

Code d'éthique et Normes de pratique de l'OTSNE



Table des matières

RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE	5
DÉCOLONISATION	6
RÉPARATIONS	7
REMERCIEMENTS.....	8
PRÉAMBULE.....	9
INTRODUCTION	11
OBJECTIF DU CODE ET DES NORMES DE PRATIQUE	11
VALEURS PROFESSIONNELLES.....	11
TERMINOLOGIE.....	11
1^{RE} VALEUR : RESPECTER LA DIGNITÉ ET LA VALEUR DE TOUTES LES PERSONNES.....	14
PRINCIPE DIRECTEUR 1.1 : LES T.S. RESPECTENT LA DIGNITÉ ET LA VALEUR INHÉRENTES À TOUTES LES PERSONNES.....	14
PRINCIPE DIRECTEUR 1.2 : LES T.S. ENCOURAGENT L’AUTODÉTERMINATION ET L’AUTONOMIE DE TOUTES LES PERSONNES.	14
PRINCIPE DIRECTEUR 1.3 : LES T.S. DÉFENDENT LES DROITS DE LA PERSONNE ET LES LIBERTÉS FONDAMENTALES DE TOUS LES INDIVIDUS, CONFORMÉMENT AUX DROITS APPLICABLES ET À L’ENSEMBLE DES LOIS.....	15
PRINCIPE DIRECTEUR 1.4 : LES T.S. RESPECTENT LE STATUT, LES DROITS, LA DIVERSITÉ ET LES BESOINS DES PEUPLES MICMACS ET AUTOCHTONES, DES MÉTIS ET DES INUITS.	16
PRINCIPE DIRECTEUR 1.5 : LES T.S. DÉFENDENT LES DROITS DES NÉO-ÉCOSSAIS D’ORIGINE (ET DES PERSONNES DE DESCENDANCE) AFRICAINE, ET APPUIENT LES PRINCIPES DE RÉPARATION ET DE GUÉRISON ISSUES DES INJUSTICES.	17
PRINCIPE DIRECTEUR 1.6 : LES T.S. ONT POUR MISSION DE DÉFENDRE LA DIGNITÉ DE TOUS LES INDIVIDUS EN RECONNAISSANT LA VALEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES, EN FAISANT RESPECTER LES DROITS DE CELLES-CI, EN FAVORISANT LEUR INTÉGRATION ET EN PRÉSERVANT L’ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LA SOCIÉTÉ.	18
PRINCIPE DIRECTEUR 1.7 : LES T.S. DÉFENDENT LE DROIT DE TOUTES LES PERSONNES À RECEVOIR DES SERVICES DANS LE RESPECT DES FACTEURS INTERSECTIONNELS D’EXCLUSION ET DE TOUTES LES FORMES DE DIVERSITÉ.	18
PRINCIPE DIRECTEUR 1.8 : LES T.S. RESPECTENT LE DROIT DES PERSONNES QUI UTILISENT LES SERVICES DE PRENDRE DES DÉCISIONS FONDÉES SUR LE CONSENTEMENT VOLONTAIRE, LORSQUE CELA EST POSSIBLE.	19
PRINCIPE DIRECTEUR 1.9 : LES T.S. DÉFENDENT LE DROIT DE TOUTE PERSONNE, DE TOUT GROUPE ET DE TOUTE COMMUNAUTÉ À UNE VIE EXEMPTÉ DE VIOLENCE OU DE MENACE DE VIOLENCE.	20
2^E VALEUR : PROMOUVOIR LA JUSTICE SOCIALE.....	22

<i>PRINCIPE DIRECTEUR 2.1 : LES T.S. DÉFENDENT LES PRINCIPES DE JUSTICE SOCIALE LIÉS AUX DROITS DES PERSONNES, DES FAMILLES, DES GROUPES, DES ORGANISATIONS ET DES COMMUNAUTÉS À BÉNÉFICIER D’UN ACCÈS JUSTE ET ÉQUITABLE AUX SERVICES, AUX RESSOURCES AINSI QU’À TOUTES LES CHANCES POSSIBLES, ET À NE PAS SUBIR D’OPPRESSION, DE RACISME ET DE DISCRIMINATION.</i>	22
<i>PRINCIPE DIRECTEUR 2.2 : LES T.S. DÉFENDENT LES DROITS DES PEUPLES MICMACS ET AUTOCHTONES À NE PAS ÊTRE SOUMIS AU RACISME (SYSTÉMIQUE OU NON) ET À LA DISCRIMINATION CONFORMÉMENT À LA LOI SUR LA DÉCLARATION DES NATIONS UNIES SUR LES DROITS DES PEUPLES AUTOCHTONES.....</i>	23
<i>PRINCIPE DIRECTEUR 2.3 : LES T.S. DÉFENDENT LES DROITS DES NÉO-ÉCOSSAIS D’ORIGINE AFRICAINE ET LES PERSONNES DE LA MÊME DESCENDANCE À ÊTRE PROTÉGÉS CONTRE LA HAINE, L’INÉGALITÉ ET LE RACISME SYSTÉMIQUES, CONFORMÉMENT À « AN ACT TO DISMANTLE RACISM AND HATE » (2022).</i>	23
<i>PRINCIPE DIRECTEUR 2.4 : LES T.S. DÉFENDENT LES DROITS DE TOUTES LES PERSONNES, DE TOUTES LES FAMILLES, DE TOUS LES GROUPES ET DE TOUTES LES COMMUNAUTÉS À ÊTRE EXEMPTS D’OPPRESSION, D’EXCLUSION, DE RACISME ET DE DISCRIMINATION.</i>	24
<i>PRINCIPE DIRECTEUR 2.5 : LES T.S. MILITENT EN FAVEUR D’UNE SAINTE GESTION DES RESSOURCES NATURELLES ET LA PROTECTION DE L’ENVIRONNEMENT POUR LE BIEN COMMUN DE TOUTES LES PERSONNES.....</i>	24
<u>3^E VALEUR : ÉTABLIR LA VÉRITÉ ET LA RÉCONCILIATION</u>	26
<i>PRINCIPE DIRECTEUR 3.1 : LES T.S. DÉFENDENT LES VALEURS ET LES PRINCIPES DE LA RÉCONCILIATION ET DE LA DÉCOLONISATION.</i>	26
<i>PRINCIPE DIRECTEUR 3.2 : LES T.S. RECONNAISSENT LES PERSPECTIVES AUTOCHTONES À TRAVERS LEUR PRATIQUE.....</i>	26
<u>4^E VALEUR : VALORISER LES RELATIONS HUMAINES</u>	28
<i>PRINCIPE DIRECTEUR 4.1 : LES T.S. PLACENT LE BIEN-ÊTRE ET LES INTÉRÊTS DE TOUTES LES PERSONNES AU CŒUR DE LEURS RELATIONS.....</i>	28
<i>PRINCIPE DIRECTEUR 4.2 : LES T.S. ENRICHISSENT CONTINUUELLEMENT LEUR ÉTAT DE CONSCIENCE PERSONNELLE ET PRATIQUENT L’AUTORÉFLEXION AFIN D’ORIENTER LEUR PRATIQUE ET ASSURER LEUR BIEN-ÊTRE PERSONNEL.</i>	28
<i>PRINCIPE DIRECTEUR 4.3 : LES T.S. CONTINUERONT D’OFFRIR AUX PERSONNES QUI UTILISENT LES SERVICES LA POSSIBILITÉ DE RECEVOIR DES SERVICES PROFESSIONNELS DE LEUR PART.....</i>	29
<u>5^E VALEUR : PRÉSERVER L’INTÉGRITÉ DANS LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE</u>	31
<i>PRINCIPE DIRECTEUR 5.1 : LES T.S. AGISSENT AVEC INTÉGRITÉ, HONNÊTÉTÉ ET RESPONSABILITÉ, ELLES (ET ILS) SONT DIGNES DE CONFIANCE, ET TENU(E)S DE RÉPONDRE DE LEURS ACTES.</i>	31
<i>PRINCIPE DIRECTEUR 5.2 : LES T.S. DOIVENT PROTÉGER LE PUBLIC EN DÉFENDANT L’INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE, EN LUTTANT CONTRE LES COMPORTEMENTS PRÉJUDICABLES OU LES MANQUEMENTS ET EN SIGNALANT LES CAS D’INCONDUITE.....</i>	31
<i>PRINCIPE DIRECTEUR 5.3 : LES T.S. MAINTIENNENT DES LIMITES PROFESSIONNELLES APPROPRIÉES AVEC LES PERSONNES UTILISATRICES DES SERVICES.</i>	32
<i>PRINCIPE DIRECTEUR 5.4 : LES T.S. DOIVENT SE CONFORMER AUX NORMES LES PLUS ÉLEVÉES D’INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE EN ÉVITANT TOUTE FORME D’INCONDUITE SEXUELLE ET EN ACCORDANT LA PRIORITÉ AU BIEN-ÊTRE ET À LA CONFIANCE DES PERSONNES UTILISATRICES DES SERVICES.</i>	34

PRINCIPE DIRECTEUR 5.5 : LES T.S. SONT CONSCIENT(E)S DES RISQUES DE CONFLITS D'INTÉRÊTS ET ÉVITENT LES SITUATIONS OÙ LEURS INTÉRÊTS PERSONNELS PEUVENT INTERFÉRER AVEC LEURS OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES. 36

PRINCIPE DIRECTEUR 5.6 : LES T.S. EXERÇANT À TITRE PRIVÉ AGISSENT AVEC INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DE TOUTES LEURS PRATIQUES COMMERCIALES. 38

6^E VALEUR : PRÉSERVER LA VIE PRIVÉE ET LA CONFIDENTIALITÉ40

PRINCIPE DIRECTEUR 6.1 : LES T.S. DÉFENDENT LES INTÉRÊTS DES PERSONNES QUI UTILISENT LES SERVICES, DU PUBLIC, ET DES AUTRES PROFESSIONNEL(LE)S EN ÉTABLISSANT ET EN PRÉSERVANT LA CONFIANCE PLACÉE DANS LA RELATION CONFIDENTIELLE. 40

PRINCIPE DIRECTEUR 6.2 : LES T.S. RESPECTENT LE DROIT À LA CONFIDENTIALITÉ EN CE QUI CONCERNE LES INFORMATIONS QUI SONT PARTAGÉES ET DOCUMENTÉES DANS UN CONTEXTE PROFESSIONNEL. 41

PRINCIPE DIRECTEUR 6.3 : LES T.S. FONT PREUVE DE TRANSPARENCE QUANT AUX LIMITES DE LA CONFIDENTIALITÉ DANS LEUR PRATIQUE PROFESSIONNELLE. 42

PRINCIPE DIRECTEUR 6.4 : LES T.S. PEUVENT DIVULGUER DES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES LORSQU'UN CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ A ÉTÉ OBTENU, CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PERTINENTES OU SANS CONSENTEMENT QUAND UNE ORDONNANCE DU TRIBUNAL OU LA LOI L'EXIGENT OU LORSQUE CELLE-CI LE PERMET. 43

PRINCIPE DIRECTEUR 6.5 : LES T.S. PROTÈGENT LA VIE PRIVÉE ET LA CONFIDENTIALITÉ DANS LE CADRE DE LA PRESTATION DE SERVICES SOCIAUX DE MANIÈRE ÉLECTRONIQUE. 44

7^E VALEUR : FOURNIR DES SERVICES PROFESSIONNELS COMPÉTENTS ET ADAPTÉS À LA CULTURE47

PRINCIPE DIRECTEUR 7.1 : LES T.S. VEILLENT AU PERFECTIONNEMENT CONTINU DE LEURS COMPÉTENCES ET DE LEURS CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES AFIN DE POUVOIR OFFRIR DES SERVICES PROFESSIONNELS ADAPTÉS À LA CULTURE. . 47

PRINCIPE DIRECTEUR 7.2 : LES T.S. PRATIQUENT SELON LEUR NIVEAU DE COMPÉTENCE ET DEMANDENT DES CONSEILS APPROPRIÉS LORSQUE LES SERVICES REQUIS DÉPASSENT LEUR COMPÉTENCE. 48

PRINCIPE DIRECTEUR 7.3 : LES T.S. CONTRIBUENT À L'ÉVOLUTION CONTINUE DE LA PROFESSION DU TRAVAIL SOCIAL ET DES T.S. ACTUEL(LE)S ET FUTUR(E)S. 49

PRINCIPE DIRECTEUR 7.4 : LES T.S. CONTRIBUENT À ENRICHIR LE FONDAMENT DU SAVOIR ET À FAIRE AVANCER LES CONNAISSANCES DANS LA PROFESSION DU TRAVAIL SOCIAL. 51

LEXIQUE.....54

Reconnaissance du territoire

L'ordre des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux de la Nouvelle-Écosse (l'OTSNE et en anglais, le « NSCSW ») se trouve en territoire ancestral et non cédé de Mi'kma'ki, qui appartient aux Micmacs, dont les droits inhérents ont été reconnus dans les traités de paix et d'amitié signés entre 1725 et 1779. Cette série de traités n'a pas servi à céder les terres, ni les ressources ou la souveraineté autochtones à l'Empire britannique, mais a plutôt établi des règles pour une relation continue entre les nations. Les traités furent plus tard réaffirmés par le Canada dans l'article 35 de la loi constitutionnelle de 1982 et restent en vigueur à ce jour. L'OTSNE se joint à l'effort de nos membres et de nos communautés dans le travail de réconciliation, et nous sommes reconnaissants de vivre et de travailler ensemble en territoire Mi'kma'ki en tant que participants au traité existant.

Décolonisation

L'Ordre déclare que notre convergence sur le plan spirituel est profondément enracinée dans les droits issus des traités des Micmacs de la Nouvelle-Écosse et dans le riche héritage du savoir sacré, des enseignements, des traditions fondées sur l'appartenance au territoire, de la langue et des cérémonies des Micmacs. Nous respectons et reconnaissons l'« Etuaptmumk », ou l'approche à deux perspectives, qui nous apprend à intégrer les systèmes de connaissances autochtones et occidentaux pour une compréhension plus équilibrée et plus révélatrice du monde.

Avec le mouvement « Land Back » (Restitution des terres), qui est à la fois un appel à l'action et une voie vers la justice, nous honorons le lien inhérent des Micmacs à leurs terres ancestrales et nous nous efforçons d'appuyer leurs efforts en vue de récupérer la gestion de ces lieux sacrés. Notre travail est animé par une philosophie et une conscience partagées, avec l'objectif d'améliorer et de renforcer les approches micmaques et autochtones en matière de travail social, tout en soutenant les pratiques et les visions du monde qui sont propres à ces peuples.

Nous nous engageons à promouvoir la confiance et la compréhension avec les communautés micmaques et autochtones, ainsi qu'à faire progresser la formation et la conscientisation de toutes les travailleuses sociales et de tous les travailleurs sociaux. La vision qui nous anime est ancrée dans le principe de la justice, orientée par l'espoir de construire un cadre renouvelé et plus équitable pour la profession du travail social. Pour ce faire, nous reconnaissons la nécessité d'un nouveau code d'éthique qui soit résilient, adaptable et qui intègre les principes des systèmes de connaissances autochtones.

Ensemble, nous faisons vœu de défendre ces valeurs tout en continuant d'évoluer, en veillant à ce que notre philosophie commune demeure un engagement vivant en faveur de la justice, de l'autonomisation et du respect des Micmacs et de l'ensemble des peuples autochtones.

Réparations

L'Ordre reconnaît pleinement que les réparations représentent à la fois une obligation morale et matérielle « pour indemniser » les personnes de descendance africaine victimes de l'histoire profondément marquée par le racisme anti-noir en Nouvelle-Écosse et plus largement au Canada, qui a mené à des violations des droits de la personne et à des crimes commis contre ces mêmes personnes. Nous nous engageons fermement à collaborer avec nos membres dans des efforts proactifs pour l'obtention de réparations en raison de l'esclavage historique des personnes de descendance africaine et pour lutter contre la privation systémique de droits dont sont victimes les communautés africaines de la Nouvelle-Écosse. Les réparations vont au-delà d'un simple dédommagement financier. Elles incarnent une approche globale de la guérison et de la justice, s'attaquant à des aspects fondamentaux du tort subi par le biais de cinq formes de réparation¹ :

1. La **restitution** : Nous préconisons des mesures visant à restaurer les droits et statuts perdus et à réparer les préjudices subis par les Néo-Écossais d'origine africaine et leurs ancêtres.
2. La **compensation** : Nous sommes en faveur d'une compensation économique pour les dommages subis en raison de la discrimination en matière d'emploi, des disparités sur le plan des soins de santé et d'autres dommages quantifiables.
3. La **réhabilitation** : Au-delà de la compensation financière, nous prônons la restitution des terres, la reconnaissance des propriétés intellectuelles usurpées et la provision de services qui favorisent la guérison et le rétablissement.
4. La **satisfaction** : Notre engagement comprend la suppression des torts par le biais d'excuses publiques, de commémorations et d'hommages aux victimes et aux survivants d'injustices historiques, en reconnaissant leur impact profond sur les familles et les communautés.
5. Des **garanties de non-répétition** : Nous nous engageons à travailler à la prévention de futures violations des droits de la personne en adhérant à des codes de conduite conforme à l'éthique, et en favorisant la prise de conscience et la formation en ce qui concerne ces enjeux.

L'histoire des personnes de descendance africaine en Nouvelle-Écosse est marquée par la résilience, l'apport au tissu social de la province et l'influence profonde que ces personnes ont exercée sur la société néo-écossaise. Des loyalistes noirs et esclaves fugitifs (les « marrons ») aux réfugiés noirs du sud des États-Unis, l'héritage de ces communautés a façonné de façon inaltérable le paysage culturel de la Nouvelle-Écosse. Leurs récits, marqués par la persévérance devant l'adversité, sont au cœur de notre histoire commune et nécessitent à la fois une reconnaissance et une restitution.

En s'engageant à adopter ces principes de réparation, l'Ordre tient à honorer les contributions importantes des Néo-Écossais d'origine africaine et à bâtir un avenir où l'équité, la justice et le respect des droits de la personne ne sont pas seulement des aspirations, mais aussi des réalités pour toutes les personnes. Nous sommes déterminés à concrétiser cet engagement par

¹ Adapté de Droits humains des Nations Unies <https://www.ohchr.org/fr/transitional-justice/reparations>

des actions tangibles qui contribuent à la guérison, à l'autonomisation et à l'épanouissement des communautés afro-néo-écossaises, jetant ainsi les bases d'une société plus équitable et plus inclusive.

Remerciements

Le Collège des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux de la Nouvelle-Écosse tient à remercier les nombreux membres qui ont généreusement contribué à l'élaboration de notre Code d'éthique et Normes de pratique (2025).

Préambule

La profession du travail social est d'une importance cruciale au Canada, car elle vise à améliorer le bien-être et la qualité de vie des individus, des familles et des communautés. Les travailleuses sociales et les travailleurs sociaux (les T.S.) jouent divers rôles, notamment dans les domaines de l'administration, de la défense des droits, de la consultation psychologique et de la thérapie, ainsi que des services de soutien dans des secteurs tels que les soins de santé, l'éducation, le bien-être des enfants et des familles, la santé mentale et le développement communautaire. Les T.S. s'engagent à défendre la justice sociale, l'équité et les droits de la personne, en se concentrant souvent sur les groupes marginalisés afin de surmonter les obstacles systémiques et d'améliorer l'accès aux ressources.

Cependant, le travail social contemporain a des origines coloniales qui visaient à soutenir un État industriel. Issu des changements socio-économiques de la révolution industrielle et de la nécessité de gérer la pauvreté urbaine, le travail social a été institutionnalisé en mettant l'accent sur le contrôle de l'État et la productivité économique, négligeant souvent les approches communautaires. Ancrée dans les idéologies coloniales, elle s'efforçait d'assimiler les populations marginalisées dans les structures capitalistes, mettant de côté les pratiques de soins autochtones et issus des communautés. Historiquement, le travail social a donné la priorité à la réhabilitation individuelle plutôt qu'au changement systémique, s'alignant sur les objectifs de l'État capitaliste, renforçant les hiérarchies sociales et maintenant le statu quo.

À Mi'kma'ki, le territoire traditionnel des Micmacs dans la Nouvelle-Écosse d'aujourd'hui, les origines des pratiques de travail social étaient profondément ancrées dans les traditions des guérisseurs de la communauté. Ces individus, vénérés en tant qu'Anciens ou guérisseurs traditionnels (ou sorciers), possédaient une connaissance approfondie des plantes médicinales, des pratiques spirituelles et de la guérison holistique transmise de génération en génération. Leurs pratiques témoignaient de la confiance que le peuple micmac accordait à ses guérisseurs pour assurer son bien-être général grâce à des remèdes naturels et à des conseils spirituels, en mettant l'accent sur l'interdépendance et l'équilibre entre la personne, l'environnement et la communauté passée, présente et future.

Les Néo-Écossais d'origine africaine possèdent une riche histoire qui remonte au début du XVIIe siècle, caractérisée par des réseaux de soutien et des pratiques de guérison résilients issus de leur héritage. Les guérisseurs traditionnels ont joué un rôle essentiel dans l'utilisation des plantes médicinales et des pratiques spirituelles pour traiter diverses affections, favoriser le bien-être de la communauté, préserver la culture et lutter contre l'oppression.

Les Acadiens, les colons français installés en Nouvelle-Écosse au début du XVIIe siècle, ont considérablement influencé la région par leur culture, leur langue et leurs innovations agricoles, malgré les difficultés auxquelles ils ont été confrontés, comme leur expulsion au milieu du XVIIIe siècle. Leur résilience et leur héritage culturel continuent de façonner la Nouvelle-Écosse aujourd'hui.

L'arrivée des colons britanniques a apporté de nouvelles pratiques et concepts médicaux lors de la période coloniale. Les colons britanniques avaient avec eux les connaissances et les pratiques médicales européennes, souvent issues des découvertes scientifiques émergentes de l'époque, notamment l'utilisation de produits pharmaceutiques et de techniques chirurgicales.

L'introduction de ces pratiques a entraîné une interaction complexe avec les traditions de guérison existantes des Micmacs, des Néo-Écossais d'origine africaine et des Acadiens.

La pratique contemporaine du travail social reconnaît les torts causés par les influences coloniales, en particulier le génocide des Micmacs et des peuples autochtones et le racisme envers les Noirs. Des efforts sont en cours pour privilégier des valeurs éthiques telles que la justice sociale, l'équité et la sensibilité culturelle dans la pratique. Évoluant dans un contexte complexe où s'entremêlent les valeurs de l'État, l'éthique professionnelle et l'impact sur la communauté, les T.S. s'efforcent de rendre autonomes les populations marginalisées tout en préconisant un changement systémique et l'inclusivité.

Au cœur de ce contexte se trouve la reconnaissance du fait que la contribution considérable des femmes dans le domaine du travail social reflète une dévalorisation persistante et systémique liée aux stéréotypes fondés sur le sexe et aux préjugés défavorables du public sur les personnes desservies par les T.S. Bien qu'elle exige une expertise considérable pour composer avec des dynamiques juridiques, relationnelles et émotionnelles complexes, la profession est souvent mal comprise et considérée comme un travail inférieur ou plutôt réservé aux « soignant(e)s non professionnel(le)s ». La perception féminisée de leur travail contribue à perpétuer de mauvaises conditions de travail, à l'absence d'équité salariale et à un respect professionnel qui laisse à désirer, laissant les T.S. sujet(te)s à être sous-évalué(e)s et surchargé(e)s.

En intégrant des préoccupations d'ordre éthique dans la pratique et en favorisant des approches plus sûres, le travail social continue d'évoluer en tant que vecteur de justice, d'équité et de changement transformationnels. Les T.S., en particulier les femmes qui portent de manière disproportionnée ce fardeau, restent à la pointe de la lutte pour des réformes systémiques visant à créer une société plus équitable et plus inclusive.

Introduction

Objectif du code et des normes de pratique

Un code d'éthique est le document fondamental qui encadre les pratiques du travail social. Il englobe les valeurs de notre profession, exprime nos convictions profondes et définit le contexte unique dans lequel s'inscrit notre travail.

Le Code d'éthique et Normes de pratique de la Nouvelle-Écosse (ici appelé « le code ») a pour objectif de servir de fondement à la pratique éthique des membres de l'ensemble de la profession dans notre province. Le code énonce les valeurs professionnelles et définit les principes directeurs liés à chacune d'entre elles. Toutes les valeurs et tous les principes directeurs ont la même importance et vont de pair pour décrire la conduite et le professionnalisme nécessaires à la prestation de services sociaux conformes à l'éthique.

Un comportement éthique commence par l'engagement des T.S. à exercer leur profession de manière éthique. L'esprit et la lettre du code obligent les T.S. à agir de bonne foi et avec un désir sincère de prendre des décisions judicieuses.

Le rôle principal de l'OTSNE est de protéger l'intérêt du public et de maintenir l'intégrité des pratiques en travail social. Cela implique de veiller à ce que le travail social soit exercé de manière sécuritaire et éthique, dans le respect des principes et des normes professionnels éthiques. Une partie de cette responsabilité consiste à mettre en œuvre des procédures permettant de traiter les plaintes de nature éthique qui pourraient être déposées contre des membres. Ces procédures s'appuient sur le code et les normes de pratique comme points de référence essentiels pour évaluer la conduite professionnelle des T.S.

Valeurs professionnelles

Les T.S. défendent les sept valeurs fondamentales suivantes :

1. Respecter la dignité et la valeur de toutes les personnes
2. Promouvoir la justice sociale
3. Établir la vérité et la réconciliation
4. Valoriser les relations humaines
5. Préserver l'intégrité dans la pratique professionnelle
6. Préserver la vie privée et la confidentialité
7. Fournir des services professionnels compétents

Terminologie

Dans l'ensemble du code, les expressions « **toutes les personnes** » et « **les personnes** » comprennent tous les individus, les familles, les groupes et les communautés, indépendamment de leur participation aux services de travail social.

Les expressions « **personne(s) qui utilisent les [ou personne(s) utilisatrice(s) des services** » désignent les individus (les personnes utilisatrices des services, les patient(e)s, les

pensionnaires, etc.), les parents et les mandataires spéciaux, les familles, les groupes, les communautés et les populations qui ont accès aux services de travail social ou qui en bénéficient.

Le terme « **famille** » est également élargi au-delà de la définition traditionnelle de la famille (par exemple, il comprend les conjoint(e)s, les parents, les frères et sœurs, les autres membres de la famille, etc.) pour inclure toute personne qui joue un rôle important dans la vie d'un individu, ce qui peut englober une ou plusieurs personnes qui ne sont pas juridiquement liées à l'individu.

Comment utiliser ce code

Le code d'éthique est fondé sur les sept valeurs de la profession. Chaque valeur est accompagnée de principes directeurs, d'énoncés sur le contexte de la pratique et de normes de pratique. On retrouve à la fin du document un lexique où sont définis certaines expressions et des termes qui sont **surlignés en gras** dans le code et énumérés par ordre alphabétique.

Les principes directeurs définissent les paramètres du comportement éthique attendu et sont conformes aux valeurs. Les énoncés sur le contexte de la pratique complètent chaque principe directeur et fournissent des informations supplémentaires sur la manière dont les principes doivent être appliqués dans la pratique.

Les normes de pratique accompagnent chaque principe directeur. Ces normes établissent les comportements éthiques et professionnels minimalement attendus des T.S. en Nouvelle-Écosse. Elles sont conçues pour être conformes au contexte de la profession et aux principes directeurs et définissent les points de référence en matière de capacités, de connaissances, de compétences et de comportements nécessaires à une pratique sécuritaire et efficace. Les normes de pratique sont essentielles au maintien de pratiques de travail social sûres et conformes à l'éthique, à la protection des personnes desservies par les T.S. et à l'orientation des professionnel(le)s dans leurs efforts de perfectionnement continu et de défense des droits. Elles visent à garantir que chaque T.S. réponde aux attentes en matière de conduite professionnelle et de compétence. Les normes de pratique remplissent plusieurs fonctions essentielles :

1. **Définir les attentes professionnelles** : elles fournissent aux T.S. un cadre leur permettant de façonner, de gérer, d'évaluer et d'améliorer leur pratique de manière responsable.
2. **Protéger le public** : en exigeant une pratique compétente, ces normes visent à protéger le public et particulièrement les personnes qui reçoivent des services de travail social.
3. **Appuyer le perfectionnement professionnel** : les normes offrent une assise pour l'apprentissage et le perfectionnement continus dans le domaine du travail social.
4. **Clarifier la pratique du travail social** : en incarnant les valeurs, les principes éthiques, les connaissances et les compétences de la profession, les normes aident les autres — les professionnel(le)s, les employé(e)s, les personnes qui utilisent les services et l'ensemble de la population — à comprendre les objectifs et les méthodes de la pratique du travail social en Nouvelle-Écosse.

5. **Améliorer la valeur de la profession** : les normes renforcent la crédibilité et l'efficacité de la profession en permettant de mieux défendre les changements sociaux qui sont nécessaires.

La prise de décision éthique dans le domaine du travail social nécessite de reconnaître et de valoriser l'expérience vécue des individus, des familles, des groupes et des communautés concernés, ainsi que de bien comprendre le contexte dans lequel évoluent les T.S. et les discours sociétaux dominants. Ce processus exige une profonde réflexion sur ses propres valeurs, ses émotions et son positionnement au sein des systèmes sociétaux plus vastes. De plus, cela nécessite de consulter des collègues ou d'autres professionnel(le)s pour mieux faire face aux dilemmes ou aux enjeux éthiques, de reconnaître les responsabilités conflictuelles et de comprendre comment les situations personnelles influencent la prise de décision.

Les membres de l'OTSNE doivent se référer aux principes directeurs, aux énoncés sur le contexte de la pratique et aux normes de pratique afin d'analyser avec discernement une préoccupation ou un dilemme d'ordre éthique. Les membres sont encouragé(e)s à solliciter des conseils auprès de personnes en fonction de supervision et à consulter, notamment l'OTSNE, afin d'être orienté(e)s dans leurs décisions face à un problème d'ordre éthique.

1^{re} Valeur : Respecter la dignité et la valeur de toutes les personnes

Principe directeur 1.1 : Les T.S. respectent la dignité et la valeur inhérentes à toutes les personnes.

Contexte de pratique : Les T.S. reconnaissent que toutes les personnes sont chacune dignes d'être respectées, d'être traitées également et d'être libres. Les T.S. privilégient le bien-être individuel, l'autonomie, la justice et la responsabilité, dans le respect des droits de toutes les personnes.

Normes de pratique : Dans tous les domaines de leur pratique, les T.S. veilleront à soutenir le droit qu'ont toutes les personnes à l'égalité, à la justice, à la liberté et au respect en :

- 1.1.1 défendant les **droits de la personne** accordés aux individus, aux groupes et aux communautés ;
- 1.1.2 respectant et en reconnaissant la contribution des autres ;
- 1.1.3 préconisant la protection des droits de la personne pour tous les peuples ;
- 1.1.4 reconnaissant les injustices historiques dont ont été victimes et continuent de souffrir les personnes racialisées et de différents genres.

Principe directeur 1.2 : Les T.S. encouragent l'autodétermination et l'autonomie de toutes les personnes.

Contexte de pratique : Les T.S. respectent le droit de toute personne à participer à la prise de décisions dans tous les aspects qui la concernent, sur la base d'un **consentement éclairé**, en fonction de ses capacités et en tenant compte des droits des autres conformément aux dispositions du « Personal Directives Act » datant de 2008.

Normes de pratique : Les T.S. veilleront à respecter le droit à l'**autodétermination** et à l'autonomie des **personnes qui utilisent les services** en :

- 1.2.1 informant les personnes qui utilisent les services de leurs droits et responsabilités en ce qui concerne l'objectif, l'étendue et la nature du service de travail social proposé, incluant l'obligation qu'ont les T.S. d'être autorisé(e)s en vertu du « Social Workers Act » (en français, la Loi sur les travailleuses sociales et les travailleurs sociaux) et, sur demande, de leur obligation de fournir aux personnes utilisatrices des services une copie du Code d'éthique et Normes de pratique ;
- 1.2.2 discutant des risques, des avantages potentiels et des options de service ainsi que des interventions proposées ;
- 1.2.3 renseignant les personnes qui utilisent les services de leur droit à un deuxième avis ou de celui de refuser ou d'interrompre les services à tout moment lorsque ceux-ci ne sont pas obligatoires ;
- 1.2.4 avisant les personnes utilisatrices des services de leur droit de lancer une plainte formelle en ce qui a trait aux services ;

- 1.2.5 faisant part aux personnes utilisatrices des services des exigences en matière de consignation des renseignements et de leur droit de consulter leurs dossiers professionnels ;
- 1.2.6 travaillant de concert avec les personnes qui utilisent les services en reconnaissant que les individus sont les experts de leur propre existence, en privilégiant leur bien-être et leur participation active aux décisions en ce qui a trait aux objectifs, aux solutions de rechange et aux options de service et en limitant ces droits seulement lorsque les décisions ou les actions des personnes concernées présentent un risque grave, imminent ou prévisible pour elles-mêmes, pour autrui, ou pour les protéger d'un préjudice causé par d'autres personnes ;
- 1.2.7 prenant des mesures raisonnables pour expliquer aux personnes qui utilisent les services les circonstances qui justifient que des informations provenant d'autres sources soient nécessaires, et demander leur accord et leur consentement écrit pour obtenir les informations requises ;
- 1.2.8 aidant les personnes utilisatrices des services à comprendre les conséquences potentielles, le cas échéant, de leur refus de fournir des informations exigées par la loi ;
- 1.2.9 prenant les mesures requises afin de s'assurer que les personnes qui utilisent les services ont accès à toutes les informations et les ressources nécessaires pour participer à la prise de décision ;
- 1.2.10 informant les personnes utilisatrices des services de toute obligation légalement prescrite et de son champ d'application, et en rendant explicites toutes les contraintes particulières dès le début de la relation professionnelle ;
- 1.2.11 avisant les personnes qui utilisent les services de façon involontaire le plus tôt possible des décisions prises les concernant, sauf lorsqu'il y a des signes probants ou lorsqu'il y a un doute raisonnable indiquant que l'information peut causer ou exacerber l'automutilation ou un préjudice aux personnes ou au public ;
- 1.2.12 travaillant de concert avec les personnes utilisatrices des services pour leur accorder le plus d'autonomie possible dans tous les cas où leurs droits à l'autodétermination sont limités par les dispositions législatives, le rôle du (ou de la) T.S. ou le devoir de diligence ;
- 1.2.13 étant conscient(e)s de leurs propres convictions et de leurs positions morales qui peuvent avoir des répercussions défavorables sur le droit des personnes qui utilisent les services à l'autodétermination ou de recevoir des services de travail social.

***Principe directeur 1.3 :** Les T.S. défendent les droits de la personne et les libertés fondamentales de tous les individus, conformément aux droits applicables et à l'ensemble des lois.*

Contexte de pratique : Les T.S. adhèrent aux principes fondamentaux des droits de la personne en matière d'impartialité, d'égalité, de justice et d'équité pour tous les individus et les professionnel(le)s comprennent que le soutien à l'avancement des droits sociaux, politiques, économiques et culturels aide à protéger les personnes et leur permet de développer pleinement leur potentiel.

Normes de pratique : Les T.S. veilleront à **faire valoir** les droits et les libertés de toutes les personnes afin de favoriser le plein développement de leur potentiel en défendant et en soutenant :

- 1.3.1 les droits des Micmacs et des peuples autochtones, conformément à la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des Micmacs et des peuples autochtones* (2021)² ;
- 1.3.2 les droits des communautés des Premières Nations à élaborer leur propre législation en matière de protection de (ou d'aide sociale à) l'enfance, comme le prévoit la « Loi concernant les enfants, les jeunes et les familles des Premières Nations, des Inuits et des Métis » (2019)³ ;
- 1.3.3 les droits des personnes, conformément à la Constitution du Canada⁴ et les lois de la Nouvelle-Écosse sur les droits de la personne⁵ ;
- 1.3.4 leurs droits d'être protégés et d'être égaux devant la loi ;
- 1.3.5 leurs droits à la liberté linguistique et religieuse et celui de vivre librement leur culture ;
- 1.3.6 l'accès équitable à l'éducation, aux possibilités d'emploi et aux services sociaux.

Principe directeur 1.4 : *Les T.S. respectent le statut, les droits, la diversité et les besoins des peuples micmacs et autochtones, des Métis et des Inuits.*

Contexte de pratique : Les T.S. respectent, reconnaissent et comprennent les droits inhérents des peuples micmacs et autochtones, des Métis et des Inuits de la Nouvelle-Écosse conformément à la Constitution du Canada, à la Loi concernant les enfants, les jeunes et les familles des Premières Nations⁶, des Inuits et des Métis, et à la Loi sur la déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (2021)⁷ Les T.S. s'assurent d'exercer leur profession en adoptant dans leur pratique une approche d'humilité culturelle et en reconnaissant l'importance de décoloniser les pratiques dans leur travail.

Normes de pratique : Les T.S. respecteront le statut et la diversité des peuples des Premières Nations, des Métis et des Inuits et défendront les droits peuples autochtones en :

- 1.4.1 reconnaissant que la participation communautaire est essentielle à la restitution, à la résilience et à la guérison des traumatismes historiques ;
- 1.4.2 comprenant que l'établissement de relations respectueuses et enrichissantes est fondamental pour travailler efficacement avec les individus, les familles et les communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits ;
- 1.4.3 s'engageant à apprendre et à respecter les coutumes, les croyances et les pratiques des communautés autochtones desservies afin de mettre en place des services sensibles à la culture et d'instaurer la confiance ;
- 1.4.4 respectant le rôle essentiel des Anciens et des conseillers culturels dans la pratique du travail social, en reconnaissant leur sagesse, leurs connaissances et leurs compétences

² Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, L.C. 2021, ch. 14. Tiré de <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/u-2.2/page-1.html>

³ Loi concernant les enfants, les jeunes et les familles des Premières Nations, des Inuits et des Métis, L.C. 2019, ch. 24. Tiré de <https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/f-11.73/page-1.html>

⁴ Lois constitutionnelles de 1867 à 1982, *Charte canadienne des droits et libertés*. Tiré de https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/const_index.html

⁵ Human Rights Act. CHAPTER 214 OF THE REVISED STATUTES, 1989. Tiré du Human Rights Act (nslegislature.ca)

⁶ Loi concernant les enfants, les jeunes et les familles des Premières Nations, des Inuits et des Métis, L.C. 2019, ch. 24. Tiré de <https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/f-11.73/page-1.html>

⁷ Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, L.C. 2021, ch. 14. Tiré de <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/u-2.2/page-1.html>

- comme étant indispensables au bien-être et à la sécurité des individus, des familles et des communautés ;
- 1.4.5 s'assurant d'être au fait des connaissances actuelles en matière de pratiques tenant compte des traumatismes et en adoptant une approche qui intègre ceux-ci par la reconnaissance des répercussions intergénérationnelles du colonialisme sur les familles et les communautés ;
 - 1.4.6 comprenant les visions du monde autochtones et en soutenant les droits des Micmacs et des peuples autochtones à élaborer et à mettre en œuvre des modèles de pratique du travail social autochtone qui préservent l'intégrité de leurs valeurs, leurs pratiques et de leurs croyances, contribuant ainsi au processus de décolonisation ;
 - 1.4.7 reconnaissant et en valorisant la diversité au sein des (et entre les) différentes communautés des Premières Nations de la Nouvelle-Écosse et parmi celles-ci, les Inuits et les Métis, en sachant que la décolonisation passe par la reconnaissance des cultures, des histoires et des expériences uniques de chaque groupe ;
 - 1.4.8 veillant à ce que la supervision des T.S. autochtones soit assurée d'une manière culturellement pertinente, sécuritaire et attentive, reflétant un engagement envers la décolonisation et l'autonomisation des professionnel(le)s autochtones dans ce domaine.

***Principe directeur 1.5 :** Les T.S. défendent les droits des Néo-Écossais d'origine (et des personnes de descendance) africaine, et appuient les principes de réparation et de guérison issues des injustices.*

Contexte de pratique : Les T.S. abordent leur pratique avec une attention particulière à la culture et un respect pour le statut et les droits distincts des Néo-Écossais d'origine (et des personnes de descendance) africaine. Les T.S. s'engagent activement dans des pratiques qui appuient la justice réparatrice et le processus de guérison. En reconnaissant l'impact persistant de la ségrégation, de l'esclavage et de la discrimination, les T.S. se consacrent à la création d'une société plus équitable et inclusive où les droits inhérents et la dignité de chaque individu sont respectés.

Normes de pratique : Les T.S. aborderont et faciliteront la guérison des blessures multiples infligées par les injustices historiques envers les Néo-Écossais d'origine (et les personnes de descendance) africaine en :

- 1.5.1 défendant et en soutenant les mesures destinées à rétablir les droits et les statuts dont ont été privés les Néo-Écossais d'origine (et les personnes de descendance) africaine ;
- 1.5.2 préconisant et en élaborant des politiques et des programmes visant à compenser les pertes quantifiables liées à la discrimination en matière d'emploi et aux disparités sur le plan des soins de santé ;
- 1.5.3 appuyant les efforts qui favorisent la guérison physique et psychologique des communautés, y compris la restitution des terres ;
- 1.5.4 préconisant des actions qui contribuent à la guérison des blessures causées par les injustices historiques, notamment en encourageant les excuses publiques, les commémorations et les hommages qui célèbrent les victimes et les survivants, en reconnaissant l'impact profond que ces injustices ont eu sur les individus, les familles et les communautés ;

- 1.5.5 Encourageant les mesures qui permettent de prévenir de futures violations des droits de la personne, en favorisant les initiatives de sensibilisation et d'éducation qui soulignent l'importance de respecter les droits de la personne et de prévenir la discrimination.

Principe directeur 1.6 : Les T.S. ont pour mission de défendre la dignité de tous les individus en reconnaissant la valeur des personnes handicapées, en faisant respecter les droits de celles-ci, en favorisant leur intégration et en préservant l'égalité des chances dans la société.

Contexte de pratique : Les T.S. doivent s'efforcer de travailler à la réalisation des objectifs du « Accessibility Act »⁸, qui vise à créer un environnement inclusif et sans barrières d'ici 2030, en soulignant l'importance de respecter la dignité et la valeur de toutes les personnes. Ce cadre législatif est conforme aux conclusions découlant des « défis liés aux droits de la personne » menés par la « Disability Rights Coalition »⁹, qui a constaté une discrimination systémique dans l'institutionnalisation des personnes handicapées. Ces conclusions révèlent comment l'institutionnalisation prive les individus de leur autonomie et de leur individualité, soulignant la nécessité d'un changement systémique.

Normes de pratique : Les T.S. doivent préconiser des pratiques inclusives qui confirment de façon ferme les droits et la dignité des personnes handicapées en :

- 1.6.1 luttant contre les injustices historiques auxquelles font face les personnes handicapées ;
- 1.6.2 œuvrant activement à l'élimination des barrières systémiques qui perpétuent la discrimination ;
- 1.6.3 favorisant les services qui valorisent l'autonomie personnelle et l'inclusion communautaire ;
- 1.6.4 soutenant la transition des modèles de soins institutionnels vers des approches centrées sur la personne ;
- 1.6.5 encourageant l'égalité des chances pour les personnes handicapées ;
- 1.6.6 plaidant en faveur de politiques qui soutiennent la pleine participation des personnes handicapées à la société.

Principe directeur 1.7 : Les T.S. défendent le droit de toutes les personnes à recevoir des services dans le respect des facteurs intersectionnels d'exclusion et de toutes les formes de diversité.

Contexte de pratique : Les T.S. doivent offrir leurs services dans le respect de l'origine ethnique, de la nationalité, de l'âge, de la situation économique, du statut d'immigrant ou de réfugié, du sexe, de l'identité ou de l'expression du genre, de l'orientation sexuelle, de la diversité neurologique, de l'état civil, de la culture, des différentes capacités, de la langue, de la religion, des valeurs et des croyances des personnes qui utilisent les services. Les T.S. doivent adopter une approche qui tient compte des traumatismes subis et qui met l'accent sur les forces pour offrir des services à toutes les personnes. Les T.S. améliorent leurs relations avec les **diverses personnes utilisatrices des services** en poursuivant leur apprentissage des cultures, des croyances et des pratiques et en respectant leur droit de recevoir des services

⁸ Accessibility Act. Tiré de https://nslegislature.ca/legc/bills/62nd_3rd/3rd_read/b059.htm

⁹ Decision Of the Board Of Inquiry On Prima Facie Discrimination. Tiré de https://humanrights.novascotia.ca/sites/default/files/editor-uploads/maclean_et_al_decision.pdf

sans préjugés ni jugements. Les T.S. défendent le droit des personnes utilisatrices des services d'être desservies dans la langue de leur choix et, lorsque le recours à un(e) interprète est nécessaire, s'efforcent de faire appel à un(e) interprète professionnel(le) indépendant(e) et qualifié(e). Les T.S. défendent les principes d'équité et d'inclusion pour toutes les personnes dans leur milieu de travail.

Normes de pratique : Les T.S. sont tenus de respecter toutes les formes de diversité en :

- 1.7.1 permettant aux personnes qui utilisent les services de s'identifier elles-mêmes sur le plan culturel et en les aidant à déterminer les interventions sensibles et adaptées à leur culture ;
- 1.7.2 s'engageant dans une autoréflexion critique continue ;
- 1.7.3 reconnaissant (et en réfléchissant à) leurs **privilèges** personnels et professionnels ;
- 1.7.4 reconnaissant les personnes utilisatrices des services comme des expertes et experts de leur propre culture ;
- 1.7.5 préconisant des milieux de travail **équitable, diversifiés et inclusifs** ;
- 1.7.6 cherchant à acquérir des connaissances sur les **facteurs intersectionnels d'exclusion** et toutes les formes de diversité, et en manifestant une compréhension de ces aspects ;
- 1.7.7 comprenant l'impact des **traumatismes**, y compris **ceux qui sont collectifs** et de la résilience sur les personnes, les familles, les groupes et les communautés ;
- 1.7.8 sollicitant des occasions d'apprentissage continu afin de rester au fait des questions actuelles liées à la diversité et à la culture, ainsi que des services sociaux sensibles à la culture ;
- 1.7.9 consultant d'autres fournisseurs de services ou intervenant(e)s (par exemple, un(e) interprète ou un conseiller (ou une conseillère) culturel(le), un(e) gardien(ne) du savoir, un(e) Ancien(ne) ou un(e) chef(fe) spirituel(le)) afin d'aider à offrir des services sécuritaires et appropriés sur le plan culturel.

***Principe directeur 1.8** : Les T.S. respectent le droit des personnes qui utilisent les services de prendre des décisions fondées sur le consentement volontaire, lorsque cela est possible.*

Contexte de pratique : Les T.S. comprennent et appuient le droit des enfants, des jeunes, des adultes et des personnes âgées de faire des choix éclairés et de donner leur assentiment ou leur consentement aux services, en fonction de leurs **capacités**. Les T.S. protègent le droit des personnes qui utilisent les services de prendre des décisions éclairées, même lorsqu'un ordre juridique restreint leurs droits.

Normes de pratique : Les T.S. respectent le droit des personnes qui utilisent les services de donner leur consentement éclairé en :

- 1.8.1 déterminant leur capacité à donner leur consentement éclairé aux services dès que possible au début et tout au long de la relation ;
- 1.8.2 reconnaissant que, dans certains cas, leur capacité à donner leur consentement éclairé est limitée en raison d'une incapacité, du fait de leur participation involontaire aux services reçus ou parce que leurs agissements constituent une menace grave pour leur propre sécurité ou celle d'autrui ;
- 1.8.3 protégeant les droits et les intérêts des personnes qui utilisent les services de manière involontaire ou dont la capacité est limitée lorsqu'elles agissent en leur nom ;

- 1.8.4 prenant toutes les mesures raisonnables pour obtenir leur avis dans les situations où elles ne peuvent donner leur consentement éclairé en raison de leur incapacité à comprendre pleinement ou à communiquer leur décision ;
- 1.8.5 reconnaissant les cas où la capacité d'une personne utilisatrice des services à donner son consentement éclairé est limitée par le devoir de diligence (par exemple, l'intention d'une personne concernée de s'automutiler), par une loi ou par une ordonnance du tribunal, tout en aidant les personnes concernées à atteindre le plus haut degré possible d'autodétermination ;
- 1.8.6 informant les personnes qui utilisent les services de manière involontaire de toute restriction applicable à leur droit de refuser les services, y compris celles liées à la manière dont les informations seront partagées avec d'autres parties ;
- 1.8.7 respectant toutes les lois et réglementations applicables en Nouvelle-Écosse, y compris le « Mental Health Act » et sa réglementation.

Principe directeur 1.9 : Les T.S. défendent le droit de toute personne, de tout groupe et de toute communauté à une vie exempte de violence ou de menace de violence.

Contexte de pratique : Les T.S. connaissent très bien les conditions qui peuvent menacer le bien-être des personnes, des familles et des communautés. Les T.S. comprennent que la violence représente un problème de santé publique majeur, ancré dans les dynamiques de pouvoir et de contrôle, qui touche de manière disproportionnée les femmes et les personnes de genre divers. Les T.S. reconnaissent que la violence affecte les individus tout au long de leur vie et dans tous les domaines de la société, alimentée par des inégalités systémiques. Les T.S. œuvrent activement en faveur du bien-être des personnes les plus touchées, en prenant des mesures appropriées pour favoriser la sécurité et le soutien. De plus, les T.S. reconnaissent les effets néfastes du harcèlement et de l'intimidation en milieu de travail sur les collègues et sur l'environnement du travail, et prônent les efforts visant à favoriser une culture de travail saine et respectueuse.

Normes de pratique : Les T.S. veilleront à protéger le droit de toute personne, tout groupe et toute communauté à une vie exempte de violence ou de menace de violence en :

- 1.9.1 connaissant bien les signes de violence conjugale et de violence fondée sur le genre, et en sachant les détecter quand les interventions ont lieu auprès de familles ou de couples, et en prenant des mesures pour bien protéger les survivants et leurs enfants ;
- 1.9.2 comprenant l'importance des appels nationaux à la justice¹⁰ adressés aux divers prestataires de services sociaux, de santé et en matière de justice, et en plaidant en faveur de changements dans les sociétés, les systèmes, les communautés et les organisations afin de prévenir la violence ;
- 1.9.3. comprenant les recommandations contenues dans le rapport de la Commission des pertes massives (2023) concernant la violence fondée sur le genre et la réponse du système¹¹ ;
- 1.9.4 connaissant bien les signes d'abus physiques, émotionnels et sexuels ainsi que d'exploitation sexuelle des enfants et des jeunes, et en prenant les mesures nécessaires

¹⁰ Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. Tiré de <https://www.mmiwg-ffada.ca/fr/final-report/>

¹¹ Redresser la barre ensemble Rapport final de la Commission des pertes massives. Tiré de <https://commissiondespertemassives.ca/rapport-final/>

- pour protéger la sécurité et le bien-être des personnes utilisatrices des services et, lorsque les circonstances l'exigent, en remplissant leur obligation professionnelle de signaler les cas et en défendant l'intégrité de la famille, comme le prévoit la législation applicable en matière de protection de l'enfance ;
- 1.9.5 comprenant le lien qui existe entre la cruauté envers les animaux ou leur maltraitance et le risque de violence au sein de la famille ;
 - 1.9.6 s'abstenant de s'engager dans tout comportement pouvant raisonnablement être considéré comme de l'intimidation ou un agissement qui cause du tort à autrui, y compris les actes de discrimination raciale et les microagressions ;
 - 1.9.7 luttant pour le droit de travailler dans un milieu de travail sain, exempt de toute forme de violence ;
 - 1.9.8 informant les prestataires de services mandatés et les personnes estimées être exposées à un risque de préjudice par une personne utilisatrice des services, lorsque cela est opportun et est conforme à la loi, aux pratiques exemplaires et aux politiques en vigueur sur le lieu de travail ;
 - 1.9.9 prenant les mesures qui s'imposent lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'une personne utilisatrice des services a l'intention de s'infliger des blessures, conformément à la loi, aux pratiques exemplaires et aux politiques en vigueur sur le lieu de travail.

2^e Valeur : Promouvoir la justice sociale

***Principe directeur 2.1** : Les T.S. défendent les principes de justice sociale liés aux droits des personnes, des familles, des groupes, des organisations et des communautés à bénéficier d'un accès juste et équitable aux services, aux ressources ainsi qu'à toutes les chances possibles, et à ne pas subir d'oppression, de racisme et de discrimination.*

Contexte de pratique : Les T.S. ont une bonne compréhension des **déterminants sociaux structurels de la santé** et savent comment les inégalités éducatives, raciales, socioéconomiques et autres injustices sociales qui relèvent de l'intersectionnalité influencent le bien-être de toutes les personnes. Les T.S. accordent de l'importance aux **perspectives en provenance directe** des personnes de la communauté 2ELGBTQIA+, y compris celles qui ont des identités intersectionnelles, et reconnaissent l'impact des préjugés et de la discrimination liés à l'intersectionnalité. Les T.S. tiennent compte de l'histoire de la profession et de la façon dont le colonialisme, la ségrégation, l'internement, le **racisme envers les Noirs** et l'oppression ont marqué les personnes et les communautés de la Nouvelle-Écosse. Les T.S. défendent le droit de toutes les personnes à avoir un accès juste et équitable aux services, aux avantages et aux possibilités, peu importe où elles habitent, et, dans la mesure du possible, à recevoir des services dans la langue de leur choix. Les T.S. sont déterminés à mettre fin au racisme par la justice sociale et la défense des droits.

Normes de pratique : Les T.S. veilleront à promouvoir les principes de **justice sociale** en favorisant :

- 2.1.1 un accès juste et équitable aux prestations et aux services publics ainsi qu'aux avantages qui en découlent pour toutes les personnes, en particulier celles qui en ont le plus besoin, y compris celles qui ont des capacités différentes ;
- 2.1.2 l'équité en matière de services requis pour répondre aux besoins des Autochtones, des Néo-Écossais d'origine africaine et des groupes et communautés méritant l'équité ;
- 2.1.3 les droits et libertés des communautés 2ELGBTQIA+ d'exprimer leur identité de genre ;
- 2.1.4 les droits de toutes les personnes à participer de manière enrichissante et de faire des choix dans le processus décisionnel, en fonction de leurs capacités et en tenant compte de leurs besoins raciaux, ethniques, linguistiques, spirituels et culturels ;
- 2.1.5 l'égalité de statut, de droits et de privilèges des communautés acadiennes francophones et francophones, ainsi que des Néo-Écossais anglophones, conformément à la Charte canadienne des droits et libertés¹², à la Loi sur les langues officielles¹³, et le respect des politiques et des lois de la Nouvelle-Écosse qui protègent les droits linguistiques ;
- 2.1.6 le droit des peuples autochtones d'utiliser leurs langues conformément à la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les peuples autochtones¹⁴ et de recevoir des services dans leur langue traditionnelle conformément à la Loi sur les langues micmaques¹⁵ ;
- 2.1.7 dans la mesure du possible, le droit de tous les peuples de bénéficier des services d'un(e) interprète ou d'une traductrice (ou d'un traducteur) indépendant(e) et compétent(e) afin de garantir la prise en compte de la culture ;

¹² Charte canadienne des droits et libertés, sect. 35 de la Loi constitutionnelle de 1982

¹³ Loi sur les langues officielles (L.R.C., ch. 31 (4e suppl.) 5, part. 1 de la Loi constitutionnelle de 1982

¹⁴ Declaration of the Rights of Indigenous Peoples Act, SBC 2019, c 44.

¹⁵ Mi'kmaw Language Act (Bill 148), Nova Scotia Legislature

- 2.1.8 la possibilité d'accéder à (et de fournir) divers moyens de communication afin de soutenir les personnes ayant des capacités différentes (par exemple, la langue des signes américaine, les tableaux de symboles et de lettres, les appareils de synthèse vocale, etc.).

Principe directeur 2.2 : Les T.S. défendent les droits des peuples micmacs et autochtones à ne pas être soumis au racisme (systémique ou non) et à la discrimination conformément à la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.¹⁶

Contexte de pratique : Les T.S. améliorent leurs connaissances sur le **racisme systémique** et la **discrimination** ainsi que leur compréhension des conséquences sociales, émotionnelles, mentales, spirituelles, religieuses et physiques y compris sur l'identité et l'expression de genre que ces phénomènes entraînent sur le bien-être des peuples micmacs et autochtones.

Normes de pratique : Les T.S. veilleront à respecter les droits des peuples micmacs et autochtones à être à l'abri du racisme et de la discrimination en privilégiant :

- 2.2.1 des changements aux politiques et aux pratiques organisationnelles afin de mettre fin à l'oppression, au racisme et à la discrimination, parallèlement à l'adoption de politiques qui respectent les droits des Micmacs et des peuples autochtones à l'autodétermination, aux pratiques culturelles et aux croyances spirituelles ;
- 2.2.2 des changements systémiques plus généraux aux politiques, aux programmes sociaux et aux lois pour mettre fin à l'oppression, au racisme et à la discrimination.

Principe directeur 2.3 : Les T.S. défendent les droits des Néo-Écossais d'origine africaine et les personnes de la même descendance à être protégés contre la haine, l'inégalité et le racisme systémiques, conformément à « An Act to Dismantle Racism and Hate » (2022).

Contexte de pratique : Les T.S. approfondissent leurs connaissances et leur réflexion sur la **haine (systémique ou non)**, les **inégalités** et le racisme envers les Noirs, ainsi que sur les répercussions sociales, émotionnelles, mentales, spirituelles, religieuses, physiques et celles qui sont liées au genre sur le bien-être des Néo-Écossais d'origine africaine et des personnes de la même descendance. Les T.S. adoptent une approche **afrocentrique** pour mieux comprendre et respecter les cultures traditionnelles, les communautés et les systèmes de soutien africains fondés sur des valeurs collectives, la spiritualité, les croyances, les pratiques et les systèmes de soutien. Les T.S. s'efforcent par leur pratique de promouvoir l'équité et reconnaissent que l'intersectionnalité est un élément clé pour lutter contre la haine systémique, les inégalités et le racisme.

Normes de pratique : Dans le respect des principes qui sous-tendent la réparation, les T.S. doivent activement appuyer et défendre les droits des Néo-Écossais d'origine africaine et des personnes de la même descendance en :

- 2.2.1 reconnaissant le rôle central que jouent la participation communautaire, les valeurs familiales, la spiritualité, la foi et les traditions culturelles dans les principes de la restitution, la résilience et la guérison des traumatismes historiques ;

¹⁶ Declaration of the Rights of Indigenous Peoples Act, SBC 2019, c 44

- 2.2.2 s'engageant à apprendre et à mettre en pratique de manière continue les connaissances actuelles en matière de pratiques tenant compte des traumatismes, particulièrement adaptées aux expériences des Néo-Écossais d'origine africaine et des personnes de la même descendance ;
- 2.2.3 reconnaissant l'importance de développer des relations enrichissantes et respectueuses et de favoriser la guérison chez les Néo-Écossais d'origine africaine et les personnes de la même descendance, leurs familles, leurs groupes et leurs communautés ;
- 2.2.4 s'engageant à mieux comprendre les coutumes, les croyances, les traditions et les pratiques des communautés néo-écossaises d'origine africaine et des personnes de la même descendance, afin de développer une sensibilité culturelle et une confiance mutuelle ;
- 2.2.5 valorisant le rôle essentiel des conseillers (et des conseillères) culturel(le)s dans la pratique du travail social, en respectant et en utilisant leurs connaissances, leurs compétences et leur sagesse pour assurer la sécurité et le bien-être des familles ;
- 2.2.6 reconnaissant et en mettant à l'honneur la diversité au sein des colonies de peuplement africaines historiques de la Nouvelle-Écosse, en comprenant que chaque communauté peut avoir des besoins et des contributions qui lui sont propres ;
- 2.2.7 veillant à ce que la supervision fournie aux T.S. de descendance africaine soit menée d'une manière pertinente, sûre et attentive sur le plan culturel, reflétant un engagement en faveur de pratiques réparatrices et de soutien.

Principe directeur 2.4 : Les T.S. défendent les droits de toutes les personnes, de toutes les familles, de tous les groupes et de toutes les communautés à être exempts d'oppression, d'exclusion, de racisme et de discrimination.

Contexte de pratique : Les T.S. enrichissent leurs connaissances sur l'oppression, le racisme et la discrimination et sur les conséquences que ces phénomènes entraînent sur toutes les personnes. Les T.S. comprennent que cet état de fait peut être amplifié par des facteurs intersectionnels convergents qui donnent lieu à diverses strates d'oppression, d'**exclusion**, de **racisme** et de discrimination.

Normes de pratique : Les T.S. veilleront à faire preuve de respect envers toutes les personnes victimes d'oppression, d'exclusion, de racisme et de discrimination en :

- 2.4.1 défendant les personnes, les familles, les groupes et les communautés ;
- 2.3.2 encourageant la sensibilisation à la diversité de toutes les personnes ;
- 2.3.3 favorisant le changement aux politiques et aux pratiques organisationnelles en ce qui concerne la prestation de services ;
- 2.3.4 préconisant un changement systémique plus général aux politiques, aux programmes sociaux et aux lois ;
- 2.3.5 prônant des politiques et une législation équitables en matières sociales, économiques, politiques et culturelles.

Principe directeur 2.5 : Les T.S. militent en faveur d'une saine gestion des ressources naturelles et la protection de l'environnement pour le bien commun de toutes les personnes.

Context for Practice: Les T.S. plaident en faveur de la protection de l'environnement, y compris les terres, l'air, l'eau, les plantes et les animaux, les concevant comme étant essentiels

au bien-être de toutes les personnes. Les T.S. reconnaissent les manières dont le changement climatique et d'autres facteurs environnementaux exacerbent les inégalités sociales qui affectent les personnes et les communautés. Les T.S. comprennent que le racisme qui se manifeste dans le domaine de l'environnement a des répercussions qui peuvent exacerber les inégalités en matière de santé entre les différents groupes raciaux, en raison d'un accès limité à l'air et à l'eau de qualité, d'une exposition disproportionnée à la pollution, et un nombre de possibilités et d'avantages économiques réduit, ce qui entraîne des conséquences néfastes sur la santé et contribue à perpétuer l'oppression systémique. Les T.S. reconnaissent le droit des Micmacs et des peuples autochtones de veiller à leur propre gestion de leurs terres.

Normes de pratique : Les T.S. veilleront à défendre l'intérêt commun de toutes les personnes et à démontrer leur compréhension de :

- 2.5.1 l'impact du changement climatique sur les groupes marginalisés en reconnaissant que le changement climatique a des effets néfastes plus importants sur les populations marginalisées sur le plan structurel ;
- 2.5.2 appuyant la protection de l'environnement par la promotion de mesures de protection environnementales rigoureuses au moyen de politiques sociales et gouvernementales et de lois visant à préserver notre planète ;
- 2.5.3 facilitant l'accès aux ressources nécessaires à l'adaptation par la prise de mesures visant à permettre aux personnes d'avoir accès à des programmes et à des ressources qui les aident à faire face aux effets du changement climatique et à se protéger contre les catastrophes environnementales ;
- 2.5.4 préconisant des politiques de lutte contre le racisme qui se manifestent dans le domaine environnemental ;
- 2.5.5 défendant les droits constitutionnels et issus des traités du peuple micmac par la reconnaissance de son droit inhérent à exercer son autorité sur les terres et l'eau et en assurant sa participation active aux décisions qui affectent le sort de ses territoires et le bien-être de ses communautés ;
- 2.5.6 intégrant les perspectives des Micmacs et des autochtones dans les efforts environnementaux en incluant les lois, les connaissances, les pratiques et les visions du monde des Micmacs ou des L'nu, tout en respectant leur rôle essentiel dans la protection des terres, de l'air, de l'eau, de la flore et de la faune.

3^e Valeur : Établir la vérité et la réconciliation

Principe directeur 3.1 : Les T.S. défendent les valeurs et les principes de la réconciliation et de la décolonisation.

Contexte de pratique : Les T.S. font preuve de respect et de compréhension à l'égard du fait que les peuples micmacs et autochtones de la Nouvelle-Écosse et du Canada ont des droits juridiques issus de traités, des droits constitutionnels, et des droits à l'autogouvernance. Les T.S. reconnaissent que la **réconciliation** est un processus d'apprentissage réciproque fondé sur un échange respectueux, l'établissement de liens et un engagement réel en faveur d'un changement important dans la pratique du travail social. Les T.S. s'engagent dans une démarche de décolonisation de leur pratique et de leur profession.

Normes de pratique : Les T.S. veilleront à préserver l'intégrité des principes directeurs énoncés dans les Rapports de la Commission de vérité et réconciliation du Canada¹⁷ en :

- 3.1.1 se familiarisant avec l'histoire des peuples micmacs et autochtones et du colonialisme, les répercussions des internats et de leurs conséquences intergénérationnelles permanentes sur les personnes, les familles et les communautés ;
- 3.1.2 comprenant le rôle historique et actuel de la profession du travail social dans la colonisation, ainsi que le racisme systémique et les pratiques discriminatoires dont elle est imprégnée ;
- 3.1.3 prenant conscience des traumatismes intergénérationnels et de leurs répercussions sur la culture, la langue et l'identité des familles et des communautés¹⁸ ;
- 3.1.4 s'engageant dans une démarche d'alliance inclusive¹⁹ en établissant des relations de confiance qui sont respectueuses et en développant une solidarité avec les peuples autochtones ;
- 3.1.5 préconisant des changements institutionnels et systémiques dans les domaines de l'éducation, de la protection de l'enfance, de la santé et de la justice, où les Premières Nations, les Métis et les Inuits continuent d'être confrontés à des inégalités ;
- 3.1.6 défendant les droits issus de traités et en soutenant les droits des peuples autochtones à l'autogouvernance.

Principe directeur 3.2 : Les T.S. reconnaissent les perspectives autochtones à travers leur pratique.

Contexte de pratique : Les T.S. veilleront à améliorer leur connaissance des perspectives autochtones et intègrent le fruit de leur apprentissage dans leur pratique auprès des familles

¹⁷ Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir (2015). *Sommaire du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada* ; Ce que nous avons retenu (2015). *Les principes de la vérité et de la réconciliation* ; Commission de vérité et réconciliation du Canada : *Appels à l'action* (2015). Tiré de <https://nctr.ca/documents/rapports/?lang=fr>

¹⁸ Fast, E., et Collin-Vézina (2019). Historical Trauma, Race-Based Trauma, and Resilience of Indigenous Peoples: A Literature Review. *First Peoples Child and Family Review*, 14(1), pp. 166–181; Joo-Castro, L., et Emerson, A. (2021). Understanding historical trauma for the holistic Care of Indigenous Populations: A scoping review. *Journal of Holistic Nursing*, 39(3), pp. 285–305; MacDonald, C., et Steenbeek, A. (2015). The Impact of Colonization and Western Assimilation on Health and Wellbeing of Canadian Aboriginal People. *International Journal of Regional and Local History*, 10(1), pp. 32–46.

¹⁹ Smith, J., Puckett, C., et Simon, W. (2015). Social work allyship with Indigenous people involves reconciliation of historical and contemporary harms, indigenizing systems, advocating for self-governance, and restoring equity through elevating Indigenous voices, world view and pedagogy. Guimond, 2020.

incluant les familles élargies, et des communautés. Les T.S. sont au fait des perspectives occidentales et de l'histoire de la colonisation qui façonnent les politiques, les organisations, les structures et les approches de la pratique et s'efforcent d'influencer le changement systémique.

Normes de pratique : Les T.S. veilleront à démontrer leur respect pour les perspectives autochtones en :

- 3.2.1 favorisant le changement organisationnel des politiques et de la pratique ;
- 3.2.2 adoptant dans la pratique les perspectives autochtones, en respectant la diversité culturelle au sein des nations et l'importance de la famille et de la communauté ;
- 3.2.3 respectant les valeurs traditionnelles, les coutumes et les croyances locales en développant des relations avec les familles incluant les familles élargies, et les communautés ;
- 3.2.4 reconnaissant le rôle des Ancien(ne)s et des gardien(ne)s des savoirs traditionnels et en intégrant les systèmes du savoir autochtone dans la pratique.

4^e Valeur : Valoriser les relations humaines

Principe directeur 4.1 : Les T.S. placent le bien-être et les intérêts de toutes les personnes au cœur de leurs relations.

Contexte de pratique : Les T.S. placent l'intérêt supérieur des personnes utilisatrices des services au premier plan de leurs obligations professionnelles. Les T.S. voient chaque personne comme étant unique et s'efforcent de respecter les traditions, l'histoire, les expériences, les perspectives et les points de vue des personnes qui utilisent les services. Les T.S. veillent à entretenir des relations professionnelles constructives avec les personnes qui utilisent les services et font preuve de respect, d'empathie, de compassion et s'abstiennent de porter le moindre jugement. Les T.S. conçoivent et adoptent une approche antiraciste et anti-oppressive dans leur pratique. Les T.S. ont à cœur d'entretenir des relations de travail positives avec leurs collègues et respectent leur contribution au bien-être des personnes concernées.

Normes de pratique : Les T.S. s'assurent que les personnes restent au cœur de leurs relations en :

- 4.1.1 faisant preuve de compassion, de respect, et en s'abstenant de porter un jugement ;
- 4.1.2 respectant les (et en accordant de l'importance aux) expériences, aux perspectives, aux traditions et au point de vue des personnes utilisatrices des services, en travaillant de concert avec ces personnes dans la planification des services, la mise en œuvre des interventions et dans la défense de leurs intérêts ;
- 4.1.3 se comportant avec respect, intégrité et politesse à l'égard des collègues de la profession et des autres domaines ;
- 4.1.4 respectant la diversité et la culture des collègues de leur propre profession et d'autres domaines professionnels ;
- 4.1.5 collaborant avec des collègues de leur propre profession et d'autres domaines professionnels dans l'intérêt d'une personne utilisatrice des services lorsque cela répond aux besoins de cette personne ;
- 4.1.6 limitant les consultations aux personnes qui possèdent des connaissances, de l'expertise et des compétences en rapport avec le sujet de la consultation et dans le respect de la loi.

Principe directeur 4.2 : Les T.S. enrichissent continuellement leur état de conscience personnelle et pratiquent l'autoréflexion afin d'orienter leur pratique et assurer leur bien-être personnel.

Contexte de pratique : Les T.S. s'efforcent de maintenir un état de pleine conscience et pratiquent l'autoréflexion en réexaminant régulièrement leurs valeurs personnelles, leurs croyances culturelles, leurs hypothèses et leurs positionnements moraux, et en évaluant l'impact de ces éléments sur leur pratique professionnelle. Les T.S. cherchent à tirer des leçons de leur expérience et à réfléchir à la manière dont elles (et ils) se positionnent dans leur pratique. Les T.S. veillent à être conscient(e)s que (et à comprendre comment) leur rôle et leur autorité donnent lieu à une inégalité de pouvoir dans leurs relations professionnelles avec les personnes qui utilisent les services. Les T.S. font des efforts pour comprendre et avoir conscience que le fait d'aider les autres peut parfois avoir une incidence sur leur bien-être

personnel. Les T.S. comprennent que certains milieux de travail peuvent également influencer sur leur bien-être personnel. Les T.S. connaissent bien les facteurs de risque liés à l'**épuisement professionnel**, à l'**usure de compassion**, au **traumatisme transmis par personne interposée** et au **traumatisme secondaire**. Les T.S. connaissent l'importance de l'**autogestion de la santé** et des **soins communautaires**, et savent qu'elles (et ils) sont plus efficaces quand ces pratiques correspondent à leur situation personnelle, leurs préférences et leur culture, et sont mises en œuvre de façon régulière. Les T.S. cherchent à adopter des stratégies de soins communautaires et d'autogestion de la santé qui répondent à leurs besoins. Les T.S. sollicitent activement des conseils auprès de personnes en fonction de supervision, des consultations ou du mentorat, afin de mieux réfléchir à leur pratique, d'obtenir de l'orientation, de l'encadrement, de l'accompagnement et du soutien dans la prestation de services.

Normes de pratique : Les T.S. veilleront à renforcer leur pratique du travail social et leur bien-être personnel en :

- 4.2.1. s'engageant de façon continue dans une démarche d'autoréflexion afin d'examiner de manière critique comment leurs propres croyances, préjugés (conscients ou non), attitudes, leurs pratiques et rôles professionnels peuvent influencer leur pratique ;
- 4.2.2 prenant conscience que leur rôle et leurs pratiques peuvent renforcer la dynamique de pouvoir et avoir un impact sur la relation professionnelle avec les personnes qui utilisent les services ;
- 4.2.3 prenant conscience de leurs convictions personnelles ou de leurs principes moraux et en veillant à ce que ces aspects ne prévalent pas sur les droits et intérêts supérieurs des personnes utilisatrices des services ;
- 4.2.4 évitant d'imposer leurs valeurs, opinions et préférences personnelles aux personnes qui utilisent les services ;
- 4.2.5 sollicitant l'aide de personnes en fonction de supervision, et en demandant conseil par la voie de la consultation ou en participant à d'autres formes de soutien pertinentes offertes pour renforcer la pratique de l'autoréflexion, d'une autogestion de la santé et d'une approche dénuée de jugement ;
- 4.2.6 mettant en pratique une approche de soins communautaires et d'autogestion de la santé qui correspond le mieux à leurs besoins, leurs préférences, leur situation personnelle, leur culture et leurs traditions, et en recourant à des services professionnels pour répondre à la **détresse morale**, au traumatisme transmis par personne interposée, à l'épuisement professionnel et à l'usure de compassion lorsque cela est nécessaire.

De plus, les nouveaux T.S. ou les T.S. qui reviennent dans la profession chercheront à :

- 4.2.7 participer au programme de mentorat pour les candidat(e)s admis(e)s (en anglais, le « Candidacy Mentorship Program ») offert par l'Ordre des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux de la Nouvelle-Écosse.

Principe directeur 4.3 : *Les T.S. continueront d'offrir aux personnes qui utilisent les services la possibilité de recevoir des services professionnels de leur part.*

Contexte de pratique : Les T.S. ont l'obligation éthique d'assurer la continuité et l'accessibilité des services professionnels aux personnes utilisatrices des services. Cette obligation demeure

tout au long de la prestation des services et dans les périodes de transition ou de cessation de la relation professionnelle. Les T.S. doivent privilégier le bien-être des personnes utilisatrices des services en faisant tous les efforts raisonnables pour faciliter la continuité des soins, même lorsque les circonstances exigent la cessation de la relation.

Normes de pratique : Les T.S. doivent veiller à la continuité des soins en :

4.3.1 continuant à offrir aux personnes utilisatrices des services la possibilité de recevoir de leur part des services professionnels sauf si :

- Les objectifs visés pour les services ont été atteints ;
- Il est suffisamment clair pour la (ou le) T.S. ou la personne concernée que les services professionnels ne permettent pas d'atteindre l'objectif convenu ;
- Les services professionnels ne sont plus nécessaires ;
- La personne concernée a été raisonnablement en mesure de prendre des dispositions pour bénéficier des services professionnels d'un(e) autre T.S. ou d'un(e) autre professionnel(le) approprié(e) ;
- Il existe ou se crée une relation duelle ou à rôles multiples qui peut mener à un conflit ;
- La période de service prévue dans l'entente est terminée ;
- La personne qui utilise les services est confiée à un(e) autre T.S. ;
- La (ou le) T.S. ne travaille plus au même endroit ;
- La personne qui utilise les services décide de ne pas continuer à recevoir les services.

De plus :

4.3.2 Les T.S. qui anticipent une interruption des services doivent donner un préavis raisonnable aux personnes concernées ;

4.3.3 Les T.S. doivent assurer l'orientation des personnes concernées vers d'autres professionnel(le)s selon les besoins ou sur demande ;

4.3.4 Les T.S. ne doivent pas mettre fin à une relation professionnelle dans le but d'établir une relation de nature personnelle ou commerciale avec une personne concernée.

5^e Valeur : Préserver l'intégrité dans la pratique professionnelle

Principe directeur 5.1 : Les T.S. agissent avec intégrité, honnêteté et responsabilité, elles (et ils) sont dignes de confiance, et tenu(e)s de répondre de leurs actes.

Contexte de pratique : Les T.S. maintiennent un comportement professionnel qui répond à des normes rigoureuses et sont honnêtes, responsables, dignes de confiance et répondent de leurs actes à l'égard des personnes utilisatrices des services, ainsi qu'avec leurs collègues de la profession et des autres domaines. Les T.S. s'efforcent de fournir des informations véridiques et honnêtes concernant la nature et la portée des services ainsi que des résultats attendus. Les T.S. reconnaissent que la situation des personnes qui utilisent les services peut changer et qu'il s'avère impossible de prévoir tous les résultats d'un programme d'intervention ou d'un service social. Les T.S. sont responsables de leur pratique et veilleront à atteindre des normes de prestation de services qui reflètent les valeurs du travail social, Les T.S. respectent le code d'éthique et les normes de pratique (2024) de l'Ordre des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux de la Nouvelle-Écosse. Les T.S. sont encouragé(e)s à consulter les personnes en fonction de supervision ou à obtenir des conseils de l'OTSNE en cas d'incertitude quant à l'application du code, à l'adhésion aux normes de pratique, lorsqu'il s'agit d'aborder des dilemmes éthiques ou de prendre des décisions conformes à l'éthique.

Normes de pratique : Les T.S. feront preuve d'intégrité dans leur conduite professionnelle en :

- 5.1.1 présentant en tout temps une image fidèle de leur personne, des diplômes obtenus, de leur autorisation, de leur expérience, de leur titre, de leur formation et de leur expertise professionnels dans un contexte de relation professionnelle ;
- 5.1.2 représentant fidèlement leur identité culturelle et leur expérience vécue ;
- 5.1.3 prenant les mesures appropriées en cas de manquement à la pratique et à l'éthique professionnelles, conformément au code d'éthique et normes de pratiques (2024) de l'Ordre des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux de la Nouvelle-Écosse, y compris en consultant l'Ordre ;
- 5.1.4 informant les personnes utilisatrices des services dès que possible de tout facteur, condition ou pression qui affecte leur capacité à exercer leur pratique ;
- 5.1.5 refusant tout paiement, toute compensation ou récompense non pécuniaire, tout avantage ou service personnel en échange d'une orientation, qu'elle soit donnée ou reçue.

Principe directeur 5.2 : Les T.S. doivent protéger le public en défendant l'intégrité professionnelle, en luttant contre les comportements préjudiciables ou les manquements et en signalant les cas d'inconduite.

Contexte de pratique : Les T.S. sont chargé(e)s d'assurer la sécurité publique et de préserver la confiance accordée à la profession du travail social. Les T.S. occupent souvent une position d'autorité et de vulnérabilité par rapport aux personnes utilisatrices des services, ce qui rend indispensable le respect des directives en matière d'éthique et de professionnalisme.

Normes de pratique : Les T.S. œuvrent à la protection du public en :

- 5.2.1 affichant de manière visible dans leur bureau leur certificat d'autorisation et une preuve d'adhésion en tant que membre affilié(e) valides et délivrés par l'organisme d'intervention ;
- 5.2.2 sachant distinguer les actions et les déclarations faites en tant que simples citoyens et celles qui sont effectuées en tant que T.S., en comprenant parfaitement que les T.S. doivent veiller à ce qu'aucun intérêt extérieur ne porte atteinte à la réputation de la profession ;
- 5.2.3 agissant par les voies appropriées établies par les employeurs, leur organisme d'intervention ou d'autres organismes professionnels s'il y a lieu de craindre un préjudice potentiel pour les personnes qui utilisent les services lorsque les T.S. estiment qu'un(e) collègue n'a pas pris les mesures adéquates pour remédier à son inaptitude à exercer sa profession ;
- 5.2.4 signalant à leur organisme d'intervention (le comité d'examen de l'OTSNE) toute information relative aux comportements ci-dessous adoptés par un(e) candidat(e) à la profession ou un(e) T.S. autorisé(e), qui nuisent ou portent préjudice à une personne qui utilise les services ou qui entravent la prestation efficace d'un service social.
- Contact ou comportement sexuel avec une personne qui utilise (ou qui a utilisé dans le passé) les services.
 - Manquement à l'obligation de signaler un cas, comme l'exige la loi.
 - Atteinte à la capacité d'exercer en raison d'une maladie, de la consommation d'alcool ou de drogues ou d'autres substances chimiques, ou à la suite d'un trouble mental ou physique.
 - Pratiques de facturation inappropriées ou frauduleuses.
 - Fraude dans le processus de demande d'autorisation ou toute autre fausse déclaration faite à l'Ordre.
 - Condamnation pour toute infraction criminelle pouvant raisonnablement être liée à l'exercice du travail social.
 - Tout autre comportement de la part d'un(e) candidat(e) individuel(le) à la profession ou d'un(e) T.S. autorisé(e) constituant un motif justifiant une mesure disciplinaire en vertu de la « Nova Scotia Social Workers Act », du Code d'éthique et Normes de pratique.
 - Toute personne non qualifiée ou non autorisée exerçant le travail social.
- 5.2.5 Lorsque les T.S. obtiennent des informations concernant un manquement de la part d'une personne qui utilise les services, les T.S. doivent informer cette personne de leur obligation de signaler ces informations au comité d'examen de l'OTSNE ;
- 5.2.6 Dans le cas où une personne utilisatrice des services refuse de consentir à la divulgation de son identité, la (ou le) T.S. doit signaler cet état de fait sans fournir d'informations permettant d'identifier la personne en question ;
- 5.2.7 Nonobstant toute autre disposition du code d'éthique et des présentes normes de pratique, et sous réserve des restrictions imposées par la loi, les T.S. doivent coopérer pleinement aux enquêtes menées sur les plaintes déposées à leur endroit ou à l'encontre d'autres T.S. et professionnel(le)s réglementé(e)s afin de contribuer à la protection du public.

Principe directeur 5.3 : *Les T.S. maintiennent des limites professionnelles appropriées avec les personnes utilisatrices des services.*

Contexte de pratique : Les T.S. comprennent que le maintien de limites professionnelles est fondamental dans la relation professionnelle, qu'il incombe aux T.S. de préserver ces limites, sachant qu'elles (et ils) occupent une position d'autorité dans toutes les relations professionnelles et qu'il existe un risque de préjudice pour autrui en cas d'abus de ce pouvoir. Les T.S. ont la responsabilité d'établir des limites claires avec les personnes utilisatrices des services afin d'éviter toute relation sexuelle ou intime, ou toute autre forme de conflit d'intérêts voire d'exploitation. Les T.S. comprennent que le consentement ne constitue en aucun cas une justification pour une inconduite sexuelle. Les T.S. conservent des limites professionnelles appropriées tout au long de la relation professionnelle, ainsi qu'après la clôture du dossier ou l'arrêt des services sociaux.

Normes de pratique : Les T.S. doivent maintenir et respecter des limites professionnelles appropriées en :

- 5.3.1 limitant leur implication dans les affaires personnelles des personnes utilisatrices des services aux questions qui sont liées au service donné ;
- 5.3.2 s'abstenant de communiquer avec les personnes qui utilisent les services par le biais d'applications technologiques à des fins personnelles ou non professionnelles ;
- 5.3.3 s'abstenant de s'engager dans toute relation romantique ou intime, dans des activités sexuelles ou d'avoir des contacts sexuels avec des personnes utilisatrices des services ou avec des membres de leur famille immédiate ;
- 5.3.4 obtenant le consentement éclairé d'une personne qui utilise les services avant de s'engager dans des discussions cliniquement pertinentes de nature sexuelle ou intime et en respectant les préférences de la personne concernée en ce qui a trait à ces discussions ;
- 5.3.5 évitant d'établir un contact physique avec les personnes utilisatrices des services lorsque ce contact risque de leur porter préjudice ;
- 5.3.6 aucune circonstance, d'avoir ou de demander un contact sexuel avec une personne qui utilise les services, tel que décrit dans les définitions ;
- 5.3.7 s'abstenant d'adopter un comportement verbal ou physique avec une personne utilisatrice des services qu'une autre personne raisonnable jugerait sexuellement séducteur ou dégradant ;
- 5.3.8 s'abstenant d'avoir ou de solliciter des contacts sexuels, tels que décrits dans les définitions, avec un(e) personne qui a utilisé les services dans le passé, dans quelque circonstance que ce soit, si ces T.S. ont fourni des services sociaux cliniques à une personne concernée ;
- 5.3.9 s'abstenant d'avoir ou de demander des contacts sexuels tels que décrits dans les définitions avec une personne qui a déjà utilisé les services dans le passé, à tout moment si un(e) T.S. peut raisonnablement déterminer que le fait d'avoir des contacts sexuels avec la personne concernée serait abusif, préjudiciable ou nuisible au bien-être de la personne utilisatrice des services. Il incombe aux T.S. d'assumer l'entière responsabilité de démontrer que la personne qui a utilisé les services dans le passé n'a pas été exploitée ou maltraitée, que ce soit de manière intentionnelle ou non ;
- 5.3.10 s'abstenant de fournir des services à des personnes avec lesquelles les T.S. ont entretenu auparavant une relation de nature sexuelle ;
- 5.3.11 s'abstenant d'avoir des relations sexuelles avec les proches des personnes qui utilisent les services ou d'autres personnes avec lesquelles les individus concernés entretiennent

une relation personnelle rapprochée lorsqu'il existe un risque d'exploitation ou de préjudice potentiel pour la personne qui utilise les services ou lorsque de telles relations risqueraient de compromettre les limites professionnelles appropriées entre le membre et la personne qui utilise les services.

***Principe directeur 5.4 :** Les T.S. doivent se conformer aux normes les plus élevées d'intégrité professionnelle en évitant toute forme d'inconduite sexuelle et en accordant la priorité au bien-être et à la confiance des personnes utilisatrices des services.*

Contexte de pratique : Les T.S. sont tenu(e)s de fixer des limites professionnelles bien définies afin de se prémunir contre les risques d'abuser de la vulnérabilité inhérente des personnes qui utilisent leurs services dans le cadre de relations thérapeutiques. Cela implique notamment d'éviter toute forme de comportement, d'activité ou d'acte à caractère sexuel avec des personnes qui utilisent ou qui ont déjà leurs services, ou qui sont vulnérables, ainsi qu'avec des personnes qui leur sont étroitement liées. Le consentement ne saurait justifier ou excuser le non-respect de ces normes. Les T.S. doivent également s'abstenir d'utiliser leur relation professionnelle ou les informations concernant les personnes qui utilisent leurs services pour favoriser des interactions personnelles, amoureuses ou sexuelles. Afin de prévenir toute inconduite, les T.S. doivent faire preuve d'une conscience aiguë des enjeux liés au transfert et au contre-transfert des sentiments, obtenir le consentement éclairé des personnes concernées avant d'aborder des sujets sensibles et veiller à conserver une documentation rigoureuse. En aucun cas, la relation entre le T.S. et la personne qui utilise les services ne doit être interrompue à des fins personnelles ou pour entretenir une relation intime.

Normes de pratique : Les T.S. doivent maintenir et respecter des limites professionnelles appropriées en :

- 5.4.1 sachant que tout comportement sexuel inapproprié²⁰ de la part d'un(e) T.S. envers une personne utilisatrice des services²¹ enfreint les limites professionnelles et constitue une faute professionnelle ou une conduite malséante (ou les deux) ;
- 5.4.2 comprenant qu'un comportement sexuel inapproprié représente une grave rupture de confiance de la part de la (ou du) T.S. concerné(e). En brouillant les limites entre les relations professionnelles et personnelles, on risque souvent des conséquences désastreuses pour la personne utilisatrice des services. Dans le cadre de la relation professionnelle, cette personne est toujours considérée comme la partie vulnérable. Il incombe aux T.S. de préserver les limites professionnelles avec une personne qui utilise les services et de s'abstenir de toute forme d'exploitation à son égard. Le consentement ne saurait en aucun cas constituer un moyen de défense en cas d'inconduite sexuelle ;
- 5.4.3 s'abstenant de toute inconduite sexuelle ;

²⁰ Les comportements sexuels inappropriés comprennent tout acte à caractère sexuel commis par un(e) T.S. envers une personne qui utilise actuellement les services ou une personne qui les a utilisés dans le passé et qui est vulnérable. Voir le lexique pour une définition plus précise des expressions « comportement à caractère sexuel », « inconduite sexuelle » et « abus sexuel ».

²¹ Aux fins des présentes normes en matière d'inconduite sexuelle, l'expression « personne utilisatrice des services » désigne les personnes qui utilisent actuellement les services, celles qui les ont utilisés dans le passé, vulnérables ou non (voir les notes de bas de page suivantes) et comprend également les parents, les tuteurs et tutrices, les conjoint(e)s, les partenaires, les enfants ou tout autre mandataire spécial(e) de la personne qui reçoit des services sociaux. Sauf indication contraire, l'expression comprend également les étudiant(e)s supervisé(e)s par un(e) T.S. autorisé(e) ou les candidat(e)s à la profession du travail social encadré(e)s par un(e) T.S. autorisé(e).

5.4.4 en préservant les limites thérapeutiques et professionnelles avec une personne qui utilise actuellement les services²² ou qui les a utilisés dans le passé²³, vulnérable²⁴ ou non.

²² Une personne devient une « utilisatrice actuelle des services » lorsqu'une relation entre un(e) T.S. et une personne qui utilise les services est établie et qu'elle perdure. Pour déterminer si une relation entre un(e) T.S. et une personne qui utilise les services existe, il faut tenir compte des facteurs suivants :

- si la (ou le) T.S. a fourni des services sociaux à la personne utilisatrice des services ;
- si la (ou le) T.S. a facturé ou reçu un paiement de la part de la personne (ou d'un tiers agissant au nom de cette personne) pour les services sociaux fournis par la (ou le) T.S. ;
- si la (ou le) T.S. a contribué à un dossier de travail social pour la personne ;
- si la personne a consenti aux services sociaux fournis par la (ou le) T.S. ; et (ou)
- d'autres facteurs pertinents à la situation de la personne et de la (ou du) T.S.

Une relation entre un(e) T.S. et une personne utilisatrice des services peut être établie lorsque l'un des facteurs ci-dessus est présent ou lorsqu'une combinaison de facteurs est réunie. Une personne utilisatrice des services peut ne plus être considérée comme telle si les soins ont été prodigués de manière épisodique. Par exemple :

- Un bref service d'intervention.
- Une orientation unique vers un service.
- Une visite unique dans le cadre d'une pratique de soins collaboratifs ou d'un contexte de soins d'urgence.

Si la personne utilisatrice des services est un(e) partenaire intime ou romantique ou est le conjoint (ou la conjointe) de la (ou du) T.S., cette personne n'est pas considérée comme une personne qui utilise actuellement les services aux fins de la politique en matière d'inconduite sexuelle. Toutefois, les T.S. doivent s'abstenir de fournir des services sociaux à ces personnes.

²³ Un individu cesse d'être une personne utilisatrice des services en cours et devient une « personne qui a utilisé les services dans le passé » lorsque la relation entre la (ou le) T.S. et la personne utilisatrice des services prend fin conformément aux normes de pratique de l'Ordre. Les T.S. qui envisagent d'avoir des relations sexuelles avec une personne qui a utilisé les services dans le passé doivent tenir compte des éléments suivants :

- un risque continu pour la personne qui a utilisé les services dans le passé ;
- un risque de maintien d'un déséquilibre de pouvoir ;
- le temps écoulé depuis la dernière rencontre clinique ou professionnelle ;
- la nature des services sociaux fournis :
 - le type, l'intensité et la durée des services ;
 - la probabilité que la personne qui a utilisé les services dans le passé ait besoin à l'avenir des services de la (ou du) T.S. ;
 - l'étendue des informations personnelles sur la santé auxquelles la (ou le) T.S. a accès ;
 - la vulnérabilité de la personne utilisatrice des services ;
 - la maturité de la personne qui utilise les services ; et
 - la capacité de la personne utilisatrice des services à prendre des décisions.

Il faut au moins deux ans pour atténuer la vulnérabilité. La durée exacte n'a pas été définie, car elle peut varier en fonction de facteurs propres à la situation de chaque personne qui a utilisé les services dans le passé.

²⁴ Une « personne qui a utilisé les services dans le passé qui est vulnérable » est une personne concernée qui n'utilise pas actuellement les services, mais qui nécessite une protection particulière contre les comportements sexuels inappropriés en raison de sa vulnérabilité persistante. Pour certaines de ces personnes, leur degré de vulnérabilité est tel qu'elles seront toujours considérées comme des personnes qui ont utilisé les services dans le passé et qui sont vulnérables. Cela comprend les personnes concernées à qui un(e) T.S. a fourni une thérapie ou une thérapie sexuelle (ou les deux). Dans un souci de clarté, les relations sexuelles entre un(e) T.S. et des personnes utilisatrices des services à qui la (ou le) T.S. a fourni une thérapie ou une thérapie sexuelle (ou les deux) sont interdites à tout moment après la fin de la relation professionnelle. Pour déterminer si une personne qui a utilisé les services dans le passé est vulnérable (à l'exception de celles qui ont bénéficié d'une thérapie ou d'une thérapie sexuelle, ou les deux), il convient de prendre en considération les éléments suivants :

- la durée et l'intensité de l'ancienne relation professionnelle ;
- la nature du problème ou de l'enjeu lié à la personne qui a utilisé les services dans le passé ;
- le type de services sociaux fournis par la (ou le) T.S. ;
- la mesure dans laquelle la personne qui a utilisé les services dans le passé a confié des informations personnelles ou privées à la (ou au) T.S. ;
- la vulnérabilité de la personne qui a utilisé les services dans le passé pendant la relation entre la (ou le) T.S. et la personne concernée ; et
- d'autres facteurs pertinents liés aux circonstances propres à chaque cas.

En général, plus la relation entre la (ou le) T.S. et la personne utilisatrice des services est longue et plus la dépendance est grande, plus l'individu sera susceptible d'être considéré comme une personne utilisatrice des services dans le passé qui est vulnérable par l'instance qui statue sur une allégation d'inconduite sexuelle. Le fait d'avoir, d'initier ou de solliciter un comportement à caractère sexuel à tout moment avec une personne qui a utilisé les services dans le passé et qui est vulnérable constitue une inconduite sexuelle. Si un(e) T.S. a des doutes quant à la vulnérabilité d'une personne qui a utilisé les services dans le passé ou au fait que la relation entre la (ou le) T.S. et la personne qui a utilisé les services a été dûment terminée, elle (ou il) peut demander conseil à l'Ordre.

- 5.4.5 obtenant toujours le consentement éclairé avant de s'engager dans des discussions cliniquement pertinentes de nature sexuelle ou intime ;
- 5.4.6 étant conscient(e)s de l'impact du **transfert** et du **contre-transfert des sentiments**, en particulier dans le cadre de discussions de nature sexuelle et intime. Les T.S. sont toujours responsables du maintien de limites professionnelles appropriées et de la documentation adéquate des mesures prises à cet effet ;
- 5.4.7 s'abstenant de tout comportement, de toute conduite ou activité à caractère sexuel avec une personne utilisatrice des services ou avec quelqu'un qui les a utilisés dans le passé, vulnérable ou non ;
- 5.4.8 s'abstenant de tout comportement, de toute conduite ou activité à caractère sexuel avec tout individu avec lequel une personne utilisatrice des services entretient une relation d'interdépendance (par exemple, un parent, un tuteur ou une tutrice, un enfant, un(e) conjoint(e), un(e) partenaire ou un(e) mandataire spécial(e)) ;
- 5.4.9 s'abstenant de communiquer avec (ou de solliciter) une personne qui utilise les services ou qui les a utilisés dans le passé, vulnérable ou non par quelque moyen que ce soit (y compris en personne, par écrit ou par voie électronique) dans le but :
- de nouer une relation amoureuse, sexuelle, intime ou romantique ; ou
 - d'adopter un comportement, une conduite ou une activité à caractère sexuel.
- 5.4.10 s'abstenant d'utiliser les informations personnelles ou médicales obtenues dans le cadre de la relation entre la (ou le) T.S. et la personne qui utilise les services dans le but :
- d'avoir une relation amoureuse, sexuelle, intime ou romantique,
 - d'avoir une rencontre sexuelle,
 - de se livrer à toute forme de comportement, de conduite ou d'activité à caractère sexuel avec une personne qui a utilisé les services dans le passé, et ce pendant au moins deux ans, et après cette période, les T.S. doivent déterminer, après avoir soigneusement examiné la situation dans laquelle se trouve la personne en question, s'il est approprié de le faire (voir la définition de « personne utilisatrice des services vulnérable »),
 - de mettre fin à la relation entre la (ou le) T.S. et la personne concernée afin de nouer une relation personnelle ou sexuelle avec cette dernière.

Principe directeur 5.5 : Les T.S. sont conscient(e)s des risques de conflits d'intérêts et évitent les situations où leurs intérêts personnels peuvent interférer avec leurs obligations professionnelles.

Contexte de pratique : Les T.S. s'abstiennent de tirer profit de toute relation professionnelle ou d'exploiter les autres pour promouvoir leurs intérêts personnels, religieux, politiques, commerciaux ou financiers. Les T.S. s'efforcent de comprendre et de reconnaître les conditions et les facteurs de risque susceptibles d'entraîner une exploitation ou un conflit d'intérêts. Les T.S. sollicitent des conseils auprès de personnes en fonction de supervision, et se livrent à une réflexion honnête sur leur pratique ainsi qu'à un examen critique des circonstances afin d'éviter les situations de conflit d'intérêts. Les T.S. agissent de manière à éviter les **conflits d'intérêts** et à protéger les droits des personnes qui utilisent leurs services.

Les T.S. connaissent bien le caractère complexe des relations duelles ou à rôles multiples, et comprennent que chacune d'entre elles est unique et qu'elles ne donnent pas toutes lieu à des conflits d'intérêts ou à des risques d'exploitation. Cependant, toutes ces relations doivent être examinées avec soin. La probabilité de telles relations est plus grande dans les zones rurales,

les communautés des Premières Nations, les milieux culturels interdépendants et certains environnements de travail. Les T.S. œuvrent activement à atténuer les risques, à renforcer les relations professionnelles et à solliciter des conseils ou de la supervision appropriés pour évaluer les conflits d'intérêts potentiels ou réels. Les T.S. assument la responsabilité de maintenir des limites clairement définies afin de protéger les droits et la confiance des personnes qui utilisent leurs services.

Normes de pratique : Les T.S. évitent les conflits d'intérêts et s'abstiennent d'exploiter ou de tirer indûment profit de leurs relations professionnelles pour faire des gains ou recevoir une gratification personnelle et veilleront à bien gérer les relations duelles ou celles à rôles multiples en :

- 5.5.1 abordant les conflits d'intérêts potentiels ou réels avec les personnes utilisatrices des services et en prenant toutes les mesures raisonnables pour protéger les intérêts de ces personnes, y compris en mettant fin à la relation professionnelle et en orientant les personnes concernées vers un(e) autre professionnel(le) ;
- 5.5.2 s'assurant que la distinction entre les relations professionnelles et personnelles avec les personnes utilisatrices des services est comprise de façon claire par ces dernières ;
- 5.5.3 informant leur employeur de tout conflit d'intérêts potentiel et en demandant conseil auprès de personnes en fonction de supervision ou en consultant celles-ci afin de protéger les droits et les intérêts des personnes qui utilisent les services, et en documentant la nature du conflit et toutes les mesures prises pour l'atténuer ;
- 5.5.4 s'abstenant de fournir des services sociaux à des personnes avec lesquelles les T.S. ont eu auparavant une relation intime ou sexuelle ;
- 5.5.5 s'abstenant d'établir une relation d'affaires avec une personne qui utilise les services, d'emprunter ou de leur prêter de l'argent, ou d'accepter des dons en argent sous quelque forme que ce soit d'une personne utilisatrice des services ;
- 5.5.6 s'assurant de respecter les politiques organisationnelles en matière de relations en milieu de travail ;
- 5.5.7 s'abstenant d'avoir des relations sexuelles ou intimes avec des collègues de l'organisation lorsque les conséquences de telles relations pourraient avoir des effets défavorables sur une personne qui utilise les services ou sur les conditions de travail au sein de l'organisation ;
- 5.5.8 s'abstenant de fournir des services sociaux à des personnes utilisatrices des services lorsqu'il peut en résulter une relation duelle ou à rôles multiples susceptible de compromettre les droits, les intérêts et le bien-être de la personne qui utilise les services, de nuire à l'objectivité et au jugement professionnel des T.S. ou d'augmenter les risques d'exploitation ;
- 5.5.9 sachant que dans tous les cas où une relation duelle ou à rôles multiples existe, les T.S. sont entièrement responsables de veiller à ce que les limites professionnelles appropriées soient respectées et que la qualité de la relation professionnelle est préservée.

Si une relation **duelle ou à rôles multiples** apparaît ou est constatée après le début de la relation professionnelle, les T.S. doivent protéger les droits et les intérêts des personnes qui utilisent les services en :

- 5.5.10 évaluant la nature des relations duelles ou à rôles multiples afin de s'assurer que les droits et les intérêts des personnes qui utilisent les services sont protégés ;
- 5.5.11 informant les personnes utilisatrices des services de l'existence potentielle ou réelle de relations duelles ou à rôles multiples, de leurs conséquences possibles et des mesures que les T.S. devront prendre pour protéger les droits et les intérêts des personnes qui utilisent les services ;
- 5.5.12 élaborant avec les personnes utilisatrices des services et en consultation avec les personnes en fonction de supervision, un plan d'action visant à protéger les droits et les intérêts des personnes concernées, y compris en ce qui a trait à la protection de la vie privée et de la confidentialité ;
- 5.5.13 prenant des mesures raisonnables pour aborder avec les personnes utilisatrices des services la manière dont les contacts accidentels ou inévitables seront gérés afin de protéger les droits et les intérêts des personnes concernées lorsque les circonstances amènent les T.S. à être régulièrement en contact avec elles en dehors du cadre professionnel.

Principe directeur 5.6 : Les T.S. exerçant à titre privé agissent avec intégrité dans la conduite de toutes leurs pratiques commerciales.

Contexte de pratique : Les T.S. exerçant à **titre privé** ou de façon **autonome** ont la responsabilité d'exercer leur profession avec intégrité et transparence. Les T.S. exerçant à titre privé sont honnêtes, dignes de confiance, transparents et responsables dans leur pratique clinique et leurs activités commerciales.

Normes de pratique : Les T.S. veilleront à maintenir des pratiques commerciales honnêtes et transparentes en :

- 5.6.1 obtenant une assurance adéquate couvrant les fautes professionnelles, la diffamation et la responsabilité civile, et en maintenant leur autorisation auprès de l'Ordre des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux de la Nouvelle-Écosse ;
- 5.6.2 s'inscrivant auprès de l'Ordre en tant que **clinicien(ne)s spécialisé(e)s** lorsque les T.S. offrent des services de travail social clinique dans un cadre privé et en faisant la preuve de leur statut²⁵ ;
- 5.6.3 participant régulièrement à des séances d'encadrement à l'appui de leur pratique, pour leur perfectionnement professionnel, à des fins de soins communautaires, de soins autoadministrés et pour réfléchir aux enjeux et dilemmes éthiques ;
- 5.6.4 sollicitant une consultation auprès de l'organisme d'intervention d'un autre territoire de compétence pour déterminer les exigences à respecter avant de fournir des services dans un autre territoire de compétence ;
- 5.6.5 étant conscient(e)s des enjeux intergouvernementaux lors de la prestation de services de thérapie ou de travail social par le biais de technologies électroniques (par exemple, des consultations en ligne, des groupes de soutien en ligne, des vidéoconférences, etc.) ;
- 5.6.6 établissant et en appliquant des politiques, des pratiques et des procédures claires au bureau en matière de documentation, de stockage, de conservation, de sécurité et de destruction des dossiers ;

²⁵ En Nouvelle-Écosse, la prestation de services cliniques dans un cabinet privé nécessite un niveau supplémentaire d'autorisation.

- 5.5.7 divulguant, dès le début de la relation avec les personnes utilisatrices des services, la grille tarifaire des services de travail social, y compris la possibilité d'intenter des poursuites en recours civil pour obtenir le paiement des services ;
- 5.6.8 limitant les honoraires à ce qui a été convenu au début de la relation professionnelle ;
- 5.6.9 s'abstenant d'accepter ou de donner une commission, une ristourne, un partage d'honoraires ou toute autre forme de rémunération pour l'orientation d'une personne utilisatrice des services ;
- 5.6.10 restreignant les accords de troc aux circonstances où ils sont considérés comme (1) une pratique acceptée par les professionnel(le)s dans la communauté locale, (2) essentiels pour la fourniture de services, (3) négociés sans coercition, (4) conclus à l'avantage des personnes utilisatrices des services et (5) agréés avec un consentement éclairé ;
- 5.6.11 s'abstenant d'accepter des biens ou des services offerts par les personnes qui utilisent les services ou par un tiers en échange de services, sauf si c'est l'initiative des personnes concernées, si c'est une pratique acceptée dans la communauté ou dans la culture de ces personnes, ce qui garantit que l'arrangement ne sera pas en sorte que les personnes utilisatrices des services soient exploités ;
- 5.6.12 s'assurant que les pratiques annoncées sur les sites web, dans les télécommunications, sur les plateformes web de télésanté et les médias sociaux sont exactes, actuelles et qu'elles ne sollicitent pas de témoignages ni d'approbation de la part des personnes qui ont utilisé les services.

De plus, les T.S. qui exercent en cabinet privé et qui sont aussi employé(e)s par une agence ou une organisation (par exemple, des employé(e)s à temps plein ou à temps partiel) veilleront à restreindre :

- 5.6.13 la sollicitation de personnes utilisatrices des services pour leur cabinet privé auprès de leurs collègues ou dans leur milieu de travail ;
- 5.6.14 l'acceptation de personnes orientées par leur employeur sauf lorsque ce dernier n'offre pas de service similaire et conformément aux politiques établies concernant ces mises en rapport orientées.

6^e Valeur : Préserver la vie privée et la confidentialité

Principe directeur 6.1 : Les T.S. défendent les intérêts des personnes qui utilisent les services, du public, et des autres professionnel(le)s en établissant et en préservant la confiance placée dans la relation confidentielle.

Contexte de pratique : Les T.S. ont beaucoup de respect pour la confiance que leur accordent les personnes utilisatrices des services, les membres du public, et les autres professionnel(le)s en tenant compte de leurs valeurs et de leurs convictions en matière de protection de la vie privée et de la **confidentialité**, et en respectant le droit qu'ont ces personnes de contrôler si, et quand ces informations seront partagées avec des tiers. Les T.S. préservent la confidentialité dans toutes les formes de prestation de services ou de communication, dans tous les contextes et milieux ainsi que dans les médias sociaux.

Normes de pratique : Les T.S. s'assurent de respecter et de valoriser la grande confiance que l'on accorde à la relation confidentielle en :

- 6.1.1 reconnaissant la diversité qui existe dans les communautés néo-écossaises (y compris, entre autres, les peuples micmacs et autochtones, les Néo-Écossais d'origine africaine et les personnes de la même descendance, les Acadiens, les francophones et les personnes 2ELGBTQIA+ de Nouvelle-Écosse) et en tenant compte des valeurs, des coutumes et des croyances des personnes concernées et de la manière dont ces personnes souhaitent que la confidentialité s'applique dans leur contexte culturel ;
- 6.1.2 informant les jeunes personnes utilisatrices des services (par exemple, les enfants et les jeunes) et leurs parents ou tuteurs légaux (ou tutrices légales) des droits qu'ont les jeunes et des pratiques du travail social s'appliquant aux enfants et aux jeunes en matière de respect de la vie privée et de confidentialité, conformément aux politiques et à la loi ;
- 6.1.3 traitant les informations obtenues dans le cadre de la relation professionnelle comme des informations confidentielles et en restreignant l'utilisation de celles-ci à des fins professionnelles uniquement ;
- 6.1.4 fournissant aux personnes qui utilisent les services des informations justes sur les individus qui auront accès à leur dossier, sur leur droit de recourir aux mécanismes nécessaires pour porter plainte, conformément aux politiques et à la loi et sur les limites de la confidentialité professionnelle (voir le principe directeur 6.3 concernant les limites) ;
- 6.1.5 obtenant (et en documentant) le consentement éclairé avant de procéder à l'enregistrement audio ou vidéo des personnes utilisatrices des services ou d'autoriser l'observation par un tiers des services fournis, que ce soit en personne ou virtuellement ;
- 6.1.6 évitant de faire allusion aux personnes utilisatrices des services dans les lieux publics ou semi-publics (par exemple, dans les couloirs, les salles d'attente, les ascenseurs, les restaurants, etc.), y compris sur les plateformes de médias sociaux ;
- 6.1.7 prenant des mesures pour remédier à toute violation en matière de confidentialité le cas échéant et en avisant les personnes utilisatrices des services de cette violation sur le plan de la confidentialité dans les plus brefs délais, en tenant compte des valeurs et des principes du code d'éthique de l'OTSNE, des normes de leur employeur et des exigences pertinentes en matière de réglementation.

Principe directeur 6.2 : Les T.S. respectent le droit à la confidentialité en ce qui concerne les informations qui sont partagées et documentées dans un contexte professionnel.

Contexte de pratique : Les T.S. ont le devoir de protéger le droit qu'ont les personnes à la vie privée et à la confidentialité des informations qui sont partagées et documentées dans des dossiers électroniques ou écrits. Les T.S. préservent les dossiers professionnels conformément aux valeurs et aux principes du code ainsi qu'aux normes de l'OTSNE.

Normes de pratique : Les T.S. doivent défendre le droit qu'ont les personnes à la vie privée et à la confidentialité des informations partagées et documentées en :

- 6.2.1 considérant la personne qui utilise les services comme la première source d'information en ce qui concerne les enjeux personnels qui la touchent ;
- 6.2.2 documentant tout ce qui a trait à la constellation (collection) pertinente formée de personnes utilisatrices des services lorsqu'un couple, une famille, une organisation, une communauté ou un autre groupe constitue l'entité qui utilise les services ;
- 6.2.3 conservant une documentation faite en temps opportun, conséquente et précise des interventions et des informations professionnelles (y compris les notes d'évolution, les rapports et les résumés des services donnés, le cas échéant), en sachant que les personnes qui utilisent les services ou d'autres personnes peuvent consulter le dossier, conformément à toutes les exigences prévues par la loi, la réglementation ou les politiques applicables au niveau local, provincial et fédéral ;
- 6.2.4 s'assurant que toutes les informations consignées sont pertinentes pour répondre aux besoins des personnes utilisatrices des services ou sont nécessaires à l'administration, aux politiques ou à la réglementation de l'agence concernée ;
- 6.2.5 limitant la documentation aux informations pertinentes qui répondent aux politiques de l'employeur et aux normes de pratique professionnelle appropriées lors de l'échange de dossiers entre diverses professions ou agences ;
- 6.2.6 évitant d'émettre une opinion professionnelle à moins qu'elle ne soit étayée par sa propre évaluation ou par l'évaluation documentée d'un(e) autre professionnel (le) ;
- 6.2.7 veillant à ce que les personnes qui utilisent les services aient un accès raisonnable aux dossiers de travail officiels des T.S., conformément à la réglementation, et en informant les personnes concernées de leur droit de consulter leurs dossiers officiels conformément aux politiques de l'organisation ou à la réglementation ;
- 6.2.8 informant les personnes utilisatrices des services de la procédure en place pour faire appel et de leur droit à un réexamen si l'accès à leur dossier officiel leur est refusé ;
- 6.2.9 protégeant l'anonymat des tiers lorsque l'on permet aux personnes qui utilisent les services d'accéder à leurs dossiers, ce qui peut impliquer de dissimuler (ou de caviarder) les informations relatives aux tiers ;
- 6.2.10 informant les personnes qui utilisent les services des mécanismes à leur disposition par le biais de leur organisation ou de l'OTSNE pour signaler ou résoudre des plaintes liées à l'accès aux dossiers ainsi qu'à la correction de ceux-ci ;
- 6.2.11 s'assurant que les dossiers écrits ou électroniques des personnes utilisatrices des services sont conservés dans un endroit sûr et en prenant des mesures raisonnables pour empêcher tout accès non autorisé ;
- 6.2.12 transmettant ou en éliminant les documents écrits ou électroniques des personnes utilisatrices des services de façon à protéger la confidentialité des personnes

- concernées conformément à la législation applicable en matière de documentation et la réglementation du travail social ;
- 6.2.13 prenant des précautions raisonnables afin de protéger les informations confidentielles en cas de cessation d'activité, d'incapacité ou de décès ;
 - 6.2.14 se conformant aux exigences relatives à la conservation, au stockage, à la préservation et à la sécurité des dossiers telles qu'énoncées dans toute législation applicable en matière de protection de la vie privée ou d'autres aspects, et, lorsque les dossiers sont employés par une organisation (le cas échéant), en acquérant et en maintenant une compréhension approfondie des politiques de l'organisation en matière de conservation, de stockage, de préservation et de sécurité des dossiers ;
 - 6.2.15 veillant à ce que chaque dossier de personne utilisatrice des services soit stocké et conservé en lieu sûr pendant au moins sept ans à compter de la date de la dernière entrée ou, si la personne concernée était âgée de moins de dix-huit ans à la date de la dernière entrée, pendant au moins sept ans à compter du jour où la personne atteint ou aurait atteint l'âge de dix-huit ans. Des périodes de conservation différentes peuvent être exigées par la loi. Des durées de conservation plus longues peuvent être définies par les politiques de l'organisation qui emploie un membre ou par les politiques d'un membre qui travaille de façon **autonome** ou d'un membre qui doit respecter la législation en place en ce qui a trait à la protection de la vie privée. Ces politiques devraient être élaborées en tenant compte du fait qu'il soit peut-être nécessaire de consulter les documents plus tard.

De plus, les T.S. qui exercent des fonctions de supervision, de gestion et d'administration ou qui travaillent de façon autonome :

- 6.2.16 sont responsables de respecter la législation relative à la protection de la vie privée et s'efforcent d'établir des politiques et des pratiques qui protègent la confidentialité des informations qui concernent les personnes utilisatrices des services.

Principe directeur 6.3 : *Les T.S. font preuve de transparence quant aux limites de la confidentialité dans leur pratique professionnelle.*

Contexte de pratique : À la première occasion et tout au long de la relation professionnelle, les T.S. veilleront à aborder les questions touchant les droits des personnes utilisatrices des services à la confidentialité et les limites à ces droits, ainsi que celles qui touchent la nature de la confidentialité, et ce, dans tous les contextes.

Normes de pratique : Les T.S. veilleront à informer les personnes qui utilisent les services des limites en matière de vie privée et de confidentialité en ce qui concerne :

- 6.3.1 les droits individuels des enfants et des adolescent(e)s, des couples, des familles ou des groupes qui échangent des informations dans le cadre de la prestation de services, droits qui pourraient ne pas être respectés ou garantis par tout le monde, et l'exigence d'un engagement de la part de chaque membre à respecter la nature confidentielle de la communication entre (et parmi) les membres du groupe ;
- 6.3.2 les pratiques ou politiques de l'agence ou de l'organisation qui impliquent une consultation de routine avec les personnes qui supervisent ou avec les collègues professionnel(le)s, ce qui peut entraîner comme résultat d'avoir à fournir le nom des

- personnes en fonction de supervision ou de la (ou du) collègue et leurs coordonnées respectives ;
- 6.3.3 les pratiques ou politiques qui impliquent des relations entre les personnes qui supervisent ou le précepteur (ou la préceptrice) et les étudiant(e)s dans un contexte éducatif ou formatif ;
 - 6.3.4 les mesures visant à protéger l'anonymat en ce qui a trait aux données relatives aux personnes qui participent à l'évaluation ou à la recherche, y compris le moment et la manière dont les données seront supprimées ou détruites ;
 - 6.3.5 les informations échangées par le biais de divers moyens de communication tels que les ordinateurs, le courrier électronique, les télécopieurs, les répondeurs téléphoniques et d'autres technologies électroniques ;
 - 6.3.6 le respect des accords de confidentialité dans la prestation de **services sociaux par voie électronique** ;
 - 6.3.7 l'endroit où résident les données privées et confidentielles, y compris lorsque les données se trouvent sur des serveurs ou des centres de données situés à l'étranger.

***Principe directeur 6.4 :** Les T.S. peuvent divulguer des informations confidentielles lorsqu'un consentement éclairé a été obtenu, conformément aux dispositions législatives pertinentes ou sans consentement quand une ordonnance du tribunal ou la loi l'exigent ou lorsque celle-ci le permet.*

Contexte de pratique : Les T.S. soutiennent le droit à l'autodétermination des personnes qui utilisent les services en obtenant leur consentement éclairé ou celui des personnes autorisées par la loi à consentir en leur nom à la divulgation d'informations confidentielles aux parties concernées. Les T.S. doivent divulguer des informations lorsque les dispositions législatives ou une ordonnance du tribunal l'exigent, ou lorsque cela est nécessaire pour prévenir un préjudice grave, imminent ou prévisible pour les personnes utilisatrices des services ou pour d'autres membres de la société. Dans tous les cas, les T.S. divulguent le minimum nécessaire d'informations pertinentes requises pour combler l'attente recherchée.

Normes de pratique : Les T.S. défendent le droit à l'autodétermination des personnes qui utilisent les services en ce qui concerne la divulgation d'informations confidentielles en :

- 6.4.1 informant les personnes utilisatrices des services et leurs représentants légaux de la nature et des modalités de divulgation des informations ;
- 6.4.2 communiquant dès que possible aux personnes qui utilisent les services les risques et les avantages liés à la divulgation de leurs informations, sauf si cela peut entraîner ou amplifier un préjudice grave pour les personnes concernées ou le public ;
- 6.4.3 avisant les personnes qui utilisent les services ou leurs représentants légaux des conditions dans lesquelles l'accès aux informations qui les concernent sera accordé ou refusé ;
- 6.4.4 donnant accès au dossier d'une personne utilisatrice des services qui fait l'objet d'une demande de dossier, conformément aux politiques et à la loi ainsi que lorsque l'accès à leurs dossiers peut être officiellement autorisé ou exigé par la loi sans leur consentement si cela ne présente pas de risque pour les autres ;
- 6.4.5 s'abstenant de divulguer de l'information à un tiers si, selon le jugement professionnel du membre, une telle divulgation peut nuire à la personne utilisatrice des services ;

- 6.4.6 respectant les droits à la confidentialité des personnes qui utilisaient les services qui sont décédé(e)s en sollicitant le consentement éclairé du (ou de la) représentant(e) légal(e) de la personne défunte pour divulguer des informations ;
- 6.4.7 obtenant l'assentiment²⁶ (acquiescement) des jeunes enfants avant de divulguer des informations les concernant à leurs tuteurs légaux (ou à leurs tutrices légales), sauf s'il est jugé que cela n'est pas dans leur intérêt supérieur, et en limitant les divulgations aux informations pertinentes minimales requises ;
- 6.4.8 traitant les violations à la confidentialité conformément aux valeurs et aux principes du code, et de l'OTSNE, et, le cas échéant, en élaborant et en divulguant des politiques et des procédures visant à informer les personnes utilisatrices des services, dans les meilleurs délais, de toute violation de la confidentialité des informations ;
- 6.4.9 préservant la confidentialité des informations servant à l'identification des personnes qui utilisent les services dans le cadre des activités d'enseignement, de formation, d'information du public, de recherche ou de supervision, ou lorsque l'on travaille avec des consultant(e)s, en milieu de travail ou avec des fournisseurs de services communautaires (le cas échéant) à moins que l'on obtienne un consentement éclairé et qu'il existe un besoin impérieux de divulguer des informations servant à l'identification.

De plus, lorsqu'il est nécessaire de divulguer des informations confidentielles concernant des personnes qui utilisent les services, des collègues professionnel(le)s ou d'autres personnes, les T.S. :

- 6.4.10 qui déterminent qu'une personne risque de se blesser, de se mutiler ou qu'elle a l'intention de faire du mal aux autres, veilleront à divulguer ces informations aux parties concernées ;
- 6.4.11 qui constatent qu'un enfant est blessé et qu'il (ou elle) peut avoir besoin d'être protégé(e), veilleront à divulguer cette information aux autorités compétentes, comme l'exige la loi ;
- 6.4.12 veilleront à agir en fonction de l'évaluation du niveau de risque imminent ou prévisible (ou les deux), des normes et pratiques professionnelles en vigueur ou des dispositions législatives ou de l'ordonnance du tribunal applicable ;
- 6.4.13 veilleront à restreindre la divulgation des informations confidentielles sur d'autres T.S. ou sur des collègues professionnel(le)s au minimum et aux seules informations pertinentes exigés par la loi ou par l'organe disciplinaire approprié.

Finalement, les T.S. employé(e)s par une organisation :

- 6.4.14 veilleront à acquérir et à maintenir une compréhension des politiques applicables aux demandes d'accès des personnes utilisatrices des services ou de toute autre partie, aux informations confidentielles des personnes concernées.

Principe directeur 6.5 : Les T.S. protègent la vie privée et la confidentialité dans le cadre de la prestation de services sociaux de manière électronique.

²⁶ L'assentiment, l'expression d'une approbation ou d'un accord, concerne les enfants et les jeunes qui n'ont pas l'âge légal de donner leur consentement. « L'assentiment devrait être sollicité, et une forte dissension devrait sérieusement être prise en compte ». Document de principes, Société canadienne de pédiatrie ; La prise de décision médicale en pédiatrie : de la naissance à l'adolescence. Tiré de [La prise de décision médicale en pédiatrie : de la naissance à l'adolescence | Société canadienne de pédiatrie \(cps.ca\)](#)

Contexte de pratique : Les T.S. s'assurent de protéger la vie privée et la confidentialité et abordent avec les personnes qui utilisent les services les attentes et les implications en matière d'utilisation de la technologie, des télécommunications et des plateformes de télésanté sur le web (on fait référence ici aux applications technologiques) dans la prestation de services. Lorsque les T.S. offrent des services par téléphone ou par d'autres moyens électroniques, les T.S. agissent de manière éthique, veillent personnellement à préserver leur compétence professionnelle, protègent les personnes desservies et défendent les valeurs de la profession.

Normes de pratique : Les T.S. s'assurent de protéger la vie privée et la confidentialité dans le cadre de la prestation de services sociaux rendus électroniquement en :

- 6.5.1 s'assurant que les personnes qui utilisent les services : (1) ont accès à l'application technologique et peuvent utiliser celle-ci ; (2) comprennent l'objectif et le fonctionnement de l'application technologique ; (3) voient leurs besoins satisfaits ; (4) ont leur identité protégée ;
- 6.5.2 ayant recours aux mesures de protection offertes (par exemple, la protection par mot de passe, le cryptage, les pare-feu sécurisés) lors du partage d'informations confidentielles au moyen de technologies numériques ou électroniques ou de supports de stockage de données (par exemple, les clés USB) ou lorsque l'on utilise les communications numériques (par exemple, les communications par courriel, les publications en ligne, les séances d'échanges en ligne, les communications mobiles, etc.) ;
- 6.5.3 respectant les dispositions législatives applicables à la prestation de services de travail social rendus électroniquement dans la province ou le territoire où cette pratique est règlementée ou utilisée, et où résident les personnes qui utilisent les services ;
- 6.5.4 demeurant conscient(e)s des enjeux intergouvernementaux lors de la prestation de services thérapeutiques ou de travail social utilisant des technologies électroniques (par exemple, des consultations et groupes de soutien en ligne, des vidéoconférences, etc.) et en agissant de façon à protéger la vie privée et la confidentialité ;
- 6.5.5 obtenant un consentement éclairé lorsque l'on utilise des moteurs de recherche électroniques pour recueillir des informations sur les personnes utilisatrices des services, y compris les plateformes de médias sociaux, sauf dans des circonstances exceptionnelles pour protéger les personnes qui peuvent être exposées à un risque ;
- 6.5.6 déployant des efforts raisonnables pour vérifier l'identité et les coordonnées des personnes qui utilisent les services et en se présentant publiquement avec exactitude, en utilisant des moyens technologiques pour offrir des services ;
- 6.5.7 maîtrisant les technologies utilisées et en respectant les normes qui s'appliqueraient à une relation de supervision en personne lorsque les T.S. utilisent ou fournissent une supervision et une consultation par des moyens technologiques.

De plus, il faut informer les personnes utilisatrices des services :

- 6.5.8 de la nécessité d'être seules dans un espace privé lorsqu'elles reçoivent des services sociaux de manière électroniques (par exemple, dans le cadre d'une réunion virtuelle) et de s'abstenir d'utiliser leur téléphone portable pendant la rencontre ;
- 6.5.9 des moyens de communication sécuritaires disponibles et que la communication par téléphone, vidéo, texte ou messagerie électronique n'offre qu'une sécurité et une protection limitées des informations confidentielles ;

- 6.5.10 des risques possibles et des conséquences du partage d'informations confidentielles sur Internet et sur les sites de médias sociaux, de plateformes de messagerie textuelle et de vidéoconférence ;
- 6.5.11 qu'il n'est pas permis de divulguer ou de publier des informations par voie numérique ou électronique provenant de T.S. ou d'autres personnes utilisatrices des services sans obtenir leur consentement éclairé.

7^e Valeur : Fournir des services professionnels compétents et adaptés à la culture

Principe directeur 7.1 : Les T.S. veillent au perfectionnement continu de leurs compétences et de leurs connaissances professionnelles afin de pouvoir offrir des services professionnels adaptés à la culture.

Contexte de pratique : Les T.S. s'engagent dans une démarche d'apprentissage continu, de perfectionnement professionnel et d'autoréflexion afin d'offrir des services inclusifs et fondés sur des données probantes qui répondent aux besoins d'une clientèle diversifiée. En intégrant des approches à double perspective, qui combinent les systèmes de connaissances autochtones et les méthodologies occidentales, ainsi que des approches afrocentriques qui mettent l'accent sur les valeurs et les perspectives culturelles africaines, les T.S. peuvent aborder des expériences diverses avec une plus grande humilité culturelle. Cet engagement continu renforce non seulement leur sensibilité culturelle, mais aussi leurs connaissances, leurs compétences et leur expertise professionnelles, leur permettant ainsi d'être mieux outillé(e)s pour servir efficacement tous les individus et toutes les communautés.

Normes de pratique : Les T.S. doivent faire preuve de compétences en matière de sensibilité culturelle dans leur pratique en :

- 7.1.1 offrant la meilleure qualité possible de prestation de services et en demeurant responsables de leur pratique ;
- 7.1.2 veillant à ce que leurs compétences et leurs connaissances soient conformes aux pratiques actuelles dans le domaine du travail social en suivant au moins 40 heures de perfectionnement professionnel par année, ou un nombre d'heures calculé au prorata en fonction du temps passé sur le terrain. Le non-respect de cette exigence entraînera le refus du renouvellement de l'autorisation ;
- 7.1.3 s'engageant dans une démarche continue de perfectionnement professionnel afin de parfaire leurs connaissances, leurs compétences et leurs aptitudes à travailler avec diverses personnes utilisatrices des services et en conservant un registre personnel consignait leurs activités de perfectionnement professionnel appuyées par une documentation appropriée ;
- 7.1.4 soumettant un rapport sur les activités de perfectionnement professionnel et en utilisant les formulaires en ligne prescrits pour détailler leurs activités de perfectionnement professionnel ;
- 7.1.5 adoptant des mesures avisées (par exemple, l'éducation, la formation, la recherche, la consultation et la supervision) pour garantir une **compétence** professionnelle actualisée et **continue** ;
- 7.1.6 optant pour une pratique fondée sur les meilleures données disponibles (**pratique fondée sur des données probantes**), y compris le savoir autochtone²⁷, les **connaissances afrocentriques** et des pratiques fondées sur des données probantes

²⁷ Gouvernement du Canada (2022, septembre). *Le savoir autochtone. Qu'est-ce que le savoir autochtone?* <https://www.canada.ca/fr/agence-evaluation-impact/programmes/consultation-autochtones-cadre-evaluations-environnementales-federales/initiative-cadr-strategique-savoir-autochtone.html> ; Baskin, C. 2016. *Strong helpers' teachings: The value of Indigenous knowledges in the helping professions*. 2^e éd. Toronto: Canadian Scholars' Press.

avec d'autres communautés diversifiées, notamment les Néo-Écossais d'origine africaine et les personnes de la même descendance ainsi que les communautés 2ELGBTQIA+ ;

- 7.1.7 s'engageant dans une pratique réflexive concrète dans le contexte des expériences professionnelles ;
- 7.1.8 collaborant avec des collègues professionnel(le)s et avec d'autres disciplines pour promouvoir et approfondir des idées, des connaissances, des théories et des compétences, des expériences et des occasions pour améliorer l'expertise professionnelle et la prestation de services ;
- 7.1.9 respectant les normes de l'OTSNE relatives aux exigences en matière de formation professionnelle continue ;
- 7.1.10 facilitant l'accès du personnel sous leur supervision à la formation continue et à une éducation professionnelle, et en plaidant en faveur de ressources adéquates pour répondre aux besoins de formation du personnel ;
- 7.1.11 maîtrisant les compétences et les outils technologiques nécessaires à l'exercice de leur profession et en sollicitant la formation et la consultation appropriées pour se tenir à jour avec les technologies émergentes pertinentes pour la profession ;
- 7.1.12 utilisant les moyens technologiques pour offrir des services et en faisant des efforts raisonnables pour acquérir et maintenir des connaissances sur les avantages et les inconvénients des relations professionnelles en ligne, ainsi que sur les moyens de mener à bien, de manière sécuritaire et appropriée, une pratique du travail social fondée sur la technologie.

De plus, les T.S. qui sont en congé :

- 7.1.13 doivent satisfaire aux exigences en matière de perfectionnement professionnel conformément à la politique applicable à ce sujet²⁸.

***Principe directeur 7.2 :** Les T.S. pratiquent selon leur niveau de compétence et demandent des conseils appropriés lorsque les services requis dépassent leur compétence.*

Contexte de pratique : Dans tous les rôles et contextes, les T.S. doivent porter une attention particulière aux intérêts et au bien-être des personnes utilisatrices des services en limitant leur pratique professionnelle aux domaines de compétence reconnus et en consultant les sources appropriées dans les cas où les services requis dépassent leur compétence, ce qui inclut la nécessité d'orienter les personnes concernées vers d'autres services afin de répondre à leurs besoins.

Normes de pratique : Les T.S. veilleront à se préoccuper des intérêts et du bien-être des personnes qui utilisent les services en :

- 7.2.1 se présentant comme compétent(e)s seulement dans les limites de leur éducation, de leur formation, de leur permis ou leur autorisation de pratique, de leur certification, des consultations reçues, de leur expérience supervisée ou de toute autre expérience professionnelle pertinente ;

²⁸ Social Worker Regulations, Sect. 22–25

- 7.2.2 sollicitant, dans la mesure du possible, une consultation professionnelle appropriée ou des conseils auprès de personnes en fonction de supervision pour une pratique professionnelle du travail social ;
- 7.2.3 intervenant auprès de collègues ou en remettant en question certaines pratiques en cas de préoccupations liées à l'incompétence ou à la défaillance dans la pratique professionnelle et en aidant les collègues à prendre des mesures correctives chaque fois que cela est possible ;
- 7.2.4 communiquant, par les voies appropriées mises en place par les employeurs, les organismes d'intervention ou d'autres organisations professionnelles, toute préoccupation liée à l'incompétence ou à la défaillance de collègues dans l'exercice de leur profession.

Principe directeur 7.3 : *Les T.S. contribuent à l'évolution continue de la profession du travail social et des T.S. actuel(le)s et futur(e)s.*

Contexte de pratique : Les T.S. qui exercent des fonctions formelles ou informelles de supervision, de consultation, de mentorat ou de formation s'efforcent d'atteindre l'excellence dans l'objectif de faire évoluer la profession et les T.S. actuel(le)s et futur(e)s de façon continue.

Normes de pratique : Les T.S. veilleront à contribuer à l'évolution continue de la profession en :

En matière de respect

- 7.3.1 traitant avec respect, intégrité et courtoisie ses collègues du travail social et d'autres disciplines, et en cherchant à comprendre les différences de points de vue et de pratique ;
- 7.3.2 s'abstenant d'intervenir dans la relation professionnelle entre un(e) T.S. et la personne desservie, sauf si celle-ci le demande.

En matière de collaboration et de consultation

- 7.3.3 demandant l'avis et les conseils de collègues T.S. et d'autres disciplines lorsque cette consultation est dans l'intérêt des personnes desservies ;
- 7.3.4 assumant la responsabilité et le mérite, y compris la paternité d'un travail, uniquement pour les tâches réellement accomplies et auxquelles les T.S. ont contribué, et en reconnaissant honnêtement le travail et les contributions des autres.

En matière de gestion des conflits

- 7.3.5 tentant de répondre aux préoccupations en ce qui a trait aux agissements d'un(e) collègue par les voies appropriées établies par leur employeur. Si le problème n'est pas résolu, en poursuivant d'autres solutions compatibles avec le bien-être de la personne desservie, les principes éthiques et les obligations réglementaires ;
- 7.3.6 réglant les conflits avec des collègues ou d'autres professionnel(le)s de manière à respecter les principes du code d'éthique et des normes de pratique.

En matière de responsabilités dans les fonctions de supervision et de consultation

- 7.3.7 supervisant ou en offrant des conseils uniquement dans leurs domaines de connaissance et de compétence ;
- 7.3.8 établissant des limites claires dans les relations et en précisant la nature et la portée du travail à accomplir ;
- 7.3.9 évitant les relations duelles avec les personnes supervisées lorsqu'il existe un risque d'exploitation ou de préjudice, et en montrant que toute relation duelle qui pourrait se former n'est ni abusive ni préjudiciable ;
- 7.3.10 évaluant les performances des personnes supervisées de manière équitable, respectueuse et conforme aux conditions d'emploi ;
- 7.3.11 respectant les exigences règlementaires de l'Ordre des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux de la Nouvelle-Écosse concernant la sélection lors de la supervision de candidat(e)s à la profession de T.S. ;
- 7.3.12 partageant les évaluations avec les employé(e)s, les candidat(e)s à la sélection, les personnes supervisées ou les étudiant(e)s et en sollicitant leur avis afin d'améliorer la qualité de la supervision ;
- 7.3.13 faisant la promotion des politiques et des procédures par écrit visant à protéger la confidentialité des dossiers du personnel dans les fonctions administratives ;
- 7.3.14 étant responsables des services fournis par les étudiant(e)s ou les personnes supervisées dans le cadre de la supervision pratique ou clinique (ou les deux) en milieu de travail.

En matière de responsabilités envers les étudiant(e)s

- 7.3.15 donnant des directives uniquement dans leurs domaines de connaissance et de compétence en tant que formatrice (ou de formateur) et d'enseignant(e) pratique ;
- 7.3.16 favorisant chez les étudiant(e)s une bonne compréhension de la profession du travail social, du code d'éthique, des normes de pratique et d'autres sources en matière d'éthique ;
- 7.3.17 exigeant des étudiant(e)s d'informer leurs client(e)s de leur statut d'étudiant(e) ;
- 7.3.18 informant les étudiant(e)s de leurs responsabilités éthiques envers leurs client(e)s, les personnes qui les supervisent et leurs employeurs ;
- 7.3.19 préservant la vie privée et la confidentialité dans les relations de supervision, en veillant à ce que les personnes supervisées comprennent les limites de ces principes ;
- 7.3.20 reconnaissant leur rôle éducatif et axé sur le travail, et en orientant les étudiant(e)s vers un(e) autre praticien(ne) compétent(e) si un accompagnement psychologique s'avère nécessaire ;
- 7.3.21 évaluant les performances des étudiant(e)s de manière équitable, respectueuse et conforme aux conditions de leur établissement d'enseignement ;
- 7.3.22 évitant les relations duelles ou à rôles multiples avec les étudiant(e)s supervisé(e)s ou formé(e)s s'il existe un risque d'exploitation ou de préjudice.

En matière de responsabilités des gestionnaires

- 7.3.23 informant l'administration organisationnelle des responsabilités éthiques des T.S. et en œuvrant à la création de milieux de travail qui favorisent les pratiques éthiques ;
- 7.3.24 facilitant l'accès à la formation professionnelle et en plaidant en faveur de ressources suffisantes pour assurer le perfectionnement du personnel ;

- 7.3.25 offrant ou en planifiant un débriefage et un soutien professionnel appropriés pour le personnel confronté à des situations difficiles ou traumatisantes ;
- 7.3.26 s'abstenant de faire pression sur les T.S. employé(e)s dans plusieurs milieux de travail dans le but de les amener à divulguer des informations concernant un autre lieu de travail.

Principe directeur 7.4 : Les T.S. contribuent à enrichir le fondement du savoir et à faire avancer les connaissances dans la profession du travail social.

Contexte de pratique : Les T.S. contribuent à l'avancement des connaissances dans divers domaines de pratique et sont orienté(e)s par les lignes directrices canadiennes²⁹ en matière de pratiques éthiques lorsque les T.S. mènent des recherches avec des êtres humains. Lorsqu'impliqué(e)s dans des activités non liées à la recherche (par exemple, des études portant sur l'assurance et l'amélioration de la qualité, des activités d'évaluation de programmes, l'utilisation secondaire de renseignements donnés anonymement, et des appréciations du rendement, ou des tests passés dans le cadre d'exigences éducatives habituelles), les T.S. s'orientent sur des formes d'encadrement indépendantes (par exemple, des pratiques institutionnelles, des lignes directrices sur les meilleures pratiques, etc.) pour régler tout enjeu éthique potentiel. Les T.S. suivent les lignes directrices en matière d'éthique pour rendre compte des résultats et s'engagent à le faire de manière éthique.

Normes de pratique : Les T.S. veilleront à contribuer à enrichir le fondement du savoir et à faire avancer les connaissances en :

- 7.4.1 encourageant, ou en s'engageant dans des activités de recherche, de mission professorale ou de création qui contribuent à enrichir la profession ou qui font avancer la connaissance, la compréhension ainsi que le bien-être humains, explorant les dynamiques culturelles et orientant les recherches vers l'atténuation des souffrances humaines, en validant des théories sociales ou scientifiques, en mettant la théorie en pratique, en créant de nouvelles connaissances, en faisant l'analyse des politiques et en augmentant la compréhension du comportement humain ainsi que l'évolution de la condition humaine ;
- 7.4.2 soutenant, ou en participant à l'évaluation des programmes ou des résultats et à des projets d'assurance ou d'amélioration de la qualité.

Lorsqu'impliqué(e)s dans des activités de recherche avec des êtres humains, les T.S. :

- 7.4.3 placent les intérêts et le bien-être des participant(e)s à la recherche au-dessus de tout autre objectif (y compris celui de la recherche de connaissances) par l'harmonisation avec les principes de propriété, de contrôle, d'accès et de possession des Premières Nations³⁰ ;
- 7.4.4 examinent attentivement les conséquences possibles pour l'individu et la société avant de participer ou de s'engager dans la recherche proposée, ainsi que lors de la publication des résultats de la recherche ;

²⁹ Les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), et Le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) (2022, décembre). Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains — EPTC 2 (2022). https://ethics.gc.ca/fra/policy-politique_tcps2-eptc2_2022.html

³⁰ Les principes de propriété, de contrôle, d'accès et de possession des Premières Nations (PCAP)

- 7.4.5 consultent les lignes directrices canadiennes³¹ en cas de doute à savoir si l'activité entreprise s'inscrit dans une démarche de recherche ou non et déterminent si cette activité nécessite l'évaluation et l'approbation d'un comité d'éthique en recherche (CER) ;
- 7.4.6 soumettent les projets de recherche à une évaluation scientifique et éthique indépendante appropriée (par exemple, un CER) avant la mise en œuvre de la recherche ;
- 7.4.7 respectent la dignité humaine des personnes qui participent à la recherche en appliquant les principes éthiques fondamentaux³² du respect des personnes, du souci du bien-être et de la justice dans le processus de recherche ;
- 7.4.8 repèrent les conflits d'intérêts pouvant résulter de relations familiales, de partenariats financiers ou d'autres intérêts économiques susceptibles d'influencer ou d'être perçus comme influençant le jugement des T.S. dans le cadre de la recherche ;
- 7.4.9 s'instruisent et renseignent leurs étudiant(e)s et leurs collègues au sujet des pratiques de recherche responsables à adopter avec les personnes vulnérables³³, les peuples micmacs et autochtones, les Néo-Écossais d'origine africaine, les personnes de cette descendance, les communautés 2ELGBTQIA+ ou d'autres communautés distinctes³⁴ (par exemple, la recherche fondée sur l'appartenance à une communauté particulière) ;
- 7.4.10 n'utilisent que du personnel dûment qualifié pour s'engager dans la recherche, en accordant une attention particulière aux compétences et à la formation requises pour la mise en œuvre de techniques spécialisées ;
- 7.4.11 prennent les mesures nécessaires pour que les participant(e)s à la recherche aient accès aux services de soutien appropriés, le cas échéant ;
- 7.4.12 offrent aux enfants et aux autres personnes dont la capacité à donner leur consentement est limitée ou compromise³⁵, la possibilité d'exprimer leur accord ou leur objection à la participation à la recherche et tiennent dûment compte de leur avis ;
- 7.4.13 évitent de recourir à la tromperie dans la recherche en raison de ses implications néfastes sur le bien-être des personnes qui utilisent les services et sur la confiance du public envers la profession ; dans tous les cas les T.S. suivent les lignes directrices sur l'éthique en ce qui a trait à la divulgation partielle ou à la tromperie³⁶ dans le cadre de la recherche ou en rapport avec des questions particulièrement pertinentes pour la recherche qualitative³⁷ ;
- 7.4.14 protègent la vie privée des participant(e)s à la recherche en prêtant attention aux exigences de confidentialité et aux particularités relatives au stockage sécuritaire du matériel de recherche et tout au long de la période requise, conformément aux lignes directrices pertinentes en matière d'éthique de la recherche ou aux dispositions législatives applicables ;
- 7.4.15 veillent à ce que l'identité des participant(e)s à la recherche ou toute information permettant de les identifier obtenue auprès des participant(e)s ou à leur sujet au cours

³¹ EPTC 2 (2022). Chapitre 2 : Portée et approche. Section A : Portée de l'évaluation de l'éthique de la recherche.

³² EPTC 2 (2022). Chapitre 1 : Cadre éthique, Section B : Principes directeurs.

³³ EPTC 2 (2022). Chapitre 1 : Cadre éthique, Section B : Respect des personnes et préoccupation pour le bien-être.

³⁴ EPTC 2 (2022). Chapitre 9 : Recherche impliquant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada.

³⁵ EPTC 2 (2022). Chapitre 4 : Justice et équité dans la participation à la recherche. Recherche avec des participants qui n'ont pas la capacité décisionnelle.

³⁶ EPTC 2 (2022). Chapitre 3 : Processus de consentement. Exceptions à l'obligation d'obtenir un consentement préalable (p. 56).

³⁷ EPTC 2 (2022). Chapitre 10 : Recherche qualitative.

- du processus de la recherche soit traitée de manière confidentielle et que l'identité des personnes concernées soit conservée séparément des données stockées ;
- 7.4.16 veillent à ce que l'anonymat des participant(e)s à la recherche soit préservé dans les rapports ultérieurs sur la recherche ;
 - 7.4.17 rendent compte des résultats de la recherche avec précision et objectivité tout en respectant l'intégrité universitaire et la loi sur les droits d'auteur(e) ;
 - 7.4.18 se conforment aux procédures établies par l'organisme de financement ou les employeurs ainsi qu'aux dispositions régissant les droits d'auteur(e) lors de l'utilisation des données à des fins de publication ou d'autres objectifs ;
 - 7.4.19 assument la responsabilité et le mérite des travaux réalisés et ceux auxquels les T.S. ont contribué et reconnaissent le travail et les apports des autres ;
 - 7.4.20 informent les participant(e)s à la recherche ou les tiers et les communautés de recherche autorisés des résultats de la recherche lorsqu'une demande à cet effet est formulée ;
 - 7.4.21 portent à l'attention des organismes compétents les résultats de recherche qui indiquent ou démontrent des inégalités ou des injustices sociales.

Lexique

Abus sexuel

Il s'agit d'une forme d'inconduite sexuelle. Cela comprend les comportements suivants entre un(e) T.S. et une personne utilisatrice des services ou une personne vulnérable qui a reçu des services dans le passé, comme :

- les rapports sexuels, y compris : le contact génital-génital, génital-anal, oral-génital ou oral-anal ;
- la masturbation de la personne utilisatrice des services par la (ou le) T.S. ;
- un(e) T.S. qui encouragerait une personne utilisatrice des services à se masturber en présence ou au profit de la (ou du) T.S. ; ou
- la masturbation de la (ou du) T.S. en présence de la personne utilisatrice des services.

Afrocentrisme (afrocentrique) et Afrocentricité

Le concept d'afrocentricité et de savoir afrocentrique trouve ses origines théoriques dans un ouvrage de Molefi Kete Asante intitulé « Afrocentricity : The Theory of Social Change »³⁸. L'afrocentricité consiste à placer l'histoire, la culture et le patrimoine africains et afro-canadiens au centre de tout ce qui concerne les personnes de descendance africaine. L'afrocentricité sert de pilier pour centrer, honorer et protéger les systèmes de connaissances, les pratiques et les modes de vie ancestraux africains³⁹. « L'afrocentricité poursuit plusieurs objectifs généraux, mais quatre d'entre eux reviennent régulièrement dans la documentation qui lui est consacrée : 1) l'afrocentrisme dénonce et lutte activement contre la "domination raciale blanche" sur les Afro-Américains ; 2) il transforme les Afro-Américains vers leur centre culturel ; 3) il convertit les Afro-Américains à une idéologie de valeurs, de spiritualité et de rituels ; et 4) il analyse des disciplines telles que la littérature, l'histoire, la linguistique, la politique, la science, la religion et l'économie dans une perspective afrocentrique⁴⁰ ». Lorsque les T.S. interviennent auprès de personnes utilisatrices des services qui sont origine africaine, il leur faut comprendre l'identité collective par opposition à l'individualisme, le lien entre toutes choses et l'harmonie de pensée, du corps et de l'esprit, ainsi que la valeur accordée à l'amitié, la compassion, le partage, l'honnêteté, le courage et la maîtrise de soi. Les T.S. doivent travailler à tous les niveaux du système et impliquer la famille, la famille élargie et la communauté.⁴¹

Approche réparatrice et pratique qui tient compte des traumatismes

Il s'agit d'un cadre fondé sur les forces et les points forts, ancré dans la compréhension et la prise en compte de la portée des traumatismes. Il met l'accent sur la sécurité physique,

³⁸ Asante, M.K. (1980). Afrocentricity: The theory of social change. Buffalo, NY: Amuliefi

³⁹ Mullings, Delores; Clarke, Jennifer; Bernard, Wanda Thomas; Este, David; Giwa, Sulaimon. (2021) Africentric Social Work. Fernwood Publishing Canada

⁴⁰ Cité dans Pellebon, Dwain A. An Analysis of Afrocentricity as Theory for Social Work Practice. Advances in Social Work. vol. 8, no 1 (printemps 2007) pp. 169-183

⁴¹ Daniels, Jean E. Africentric social work practice: The new approach for social work practice intervention in the 21st century. (2001) International Social Work 44(3): pp. 301-309

psychologique et émotionnelle de chacun et offre aux personnes survivantes la possibilité de retrouver un sentiment de contrôle et d'autonomie.⁴²

Autodétermination

C'est une valeur fondamentale du travail social qui renvoie au droit à l'autonomie et à la liberté de choix sans ingérence d'autrui. L'autodétermination est codifiée dans la pratique par le biais de mécanismes en matière de consentement éclairé. Les T.S. peuvent être tenu(e)s de restreindre l'autodétermination lorsqu'une personne utilisatrice des services n'a pas la capacité de prendre des décisions ou afin de prévenir un préjudice.⁴³

Dans le contexte du travail social autochtone, l'autodétermination s'inscrit dans une voie de consentement total et de participation active des peuples autochtones aux processus décisionnels dont les conséquences sont favorables au bien-être général de l'individu, de la famille et de la communauté.⁴⁴

Autogestion de la santé

Le fait de jouer un rôle actif dans la protection de son propre bien-être et de son bonheur, en particulier pendant les périodes de stress.

Cabinet privé

L'exercice en cabinet privé, tel que défini à l'article 2(j) du « Social Workers Act », désigne la prestation de services sociaux par des personnes exerçant à titre autonome, tel que déterminé par l'Ordre. Cela signifie que les T.S. autorisé(e)s ou les candidat(e)s à la profession qui sont en règle fournissent des services sociaux dans leurs domaines de compétence, à l'exclusion des services de clinicien(ne)s spécialisé(e)s (voir ailleurs dans le lexique). Selon le comité d'examen, le travail autonome dans le domaine du travail social implique que :

1. La (ou le) T.S. est seul(e) responsable des obligations liées à son activité.
2. La (ou le) T.S. facture une personne utilisatrice des services ou une organisation associée à celle-ci pour la prestation de ces services, comme le prévoit l'article 5A du « Social Workers Act ».

Il est important que les T.S. fassent la distinction entre l'engagement à contrat et l'embauche en tant qu'employé. Les agent(e)s contractuel(le)s, qui ne sont pas considéré(e)s comme des employé(e)s d'une agence et ne sont donc pas couvert(e)s par l'assurance responsabilité civile de ladite agence, doivent s'inscrire en tant que praticien(ne)s en cabinet privé avant de commencer à travailler. Cette inscription est nécessaire en raison du fait que ces T.S. facturent leurs services de manière indépendante. À l'inverse, si un(e) T.S. est employé(e) par une agence qui assure la supervision, couvre l'assurance responsabilité civile et rémunère sur la

⁴² Healing Families, Helping Systems: A Trauma-Informed Practice Guide for Working with Children, Youth and Families. (2017). Tiré de https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/health/child-teen-mental-health/trauma-informed_practice_guide.pdf, [gov.bc.ca/traumainformedpractice](https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/health/child-teen-mental-health/trauma-informed_practice_guide.pdf)

⁴³ Regehr, C. and B. J. Antle. (1997). Coercive influences: Informed consent and court-mandated social work practice. *Social Work*, 42(3), pp. 300–306.

⁴⁴ Récupéré de <https://raisingthevillage.ca/wp-content/uploads/2020/02/Outcome5-Self-Determination.pdf>

base d'un salaire ou d'un taux horaire plutôt que d'honoraires à l'acte, l'inscription en tant que praticien(ne) en cabinet privé n'est pas nécessaire.

Capacité

La capacité à comprendre les informations pertinentes à une décision et à mesurer les conséquences vraisemblablement prévisibles du choix d'agir ou de ne pas agir. La capacité est propre à chaque décision ; ainsi, une personne peut être capable de décider d'un lieu de résidence, par exemple, mais être inapte à décider d'un traitement. La capacité peut évoluer au fil du temps.⁴⁵

Compétence et Compétence continue

La capacité démontrée d'un individu à accomplir une activité, une tâche ou un acte professionnels.⁴⁶ Les « Social Workers Regulations⁴⁷ (en français, les Règlements sur les T.S.) » définissent le terme « compétent » comme « la capacité d'intégrer et d'appliquer les connaissances, les aptitudes et le jugement nécessaires pour exercer de manière sécuritaire et éthique dans un rôle et un cadre de pratique désignés » (p. 4). À son tour, la « compétence continue » désigne « l'amélioration, tout au long de la carrière des connaissances, des aptitudes et du jugement nécessaires pour exercer de manière sécuritaire et éthique »⁴⁸. Établir la compétence professionnelle est un processus continu.

Comportement à caractère sexuel

Un comportement à caractère sexuel désigne tout agissement, toute conduite ou tout propos de la part d'un(e) T.S., qu'il s'agisse d'une menace, d'une tentative ou d'un acte avéré, ayant une connotation, une caractéristique ou une qualité sexuelle. L'expression « comportement à caractère sexuel » ne comprend pas les interventions ou les questions cliniquement justifiées.

Comportement à caractère sexuel avec des membres de la profession et des étudiant(e)s

Un comportement à caractère sexuel avec un(e) autre membre de la profession ou un(e) collègue de l'organisation peut être considéré comme une inconduite sexuelle si les conséquences d'un tel comportement risquent d'entraîner des répercussions négatives sur un(e) personne qui utilise les services ou sur une relation de travail.

Le fait d'adopter un comportement à caractère sexuel avec un(e) étudiant(e) que la (ou le) T.S. supervise ou à qui elle (ou il) enseigne constitue une inconduite sexuelle.

Confidentialité

⁴⁵ Etchells, E.; G. Sharpe; C. Elliott et P. Singer. (1996). Bioethics for clinicians: 3: Capacity. Canadian Medical Association Journal, 155, pp. 657-661

⁴⁶ Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (2005) Core competencies of Social Workers. Montreal, QC dans Crockwell, Lisa. The Ethics of Competence. Practice Matters Nov 2012. Tiré de Practice_Matters_Competence.pdf (nlcsw.ca)

⁴⁷ NSCSW (novembre, 2021). *Social Worker Regulations Made under Section [20] of the Social Workers Act*. Tiré de <https://nscsw.org/wp-content/uploads/2016/10/SW-Regulations-Updated-November-2021.pdf>

⁴⁸ Nova Scotia College of Nursing, *Continuing Competence Program*, from <https://www.nscn.ca/professional-practice/continuing-competence/continuing-competence-program>

Il s'agit ici d'une valeur professionnelle qui insiste sur le fait que les informations obtenues dans le cadre professionnel doivent rester confidentielles et ne pas être divulguées à des tiers, sauf si la personne qui utilise les services donne son consentement éclairé ou s'il existe une obligation professionnelle ou légale de divulguer ces informations sans le consentement éclairé de la personne concernée. Le « Personal Health Information Act (PHIA) » régit les droits des personnes et les obligations des « dépositaires » dans le système de santé en ce qui concerne les renseignements médicaux.⁴⁹

Conflit d'intérêts

Il s'agit d'une situation dans laquelle un(e) membre de l'Ordre des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux de la Nouvelle-Écosse (OTSNE) a un intérêt ou un engagement personnel, financier ou professionnel qui suscite une crainte raisonnable que cet intérêt ou cette obligation puisse influencer le (ou la) membre dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une influence réelle pour qu'il y ait situation de conflit d'intérêts. Il suffit qu'il y ait une crainte raisonnable qu'une telle influence puisse exister. L'une des caractéristiques d'une situation de conflit d'intérêts est le fait qu'une personne raisonnable, informée de toutes les circonstances, aurait une crainte raisonnable (au sens d'une attente ou d'une préoccupation raisonnable) que cet intérêt puisse influencer le (ou la) membre. L'influence n'a pas besoin d'être réelle, elle peut simplement être perçue. Cependant, la simple possibilité ou le simple soupçon d'influence ne suffit pas à créer un conflit d'intérêts. L'intérêt doit être suffisamment important pour susciter une « crainte raisonnable » que l'intérêt personnel, financier ou autre intérêt professionnel puisse influencer le (ou la) membre dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles.⁵⁰

Consentement éclairé

Pour que le consentement au traitement [à la participation à une consultation ou à un programme, ou à la divulgation d'informations professionnelles à un tiers] soit valide, il faut qu'il soit « éclairé ». Le patient doit avoir reçu des explications suffisantes sur la nature de l'examen ou du traitement qui est envisagé [ou de la divulgation du dossier proposée] et sur les résultats anticipés, de même que sur les risques significatifs qui s'y rattachent et les solutions de rechange possibles. Les renseignements donnés doivent permettre au patient de prendre une décision éclairée. Dans les cas où le patient est mentalement inapte, la discussion doit avoir lieu avec la personne chargée d'accorder un consentement subrogatoire [aussi appelée (le ou la) mandataire spécial(e)].⁵¹

Décolonisation

Processus visant à mettre fin à la domination culturelle, politique et économique des peuples colonisés par leurs colonisateurs. La décolonisation passe par la reconquête de la souveraineté, la restitution des terres et des droits autochtones, ainsi que la revitalisation des

⁴⁹ Personal Health Information Act Your privacy - our commitment. Tiré de <https://novascotia.ca/dhw/phia/your-privacy.asp>

⁵⁰ Nova Scotia College of Social Workers (NSCSW) Standards of Practice 2022, p. 36

⁵¹ Le consentement : Guide à l'intention des médecins du Canada. Quatrième édition: mai 2006/Révisé : octobre 2024: avril 2021. Récupéré le 27 juin 2023. <https://www.cmpa-acpm.ca/fr/advice-publications/handbooks/consent-a-guide-for-canadian-physicians>

pratiques culturelles, des langues et des traditions qui ont été réprimées ou éradiquées sous le joug colonial.

Défendre

Le fait de représenter ou de défendre de façon directe les autres. Dans le domaine du travail social, cela consiste à lutter pour les droits des individus, des groupes ou des communautés par une intervention directe ou par l'autonomisation. Il s'agit d'une obligation éthique de la profession.⁵²

Déterminants sociaux structurels de la santé

Les déterminants sociaux structurels de la santé désignent les politiques et les cadres économiques, sociaux et politiques systémiques et généraux qui façonnent les conditions de la vie quotidienne. Ces facteurs établissent la répartition du pouvoir, de la richesse et des ressources sur le plan mondial, national et local, influençant de manière fondamentale les résultats en matière de santé des individus et des communautés. Ils comprennent les mécanismes par lesquels les hiérarchies sociales sont créées et maintenues, tels que les lois, les politiques économiques, les normes sociétales et les systèmes politiques, qui contribuent tous aux inégalités en matière de santé en déterminant l'accès aux ressources et aux possibilités propices à la santé. Les déterminants structurels sont les causes profondes des disparités observées dans les déterminants sociaux de la santé, tels que l'éducation, l'emploi, le logement et l'accès aux soins de santé, et jouent donc un rôle essentiel dans la constitution des inégalités en matière de santé entre les différentes populations.

Détresse morale

La détresse morale correspond à l'angoisse résultant du conflit entre les principes éthiques d'une personne et les exigences de son milieu de travail. Ce concept reconnaît les contraintes structurelles et les obstacles auxquels les T.S. peuvent être confronté(e)s dans leur pratique éthique. Les contraintes structurelles peuvent inclure les politiques organisationnelles, les exigences légales, les normes, le manque de ressources, l'objectivation des personnes qui utilisent les services, l'augmentation de la charge administrative des T.S. et l'absence de soutien pour une pratique efficace et une prise de décision éthique.⁵³

Dilemme éthique

Trois conditions doivent être réunies pour qu'une situation soit considérée comme un dilemme éthique. La première condition est remplie dans les situations où un(e) T.S. doit prendre une décision quant à la meilleure ligne de conduite à adopter. La deuxième condition exige qu'il y ait plusieurs lignes de conduite possibles. La troisième condition veut que, quelle que soit la ligne de conduite adoptée, un principe éthique soit compromis. En d'autres termes, il n'y a pas de solution parfaite.

Discrimination

⁵² The Social Work Dictionary, 4^e éd., Robert L. Barker, 1999

⁵³ Weinberg, M. MORAL DISTRESS A Missing but Relevant Concept for Ethics in Social Work Canadian Social Work Review, vol. 26, no.2 (2009)

Traitement injuste ou préjudiciable envers une personne ou un groupe de personnes qui les empêche d'avoir pleinement accès aux possibilités et aux avantages auxquels ont accès d'autres membres de la société [...] fondé sur [la] race, [l']origine nationale ou ethnique, [la] couleur, [la] religion, [l']âge, [le] sexe, [l']orientation sexuelle, [l']identité ou [l']expression de genre, [l']état matrimonial, [la] situation de famille, [les] caractéristiques génétiques, [la] déficience ou [l']état de personne graciée.⁵⁴

Diversité culturelle

Modèles intégrés de comportements humains divers et uniques, comprenant les attitudes, les pensées, les communications, les actions, les traditions, les coutumes, les croyances et les valeurs. La culture englobe également la diversité fondée sur la race, l'origine ethnique, la religion, les capacités, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'identité de genre, l'âge et les différences générationnelles.⁵⁵

Diversité des personnes utilisatrices des services

La diversité des origines culturelles, du patrimoine, des langues, des croyances et des pratiques spirituelles, des identités et des expériences parmi les individus, les couples, les familles, les groupes, les communautés et les organisations auprès desquels les T.S. interviennent.

Droits de la personne

Les droits de la personne décrivent la façon dont nous nous attendons instinctivement à être traités [en tant que personnes]. Les droits de la personne définissent ce que nous sommes tous en droit d'avoir : une vie d'égalité, [d'équité], de dignité et de respect [et...] une vie exempte de discrimination [et d'oppression]. [...] Ils incluent le droit de vivre sans craindre la torture, le droit de vivre libre d'esclavage, le droit d'être propriétaire de biens, et le droit à l'égalité et à la dignité, et de vivre libre de toute forme de discrimination. [...] Au Canada, les droits de la personne sont protégés par des lois fédérales, provinciales et territoriales. En Nouvelle-Écosse, outre la législation fédérale, les droits de la personne sont protégés par le « Human Rights Act » et défendus par la Commission canadienne des droits de la personne.⁵⁶

Enfant et âge du consentement

Afin que le consentement soit valide en vertu du « Personal Health Information Act (PHIA) », les personnes concernées doivent comprendre les informations pertinentes aux décisions en matière de soins de santé et saisir les conséquences de ces décisions. Cette loi reconnaît que les mineurs peuvent avoir la maturité nécessaire pour donner leur consentement, ce que l'on appelle les « mineurs matures », et cette capacité peut varier selon les situations et évoluer avec le temps. Par conséquent, la capacité des mineurs à consentir est évaluée au cas par cas,

⁵⁴ Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion – Lexiques et vocabulaires – TERMIUM Plus® – Ressources du Portail linguistique du Canada – Canada.ca. Tiré de <https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra>

⁵⁵ National Association of Social Workers. Standards and Indicators for Cultural Diversity. Tiré de <https://nscsw.org/practice/standards-of-practice/standard-five> / <https://www.socialworkers.org/Practice/NASW-Practice-Standards-Guidelines/Standards-and-Indicators-for-Cultural-Competence-in-Social-Work-Practice>

⁵⁶ Commission canadienne des droits de la personne. Tiré de <https://www.ccdp-chrc.gc.ca/>

en tenant compte de leur niveau de compréhension et de maturité pour chaque décision en matière de soins de santé. Par exemple, un jeune de 17 ans peut être capable de consentir à certaines interventions, mais pas à d'autres. En Nouvelle-Écosse, il n'y a pas d'âge précis à partir duquel les enfants ou les jeunes obtiennent automatiquement le droit de consentir à une intervention ou à la divulgation d'informations. Les T.S. doivent déterminer individuellement si une personne mineure est capable de prendre des décisions éclairées concernant ses soins, en tenant compte de la situation et des capacités propres à chaque personne d'âge mineur. Pour plus de renseignements, veuillez consulter le document du « PHIA »⁵⁷ portant sur le consentement, la capacité et les mandataires spéciaux.

Épuisement professionnel

Le stress et la frustration engendrés par le milieu de travail : des salaires insuffisants, des exigences irréalistes, une charge de travail excessive, des horaires difficiles, une mauvaise gestion et une supervision inadéquate.⁵⁸

Équité, diversité et inclusion (EDI)

Cadre conceptuel qui prône le traitement équitable et la pleine participation de toutes les personnes, en particulier les populations qui ont été historiquement sous-représentées ou victimes de discrimination en raison de leurs antécédents, de leur identité, de leur handicap ou d'autres facteurs. L'équité consiste à fournir des ressources en fonction des besoins afin d'aider les populations diverses à atteindre leur meilleur état de santé et d'autres aptitudes fonctionnelles. La diversité fait référence à la représentation ou à la composition de divers groupes d'identité sociale au sein d'une organisation ou d'une communauté. L'inclusion vise à créer un environnement qui valorise et célèbre les (et est sensible aux) différentes approches, expressions, perspectives et expériences.⁵⁹

Exclusion sociale

Les gens qui sont socialement exclus sont plus vulnérables économiquement et socialement, et par conséquent ils ont tendance à avoir des expériences amoindries dans la vie. L'exclusion sociale décrit un état dans lequel les individus sont incapables de participer pleinement à la vie économique, sociale, politique et culturelle, ainsi que le processus menant à cet état et qui maintient celui-ci en place.⁶⁰ L'exclusion sociale des populations autochtones résultant du colonialisme et des politiques sociales actuelles a des répercussions sur l'éducation, les revenus et l'emploi, ainsi que sur la répartition inéquitable des ressources.⁶¹

Facteurs intersectionnels d'exclusion

⁵⁷ Consent, Capacity, and Substitute decision-makers, PHIA. Tiré de <https://novascotia.ca/dhw/phia/documents/chapters/4-Consent-Capacity-and-Substitute-Decision-Makers.pdf>

⁵⁸ Mathieu, F. The Compassion Fatigue Workbook. p. 14. Routledge NY 2012

⁵⁹ American Psychological Association. Equity, Diversity, and Inclusion Framework (2021). Tiré de <https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/framework>

⁶⁰ La prévention de la criminalité juvénile par le développement social. Tiré de https://www.ccsd.ca/resources/CrimePrevention/f/d_exclusion.htm

⁶¹ Récupéré de

https://www.ccnas.ca/525/In%C3%A9galit%C3%A9s_en_mati%C3%A8re_de_sant%C3%A9_et_d%C3%A9terminants_sociaux_de_la_sant%C3%A9_des_peuples_autochtones.nccih?id=46

Il s'agit ici d'un manque d'appartenance, d'acceptation et de reconnaissance résultant de facteurs croisés (intersectionnels) tels que le genre, l'identité sexuelle, l'origine ethnique, le handicap, les expériences en matière d'immigration, la santé ou la situation économique.⁶²

Famille

Elle comprend toute personne jouant un rôle important dans la vie d'un individu. Cela peut inclure une ou plusieurs personne(s) qui n'ont aucun lien juridique avec l'individu. Les membres de la famille incluent les conjoint(e)s, les partenaires conjugaux et intimes, qu'ils soient de sexe différent ou de même sexe. Le terme « partenaires conjugaux » dans cette définition englobe également toutes les relations homosexuelles juridiquement reconnues, y compris les unions civiles et les arrangements d'intérêt mutuel. La famille comprend les parents d'un(e) patient(e) mineur(e), quel que soit le sexe de l'un ou l'autre des parents⁶³. De nombreux jeunes et adultes 2ELGBTQIA+ entretiennent des relations difficiles, voire inexistantes, avec les personnes qui les ont élevé(e)s. La famille choisie est (souvent) le groupe d'amis de toute une vie qui fait office de famille aimante et de source de soutien.⁶⁴

Groupe méritant l'équité

Défini comme un « groupe de personnes qui, parce qu'elles font l'objet de discrimination systémique, sont confrontées à des obstacles qui les empêchent d'avoir le même accès aux ressources et aux occasions auxquelles ont accès d'autres membres de la société et qui sont nécessaires pour qu'elles obtiennent des résultats justes. [...] Certaines personnes pourraient préférer le terme "groupe méritant l'équité" parce qu'il met l'accent sur le fait que l'atteinte de l'équité devrait découler de changements au sein des systèmes, de la culture ou de la société et non pas incomber au groupe ».⁶⁵

Haine

La « provocation, l'hostilité ou l'intolérance par le biais de menaces, de harcèlement, de sévices, d'incitation ou d'intimidation motivés par la race, la religion, l'origine nationale, l'ethnicité, le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre, le handicap ou l'orientation sexuelle réels ou perçus de toute personne ».⁶⁶

Harcèlement et intimidation

Cela comprend des comportements tels que : l'intimidation ; les remarques racistes ou culturellement offensantes ; les propos microagressifs ; les commentaires sexuels importuns ; les blagues qui ridiculisent ou offensent toute personne raisonnable ; les contacts physiques non désirés ; les menaces verbales ; le partage d'images ou de documents offensants au

⁶² Ne laisser personne de côté. 2022. Tiré de <https://unsdg.un.org/fr/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind>

⁶³ Human Rights Campaign Foundation (s. d.). Professional Resources. LGBTQ+ Inclusive Definitions of Family, from <https://www.thehrcfoundation.org/professional-resources/lgbtq--inclusive-definitions-of-family>, parag. 1, 2.

⁶⁴ University of Western Ontario, Western Centre for School Mental Health (n.d.). *Building Capacity to Work with 2SLGBTQIA+ Youth: Understanding Concepts and Terminology*. Tiré de <https://www.csmh.uwo.ca/docs/HRP-for-2SLGBTQIA-Concepts-and-Terminology.pdf>, p. 10.

⁶⁵ Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion – Lexiques et vocabulaires – TERMIUM Plus® – Ressources du Portail linguistique du Canada – Canada.ca. Tiré de <https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra>

⁶⁶ Dismantling Racism and Hate Act Chapter 3 2022 S 2a. Tiré de [c003 \(nslegislature.ca\)](https://www.nslegislature.ca)

travail ; le fait de fixer du regard, de suivre, de traquer ; ou tout autre geste qui rabaisse ou embarrasse un(e) employé(e) sensé(e).

Humilité culturelle

Attitude et pratique qui consistent à travailler avec des individus, des familles, des groupes ou des communautés à l'échelle micro, méso et macrosociale en faisant preuve d'humilité tout en apprenant, en communiquant, en offrant de l'aide et en prenant des décisions dans le cadre de la pratique et des contextes professionnels. L'humilité culturelle est orientée vers l'autre. L'élément clé de cette approche est de comprendre la pratique et les rôles du travail social dans une perspective d'apprentissage continu.⁶⁷

Inconduite sexuelle

L'inconduite sexuelle comprend tout comportement à caractère sexuel adopté par un(e) T.S. envers une personne qui utilise les services ou une personne vulnérable qui en a déjà reçus dans le passé, y compris, entre autres :

- les commentaires ou questions à caractère sexuel d'un(e) T.S. à une personne qui utilise les services et qui n'ont aucun bien-fondé professionnel, y compris les commentaires ou questions sur le corps, les vêtements ou les antécédents sexuels de cette personne ;
- les menaces ou tentatives de contact sexuel de la part d'un(e) T.S. envers une personne qui utilise les services ;
- tout type d'attouchement sexuel entre un(e) T.S. et une personne utilisatrice des services ;
- le fait pour un(e) T.S. d'encourager une personne qui utilise les services à adopter un comportement à caractère sexuel dans le cadre de la relation qui existe entre la (ou le) T.S. et la personne concernée ; et
- les abus sexuels.

Intersectionnalité

Désigne la manière dont les individus s'inscrivent dans plusieurs catégories sociales, telles que l'origine ethnique, le statut économique, le genre, l'orientation sexuelle, les limitations permanentes ou temporaires des capacités d'une personne, et d'autres facteurs identitaires qui entraînent des inégalités, de la discrimination, des exclusions et des désavantages.⁶⁸

Justice

Elle englobe les concepts d'impartialité, d'équité, et d'égalité au sein de la société. Elle consiste à garantir que tous les individus, indépendamment de leur origine, de leur identité ou de leur statut socio-économique, aient un accès égal aux ressources, aux possibilités et aux droits. La justice vise à créer une société où l'impartialité, l'équité et l'égalité sont au cœur des politiques,

⁶⁷ National Association of Social Workers. Standards and Indicators for Cultural Competence in Social Work Practice. Tiré de <https://www.socialworkers.org/Practice/NASW-Practice-Standards-Guidelines/Standards-and-Indicators-for-Cultural-Competence-in-Social-Work-Practice>

⁶⁸ Intersectionality: From Theory to Practice. Annual Review of Law and Social Science. 15. pp. 247–265. 10.1146/annurev-lawsocsci-101518-042942

des pratiques et des comportements sociaux. Afin d'y arriver, il faut œuvrer activement pour faire tomber les barrières systémiques, promouvoir le changement social et autonomiser les communautés marginalisées afin de permettre à tous les individus de mener une vie épanouissante dans la dignité et le respect.

Justice sociale

La conviction que les personnes issues de tous les groupes identitaires jouissent des mêmes droits, des mêmes possibilités, du même accès aux ressources et des mêmes avantages. Elle reconnaît que des inégalités historiques existent et doivent être abordées et corrigées par des mesures concrètes, notamment la lutte contre la discrimination, l'oppression et les inégalités institutionnelles, tout en reconnaissant que ce processus doit être participatif, collaboratif, inclusif et qu'il doit servir à l'atteinte d'une autonomie individuelle. La justice sociale est une valeur fondamentale et une aspiration de la profession du travail social.⁶⁹

Limites professionnelles

Un ensemble de lignes directrices, d'attentes et de règles qui fixent les limites d'un comportement sécuritaire, acceptable et efficace de la part des T.S. Les limites professionnelles modernes découlent de diverses sources. Certaines trouvent leur origine dans la législation ou les politiques gouvernementales, d'autres sont définies et codifiées dans des normes de qualité, d'autres encore sont généralement considérées comme relevant des bonnes pratiques, et d'autres enfin se retrouvent dans les politiques et procédures organisationnelles. Elles sont déterminées par de nombreux facteurs, ce qui fait des « limites professionnelles » une expression « fourre-tout » désignant un ensemble très varié de règles et de lignes directrices.⁷⁰

Personne qui utilise les services de manière involontaire

Personne dont la prise en charge par des T.S. est imposée par la loi, notamment les familles relevant du système de protection de l'enfance qui font l'objet d'une ordonnance de la cour, les personnes qui utilisent des services de santé mentale soumis à un ordre juridique les obligeant à rester à l'hôpital ou à participer à des services de santé mentale, les personnes atteintes d'un trouble cognitif qui sont jugées incapables de participer volontairement, et les personnes qui relèvent du système de justice pénale et qui font l'objet d'une ordonnance d'un tribunal telle qu'une mise à l'épreuve ou une évaluation ordonnée par le tribunal.

Personne(s) qui utilise(nt) les services et Personne(s) utilisatrice(s) des services

Les individus (les personnes utilisatrices des services, les patient(e)s, les pensionnaires, etc.), les parents et les mandataires spéciaux, les familles, les groupes, les communautés et les populations qui ont accès aux (ou qui reçoivent des) services sociaux.

Pratique fondée sur des données probantes

⁶⁹ Atteberry Ash, Brittanie. Defining Social Justice (2020). Tiré de <https://socialwork.du.edu/news/defining-social-justice>

⁷⁰ Cooper, Frank. (2012) Professional Boundaries in Social Work and Social Care. A Practical Guide to Understanding, Maintaining and Managing Your Professional Boundaries. Tiré de https://bhpd.sccgov.org/sites/g/files/exjcpb716/files/boundaries_for_carers.pdf

Dans le contexte du travail social, la pratique fondée sur des données probantes désigne l'utilisation d'études axées sur les résultats pour orienter les décisions et les interventions. Elle met l'accent sur des pratiques à la fois efficaces et équitables, intégrant divers systèmes de connaissances afin de répondre aux besoins de toutes les communautés. Cette approche reconnaît et remet en question l'impérialisme cognitif, garantissant que la recherche et les données probantes ne sont pas limitées par une vision coloniale dominante du monde, mais qu'elles intègrent plutôt des méthodologies inclusives et respectueuses des cultures.

Premières Nations

Elles désignent les peuples autochtones du Canada qui ne sont ni Inuits ni Métis. En tant que premiers habitants du territoire, ils occupent une place importante sur le plan culturel, spirituel et historique, avec des traditions, des langues et des systèmes de gouvernance diversifiés qui ont été façonnés par des siècles d'appartenance à leurs territoires. L'expression « Premières Nations » s'applique également à des communautés distinctes souvent appelées « réserves » ou de manière informelle, « res ». Ces communautés, établies dans le cadre colonial, abritent aujourd'hui de nombreux membres des Premières Nations. Malgré les injustices historiques, les Premières Nations continuent de contribuer à la transmission de connaissances et de pratiques essentielles tout en défendant la préservation de leurs droits, de leurs terres et de leurs cultures.

Privilège

Ensemble des avantages dont profite une personne ou un groupe de personnes en raison de son (ou de leur) appartenance à un groupe social particulier ou à une catégorie sociale donnée. Des exemples d'usage comprennent : le privilège de genre, le privilège linguistique, le privilège racial, le privilège socio-économique [et le privilège issu du rôle et de l'autorité].⁷¹

La profession du travail social conçoit le privilège comme « le fait de bénéficier d'un avantage non mérité en raison d'une identité sociale particulière ou de l'appartenance à un groupe social. Le privilège est décrit comme un avantage à plusieurs égards : identité, race, classe sociale, genre, orientation sexuelle, identité sexuelle, âge, capacités, etc. Le privilège offre une protection, un avantage, un accès aux ressources et une surveillance limitée. Le privilège implique la liberté de pouvoir mener facilement ses activités quotidiennes et de franchir les étapes importantes de la vie, ainsi que de profiter d'avantages et de gains à long terme. Les groupes sociaux qui jouissent de privilèges en tirent des avantages précis, ce qui signifie en fin de compte qu'un autre groupe social ne dispose pas des mêmes faveurs et est donc défavorisé, souvent de manière importante. La profession du travail social exige que la justice sociale soit poursuivie, et dans cet effort, il est important de reconnaître que lorsque des privilèges sont accordés à des personnes en fonction d'une identité sociale observée, cela est préjudiciable et crée des systèmes et des structures d'oppression. Comprendre comment le privilège fonctionne pour opprimer et asservir les individus permet de mieux percevoir ces injustices et incite les personnes à rechercher l'équité et la libération ». ⁷²

⁷¹ Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion – Lexiques et vocabulaires – TERMIUM Plus® – Ressources du Portail linguistique du Canada – Canada.ca. Tiré de <https://www.noslangues-ourlanguages.gc.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra>

⁷² Encyclopedia of Social Work. National Association of Social Workers. Tiré de <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780199975839.013.305>

Racisme

Cela comprend la discrimination, l'antagonisme ou les préjugés d'un individu, d'une communauté ou d'une institution à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de son (ou de leur) appartenance ou de sa (ou de leur) présumée appartenance à un groupe racial ou ethnique, et ayant le pouvoir de mettre en œuvre cette discrimination, cet antagonisme ou ces préjugés par le biais de politiques et de pratiques institutionnelles qui façonnent les croyances et les valeurs culturelles d'une société.

Une idéologie qui établit une hiérarchie entre les races ou les groupes ethniques. Le concept de race n'a aucun fondement scientifique.⁷³

Racisme anti-Noirs

Désigne les attitudes, les croyances, les stéréotypes, la discrimination et les préjugés à l'égard des personnes de descendance africaine. Les racines du racisme anti-Noirs remontent à l'esclavage et à ses répercussions. Profondément ancré dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, le racisme anti-Noirs est soit normalisé, soit rendu invisible pour la société blanche dans son ensemble. Le racisme anti-Noirs se manifeste par la manière dont les Canadiens noirs sont désavantagés ou marginalisés dans la société, l'économie et la politique. En conséquence, les Canadiens noirs sont souvent confrontés à l'inégalité des chances, à un taux de chômage plus élevé et à des niveaux de pauvreté importants. Ils sont également surreprésentés dans le système de justice pénale.⁷⁴

Racisme environnemental

Pratique systématique et institutionnalisée consistant à exposer de manière disproportionnée les collectivités de couleur, les peuples autochtones et les groupes économiquement défavorisés à la pollution dangereuse, aux déchets toxiques et à d'autres nuisances environnementales. Ce concept s'étend également au fait que ces collectivités ont moins accès aux ressources naturelles, à l'air pur et à l'eau, et qu'elles se heurtent souvent à des obstacles lorsqu'elles cherchent à obtenir justice et un traitement équitable dans le cadre des politiques environnementales et des processus décisionnels. Le racisme environnemental constitue une forme d'inégalité systémique qui recoupe les enjeux liés à la race, la classe sociale et l'environnement, soulignant à quel point les communautés marginalisées sont les plus touchées par la dégradation et la négligence de nature environnementale.

Racisme systémique

Le racisme systémique (ou racisme institutionnel) est la notion selon laquelle les structures sociales reproduisent des inégalités basées sur la discrimination raciale. Ainsi les personnes racisées subissent des défis liés au racisme non seulement de la part d'individus, mais

⁷³ Dismantling Racism and Hate Act, chapitre 3 2022. section 2.

⁷⁴ Oyeniran, C. (2022). Anti-Black Racism in Canada. Dans The Canadian Encyclopedia. Tiré de <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/anti-black-racism-in-canada>

également de systèmes (santé, éducation, carcéral, etc.). Le racisme systémique est une notion différente du racisme individuel.⁷⁵

Réconciliation

Dans le contexte des relations entre la Couronne et les peuples autochtones, c'est le processus qui vise à rétablir et à améliorer les relations entre les peuples autochtones non micmacs et les peuples autochtones ainsi qu'entre ces derniers et les gouvernements. Il est essentiel pour ce processus de reconnaître les conséquences passées et présentes du colonialisme au Canada. Pour que la réconciliation puisse progresser, des mesures concrètes doivent être prises par les non-Autochtones, les gouvernements et les institutions afin de corriger les torts historiques et actuels causés aux peuples autochtones. Les Premières Nations, les Inuits et les Métis peuvent avoir des perspectives différentes sur la réconciliation, car ces peuples n'ont pas vécu les mêmes expériences face au colonialisme.⁷⁶

Relations duelles ou à rôles multiples

Une relation duelle est définie comme une situation dans laquelle un membre de l'Ordre, en plus de sa relation professionnelle, entretient une ou plusieurs autres relations avec la personne qui utilise ses services, que ce soit avant, pendant ou après la prestation de services professionnels. Une relation duelle ne constitue pas nécessairement un conflit d'intérêts ; toutefois, lorsqu'il existe des relations duelles, il y a un fort potentiel de conflit d'intérêts et il peut y avoir un conflit d'intérêts réel ou perçu.

Les relations autres que professionnelles comprennent, entre autres, celles dans lesquelles le membre de l'Ordre reçoit un service de la part de la personne utilisatrice des services, le membre de l'Ordre entretient une relation personnelle, familiale ou professionnelle avec la personne concernée, ou le membre de l'Ordre assure la thérapie d'étudiant(e)s ou d'employé(e)s sur son lieu de travail, ou de personnes supervisées.⁷⁷

Résilience

Il s'agit de la capacité à se remettre facilement d'un malheur ou d'un changement, à s'y adapter, à contrôler ses émotions, son attention et son comportement.⁷⁸

La résilience des Premières Nations, des Métis et des Inuits est ancrée dans la langue, la culture et la spiritualité, tant sur le plan individuel que collectif, contribuant ainsi à renforcer les identités individuelles et collectives qui coexistent en équilibre avec la terre.

La résilience des Noirs consiste en une démarche continue de développement et de renouveau dans un contexte marqué par des défis complexes liés au racisme anti-Noirs, à la discrimination, aux stéréotypes, à la marginalisation et aux microagressions. La résilience des Noirs se construit à partir de la communauté, de la coopération, de la cohésion sociale, des

⁷⁵ L'Encyclopédie canadienne. Tiré de <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/racisme-systemique>

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Nova Scotia College of Social Workers retrieved at <https://nscsw.org/practice/standards-of-practice/glossary/>

⁷⁸ Whitney, Elizabeth. Resilience for Social Workers: How to Increase Flexibility, Energy, and Engagement in the Face of Challenge. The New Social Worker, 2017.

interactions sociales et de la contribution active à la recherche de solutions pour soi-même et pour les autres. Les traditions, les expressions collectives de la culture et de la spiritualité sont des éléments clés, tout comme la communauté et le rôle de l'Église et de la foi. La résilience des Noirs consiste notamment à voir les occasions de se reconstruire de manière plus forte et de grandir et de s'épanouir sur le plan personnel.^{79, 80, 81}

Savoir afrocentrique

Il s'agit d'une manière de connaître qui s'appuie sur les traditions centrées sur l'Afrique et qui place la vision africaine du monde au centre de toute analyse socioculturelle et sociohistorique des peuples africains. Elle intègre des valeurs traditionnelles telles que le collectivisme, la pensée et la sagesse fondées sur la spiritualité, la communauté, le respect des Anciens et des gardiens du savoir, les rituels et les tabous. Elle reconnaît également l'oppression historique subie par les Africains et les conséquences qui en ont résulté, à savoir des conditions de vie précaires, la discrimination et la perte de leur culture et de leur identité.^{82, 83, 84}

Sécurité culturelle

Une approche qui tient compte de la manière dont les contextes sociaux et historiques, ainsi que les déséquilibres de pouvoir structurels et interpersonnels, façonnent les inégalités sociales et les expériences des personnes utilisatrices des services. Cette approche peut servir de cadre pour examiner et comprendre les causes profondes des inégalités et de la discrimination persistante. La sécurité culturelle suppose que la (ou le) T.S. développe et poursuive une autoréflexion critique, qu'elle (ou il) ait conscience de sa fonction d'autorité et qu'elle (ou il) comprenne comment les contextes sociaux et historiques influencent et façonnent les systèmes et les institutions. La « sécurité » est définie par les personnes qui reçoivent les services, et non par celles qui les fournissent.⁸⁵

Services électroniques de travail social

« L'utilisation des ordinateurs (y compris du réseau Internet, des réseaux sociaux, des systèmes de clavardage, des messages texte et du courriel) et d'autres outils électroniques (les téléphones cellulaires, les tablettes, la ligne téléphonique terrestre, les technologies vidéo, etc.) pour : a) fournir des renseignements au grand public ; b) offrir des services de travailleur social [sic] à des clients ; c) communiquer avec des clients ; d) gérer des dossiers et des informations

⁷⁹ Antabe, Roger; Miller, Desmond; Kohoun, Bagnini; Okonufua, Osagie; Husbands, Winston. Black Resilience: A Strategic Asset for Engaging Heterosexual Black Canadian Men in Community Responses to HIV. *Journal of Racial and Ethnic Health Disparities* (2022) 9: pp. 756–766. Tiré de DOI <https://doi.org/10.1007/s40615-021-01011-w>

⁸⁰ Black Joy: Resistance, Resilience, and What it Means to Black Canadian Youth Experiencing Homelessness. Canadian Observatory on Homelessness. Black Joy: Resistance, Resilience, and What it Means to Black Canadian Youth Experiencing Homelessness | The Homeless Hub

⁸¹ Dickey, Sabrina L. Ai, Amy L.; Hawkins, C.; Clark, I. Wedenoja, M.; Boone, K.; Raney, A.. Psychosocial and Physical Challenges from a Natural Hazard: Implications for Resilience in the Black Community. *Nat. Hazards Rev.*, 2023, 24(2): 04023003

⁸² Daniels, Jean E. Africentric social work practice The new approach for social work practice intervention in the 21st century. (2001) *International Social Work* 44(3): pp. 301–309

⁸³ Gilbert, Harvey, et Belgrave. Advancing the Africentric Paradigm Shift Discourse. *Social Work* Volume 54, Number 3 July 2009

⁸⁴ Nashon, Anderson, et Wright. Editorial Introduction African Ways of Knowing, Worldviews and Pedagogy. *Journal of Contemporary Issues in Education*, 2007, 2(2), pp. 1–6. ISSN 1718–4770 © 2007 University of Alberta <http://ejournals.library.ualberta.ca/index.php/JCIE>

⁸⁵ Ward, C. Branch, C. Fridkin, A. (2016) What is Indigenous Cultural Safety – and Why Should I Care About It? *Visions Journal*, 2016, 11 (4), p. 29. Tiré de [What is Indigenous Cultural Safety—and Why Should I Care About It? | Here to Help](#)

confidentielles ; e) stocker et consulter des informations sur des clients ; ou f) organiser le paiement de services professionnels ».⁸⁶

Soins adaptés à la culture

La prestation de soins et de pratiques adaptés à la culture renvoie ici au concept de « sensibilité », qui désigne « la capacité des individus à s'ouvrir aux besoins des autres. La sensibilité, qui consiste à percevoir l'existence d'un besoin en se mettant à la place d'une autre personne, est [...] considérée comme la première étape vers la prise en charge, qui doit être suivie par la responsabilité de répondre à ce besoin ».⁸⁷

Soins communautaires

Ce concept met l'accent sur l'importance de l'entraide, des systèmes de soutien et de la responsabilité communautaire dans la promotion du bien-être individuel et collectif. Il reconnaît que tout le monde n'a pas le même accès aux ressources nécessaires pour prendre soin de soi et souligne le rôle de la communauté dans le soutien émotionnel et pratique.

Spécialisation clinique

Le comité d'examen définit le champ d'activité des clinicien(ne)s spécialisé(é)s comme étant le travail social dans un cabinet privé qui :

- a. fournit des évaluations en matière de santé mentale et de bien-être, de toxicomanie, de traumatisme, de deuil, de perte, de maladie et de situations de crise, qui situent l'individu dans son contexte social, y compris les facteurs familiaux, politiques, économiques et culturels, en mettant l'accent sur les déterminants sociaux de la santé mentale ;
- b. utilise des thérapies fondées sur des principes de recherche et des approches biopsychosociales et spirituelles adaptées au contexte culturel de la personne qui utilise les services afin d'atteindre ses objectifs en matière de santé mentale et de bien-être, de toxicomanie, de traumatisme, de deuil, de perte, de maladie et de situations de crise ;
- c. intervient directement auprès des individus, des couples, des familles et des groupes en se concentrant sur les problèmes complexes qui ont un impact sur le fonctionnement individuel et familial et leurs relations, y compris, entre autres, la santé mentale, la toxicomanie, les traumatismes, le deuil, la perte, la maladie et les situations de crises ; et
- d. le travail social clinique repose sur les concepts plus larges propres au travail social, notamment les droits humains et la justice sociale.

Seuls les T.S. autorisé(e)s et approuvé(e)s par le comité d'examen sont habilités à exercer en cabinet privé dans le domaine du travail social clinique.

Transfert et contre-transfert des sentiments

⁸⁶ Association des travailleuses et des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick (ATTSNB), Normes concernant les services de télésanté, l'utilisation des outils technologiques et le travail social. 2020. Tiré de <https://www.nbasw-atsnb.ca/assets/Uploads/Standards-Regarding-Telehealth-Services-FR.pdf>

⁸⁷ Klaver, K & Baart, A. (2011). Attentiveness in care: Towards a theoretical framework. *Nursing Ethics*, 18(5) pp. 686 – 693, doi 10.1177/0969733011408052.

Le transfert intervient lorsqu'une personne utilisatrice des services dirige ou transfère inconsciemment vers la (ou le) T.S. des sentiments, des émotions ou des comportements qui se sont développés dans le cadre de relations antérieures. Ces sentiments découlent souvent d'expériences ou de dynamiques non résolues avec des personnes importantes dans leur vie, telles que des membres de leur famille ou des personnes aidantes. Dans la pratique du travail social, il est essentiel de reconnaître le transfert, car il peut avoir un impact sur la relation thérapeutique et l'efficacité des interventions. Les T.S. doivent être attentives (ou attentifs) à ces dynamiques afin de conserver leur objectivité et de préserver des limites professionnelles appropriées.

Le contre-transfert désigne les réactions émotionnelles, les pensées ou les comportements qu'un(e) T.S. peut inconsciemment développer à l'égard d'une personne utilisatrice des services, souvent influencés par ses propres expériences passées ou des éléments déclencheurs personnels. Il peut s'agir de sentiments positifs ou négatifs qui, s'ils ne sont pas reconnus et gérés, peuvent brouiller le jugement et compromettre les limites professionnelles ou la prise de décision. Les T.S. doivent rester lucides et réfléchi(e)s afin d'identifier le contre-transfert et d'y remédier par le biais d'une supervision ou d'une consultation professionnelle afin de maintenir une pratique éthique et efficace.

Traumatisme collectif

Désigne l'impact d'une expérience traumatisante qui affecte et concerne des groupes entiers de personnes, des communautés ou des sociétés. Le traumatisme collectif peut avoir des répercussions sur les relations, modifier les politiques et les processus gouvernementaux, altérer le fonctionnement de la société et même changer ses normes sociales.⁸⁸

Traumatisme secondaire

Il résulte du fait d'avoir été témoin d'un événement (ou d'une série d'événements) traumatisant(s) pouvant entraîner des symptômes similaires à ceux du syndrome de stress post-traumatique (SSPT).⁸⁹

Traumatisme transmis par personne interposée

Il s'agit de la transformation de la vision du monde d'un(e) T.S. en raison de l'exposition répétée à des images, des récits et des expériences traumatisants. Les T.S. sont envahis ici par des pensées et des images intrusives et ont du mal à se débarrasser des expériences traumatisantes qui leur sont racontées.

Travail social afrocentrique

Une approche du travail social fondée sur les concepts philosophiques traditionnels africains utilisés pour expliquer et résoudre les problèmes sociaux humains. Il existe « trois principes fondamentaux du travail social afrocentrique : l'identité individuelle dépend de l'identité collective ; l'aspect spirituel de l'être humain est aussi légitime que l'aspect matériel ; et l'approche efficace vers la connaissance est épistémologiquement valide. Le travail social

⁸⁸ Turmaud, D. What Is Collective Trauma? How it could be impacting us. (May 23, 2020) Psychology Today

⁸⁹ Mathieu, F. The Compassion Fatigue Workbook. p. 14. Routledge NY 2012

afrocentrique sous-entend qu'il est impossible d'influencer un membre de la société sans influencer les autres. En Afrique, il n'existe pas de séparation claire entre un individu et les autres. »⁹⁰ Les T.S. qui exercent tant à l'échelle micro et macrosociale comprennent que les problèmes humains trouvent leur origine dans l'oppression et l'aliénation spirituelle et s'efforcent d'autonomiser les personnes en intégrant les valeurs et les pratiques traditionnelles, en s'appuyant sur leurs forces et en s'attaquant aux systèmes coloniaux et à leur impact néfaste sur les populations.⁹¹

Travailleuse sociale ou travailleur social

Une personne dûment autorisée à exercer la profession du travail social dans une province ou un territoire.

Usure de compassion

L'érosion émotionnelle et physique profonde qui survient lorsqu'un(e) T.S. ou une autre personne aidante n'est pas en mesure de se reconstituer et de se ressourcer.

Violence conjugale

Les violences familiales, appelées aussi « violences domestiques » ou « violences conjugales », désignent tout comportement répété qui vise à obtenir ou maintenir un pouvoir ou un contrôle sur le/la partenaire dans une relation. Ces violences peuvent être physiques, sexuelles, émotionnelles ou psychologiques, ou prendre la forme de menaces contre une autre personne. Elles recouvrent tout comportement visant à effrayer, intimider, terroriser, manipuler, offenser, humilier, culpabiliser ou blesser autrui. Les violences familiales peuvent toucher tout le monde [mais les femmes et les personnes de genre divers sont touchées de manière disproportionnée, car elles sont confrontées à des niveaux de violence plus élevés en raison des inégalités systémiques et des dynamiques de pouvoir sociétales], quels que soient la race, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou le sexe. Elles peuvent exister dans différents types de relations et concerner des couples mariés, vivant ensemble ou entretenant une relation amoureuse. Ces violences touchent des victimes venant de tous les contextes socioéconomiques et de tous niveaux d'éducation. [Il est essentiel de reconnaître et de lutter contre cette incidence disproportionnée afin de favoriser la sécurité et l'égalité].⁹²

⁹⁰ Mabvurira, V. (2020). Making sense of African thought in social work practice in Zimbabwe: Towards professional decolonisation. *International Social Work*, 63(4), pp. 419-430. p. 421 <https://doi-org.proxy1.lib.uwo.ca/10.1177/0020872818797997>

⁹¹ Mullings, Delores; Clarke, Jennifer; Bernard, Wanda Thomas; Este, David; Giwa, Sulaimon. (2021) *Africentric Social Work*. Fernwood Publishing Canada

⁹² Nations Unies. Tiré de <https://www.un.org/fr/coronavirus/what-is-domestic-abuse>