d'enfants et Seuls à la maison, élaborés par le Conseil canadien de la sécurité. Elle est également employée à la St Patrick Elementary School par le Ottawa Catholic School Board en tant qu'enseignante suppléante, tutrice et organisatrice

du programme PALS. Auparavant, Karen travaillait comme coordonnatrice des services à l'enfance, à la jeunesse, à la famille et à la communauté au YM/YWCA de Nepean et Kanata. Elle a offert des programmes de modification du comportement pour les jeunes en difficulté et des services de counselling, et a animé des séminaires et des groupes de discussion sur des questions se rapportant aux enfants. Elle est diplômée du programme de relations humaines du Collège Niagara à Welland et diplômée avec spécialisation du programme de formation des travailleurs auprès des enfants et des jeunes du Collège Algonquin, où elle a reçu le prix du corps professoral dans le cadre du programme de formation des travailleurs auprès des enfants et des jeunes pour son excellence en matière de stages scolaires et sur le terrain et son leadership.

Judy Gardner – Technicienne en travail social élue

Judy Gardner a obtenu un diplôme avec distinction du programme de diplôme en techniques de travail social du Centennial College en 2013, et est actuellement instructrice du Programme de diplôme en services communautaires et toxicomanie. Judy compte plus de 10 ans d'expérience professionnelle de première ligne dans le soutien aux adultes ayant des déficiences développementales. Sa formation scolaire variée comprend des études en administration, criminologie et éducation de la petite enfance. Judy a été élue au Conseil pour la première fois en 2013.

Sanjay Govindaraj – Travailleur social élu

Sanjay Govindaraj a obtenu une maîtrise en travail social (MTS) auprès du TISS (1994) et une maîtrise en études environnementales appliquées auprès de l'Université de Waterloo (2004). Depuis 25 ans, Sanjay dirige des projets liés à la pauvreté, à la sécurité alimentaire, au logement, à la prostitution infantile et à la prévention du VIH/sida. Travaillant actuellement comme associé en planification sociale pour la région de Waterloo, il est responsable des dossiers sur la diversité, l'inclusion, la conformité en matière d'accessibilité et les affaires autochtones. Il offre aussi du counseling à temps partiel à Aligned Health (Waterloo) et à Frontline Forward (Kitchener). L'Université Wilfrid Laurier lui a décerné le titre de professeur agrégé de stages (à temps partiel) pour les années qu'il a consacrées à la supervision

d'étudiants préparant une MTS. Sanjay a siégé à de nombreux conseils d'administration d'organismes à but non lucratif et assure un rôle de mentor auprès de nouveaux immigrants. Sanjay a été élu au Conseil en 2018.

Shelley Hale – Technicienne en travail social élue

Shelley est technicienne en service social inscrite et travailleuse sociale inscrite, comptant plus de 20 ans d'expérience dans le domaine de la santé mentale. Elle possède un diplôme en techniques de travail social (programme intensif) du Collège Algonquin et est membre de l'Ordre depuis la création de celui-ci. Membre du conseil de l'Ordre pendant les 10 premières années, elle a été réélue au conseil en 2016. Elle est actuellement directrice des services d'aide aux patients de la Clinique pour traumatismes liés au stress opérationnel du Centre de santé mentale Royal Ottawa. Les expériences de travail clinique que Shelley a acquises auparavant étaient toutes axées sur les soins communautaires, et sa carrière administrative à l'Hôpital Royal l'a conduite à se munir d'un certificat en gestion de programmes de l'Université de Colombie-Britannique. Aujourd'hui, elle poursuit des études de master en leadership à l'Université Royal Roads de Victoria (C.-B.).

Frances Keogh – Travailleuse sociale élue

Forte de plus de 16 années d'expérience au service de programmes d'aide aux employés, Frances présente aujourd'hui à titre occasionnel des ateliers destinés aux organismes PAE, par le biais de Services à la famille Thames Valley, à London. Née en Irlande, elle a fait ses études universitaires à Dublin ainsi qu'à Édimbourg (Écosse). Elle s'est forgé une expérience clinique dans les secteurs de l'aide sociale à l'enfance, des services de santé mentale pour les malades hospitalisés ou les patients externes, les services à la famille, et dans le milieu de l'approche et des relations communautaires. Elle a travaillé auprès d'organismes sans but lucratif, d'hôpitaux, de services de santé et bien-être, et d'organismes communautaires. Elle a acquis sa formation et son expérience du travail social clinique dans cinq pays et, au cours des 25 dernières années, a exercé dans deux provinces canadiennes. Frances a été élue au Conseil en 2016.

Faiza Khalid-Khan – Membre du public

Faiza Khalid-Khan occupe actuellement le poste de directrice de la santé mentale et de la toxicomanie au William Osler Health System et a été directrice de la qualité, du rétablissement et de l'expérience des patients au Centre des sciences de la santé mentale Ontario Shores. Dans le cadre de son engagement communautaire, elle a été membre du comité de la qualité et de la sécurité à l'Hôpital Scarborough et Rouge. Elle a plus de 17 ans d'expérience dans divers rôles cliniques et de leadership en milieu hospitalier. Travailleuse sociale inscrite, Mme Khalid-Khan est titulaire d'un baccalauréat en travail social de l'Université York et d'une maîtrise en travail social de l'Université de Toronto.

Lisa Kostakis – Membre du public

Lisa Kostakis est la directrice générale d'Albion Neighbourhood Services, où elle met ses facultés de leadership et sa détermination au service de son organisme, de sa mission et de sa vision, et de ses clients. Lisa détient un diplôme en psychologie obtenu à l'Université York, ainsi qu'un diplôme en travail social décroché à l'Université Ryerson. Elle exerce depuis plus de 30 ans dans le secteur du travail social. Elle a commencé sa carrière à Regent Park auprès d'enfants et de jeunes à risque âgés de 6 à 24 ans et de leurs familles. Lisa s'est par ailleurs vu remettre la Médaille du jubilé de diamant de la Reine en 2012.

Toula Kourgiantakis – Travailleuse sociale élue

Toula Kourgiantakis est professeure adjointe enseignante et coordonnatrice du programme de simulation à la faculté de travail social Factor-Inwentash de l'Université de Toronto. Elle dispense des cours sur la pratique du travail social dans le secteur de la santé mentale, et son travail de recherche porte sur l'éducation en travail social et la participation de la famille dans la toxicomanie et la santé mentale. Ses activités de recherche et d'enseignement s'appuient sur plus de 25 ans d'exercice clinique dans différents milieux. Toula est thérapeute conjugale et familiale inscrite et boursière en clinique de l'American Association of Marriage and Family Therapy (AAMFT). Elle continue de travailler avec des familles en cabinet privé et offre également des services de consultation et de supervision à des professionnels et des organismes.

Mukesh Kowlessar – Technicien en travail social élu

Mukesh Kowlessar a été membre du Conseil de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario (OTSTTSO) depuis sa création jusqu'en 2013. Pendant cette période, il a été membre du Bureau et président de l'Ordre pendant quatre ans. Mukesh a récemment pris sa retraite de chef de programme pour la ville de London. Il compte plus de 30 années d'expérience en direction dans les services sociaux des secteurs municipaux et provinciaux. Mukesh a été arbitre de la Commission de la location immobilière et est présentement consultant en planification stratégique. Avant de prendre sa retraite, Mukesh était employé du ministère des Services sociaux et communautaires (MSSC) et travaillait au projet de modernisation de solutions dans les services sociaux des bureaux du programme Ontario au travail et du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées. Il est titulaire de certificats en médiation (mode alternatif de résolution de conflits) et en direction de l'Université Western; d'un certificat en gestion de crise et en gestion du stress à la suite d'un incident critique, ainsi que d'un diplôme en techniques de travail social du Fanshawe College.

Andy Kusi-Appiah – Membre du public

Andy Kusi-Appiah de Kanata est démographe de formation, et un professeur auxiliaire au Département de géographie et d'études de l'environnement de l'Université Carleton. Entre 2004 et 2006, Andy a agi à titre de conseiller principal du maire d'Ottawa de l'époque sur les questions de diversité, Bob Chiarelli. En tant que conseiller principal du maire d'Ottawa, Andy a dirigé de nombreuses équipes multidisciplinaires afin de résoudre des questions complexes liées à la diversité en temps voulu et avec délicatesse. Il a également dirigé des recherches multidisciplinaires afin de repérer des occasions d'initiatives stratégiques et des options en matière de politique stratégique, notamment le suivi de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques de la Ville sous l'optique de la diversité. Au cours des années, Andy a offert ses services bénévolement à de nombreuses organisations axées sur des questions socioculturelles, éducatives et d'intégration touchant les citoyennes et citoyens d'Ottawa. Par exemple, il a contribué au Comité consultatif sur

l'équité et la diversité, au Groupe de travail sur les sans-abri, au Groupe de travail du maire axé sur les jeunes Somaliens, au Comité de secours aux victimes du tsunami et au Conseil d'administration de la prévention du crime de la Ville d'Ottawa, et à Interconfessions Ottawa. Andy rédige fréquemment des articles sur des questions liées à la diversité pour la revue en ligne *Black Ottawa Scene*. En 2007, Andy a reçu le prix pour services communautaires exceptionnels de Black History Ottawa. Andy a également reçu le prix remis à un Canadien d'origine ghanéenne pour réalisations exceptionnelles en services communautaires en 2010.

Sue-Ellen Merritt – Technicienne en travail social élue

Sue-Ellen Merritt est titulaire d'un diplôme spécialisé du programme de techniques de travail social du Niagara College, qu'elle obtenu avec distinction en 1996. Elle a été membre du Conseil consultatif des techniciens en travail social du Niagara College pendant 15 ans, et a été présidente du sous-comité de la législation du Conseil. Actuellement retraitée, Sue-Ellen a été employée pendant 20 ans auprès du Système de santé de Niagara, Santé mentale et toxicomanies, où elle fournissait des services de soutien direct aux clients et a occupé les postes de coordonnatrice du programme de renoncement au tabac et du programme de lutte contre la dépendance au jeu. Sue-Ellen a également été pendant 15 ans gestionnaire d'une petite entreprise de gaz naturel d'appartenance privée, et a été représentante élue du canton de West Lincoln de 2003 à 2014. Avant 2003, elle a été présidente du comité d'ajustement du canton pendant 10 ans. Sue-Ellen a été membre du Conseil de l'OTSTTSO de 2000 à 2010, et pendant toute cette période elle a été membre élu au sein du Bureau où elle a exercé la fonction de vice-présidente de 2001 à 2010.

Pamela Murphy – Membre du public

Maintenant à la retraite, Pamela Murphy a été la directrice du service du logement, Services sociaux et communautaires, comté de Hastings. Pam a travaillé pendant plus de 25 ans dans le milieu des services sociaux, d'abord à titre de directrice générale des Services de garde d'enfants du comté de Prince Edward, et ensuite dans le domaine du logement social où elle a exercé ses fonctions sur place à titre

d'administratrice du logement pour un fournisseur de logements coopératifs à Belleville. Elle s'est jointe au Département des services de logement du comté de Hastings en tant que superviseuse du logement à but non lucratif en 2004 et elle est devenue la directrice des services de logement en 2013. Pendant sa carrière dans ce domaine, Pam a siégé à de nombreux comités provinciaux en matière de logement. Elle a joué un rôle actif à l'échelle locale en tant que membre du Conseil d'administration de Three Oaks, une organisation dont le mandat est de mettre fin à la violence faite aux femmes. Elle a également siégé au Conseil d'administration de l'Abigail's Learning Centre, un organisme pour les enfants et leurs parents. Pam est diplômée de l'Ontario Business College.

Donald Panton – Travailleur social élu

Donald Panton, TSI, est titulaire d'un Baccalauréat combiné en gérontologie et en études religieuses et d'un Baccalauréat en service social de l'Université McMaster. Il a obtenu des certificats en soins palliatifs, en services d'aumônerie en situation de catastrophe et en soutien spirituel. Donald travaille à titre d'aide-soignant au Hamilton Health Sciences depuis 1994, et il a récemment été nommé travailleur social occasionnel à temps partiel au sein de l'équipe des ressources en main-d'œuvre infirmière. Avant d'occuper ce poste, Donald a travaillé comme aide-soignant au Brantford Life Care et il a agi comme conférencier (sur la mode, les vêtements et le textile) à temps partiel à l'Université des Indes Occidentales, en Jamaïque. Donald intervient présentement comme ancien d'église bénévole, enseignant à l'école du dimanche pour adultes et trésorier à l'Église Adventiste du Septième Jour (SDA) de Hamilton East, et comme aumônier en préparation aux catastrophes pour la conférence de l'Ontario de l'église SDA. Donald a également assumé diverses fonctions, entre autres, au conseil de l'unité du service d'oncologie et au conseil scolaire de la Grandview Adventist Academy.

Lisa Seburn – Travailleuse sociale élue

Lisa Seburn a été la première fois élue au Conseil de l'Ordre en 2016. Elle détient un baccalauréat spécialisé en travail social de l'Université Western Ontario, ainsi qu'une maîtrise en travail social de l'Université Lakehead. Pendant 20 ans, elle a été chef

de la pratique professionnelle du travail social dans l'équipe de santé mentale communautaire du St. Joseph's Care Group à Thunder Bay. En septembre 2020, elle a pris un nouveau poste de travail social au London Health Sciences Centre.

Déirdre Smith – Membre du public

Déirdre Smith est chef des Normes d'exercice de la profession et d'éducation de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario où elle a dirigé l'élaboration en commun des Normes de déontologie de la profession enseignante et des Normes d'exercice de la profession enseignante. Déirdre a également coordonné l'élaboration de la politique de plus de 350 lignes directrices et programmes menant à des qualifications additionnelles (QA) pour la formation

des enseignants et en leadership. Elle a donné des présentations sur de nombreux sujets à l'échelle nationale et internationale, notamment sur le leadership dans l'éducation, la pratique conforme à la déontologie, les normes déontologiques et les normes de pratique. Elle a aussi publié des ouvrages dans le domaine des cas, de la formation des enseignants, du leadership, de l'éducation inclusive et de la déontologie. Son expérience à titre de facilitatrice professionnelle, directrice d'école, conseillère pédagogique, directrice de l'enseignement spécialisé, formatrice d'enseignants, conseillère auprès des jeunes et titulaire de classe guide son travail dans l'élaboration de politiques, la formation des enseignants, la formation en leadership, l'apprentissage professionnel et le développement organisationnel.

POINTS SAILLANTS DE LA RÉUNION DU CONSEIL DU 8 MAI 2020



- Shelly Hale, TTSI, présidente, présente son rapport au Conseil.
- La registrateur et chef de la direction Lise Betteridge, MTS, TSI, et la registrateur adjointe Laura Sheehan présentent leur rapport au Conseil. Ce rapport fait état de mises à jour sur les questions suivantes : les impacts continus liés à

la COVID-19, y compris les opérations à distance de l'Ordre, divers efforts de communications, le soutien à la pratique professionnelle et les processus de plainte et de discipline; les communications numériques, y compris les métriques sur le site Web et le Tableau en ligne; les initiatives d'information, y compris les campagnes de sensibilisation du public et des

-
- employeurs de l'Ordre; le soutien à la pratique professionnelle; les élections au Conseil; l'inscription et la capacité de l'Ordre d'adapter ses processus en raison de la pandémie; et les mises à jour sur l'adhésion à l'Ordre.
- Le Conseil passe en revue le bilan en date de février 2020.
 - Le Conseil passe en revue l'état des résultats d'exploitation en date de février 2020.
 - Le Conseil reçoit les états financiers audités, tels qu'ils ont été approuvés par le Bureau.
 - Debbie Tarshis de WeirFoulds LLP passe en revue le règlement administratif 121 (qui modifie le règlement administratif no 1 : Règlement administratif général) et le règlement administratif 122 (qui modifie le règlement administratif no 36 : Comités statutaires), que le Conseil approuve.
 - Adam Stiavnicky de RBC présente les révisions proposées à la politique de placement à long terme – Investissements collectifs, que le Conseil approuve.
 - Le Conseil approuve la recommandation du comité des finances de ne pas augmenter les droits d'inscription et les frais d'adhésion en 2020.
 - Les comités statutaires suivants présentent leur rapport : Le Bureau, le comité des plaintes, le comité de discipline; le comité d'appel des inscriptions; et le comité d'aptitude professionnelle.
 - Les comités non statutaires suivants présentent leur rapport : le comité des normes d'exercice; le comité des élections; le comité des candidatures; le comité des finances; le comité de gouvernance; le comité des sociétés professionnelles; et le comité des titres et désignations.
 - Le Conseil passe en revue et approuve l'ébauche du Plan stratégique 2020-2023 de l'Ordre et souligne l'importance de communiquer avec les parties prenantes à propos du processus et du plan final.

POINTS SAILLANTS DE LA RÉUNION DU CONSEIL DES 9 ET 10 SEPTEMBRE 2020

9 SEPTEMBRE

- Les membres suivants du Conseil sont élus au Bureau par le Conseil :
 - Toula Kourgiantakis, TSI – présidente
 - Mukesh Kowlessar, TSSI – vice-président
 - Déirdre Smith, membre du public – vice-présidente
 - Sanjay Govindaraj, TSI – membre du Bureau
 - Shelley Hale, TSSI – membre du Bureau
 - Pamela Murphy, membre du public – membre du Bureau
- Le Conseil passe en revue le rapport de la présidente sortante.
- Le Conseil reçoit une orientation et une formation de Crowe Soberman LLP concernant les rapports financiers et les responsabilités du Conseil.

10 SEPTEMBRE

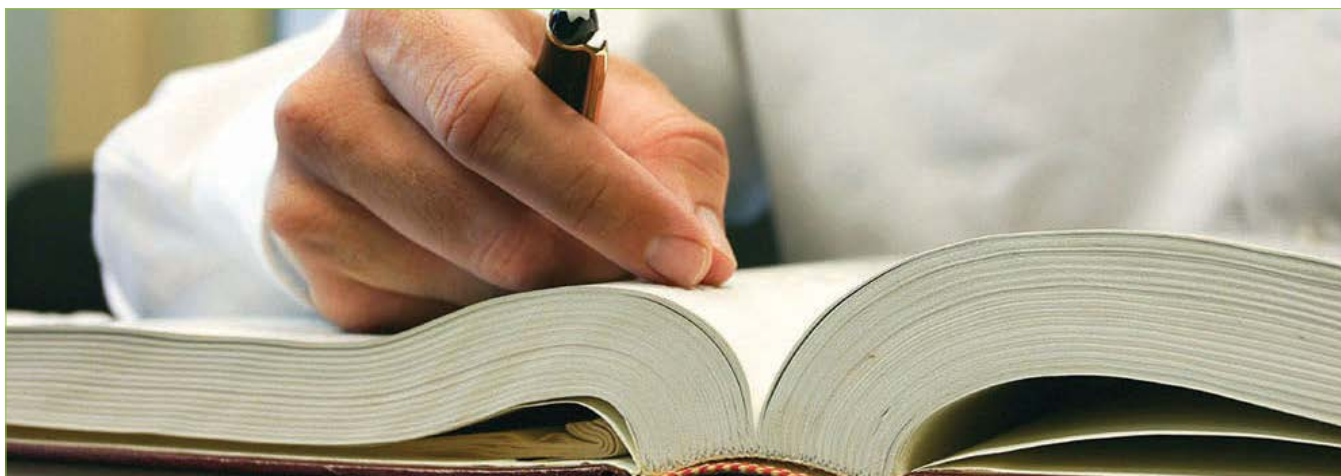
- Le Conseil approuve les recommandations du comité des candidatures au sujet des membres et des président(e)s qui composent les comités statutaires et non statutaires.
- Lise Betteridge, TSI, registrateure et chef de la direction, et Laura Sheehan, registrateure adjointe, présentent leur rapport au Conseil. Le rapport fait état de mises à jour sur chaque priorité stratégique du nouveau plan stratégique de l'Ordre et comprend des informations sur les points suivants : le service de la pratique professionnelle et les ressources éducatives pour les étudiants; les initiatives de communication en cours de l'Ordre, y compris sa stratégie sur les médias sociaux et sa campagne de sensibilisation du public; les forums éducatifs à venir; les relations gouvernementales,

relativement à la réforme de la protection de l'enfance; la nouvelle page Web de l'Ordre sur la diversité, l'équité et l'inclusion; les plaintes et la discipline; les mises à jour sur les inscriptions et les membres, y compris les conséquences de la COVID-19 sur l'exploitation; et une mise à jour sur la stratégie informatique de l'Ordre.

- Le Conseil passe en revue le bilan en date de juin 2020.
- Le Conseil passe en revue l'état des résultats d'exploitation en date de juin 2020.
- Le Conseil passe en revue le budget et le plan de travail de 2021 et les approuve en principe.
- Les comités statutaires suivants déposent leurs rapports : le Bureau, les comités des plaintes, de la discipline, d'appel des inscriptions et d'aptitude professionnelle.
- Jim Dunsdon présente un rapport d'évaluation du Conseil au Conseil.
- Le Conseil passe en revue le registre des risques de l'Ordre, avec l'aide de John Risk de WeirFoulds LLP.
- Les comités non statutaires suivants déposent leurs rapports : normes d'exercice, élection, candidatures, finances, gouvernance, sociétés professionnelles, et titres et désignations.
- Le Conseil passe en revue les révisions apportées à la Politique B-12 – Communication Policy (politique sur la communication), et à la Politique B-020 – Governance Model Policy (politique sur le modèle de gouvernance).

NOTES SUR LA PRATIQUE

SOLUTIONS ÉTHIQUES ET COMPÉTENTES – RACISME ENVERS LES NOIRS



PAR CHRISTINA VAN SICKLE,
MTS, TSI, DIRECTRICE, PRATIQUE
PROFESSIONNELLE ET KEITH ADAMSON,
MTS, PH. D., TSI, COLLABORATEUR
INVITÉ

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 fréquentes que traitent le Service de la pratique professionnelle et le comité des plaintes de l'Ordre, et qui pourraient 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.

Ces Notes ont été préparées en collaboration avec Keith Adamson, MTS, Ph. D., TSI, qui est actuellement professeur adjoint, dominante enseignante, à la Faculté de travail social Factor-Inwentash de l'Université de Toronto. Auparavant, Keith était directeur principal, Pratique collaborative, à l'Hôpital de réadaptation pour enfants Holland Bloorview. Il a accumulé plus de 20 ans d'expérience

dans des rôles de cadre supérieur en pratique clinique et de leader en pratique professionnelle. Keith est fréquemment consulté sur les sujets du racisme envers les Noirs et de la désescalade de crise. Dans cet article, il offre des considérations pratiques expliquant comment les membres de l'Ordre peuvent appliquer les Normes d'exercice en réponse aux situations de racisme et d'oppression systémique.

*Note de la rédaction : Le contenu rédigé par Christina Van Sickle, MTS, TSI est précédé des initiales **CVS**; le contenu rédigé par Keith Adamson est précédé des initiales **KA**.*

Note du traducteur : Dans cet article, nous avons choisi de traduire le mot advocacy par « action revendicative »; d'autres expressions seraient aussi possibles : la démarche revendicative, l'intervention revendicative.

CVS : Pendant que le monde se débat avec les effets sans précédent de la pandémie de COVID 19, une autre pandémie insidieuse, ancienne, a pénétré la conscience collective. Le racisme envers les Noirs mais aussi d'autres formes d'oppression systémique ont pris le devant de la scène, suscitant un mouvement mondial en vue de reconnaître et de combattre ces modes d'asservissement. Ces

problèmes sont enracinés dans la société moderne; ils sont non seulement au cœur de notre passé, ils sont au cœur de notre vie aujourd'hui. Il est essentiel et il est grand temps que l'on engage un dialogue, que l'on agisse, que l'on remette en question les convictions et les préjugés inhérents qui confortent ces problèmes.

Comme nous en avons discuté dans l'article [L'humilité culturelle – S'engager à apprendre toute sa vie](#) (*Notes sur la pratique*), il est possible que des personnes en quête d'équité voient dans les professions du travail social et des techniques en travail social un lien avec des formes d'oppression systémique du passé et du présent. Cette perspective traditionnelle déteint sur les réalités de la profession aujourd'hui, et il faut continuellement s'efforcer de reconnaître, de défaire et de réparer certaines de nos pratiques passées.

Suite aux récents événements, des membres ont contacté le Service de la pratique professionnelle de l'Ordre pour s'informer davantage sur le rôle et les obligations des professionnels dans l'action revendicative contre le racisme envers les Noirs et d'autres formes d'oppression. Cet article vise à favoriser ces conversations.

Le *Code de déontologie et manuel des normes d'exercice* énonce les obligations de base – normes professionnelles et règles de conduite – qui régissent l'exercice de la profession. Il s'applique à tous les membres de l'Ordre. Les Normes d'exercice sont conçues pour s'appliquer largement à tous les aspects des professions du travail social et des techniques en travail social.

Même si nombre d'interprétations des Normes d'exercice s'appliquent à l'action revendicative concernant le racisme envers les Noirs et à d'autres oppressions systémiques, les interprétations considérées ci-après revêtent une pertinence particulière. M. Keith Adamson en donnera une

perspective pratique qui expliquera comment les membres peuvent appliquer ces interprétations dans leur travail et fera part de ses introspections et de son expertise sur le sujet du racisme envers les Noirs et de l'oppression systémique.

LE CODE DE DÉONTOLOGIE

Le Code de déontologie stipule que « [l]e travailleur social ou le technicien en travail social s'acquitte de ses obligations et devoirs professionnels avec intégrité et objectivité ».¹ Il ne fait aucun doute que le racisme systémique existe. Les membres, pourtant, peuvent s'interroger sur les moyens d'affronter ce problème dans le cadre de leur pratique.

KA : En tant que travailleurs sociaux et techniciens en travail social évoluant dans une société de plus en plus diverse, nous devons continuellement apprendre au contact des expériences des personnes dont nous nous occupons et nous informer sur leurs expériences, en accord avec le Code de déontologie et manuel des normes d'exercice. Il est crucial que les membres de l'Ordre soient conscients des façons dont les gens de couleur font l'expérience du racisme, et des façons dont l'oppression fondée sur la race, et la discrimination compromettent la capacité des gens de couleur à s'épanouir pleinement dans leur vie.

Même si une pléthore de nouvelles initiatives d'action revendicative porte sur le racisme aux niveaux sociétal et organisationnel, il importe de reconnaître et d'admettre que le fait de traiter du sujet du racisme avec des clients noirs, dans le cadre d'une relation thérapeutique, est aussi une forme de pratique anti-oppressive. Autrement dit, le travailleur social ou le technicien en travail social doit être un « facilitateur de permission » (« broker of permission »)², qui donne au client voix au chapitre sur le sujet du racisme jusque-là réduit au silence. Les membres de l'Ordre devraient

¹ Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario (OTSTTSO), *Code de déontologie et manuel des normes d'exercice*, Deuxième édition - 2008, Code de déontologie, Interprétation 3.

² Randall Wyatt, « Kenneth V. Hardy on Multiculturalism and Psychotherapy », psychotherapy.net, juin 2008, www.psychotherapy.net/interview/kenneth-hardy

toujours s'efforcer d'engager des conversations sur la diversité culturelle et la race. Le membre doit, dans le cadre de la relation thérapeutique, donner l'espace nécessaire pour que le client « dise l'indicible »³, et trouve la sécurité et le confort qui l'aideront à oser dire des choses qu'il a jusque-là été incapable d'exprimer. Il est toujours difficile de parler ouvertement et directement du racisme. Il est éthiquement impératif que le travailleur social ou le technicien en travail social invite à dialoguer sur le sujet de la race et donne à ce dialogue une place dominante dans son travail avec des clients noirs.

CVS : Le Code de déontologie stipule aussi qu'un membre de l'Ordre « préconise des changements dans l'intérêt véritable du client et pour le bien général de la société, du milieu et de toute la communauté ».⁴ Les membres peuvent se demander comment cela s'opère concrètement. Comment peuvent-ils se préparer à une action revendicative face à une situation d'oppression fondée sur la race?

KA : Des études suggèrent qu'avant d'intervenir au nom de gens de couleur ou avec de telles personnes, les travailleurs sociaux et les techniciens en travail social doivent bien maîtriser trois domaines de développement qui s'interpénètrent : le *voir*, l'*être*, et l'*agir*.⁵ Au stade du voir, la personne développe une acuité visuelle qui fait qu'elle voit les nuances et les subtilités raciales qui sont enchâssées dans les normes, les actions, et les croyances sociales et institutionnelles d'aujourd'hui. Quand un professionnel canadien du travail social accepte le fait que les gens de couleur font l'expérience de discriminations que les Canadiens blancs ne font pas, il améliore sa compétence culturelle. Ceci est différent de l'attitude qui consiste à s'identifier comme quelqu'un « qui ne voit pas la couleur », chose que les études disent être ni utile ni réaliste. L'aptitude à voir permet au membre de s'auto-examiner, de réfléchir sur soi, de s'interroger sur soi. À ce stade, la personne peut se poser cette question : « Est-ce que je vois ce problème d'un point de

vue grand angle ou du point de vue partiel de mes propres expériences, celles d'un travailleur social (non-racisé)?

Au stade de l'être, on explore comment une personne a été racialement socialisée, et on examine les messages raciaux et les préjugés implicites que l'on a internalisés. L'être est le processus qui permet de se poser une série de questions sur soi-même, par exemple :

- Est-ce que je contribue explicitement ou tacitement à ce que je vois? Comment?
- Maintenant que je vois ce que je vois et que je sais ce que je sais, est-ce que j'ai la responsabilité d'agir?
- Suis-je prêt ou prête à agir, à prendre des mesures en mon nom et au nom d'autres personnes? Quelles mesures?

Aux stades du voir et de l'être, le membre peut devenir conscient de ses préjugés personnels et, ce faisant, peut faire face aux actes et aux comportements qui en résultent et qui injustement portent préjudice à des clients racisés. De plus, en acceptant le fait que la race est un principe d'organisation de la société, le travailleur social ou le technicien en travail social qui s'interroge prend de plus en plus conscience des préjugés systémiques, et s'efforce de s'opposer aux politiques et aux pratiques qui injustement font préjudice aux clients racisés.

Au stade de l'agir, on passe à l'action en vue de faire changer quelque chose. Dans ce processus, le professionnel du travail social peut se poser cette question : « Quelles sont les compétences et les aptitudes dont j'ai besoin pour exécuter le plan d'action, au niveau d'intervention micro ou macro? » On ne parle pas beaucoup de cet aspect, mais faire changer les choses eu égard au racisme est une tâche herculéenne, tant le phénomène est ancré et omniprésent au Canada

³ Kenneth V. Hardy and Toby Bobes, *Culturally Sensitive Supervision and Training: Diverse Perspectives and Practical Applications*, Google Books, Google, 2016, books.google.ca/books?id=Y7pTDAQAQBAJ.

⁴ OTSTTSO, *Code de déontologie et manuel des normes d'exercice*, Deuxième édition - 2008, Code de déontologie, Interprétation 11.

⁵ Shona Simkin, « Acclaimed Relationship Expert Kenneth V. Hardy Leads Workshop Series on Race for BCSSW Faculty, Staff, and Students », School of Social Work, Boston College, 3 juin 2019, www.bc.edu/bc-web/schools/ssw/bcssw-news/2019/kenneth-v-hardy-leads-workshop-series.html

dans les systèmes, les politiques, et dans la psyché des gens. Le professionnel du travail social devra avoir une grande force psychologique pour agir décisivement et s'attaquer aux problèmes de racisme. Le professionnel devra aussi avoir certaines compétences et connaissances pour faire changer les choses, notamment la capacité à engager des conversations et des échanges de fond et progressistes sur la question de la race.

LES NORMES D'EXERCICE

CVS : Au Principe I : Relations avec les clients, l'Interprétation 1.3 énonce ceci : « Les membres de l'Ordre respectent et favorisent l'autodétermination d'un certain nombre de manières, entre autre en agissant comme personnes-ressources pour les clients et en les encourageant à décider des problèmes sur lesquels ils veulent se pencher et de la manière dont ils veulent s'y attaquer »⁶.

Que le membre encourage le client à décider lui-même du ou des problèmes qu'il voudrait traiter est toujours chose essentielle, à plus forte raison dans le contexte du racisme envers les Noirs et d'autres oppressions systémiques. Dans ces derniers cas, le membre peut se demander comment accompagner le client, comment l'aider à affronter des problèmes qui sont, du moins en partie, le résultat de structures sociétales plus larges, historiques et plus insidieuses. Au moment d'aborder cette question, le membre devrait peut-être considérer comment il ou elle peut :

- aider le client à faire face à un problème qui peut sembler insurmontable, étant donné l'origine et l'ampleur de celui-ci;
- préparer un plan concret et réalisable avec le client lorsqu'on fait face à des politiques, des structures sociales et des pratiques qui peuvent être fondamentalement oppressives; et
- discuter des situations où le membre pourrait être perçu par son client comme faisant partie du problème identifié.

Au Principe II : Compétence et intégrité, l'Interprétation 2.2.9 examine spécifiquement le rôle des membres quant à l'action revendicative en faveur de la justice sociale et du changement social.

Les membres de l'Ordre encouragent la justice sociale et prônent le changement social au nom de leurs clients. Les membres de l'Ordre sont bien informés au sujet de la diversité culturelle et ethnique, des formes d'injustice sociale comme la pauvreté, la discrimination et les déséquilibres de pouvoir qui existent dans la culture et affectent les clients, et ils y sont sensibles. Les membres de l'Ordre s'efforcent de rehausser la capacité des clients à répondre à leurs propres besoins. Les membres de l'Ordre aident les clients à obtenir les renseignements, services et ressources nécessaires dans la mesure du possible. Les membres de l'Ordre encouragent et favorisent la participation des clients à la prise de décisions.⁷

Cette interprétation résonne souvent et profondément chez les membres, ce qui peut expliquer pourquoi ils choisissent les professions du travail social. Mais il n'est pas toujours aisé de savoir comment l'engagement décrit ici devrait être mis en pratique.

KA : Dans les professions du travail social, le mouvement d'action revendicative contre le racisme commence avec chaque membre et son perfectionnement professionnel. Étant donné la société de plus en plus diverse du Canada, le membre sera amené, à un moment ou à un autre de sa carrière, à traiter avec des clients de couleur. Le professionnel du travail social devrait consacrer du temps à se perfectionner sur la question du racisme. La formation continue est un moyen d'acquérir les connaissances et les aptitudes nécessaires pour devenir compétent et efficace dans la discussion des questions de race et de racisme avec les clients.

⁶ OTSTTSO, *Code de déontologie et manuel des normes d'exercice, Deuxième édition - 2008*, Principe I : Relations avec les clients, Interprétation 1.3.

⁷ OTSTTSO, *Code de déontologie et manuel des normes d'exercice, Deuxième édition - 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, Interprétation 2.2.9.

Les travailleurs sociaux et les techniciens en travail social sont depuis toujours portés à aider les autres et à se battre pour la justice sociale. Schneider et Lester (2001) proposent une définition de l'action revendicative en travail social, qui s'applique aussi pour les techniciens en travail social, la formulant ainsi : « la représentation exclusive et mutuelle d'un ou de plusieurs clients ou d'une cause dans un forum pour tenter d'influencer de manière systématique la prise de décision dans un système injuste ou rigide »⁹ [traduction]. Les auteurs expliquent que les travailleurs sociaux agissent au nom d'autres personnes quand l'équité, la légitimité, la justice et la droiture sont, dans une certaine mesure, absentes d'un projet ou d'une initiative. En l'absence d'égalité et de justice, on bafoue des droits et on cause du tort à certaines personnes, et il en résulte pour elles des souffrances.

Les auteurs ensuite fournissent un cadre d'action qui distingue quatre différents contextes et formes interconnectées d'action revendicative en travail social :

1. **L'action au nom d'un client** consiste à collaborer avec le client en vue de protéger, faire respecter et garantir les droits de celui-ci, notamment en ce qui concerne les ressources, les services, les prestations et autres avantages auxquels il a droit. Quand le professionnel du travail social agit en faveur d'un client, il entre en pourparlers, présente des arguments, et transige au nom du client pour obtenir les services ou les avantages auxquels celui-ci a droit mais que, pour une raison ou une autre, il ne peut obtenir.
2. L'action au nom d'une cause intervient lorsque les violations des droits de la personne, l'injustice ou les circonstances indignes transcendent la situation d'un seul client. Ici, le travailleur social fait de la revendication pour corriger une situation, résoudre des problèmes touchant plusieurs clients. Ceux-ci peuvent appartenir à un groupe

particulier, ou ont peut-être des préoccupations similaires. Par exemple, des élèves noirs que l'on envoie chez le travailleur social de l'école pour des problèmes de comportement pourraient avoir des interactions négatives semblables avec le même professeur.

3. **L'action au niveau législatif** consiste à influencer les politiques et les législations sociales de la municipalité, de la province ou du fédéral. Le travailleur social qui sait traiter des problèmes sociaux, qui s'attache à obtenir de l'aide et des ressources pour les personnes défavorisées, et qui sensibilise le public sur les droits et les besoins de tous les citoyens, fait de l'action revendicative au niveau législatif.

Sans la participation résolue et constante des travailleurs sociaux qui font de l'action revendicative au nom de leurs clients et avec eux dans l'arène législative, des politiques adaptées et progressistes pourraient ne pas être adoptées. Un exemple serait le cas de travailleurs sociaux qui soutiennent des organisations ou travaillent avec elles pour changer les politiques autorisant l'emploi excessif de la force par la police, compte tenu du nombre disproportionné de gens de couleur qui subissent les conséquences de ces politiques.

4. **L'action au niveau administratif** consiste pour le travailleur social à promouvoir le changement au sein de son organisme. On parle aussi d'action à l'interne. À ce niveau, le travailleur social remet en question les politiques et les procédures de l'organisme qui peuvent porter préjudice à certains groupes de clients, ou aux clients en général; il ou elle évalue les incidents qui touchent des clients et du personnel, et attire l'attention sur les violations de droits chez les clients. Un exemple serait un organisme de services sociaux qui décide d'affronter le racisme institutionnel et donc de revoir ses programmes, sa politique d'embauche, sa formation, sa supervision et ses autres processus internes. » [traduction]

⁸ Bien que les auteurs parlent uniquement du travail social, ces concepts s'appliquent également à la profession des techniques en travail social.

⁹ R. Schneider & L. Lester (2001), *Social Work Advocacy: A New Framework for Action*, Brooks/Cole, Belmont California.

CVS : Au Principe II : Compétence et intégrité, la note 9 fait une distinction importante concernant le rôle des membres dans l'action revendicative. Cette note indique que « [l]orsque le client est compétent et capable de donner des instructions, la défense de causes devrait se faire sous sa direction. »¹⁰ Cette directive semble évidente au premier abord, mais peut se révéler difficile à appliquer quand le client n'a pas la capacité de donner des instructions.

Par exemple, ce pourrait être le cas quand un membre est confronté à la difficile décision de savoir s'il faut appeler ou non la police pour une évaluation de santé mentale à l'égard d'un client, ou pour obtenir de l'aide lorsqu'un client vit une situation de crise en santé mentale. Les membres peuvent avoir des opinions différentes quant à la pertinence et à la nécessité d'appeler la police dans ces situations, particulièrement face au tollé et à la controverse récemment soulevés dans l'opinion publique. Certains membres jugent utile d'appeler la police, d'autres non; certains préparent avec le client un plan de crise, précisant qui contacter en situation de détresse mentale, alors que d'autres membres disent ne pas avoir d'autre choix que de contacter la police.

Nous savons les conséquences tragiques qui ont suivi des interventions de la police lors de crises de détresse mentale ou d'évaluations de santé. Ces conséquences sont exacerbées pour les Noirs, les Autochtones et les gens de couleur. On comprend aisément que des membres puissent être tiraillés entre des sentiments contradictoires face à de telles situations.

Les Normes d'exercice n'obligent pas à contacter la police dans ces situations, ni ne l'interdisent. Les membres doivent user de leur jugement professionnel au cas par cas pour déterminer la mesure la plus appropriée à prendre. Les zones d'ombre éthiques sont toujours difficiles à naviguer, et elles sont encore intensifiées quand les enjeux

sont élevés, que les opinions divergentes abondent et qu'il faut prendre des décisions rapides.

KA : Les situations de crise où des clients sont limités dans leur capacité à prendre des décisions sont particulièrement complexes. Le travailleur social ou le technicien en travail social peut, dans de tels cas, être proactif et choisir de soutenir le client de plusieurs façons :

1. Il ou elle peut, dans le cadre d'une évaluation des risques, préparer un plan de sécurité qui aidera le client à reconnaître les signes avant-coureurs, à trouver à l'intérieur de lui-même des stratégies d'adaptation, à recourir à des contacts sociaux pour écarter des tendances suicidaires, à contacter des membres de la famille ou des amis qui peuvent l'aider à surmonter la crise, à faire appel à des professionnels de la santé en vue de contrer le recours possible à des moyens destructifs.¹¹
2. Il ou elle peut aider le client à se constituer un « réseau social de sécurité » regroupant des gens qui ont une relation solide avec lui et auprès de qui le client trouve un réconfort précieux en temps de crise. Ce sont habituellement des personnes qui peuvent accompagner le client dans ces moments-là pour l'aider à résoudre le problème ou l'encourager à chercher des services d'urgence en santé mentale.¹²
3. Il ou elle peut connaître des lignes d'écoute-détresse et les fournir au client, de sorte que celui-ci puisse appeler quand il veut parler à quelqu'un, ou de sorte que sa famille ou des personnes de soutien puissent faire ce contact pour le client.
4. Il ou elle peut connaître des équipes mobiles d'intervention de crise dans la zone ou la région où réside le client, et les fournir au client. Certaines de ces équipes travaillent sans le

¹⁰ OTSTTSO, *Code de déontologie et manuel des normes d'exercice, Deuxième édition - 2008*, Principe II : Compétence et intégrité, Interprétation 2.2.9., Note 9.

¹¹ B. Stanley & G. Brown (2012), « Safety Planning Intervention: A Brief Intervention to Mitigate Suicide Risk », *Cognitive and Behavioral Practice*, Vol. 19 (2012), pages 256-264.

¹² Sandra Walker, Anne Kennedy et al. (2018), « How do people with long-term mental health problems negotiate relationships with network members at times of crisis? », *Health Expectations*, 21, 336-346.

concours de la police (par exemple, l'équipe d'intervention du centre de crise Gerstein, à Toronto).

5. Il ou elle peut aussi appeler le 911 et insister pour que l'équipe mobile d'intervention de crise (composée d'un professionnel de la santé en collaboration avec un policier formé) réponde aux situations où des personnes sont en détresse mentale ou en état de crise lié à l'addiction. Le membre devrait s'informer de l'existence de ce type de service *dans la zone où vit le client*.

Les membres devraient reconnaître que les premiers intervenants qui s'occupent de leurs clients lors d'une crise ne prennent pas nécessairement en compte la culture ou l'identité culturelle dans leur travail. C'est pourquoi les membres sont encouragés à trouver des occasions d'engager des pourparlers avec les décideurs municipaux et provinciaux pour faire changer en profondeur les procédures d'intervention en situation de crise mentale. Au moment de déterminer, pour l'avenir, des réponses culturellement sensibles et appropriées aux urgences de santé mentale, il faut prendre en considération les points de vue, les attentes et les contributions de la collectivité.

Il importe que les membres considèrent aussi des occasions d'agir dans leur propre organisation. On les encourage également à faire de l'action revendicative au niveau administratif auprès d'autres services de santé mentale en vue d'améliorer l'accessibilité et la qualité des soins et services de santé mentale pour les gens de couleur.^{13,14}

CONCLUSION

CVS : Notre société se trouve aujourd'hui face à un impératif moral et éthique : agir contre le racisme envers les Noirs et contre toute forme d'oppression systémique. Ces problématiques complexes touchent chaque aspect de notre vie quotidienne. Dans leur rôle professionnel, les travailleurs sociaux et les techniciens en travail social sont bien placés pour développer et créer des solutions à ces défis.

Au moment de considérer si et comment faire de l'action revendicative sur les problématiques du racisme envers les Noirs et d'autres oppressions systémiques, il faudrait que les membres réfléchissent sur leur pratique, qu'ils considèrent avec soin l'importance de :

- canaliser le sujet du racisme dans le contexte d'une relation thérapeutique en donnant voix à des expériences qui peuvent avoir été jusque-là inexprimées;
- mettre en pratique le voir, l'être, et l'agir, afin de savoir reconnaître les nuances et les subtilités raciales qui sont enchâssées dans les structures et les systèmes sociaux, d'explorer comment les gens de couleur sont racialement socialisés, et de déterminer comment ils peuvent agir pour faire changer les choses;
- faire de la formation et du perfectionnement continus afin d'avoir les connaissances et les compétences nécessaires sur le sujet du racisme et pour discuter des problèmes de racisme avec leurs clients;
- réfléchir sur les différentes formes d'action revendicative – au nom d'un client; au nom d'une cause; au niveau législatif; au niveau administratif – pour déterminer comment et où centrer leurs efforts, et comment affronter les problèmes qui sont courants dans le cadre de leur pratique.

La pandémie ainsi que le mouvement mondial qui s'organise pour affronter le racisme envers les Noirs et l'oppression systémique font ressortir la nécessité urgente d'opérer des changements sociaux. L'action revendicative est une compétence essentielle dans l'exercice des professions du travail social. Par leurs aptitudes, leurs connaissances et leur jugement, les membres ont des ressources uniques pour contribuer à changer constructivement les choses, dans le fond et dans la durée.

¹³ Charmaine C. Williams (2002), « A Rationale for an Anti-Racist Entry Point to Anti-Opressive Social Work in Mental Health Services », *Critical Social Work*, Vol. 3, No 1, 26-31.

¹⁴ Tiyondah Fante-Coleman & Fatimah Jackson-Best (2020), « Barriers and Facilitators to Accessing Mental Healthcare in Canada for Black Youth: A Scoping Review », *Adolescent Research Review*, 5, 115-136.

SIX CONSIDÉRATIONS PRIMORDIALES SUR LES SERVICES VIRTUELS



Les services virtuels étant de plus en plus répandus dans tous les aspects de notre vie, les membres de l'Ordre utilisent différents types de technologies de communication dans leur pratique, ou envisagent d'y recourir. Les membres interrogent fréquemment le Service de la pratique professionnelle de l'Ordre sur le type de technologie de communication et les plateformes particulières qu'ils devraient choisir lorsqu'ils fournissent des services virtuels. Technologies de communication est une expression englobante qui peut désigner les plateformes de messages textes, de courriels, de vidéobavardage, les plateformes de médias sociaux, les sites Web ou d'autres types de communication en ligne.¹

L'éventail des technologies de communication peut sembler intimidant au premier abord. Les options technologiques sont vastes et peuvent inclure des plateformes en ligne comme des sites Web, des applications et des sites de médias sociaux. Il arrive aussi que différents dispositifs de communication

(tels les ordinateurs, les tablettes, les téléphones ou les technologies prêt-à-porter) viennent compliquer la question, ce qui peut s'avérer encore plus difficile en raison de la rapidité de l'évolution technologique. L'Ordre ne peut pas recommander une plateforme ou un type de services virtuels en particulier; cependant, les membres peuvent souhaiter prendre en compte six éléments clés lorsqu'ils choisissent une plateforme en ligne :

1. CONFIDENTIALITÉ

- Les clients comprennent-ils les risques que posent les services virtuels à la confidentialité?
- Les clients sont-ils conscients que la confidentialité pourrait être compromise en raison de l'utilisation d'une plateforme ou d'un type de services virtuels particulier?
- La collecte, l'utilisation et le stockage de l'information sur les clients lors de l'utilisation de la

¹ Christina Van Sickle, « Notes sur la pratique : Pratique professionnelle et éthique : Politiques et pratiques relatives à l'usage des technologies de communication dans un environnement numérique », *Perspective*, automne 2017, https://www.ocswssw.org/wp-content/uploads/2015/01/PN-Politiques_pratiques_relatives_usage_des_technologies.pdf.

plateforme ou des services virtuels concernés sont-ils conformes à la législation applicable en matière de protection de la vie privée et aux Normes d'exercice?

- Existe-t-il un processus d'archivage et de destruction (et non seulement de suppression) de l'information?
- L'information est-elle stockée dans une province ou un territoire où les lois sur la protection de la vie privée sont de compétence ontarienne/canadienne, ou l'est-elle dans un État où les lois y sont conformes?

2. SÉCURITÉ DE L'ÉCHANGE D'INFORMATION

- L'information est-elle transmise d'une manière sécurisée qui contribue à préserver la confidentialité?
- Le système utilise-t-il le cryptage? Le cryptage est-il suffisamment puissant? Pour une plus grande sécurité, vérifiez si le cryptage est de niveau bancaire, et le chiffrement, de bout en bout.
- Des mots de passe ou une vérification en deux étapes sont-ils nécessaires pour la confirmation du client?
- Les membres et leurs clients disposent-ils d'un espace physique privé où ils peuvent utiliser la technologie virtuelle?
- Le Wi-Fi public sera-t-il utilisé et, si oui, est-il suffisamment sécurisé?

3. LOGICIEL

- Différents types de logiciels offrent-ils une meilleure expérience client?
- L'usage d'un logiciel particulier entraîne-t-il d'autres utilisations, intentionnelles ou non, de l'information/des données sur le client?

- Le logiciel est-il difficile à utiliser? Entraîne-t-il des frais pour le membre ou le client?
- Quels sont les plans établis en cas de mise à niveau du logiciel?

4. MATÉRIEL

- Quel est le risque de vol, de perte ou de détérioration du matériel (y compris les téléphones cellulaires ou les technologies prêt-à-porter)?
- La technologie virtuelle exige-t-elle du matériel doté de mémoire ou de stockage supplémentaire?
- Les clients ont-ils accès à Internet et au matériel nécessaire pour obtenir les services?
- À l'achat de nouveau matériel, comment l'information stockée dans l'ancien matériel sera-t-elle gérée et transférée en toute sécurité?
- Le matériel concerné comprend-il l'utilisation de technologie sans fil? Si oui, la sécurité de la partie sans-fil a-t-elle été prise en compte?

5. COMPÉTENCE TECHNOLOGIQUE

- Un antivirus et un antimaliciel à jour sont-ils utilisés?
- Une protection antihameçonnage est-elle en place?
- Les navigateurs et les systèmes d'exploitation sont-ils mis à niveau régulièrement?
- Des dispositifs de stockage portables et d'autres lieux de stockage sont-ils utilisés à des fins de sauvegarde et, si oui, sont-ils cryptés et les données sont-elles stockées en toute sécurité?
- Les appareils mobiles peuvent-ils être verrouillés et leur contenu peut-il être effacé, s'il le faut?

6. LES CLIENTS COMPRENNENT-ILS LES LIMITES ET LES RISQUES ASSOCIÉS À LA PRESTATION DE SERVICES VIRTUELS PAR UN MEMBRE?

- Comment de tels limites et risques sont-ils communiqués au client?
- Le membre est-il en possession d'un document attestant que ces limites et ces risques ont été communiqués au client?
- Ce document montre-t-il que le client accepte les limites et les risques associés aux services virtuels?
- Le document a-t-il été conservé de manière à pouvoir le récupérer en cas de besoin?

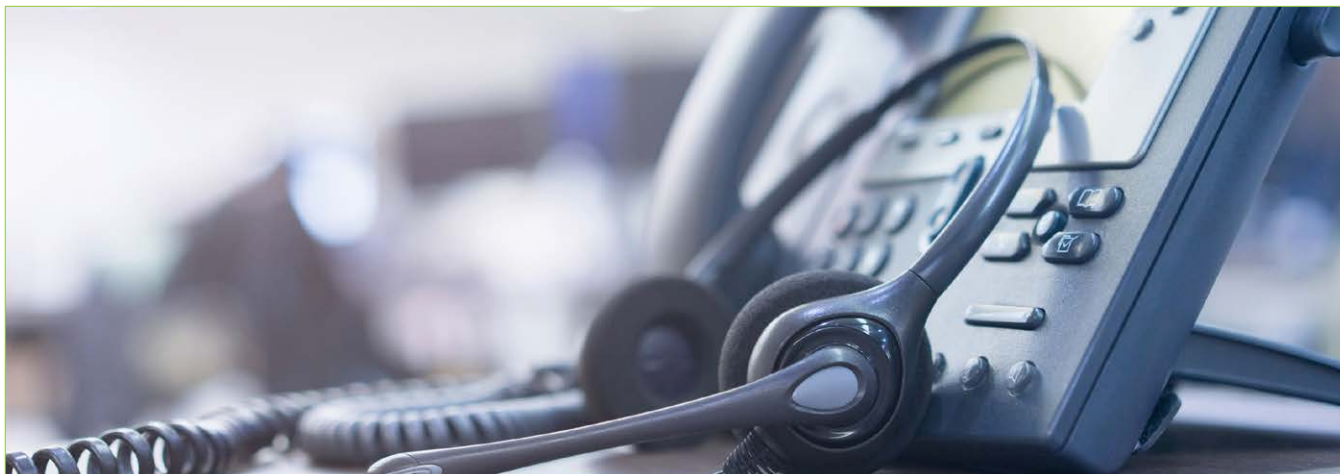
La prestation de services virtuels est une approche souple, mais non sans risque. Elle peut également constituer un domaine peu familier, tant pour les membres que pour les clients. **Avant d'utiliser les technologies de communication dans leur pratique, les membres doivent s'assurer qu'ils sont compétents pour fournir de tels services.**²

En examinant attentivement les six éléments décrits ci-dessus, on peut espérer que les membres minimiseront les risques liés à la prestation de services virtuels.

Si vous avez des questions à ce sujet ou d'autres préoccupations concernant la pratique, veuillez communiquer avec le Service de la pratique professionnelle à exercice@otsttso.org.

² Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario, *Code de déontologie et Normes de pratique*, deuxième édition, 2008, Principe II : Compétence et intégrité, Interprétation 2.1.1.

POURQUOI L'ORDRE A-T-IL UN PROGRAMME PERSONNES DE SOUTIEN?



Pourquoi l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social a-t-il un programme Personnes de soutien?

Le mandat de l'Ordre est de protéger le public face à des praticiens non qualifiés, incompetents ou inaptes à exercer la profession. Dans le cadre de ce mandat, l'Ordre a l'obligation de considérer les signalements et les plaintes concernant les allégations de faute professionnelle ou d'incompétence portées à l'encontre de ses membres, y compris les allégations [d'agression sexuelle ou de transgression de limites à caractère sexuel](#).

Entré en vigueur en 2019, le [Programme Personnes de soutien](#) fournit aux membres du public un soutien indépendant dans les cas où des allégations d'abus sexuel ou de transgression de limites à caractère sexuel sont signalées à l'encontre d'un travailleur social ou d'un technicien en travail social. Même si ce programme n'offre pas de services de counseling à proprement parler, il fournit un cadre d'accompagnement pour aider les personnes de l'extérieur ainsi touchées à prendre part aux processus d'enquête et de discipline de l'Ordre.

L'Ordre a retenu les services d'une personne de soutien qui est, par ailleurs, membre d'une profession de la santé réglementée. Cette personne offre un soutien indépendant et confidentiel aux personnes ayant vécu des expériences d'abus sexuel de la part de nos membres. Elle a une connaissance très approfondie des effets de l'abus sexuel; elle connaît bien également les processus d'enquête et de discipline de l'Ordre.

En tant que professionnels réglementés, les membres de l'Ordre ont l'obligation de maintenir en tout temps des limites professionnelles. Un contact sexuel entre des membres de l'Ordre et des clients nuit à la confiance que le public met dans nos professions de travail social. Un tel comportement est absolument interdit. Toute forme de contact sexuel dans le cadre d'une relation professionnelle constitue une [faute professionnelle](#) très grave qui entraîne des sanctions pouvant aller jusqu'à la révocation du certificat d'inscription du membre.

Pour en savoir plus sur le Programme Personnes de soutien, consultez SVP le [site Web de l'Ordre](#).

DÉCISIONS DU COMITÉ DE DISCIPLINE



L'Ordre publie des résumés des décisions de son comité de discipline ou fournit des liens vers leur texte intégral, neutralisé, et parfois les deux. Les renseignements visés par une ordonnance de non-publication ou susceptibles de révéler l'identité de parties en cause ou de témoins, notamment les noms d'établissements, en sont soit omis, s'il y a lieu, ou y sont rendus anonymes. Depuis janvier 2019, les décisions sont également accessibles sur le site de [l'Institut canadien d'information juridique](#) (CanLII).

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

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

Jessica Kline, n° 822413

Le comité de discipline de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social a reconnu Jessica Kline coupable de faute professionnelle pour avoir violé les dispositions 2.29 et 2.36 du Règl. de l'Ont. 384/00 (Faute professionnelle) en vertu de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social*.

[Jessica Kline, n° 822413 \(Résumé de la décision du comité de discipline et motifs\)](#)

Ho Cheung Yu, n° 814077

Le comité de discipline de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario a reconnu Ho Cheung Yu coupable de faute professionnelle pour avoir violé les articles 2.2, 2.5, 2.6, 2.10 et 2.36 du Règlement de l'Ontario 384/00 (Règlement sur la faute professionnelle) ainsi que les Principes I, II, III, et VIII et les interprétations 1.5, 1.6, 1.7, 2.2, 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.8, 3.7, 8.1, 8.2, 8.2.1,

8.2.2, 8.2.3, 8.3 et 8.6 du *Code de déontologie et manuel des normes d'exercice* de l'Ordre.

[Ho Cheung Yu, n° 814077 \(Décisions et motifs de la décision\)](#)

(Ordre fixant la peine en suspens)

Prapti Giri, n° 830194

Le comité de discipline de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario a reconnu Prapti Giri coupable de faute professionnelle pour avoir violé les dispositions 2.2, 2.9, 2.10 et 2.36 du Règl. de l'Ont. 384/00 (Faute professionnelle) en vertu de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social*, de même que les interprétations 1.5, 1.6, 2.2.1, 2.2.3, 2.2.8, 3.7, 3.8 et 8.4.1 des principes I, II, III et VIII du *Code de déontologie et Manuel des normes d'exercice* (Normes d'exercice).

[Prapti Giri, n° 830194 \(Résumé de la décision du comité de discipline et motifs\)](#)

Dee Scott, n° 778075

Le comité de discipline de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario a reconnu Dee Scott coupable de faute professionnelle pour avoir enfreint les dispositions 2.2, 2.28 et 2.36 du Règl. de l'Ont. 384/00 (Faute professionnelle) en vertu de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social*, de même que les interprétations 1.2, 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.1.5, 2.2.8 et 3.2 des principes I, II et III du *Code de déontologie et Manuel des normes d'exercice* (Normes d'exercice).

[Dee Scott, n° 778075 \(Résumé de la décision du comité de discipline et motifs\)](#)

Robert Goulard, n° 808274

Le comité de discipline de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario a reconnu Robert Goulard coupable de faute professionnelle pour avoir enfreint les dispositions 2.2, 2.5, 2.9, 2.10, 2.11 et 2.36 du Règl. de l'Ont. 384/00 (Faute professionnelle) en vertu de la *Loi de 1998 sur le travail social et les techniques de travail social*, de même que les interprétations 1.1, 1.3, 1.4, 1.6, 2.1.1, 2.1.4, 2.1.5, 2.2.8, 2.2.9, 3.2, 3.8, 2.2.1, 2.2.4, 3.1, 5.1, 5.3 et 5.4 des principes I, II, III et V du *Code de déontologie et Manuel des normes d'exercice* (Normes d'exercice).

[Robert Goulard, n° 808274 \(Résumé de la décision du comité de discipline et motifs\)](#)

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 : otsttso.org, en envoyant un courriel à info@otsttso.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.

Si vous désirez **mettre à jour votre niveau d’études**, vous devez demander à votre établissement d’enseignement supérieur d’envoyer directement à l’Ordre un relevé de notes officiel, sur lequel auront été apposés le sceau et/ou le tampon de l’établissement.

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 Amy Vrachidis à avrachidis@otsttso.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 ouvertes au public. Veuillez consulter le site Web de l’Ordre pour connaître les dates et heures des prochaines réunions. Pour plus d’informations, veuillez communiquer avec Amy Vrachidis à avrachidis@otsttso.org.

ÉNONCÉ DE MISSION

L’Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l’Ontario protège l’intérêt public en réglementant l’exercice des professions de travailleuse/travailleur social et de technicienne/technicien en travail social et en faisant la promotion d’une pratique éthique et professionnelle.

ÉNONCÉ DE VISION

L’Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l’Ontario s’efforce d’atteindre l’excellence organisationnelle dans le cadre de son mandat afin de servir l’intérêt public, de réglementer ses membres, de rendre des comptes à la collectivité et d’être accessible à celle-ci.

Perspective est la publication officielle des membres de l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario.

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

Sans frais : 1 877 828-9380

Télécopieur : 416 972-1512

Courriel : info@otsttso.org, otsttso.org

SUIVEZ-NOUS

Facebook: [@OCSWSSW](https://www.facebook.com/OCSWSSW)

Twitter: [@OCSWSSW](https://twitter.com/OCSWSSW)

YouTube: [OCSWSSW / l'OTSTTSO](https://www.youtube.com/OCSWSSW)

LinkedIn: [Ontario College of Social Workers and Social Service Workers](https://www.linkedin.com/company/Ontario-College-of-Social-Workers-and-Social-Service-Workers)

Editor:

John Gilson

Pour obtenir cette publication dans un format différent, SVP contacter l'Ordre au 1 877 828-9380 ou par courriel à : communications@otsttso.org

QUI CONTACTER À L'ORDRE

SERVICES AUX MEMBRES / ADMINISTRATION

Renseignements généraux sur l'adhésion, SVP envoyer un courriel à : info@otsttso.org

Renseignements sur le renouvellement : renouvellement@otsttso.org

BUREAU DE LA REGISTRATEURE

Pour joindre le Bureau de la registrature ou obtenir de l'information sur le Conseil de l'Ordre, SVP envoyer un courriel à Amy Vrachidis, Adjointe de direction principale, à : avrachidis@otsttso.org

PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Questions sur la pratique professionnelle, SVP envoyer un courriel à : pratique@otsttso.org

Questions sur le Programme de maintien de la compétence (PMC) : email: pmc@otsttso.org

COMMUNICATIONS

Questions sur le site Web, le bulletin, le Rapport annuel et autres publications, SVP envoyer un courriel à : communications@otsttso.org

INSCRIPTION

Renseignements généraux sur l'inscription, SVP envoyer un courriel à : inscription@otsttso.org

Vous avez un diplôme d'un programme non relié au travail social ou aux techniques de travail social? Pour des renseignements sur l'inscription, envoyez SVP un courriel à : equivalence@otsttso.org

PLAINTES ET DISCIPLINE

Renseignements sur les plaintes, la discipline et les rapports obligatoires, SVP envoyer un courriel à : enquetes@otsttso.org

Si vous savez qu'une personne illégalement emploie le titre protégé de travailleur social ou de technicien en travail social ou se fait passer pour un tel professionnel, vous pouvez signaler cette situation à l'Ordre, à : protectiondestitres@otsttso.org

