

DÉCISION ET MOTIFS

Un sous-comité du Comité de discipline (le « sous-comité ») de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (l'« Ordre ») a été saisi de cette affaire le 13 septembre 2024. L'audience a été entendue électroniquement (par vidéoconférence), conformément à la *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance* (la « Loi sur les EPE ») et aux Règles de procédure du Comité de discipline et du Comité d'aptitude professionnelle de l'Ordre.

Au début de l'audience, le sous-comité a avisé les participants que l'audience était enregistrée au moyen de la plateforme Zoom à la demande du sous-comité dans le but de la consigner dans le dossier d'audience, et qu'ils devaient s'abstenir de produire eux-mêmes tout enregistrement vocal ou vidéo de toute portion de l'audience par quelque autre moyen que ce soit.

INTERDICTION DE PUBLICATION

Le sous-comité a ordonné une interdiction de publication suivant une motion de l'avocate de l'Ordre, avec le consentement de la membre, en vertu de l'alinéa 35.1(3) de la Loi sur les EPE. Cette ordonnance interdit toute divulgation, publication et diffusion hors de la salle d'audience des noms ou des renseignements permettant d'identifier un enfant mineur qui pourrait être l'objet d'un élément de preuve au cours de l'audience.

ALLÉGATIONS

Les allégations formulées contre la membre dans l'avis d'audience du 13 août 2024 étaient les suivantes :

1. À tous les moments importants se rapportant aux allégations, Melinda Jacqueline Hope Pontes (la « membre ») était membre de l'Ordre et travaillait à titre de superviseure au Grandview Daycare à Grimsby, en Ontario (le « centre »).

2. À de multiples occasions, entre décembre 2018¹ et mars 2022 ou autour de ces dates, des employées du centre et un parent d'un enfant inscrit au centre ont signalé à la membre, verbalement ou par écrit, des préoccupations selon lesquelles D.P., un EPEI travaillant au centre, aurait infligé des mauvais traitements ou eu des comportements dégradants ou violents envers des bambins et des enfants d'âge préscolaire. Entre autres choses, les préoccupations rapportées à la membre indiquaient que D.P. aurait soulevé brusquement des enfants à la hauteur de ses yeux pour leur crier après, agrippé un enfant par les bras pour le projeter sur un oreiller au sol, empêché un enfant de manger, retourné agressivement un enfant sur le ventre pendant la sieste, et parlé à des enfants sur un ton agressif, brusque ou dénigrant.
3. Malgré les signalements reçus selon ce qui est indiqué au paragraphe 2, la membre a négligé :
 - a. de prendre des mesures pour empêcher ces mauvais traitements d'être répétés afin d'assurer la sécurité et le bien-être des enfants sous la surveillance de D.P.;
 - b. de signaler les préoccupations qui lui ont été rapportées au sujet de D.P. aux Services à la famille et à l'enfance de Niagara (les « SFE »);
 - c. de demander aux employées du centre lui ayant rapporté ces préoccupations de faire un signalement aux SFE; et
 - d. de soumettre un rapport d'incident grave auprès du ministère de l'Éducation (le « ministère »).
4. En agissant selon ce qui est indiqué aux paragraphes 2 et 3 ci-dessus, la membre a commis une faute professionnelle au sens du paragraphe 33(2) de la Loi sur les EPE en ce que :

¹ L'avocate de l'Ordre a demandé qu'une correction soit apportée au paragraphe 2 de l'exposé des allégations afin de modifier la période en question en rayant la date « février 2019 » et en la remplaçant par « décembre 2018 ». La membre a indiqué son accord, et le sous-comité a approuvé la demande.

- a. la membre a omis de surveiller adéquatement une personne placée sous sa surveillance professionnelle, en contravention du paragraphe 2(2) du Règlement de l'Ontario 223/08;
- b. la membre a omis de respecter les normes de la profession, en contravention du paragraphe 2(8) du Règlement de l'Ontario 223/08, en ce qu'elle a :
 - i. omis de comprendre l'importance d'établir et d'entretenir des relations positives avec les familles et les collègues pour favoriser le bien-être des enfants, en contravention de la norme I.B.4 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - ii. omis de s'assurer que, dans ses rapports avec les familles et ses collègues, les besoins et les intérêts des enfants sont une priorité absolue, en contravention de la norme I.C.7 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - iii. omis de collaborer avec les enfants, les familles et leurs collègues pour créer des milieux sécuritaires, sains et accueillants favorisant un sentiment d'appartenance, de bien-être et d'inclusion, en contravention de la norme III.C.1 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - iv. omis d'observer et de surveiller le milieu d'apprentissage et de prendre ses responsabilités afin d'éviter d'exposer les enfants à des situations nuisibles ou non sécuritaires, en contravention de la norme III.C.2 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - v. omis de connaître, de comprendre et de respecter les lois, les politiques et les procédures en vigueur qui se rapportent à l'exercice de sa profession et aux soins et à l'éducation des enfants placés sous sa surveillance professionnelle, en contravention de la norme IV.B.1 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - vi. omis de donner l'exemple en matière de valeurs, de croyances et de comportements professionnels auprès des enfants, des familles et des collègues, ou de comprendre que sa conduite façonne son image en tant que professionnelle et qu'elle représente la profession en tout temps, en contravention de la norme IV.C.4 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - vii. omis de guider et orienter le travail des personnes supervisées avec respect et équité ou d'assurer un niveau de supervision adapté à la scolarité, à la formation et à l'expérience des personnes supervisées et aux activités qu'elles

accomplissent, en contravention de la norme IV.C.8 des normes d'exercice de l'Ordre;

- viii. omis de signaler aux autorités compétentes tout cas de faute professionnelle, d'incompétence ou d'incapacité susceptible de présenter un risque pour la santé ou le bien-être des enfants ou d'autres personnes, en contravention de la norme IV.C.11 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - ix. omis de connaître la législation, les politiques et les procédures se rattachant à la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, en contravention de la norme VI.B.4 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - x. omis de respecter la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* concernant son devoir de faire rapport à la Société d'aide à l'enfance en cas de soupçons de mauvais traitements ou de négligence envers un enfant, en contravention de la norme VI.C.8 des normes d'exercice de l'Ordre;
- c. la membre a commis des actes que les membres pourraient raisonnablement considérer comme honteux, déshonorants ou contraires aux devoirs de la profession ou n'a pas agi comme il se doit, compte tenu des circonstances, en contravention du paragraphe 2(10) du Règlement de l'Ontario 223/08;
- d. la membre a contrevenu à une loi et cette contravention a fait ou pourrait avoir fait en sorte qu'un enfant placé sous sa surveillance professionnelle a été en danger ou continu de l'être, en contravention du paragraphe 2(21) du Règlement de l'Ontario 223/08; ou
- e. la membre a adopté une conduite indigne d'une membre, en contravention du paragraphe 2(22) du Règlement de l'Ontario 223/08.

PREUVE

Les parties ont informé le sous-comité qu'elles s'étaient entendues sur les faits suivants et ont déposé en preuve un exposé conjoint des faits renfermant ce qui suit.

La membre

1. La membre est inscrite auprès de l'Ordre en tant qu'EPEI depuis environ 15 ans. Elle est toujours membre en règle de l'Ordre et n'a pas d'antécédents de procédure disciplinaire.

Résumé des événements

2. À tous les moments importants se rapportant aux allégations jusqu'au vendredi 4 mars 2022, la membre était superviseure au centre.
3. À de multiples occasions, entre décembre 2018 et janvier 2022, des employées du centre et un parent d'un enfant inscrit au centre ont signalé à la membre, verbalement ou par écrit, des préoccupations selon lesquelles D.P. (EPEI) aurait infligé des mauvais traitements ou eu des comportements dégradants ou violents envers des bambins et des enfants d'âge préscolaire, au détriment de leur bien-être affectif.
4. Malgré les signalements reçus entre décembre 2028 et mars 2022 selon ce qui est indiqué au paragraphe 2, décrits ci-dessous, la membre a négligé :
 - a. de prendre des mesures pour empêcher ces mauvais traitements d'être répétés afin d'assurer la sécurité et le bien-être des enfants sous la surveillance de D.P.;
 - b. de signaler les préoccupations qui lui ont été rapportées au sujet de D.P. aux SFE ou à une autre Société d'aide à l'enfance (« SAE »);
 - c. de demander aux employées du centre lui ayant rapporté ces préoccupations de faire un signalement aux SFE ou à une autre SAE; et
 - d. de soumettre un rapport d'incident grave auprès du ministère.

Signalement de décembre 2018

5. Le 13 décembre 2018, la membre a reçu un rapport verbal d'une employée concernant la conduite de D.P. plus tôt ce jour-là sur le terrain de jeu. D.P. aurait agrippé un enfant d'âge préscolaire par les bras pour le soulever jusqu'à la hauteur de son visage et lui crier après. Selon le rapport, l'enfant a eu peur et a pleuré, et il s'est débattu pour redescendre.
6. La membre a rencontré D.P. le lendemain pour discuter de l'incident. Au cours de cette rencontre documentée, elle a rappelé à D.P. qu'elles étaient les bonnes façons de parler et d'interagir physiquement avec les enfants, en évitant notamment d'être « brusque » et en se penchant pour se mettre à leur niveau au moment de rediriger un comportement. La membre a indiqué à D.P. que cette discussion « n'était qu'une conversation » entre eux, et « non une rencontre disciplinaire ».

Signalements de février et mars 2019

7. Le 27 février 2019, un parent a envoyé un courriel anonyme au conseil d'administration du centre (le « CA ») au sujet de la conduite de D.P. avec certains enfants. Selon ce courriel, dont la membre a été avisée, D.P. s'était « montré très agressif » avec des enfants d'âge préscolaire, en ayant notamment recours à « un langage impétueux et menaçant », en isolant certains enfants ou en se moquant d'eux en les imitant. Ce parent a indiqué à titre d'exemple d'utilisation de « force excessive » que D.P. aurait soulevé des enfants jusqu'au-dessus de sa tête pendant qu'ils pleuraient pour leur crier après.
8. Une employée a signalé à la membre que le 14 mars 2019, D.P. aurait agrippé un enfant par les bras pour le soulever et le lancer sur un oreiller au sol, puis grondé l'enfant en levant le ton et en se tenant au-dessus de lui, près de son visage. La membre a répondu à cette employée qu'elle allait faire enquête et « gérer la situation convenablement ».
9. Le centre a réalisé une enquête interne sur la conduite de D.P., et d'autres préoccupations ont alors été soulevées par des collègues.

10. Le 3 avril 2019, la membre a remis un avertissement écrit à D.P. et l'a inscrit à un plan d'amélioration du rendement (le « plan 1 ») de 90 jours, dans le but de s'assurer qu'il répond aux attentes du centre en matière de gestion des comportements des enfants. La membre a surveillé et documenté l'observation par D.P. du plan 1, et elle lui a communiqué des rétroactions verbales chaque semaine.

Signalements de janvier 2021

11. Le 18 janvier 2021, deux employées ont signalé à la membre et à la directrice générale du centre (la « DG») des préoccupations au sujet d'une interaction de D.P. avec un enfant d'âge préscolaire. Une des employées a indiqué que D.P. a parlé fort et brusquement à un enfant parce qu'il avait uriné dans son pantalon pendant la sieste, et il lui a demandé agressivement à plus d'une reprise d'arrêter de pleurer. L'autre employée a indiqué que D.P. s'est ensuite montré dénigrant envers l'enfant alors qu'il refusait d'enlever ses vêtements souillés. D.P. l'a alors soulevé et amené dans le couloir, et l'enfant « est devenu tout mou ». L'employée a ajouté que, dans le couloir, D.P. s'est moqué de l'enfant et a repoussé les mains de l'enfant qui les avait mises dans son visage pendant qu'il pleurait.

12. Le 19 janvier 2021, le lendemain des incidents signalés, la membre a suspendu D.P. pour trois jours. Plus tard en 2021, la membre a changé D.P. de classe, afin qu'il soit avec les bambins plutôt qu'avec les enfants d'âge préscolaire, dans le but « d'observer continuellement » sa conduite.

Signalements de janvier 2022

13. Le 10 janvier 2022, une employée a signalé à la membre que le 22 décembre 2021, pendant le dîner, D.P. a réprimandé des enfants et les a empêchés de quitter la table en agrippant au moins deux des enfants et en repoussant un d'eux sur sa chaise. Selon ce signalement, plusieurs enfants ont pleuré ou ont semblé « stupéfaits » et apeurés en raison de la conduite de D.P.

14. La membre a par la suite discuté avec une autre employée présente dans la classe au moment de l'incident présumé. Le 25 janvier 2022, l'employée a remis un rapport écrit à la membre. Selon ce rapport, D.P. était irrité parce que des enfants ne mangeaient pas leur repas, alors il leur a retiré leur assiette et leurs ustensiles et aurait dit « Je suis le mâle alpha, obéissez-moi » ou aurait tenu d'autres propos « inappropriés » ou « négatifs » envers les enfants.
15. Le 16 février 2022, la membre a inscrit D.P. à un nouveau plan d'amélioration du rendement (le « plan 2 ») de 90 jours, dans le but de l'amener à faire preuve de constance dans « le contrôle de soi, la sensibilité et la gestion des émotions négatives avec les enfants ». Ce plan 2 exigeait aussi de D.P. qu'il se soumette à un programme de mentorat et recommandait des séances de counseling en maîtrise de la colère.

Renseignements supplémentaires

16. La membre était directement responsable de gérer et de superviser les employés du centre, y compris D.P., jusqu'au 4 mars 2022. La DG, responsable de superviser la gestion des quatre sites du centre, a cosigné avec la membre les mesures disciplinaires imposées à D.P., y compris sa lettre de suspension et les deux plans d'amélioration du rendement.
17. Le lundi 7 mars 2022, K.H. (EPEI) a repris le rôle de superviseuse du centre, et la membre a commencé à travailler comme superviseuse dans un autre site du centre.
18. Le 23 mars 2022, K.H. a reçu cinq signalements provenant de quatre employées décrivant des préoccupations au sujet d'interactions de D.P. avec des bambins plus tôt ce jour-là et la veille. K.H. a communiqué ces signalements à la membre et à la DG le jour même. Selon ces signalements :
 - a. D.P. a utilisé un ton agressif avec un enfant, puis a retiré un jouet des mains de l'enfant et l'a lancé « violemment » derrière lui environ trois mètres plus loin sur le terrain de jeu. En conséquence, l'enfant a « sursauté » et a « eu peur », et il est allé chercher du réconfort auprès d'une autre employée.

- b. D.P. a retiré le chapeau d'un enfant et lui a parlé sur un ton « très agressif ». L'enfant a tenté de reprendre le chapeau, mais D.P. l'a tenu hors de portée, puis il a crié après l'enfant lorsque celui-ci s'est mis à pleurer.
- c. Pendant le dîner, D.P. a dit à un enfant que s'il ne cessait pas d'être impoli, il allait lui retirer son dessert, puis il a mis la menace à exécution.
- d. Pendant la sieste, D.P. « a fouetté agressivement un enfant sur le ventre » et lui a retiré sa peluche.
- e. Pendant que les enfants s'habillaient pour sortir, D.P. s'est fâché, a fait des mouvements avec ses bras et a pointé les enfants en leur parlant fort.

19. D.P. a été congédié le 28 mars 2022. Environ une semaine plus tard, le 6 avril 2022, la DG a soumis un rapport obligatoire de l'employeur à l'Ordre.

20. L'Ordre n'a été avisé d'aucune marque ou blessure ni de conséquences affectives durables sur les enfants en raison de la conduite de D.P.

21. Si la membre devait témoigner, elle affirmerait ce qui suit :

- a. Elle a pris les signalements des employées « très au sérieux » et elle a appliqué les procédures du centre sur les mesures disciplinaires progressives. La DG, et à certaines occasions le CA, ont communiqué à la membre des directives sur les mesures imposées à D.P. et les ont approuvées.
- b. Elle connaissait son obligation de tenir des dossiers, et elle a documenté les signalements des employées et les mesures disciplinaires imposées à D.P.
- c. Bien qu'à l'époque elle n'ait « pas véritablement pensé qu'il était justifié » de faire rapport à la SAE ou au ministère, elle regrette avec le recul de ne pas s'être conformée à ses obligations légales à ce sujet et de ne pas avoir demandé aux employées de faire rapport à la SAE directement.

- d. Après l'enquête de l'Ordre, elle a pris des mesures pour améliorer sa pratique professionnelle. Elle a notamment suivi des cours et des programmes de formation sur le leadership, le soutien à la croissance et au perfectionnement des subalternes, et la gestion du stress.

Aveux de faute professionnelle

22. La membre admet avoir commis une faute professionnelle, selon ce qui est indiqué aux paragraphes 3 à 15 ci-dessus, au sens du paragraphe 33(2) de la Loi sur les EPE en ce que :

- a. la membre a omis de surveiller adéquatement une personne placée sous sa surveillance professionnelle, en contravention du paragraphe 2(2) du Règlement de l'Ontario 223/08;
- b. la membre a omis de respecter les normes de la profession, en contravention du paragraphe 2(8) du Règlement de l'Ontario 223/08, en ce qu'elle a :
 - i. omis de comprendre l'importance d'établir et d'entretenir des relations positives avec les familles et les collègues pour favoriser le bien-être des enfants, en contravention de la norme I.B.4 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - ii. omis de s'assurer que, dans ses rapports avec les familles et ses collègues, les besoins et les intérêts des enfants sont une priorité absolue, en contravention de la norme I.C.7 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - iii. omis de collaborer avec les enfants, les familles et leurs collègues pour créer des milieux sécuritaires, sains et accueillants favorisant un sentiment d'appartenance, de bien-être et d'inclusion, en contravention de la norme III.C.1 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - iv. omis d'observer et de surveiller le milieu d'apprentissage et de prendre ses responsabilités afin d'éviter d'exposer les enfants à des situations nuisibles ou non sécuritaires, en contravention de la norme III.C.2 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - v. omis de connaître, de comprendre et de respecter les lois, les politiques et les procédures en vigueur qui se rapportent à l'exercice de sa profession et

- aux soins et à l'éducation des enfants placés sous sa surveillance professionnelle, en contravention de la norme IV.B.1 des normes d'exercice de l'Ordre;
- vi. omis de donner l'exemple en matière de valeurs, de croyances et de comportements professionnels auprès des enfants, des familles et des collègues, ou de comprendre que sa conduite façonne son image en tant que professionnelle et qu'elle représente la profession en tout temps, en contravention de la norme IV.C.4 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - vii. omis de guider et orienter le travail des personnes supervisées avec respect et équité ou d'assurer un niveau de supervision adapté à la scolarité, à la formation et à l'expérience des personnes supervisées et aux activités qu'elles accomplissent, en contravention de la norme IV.C.8 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - viii. omis de signaler aux autorités compétentes tout cas de faute professionnelle, d'incompétence ou d'incapacité susceptible de présenter un risque pour la santé ou le bien-être des enfants ou d'autres personnes, en contravention de la norme IV.C.11 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - ix. omis de connaître la législation, les politiques et les procédures se rattachant à la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, en contravention de la norme VI.B.4 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - x. omis de respecter la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* concernant son devoir de faire rapport à la Société d'aide à l'enfance en cas de soupçons de mauvais traitements ou de négligence envers un enfant, en contravention de la norme VI.C.8 des normes d'exercice de l'Ordre;
- c. la membre a commis des actes que les membres pourraient raisonnablement considérer comme honteux, déshonorants ou contraires aux devoirs de la profession ou n'a pas agi comme il se doit, compte tenu des circonstances, en contravention du paragraphe 2(10) du Règlement de l'Ontario 223/08;
- d. la membre a contrevenu à une loi et cette contravention a fait ou pourrait avoir fait en sorte qu'un enfant placé sous sa surveillance professionnelle a été en danger ou continu de l'être, en contravention du paragraphe 2(21) du Règlement de l'Ontario 223/08; ou

- e. la membre a adopté une conduite indigne d'une membre, en contravention du paragraphe 2(22) du Règlement de l'Ontario 223/08.

PLAIDOYER DE LA MEMBRE

La membre a admis les allégations formulées dans l'exposé conjoint des faits.

Le sous-comité a reçu un plaidoyer de culpabilité écrit signé par la membre. Le sous-comité a aussi procédé à une enquête verbale sur le plaidoyer et a conclu que l'aveu de la membre était volontaire, réfléchi et sans équivoque.

OBSERVATIONS DES PARTIES SUR LA RESPONSABILITÉ

L'avocate de l'Ordre a fait valoir que la preuve, telle que décrite dans l'exposé conjoint des faits, soutenait de toute évidence les allégations de faute professionnelle formulées dans l'avis d'audience.

L'avocate de l'Ordre a soutenu que la membre a commis une faute professionnelle lorsqu'elle a négligé, sur une période de trois ans et à titre de superviseure, d'appliquer les mesures appropriées après avoir reçu plusieurs signalements, verbalement et par écrit, concernant la conduite d'un EPEI sous sa responsabilité.

La membre était tenue, en raison de sa position de confiance et d'autorité notamment, de faire rapport concernant tous les soupçons de mauvais traitements qui lui étaient rapportés. En outre, elle n'a pas conseillé adéquatement ses employées en omettant de les inviter à faire un signalement aux autorités compétentes. En négligeant cette obligation, la membre a contrevenu à deux lois :

- la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* en omettant de faire un signalement à la SAE; et
- la *Loi sur la garde d'enfants et la petite enfance* en omettant de faire un signalement au ministère.

L'avocate de l'Ordre a ensuite soutenu que la membre a omis de s'assurer que les besoins et les intérêts des enfants passent en premier et revêtent la plus haute importance. La conduite de la membre ne répond pas aux attentes envers les EPEI.

Elle a négligé de faire le nécessaire pour protéger les enfants contre des mauvais traitements et elle a donc contribué à les exposer à un risque. L'avocate de l'Ordre a soutenu que cette conduite est inacceptable et ne peut pas être tolérée.

La conduite de la membre donne une image négative d'elle-même et de la profession, en plus de miner la confiance du public.

La membre a admis les allégations décrites dans l'exposé conjoint des faits et elle a indiqué qu'il s'agissait d'une omission involontaire et qu'elle n'avait pas agi par malveillance. Elle a ajouté qu'elle avait travaillé très fort sur sa propre formation et sur celle de ses collègues. Sa conduite n'était pas délibérée ou négligente, et elle n'a jamais eu l'intention de ne pas respecter la loi.

DÉCISION ET MOTIFS DE LA DÉCISION

Le sous-comité a accepté la preuve présentée dans l'exposé conjoint des faits. Le sous-comité est d'avis que toutes les allégations formulées dans l'avis d'audience ont été corroborées par l'exposé conjoint des faits et qu'il est plus probable qu'improbable que les événements se soient produits tels qu'ils ont été décrits.

La membre, dans son rôle de superviseure, était tenue de signaler les mauvais traitements à la SAE et de soumettre un rapport d'incident grave au ministère. Elle a néanmoins négligé, sur une période de trois ans, de signaler plusieurs cas de mauvais traitements envers des enfants du centre. La membre a aussi omis de demander aux employées qui lui ont signalé ces informations de soumettre elles-mêmes un rapport conformément à la loi. Elle n'a ainsi pas respecté ses propres obligations légales ni les normes d'exercice de sa profession. La gravité de sa conduite démontre un manque de jugement de sa part et un mépris de ses responsabilités de superviseure, d'une manière qui nuit à l'image de la profession. Le sous-comité estime que, par sa conduite, la membre a aussi fait preuve d'un mépris envers le bien-être et la sécurité des enfants. Une telle conduite ne peut être tolérée et pourrait raisonnablement être considérée comme honteuse,

déshonorante ou contraire aux devoirs de la profession par les membres de la profession et par le public, en plus d'être indigne d'une membre de l'Ordre.

POSITION DES PARTIES SUR LA SANCTION

Les parties ont préparé un énoncé conjoint quant à la sanction appropriée et aux frais (la « sanction proposée »). Les parties ont demandé au sous-comité de rendre une ordonnance selon laquelle :

1. La membre sera tenue de se présenter devant un sous-comité du Comité de discipline pour recevoir sa réprimande dans les 60 jours suivant la date de l'ordonnance.
2. Le sous-comité enjoindra à la registrature de suspendre le certificat d'inscription de la membre pendant :
 - a. six (6) mois; ou
 - b. le délai nécessaire pour satisfaire aux conditions et restrictions énoncées aux alinéas 3(a) à 3(f) ci-dessous;

selon le délai le plus long.

Ladite suspension entrera en vigueur à compter de la date de la présente ordonnance et sera maintenue sans interruption tant que l'Ordre n'aura pas autrement interdit à la membre d'exercer sa profession ou que la membre n'aura pas été suspendue pour quelque autre raison que ce soit.

3. Le sous-comité enjoindra à la registrature d'assortir le certificat d'inscription de la membre des conditions et restrictions suivantes :

Cours

- a. Avant de commencer ou de reprendre son emploi à titre d'EPEI ou de pratiquer à ce titre, selon la définition de l'article 2 de la Loi sur les EPE, la membre devra suivre à ses frais et réussir, avec une note de passage minimale de 70 % (ou à la

satisfaction de la directrice de la réglementation professionnelle (la « directrice ») si aucune note n'est attribuée), le cours suivant ayant été approuvé au préalable par la directrice :

- i. Devoir de faire rapport.
- b. La membre devra fournir à la directrice une preuve d'inscription et de réussite de ce cours.

Mentorat

- c. Avant de commencer ou de reprendre son emploi à titre d'EPEI ou de pratiquer à ce titre, selon la définition de l'article 2 de la Loi sur les EPE, la membre, à ses frais, devra se soumettre à la conseillances d'un mentor, lequel :
- i. est lui-même un EPEI et membre en règle de l'Ordre,
 - ii. occupe un poste de supervision,
 - iii. n'a jamais été reconnu coupable de faute professionnelle ou d'incompétence par le Comité de discipline de l'Ordre,
 - iv. n'est actuellement pas frappé d'incapacité selon un jugement du Comité d'aptitude professionnelle de l'Ordre,
 - v. ne fait actuellement pas l'objet d'allégations dans une affaire soumise au Comité de discipline ou au Comité d'aptitude professionnelle de l'Ordre, et
 - vi. aura été approuvé au préalable par la directrice. Afin que son mentor soit préapprouvé, la membre doit fournir à la directrice toutes les informations demandées, y compris (sans s'y limiter) le nom, le numéro d'inscription, le numéro de téléphone, l'adresse et le curriculum vitae du mentor.
- d. La membre remettra au mentor une copie des documents ci-dessous dans les 14 jours qui suivent la réception de la confirmation de l'approbation du mentor par la directrice ou, si ce délai est plus court, dans les 14 jours suivant la mise à disposition des documents :
- i. l'ordonnance du sous-comité;
 - ii. l'exposé conjoint des faits;
 - iii. l'énoncé conjoint quant à la sanction et aux frais; et
 - iv. une copie de la décision et des motifs du sous-comité.

- e. La membre rencontrera son mentor au moins aux deux semaines, une fois le mentor approuvé par la directrice, dans le but de discuter :
- i. du Code de déontologie et normes d'exercice de l'Ordre;
 - ii. des actes ou omissions de la membre en raison desquels le Comité de discipline a reconnu la membre coupable de faute professionnelle;
 - iii. des conséquences potentielles de la faute professionnelle de la membre sur les parents et enfants visés et pour ses collègues, sa profession et elle-même;
 - iv. des cours que la membre doit réussir, selon ce qui est indiqué au paragraphe 3(a) ci-dessus;
 - v. des stratégies de prévention de la récidive; et
 - vi. du quotidien au travail de la membre et des problèmes qu'elle rencontre, dans le but de s'assurer qu'elle respecte les normes d'exercice de l'Ordre (en veillant à ne divulguer aucun renseignement personnel au sujet des enfants sous la surveillance de la membre ou des clients de ses employeurs).
- f. La membre devra se soumettre à au moins deux rencontres de mentorat à la satisfaction de la directrice avant de commencer ou de reprendre son emploi à titre d'EPEI ou de pratiquer à ce titre, selon la définition de l'article 2 de la Loi sur les EPE.
- g. Après un minimum de sept rencontres, la membre pourra demander la permission à la directrice de cesser de participer à de telles rencontres de mentorat, à condition qu'elle puisse d'abord fournir à la directrice un rapport du mentor indiquant :
- i. les dates des rencontres ayant eu lieu entre la membre et le mentor;
 - ii. que le mentor a bien reçu les documents mentionnés au paragraphe 3(d);
 - iii. que le mentor a examiné les documents mentionnés à l'alinéa 3(d) et a discuté avec la membre des sujets énoncés à l'alinéa (3)(e); et
 - iv. l'évaluation du mentor de la perception de la membre quant à son comportement.

- h. Tous les documents à remettre par la membre à l'Ordre ou au mentor doivent être transmis par courrier recommandé, messenger ou courriel, et la membre conservera une preuve de livraison.

Autre

- i. Dans les 14 jours suivant la date où la membre commence ou reprend son emploi à titre d'EPEI, elle doit s'assurer que la directrice est avisée du nom, de l'adresse et du numéro de téléphone de tous ses employeurs.
 - j. L'Ordre pourrait exiger une preuve de satisfaction des conditions et restrictions énoncées dans cette ordonnance à tout moment.
4. La membre sera tenue de payer une partie des dépens de l'Ordre fixée à un montant de 1 000 \$ dans les six mois suivant la date de l'ordonnance.

Observations de l'Ordre sur la sanction et les frais

L'avocate de l'Ordre a déclaré que la sanction proposée était appropriée compte tenu des circonstances et qu'elle respectait les principes d'une sanction. La sanction adressera un message aux membres de la profession et au public dans son ensemble selon lequel ce type de conduite est inacceptable et ne sera jamais toléré. Elle servira à décourager les autres EPEI d'adopter une conduite similaire à l'avenir, en plus d'envoyer un message clair à la membre que sa conduite est inacceptable. Afin de s'assurer que la membre a appris de ses erreurs, la sanction proposée comporte également des mesures visant à favoriser sa réhabilitation. Finalement, la sanction proposée s'inscrit dans la marge des sanctions antérieures imposées dans des causes semblables, en tenant compte des facteurs aggravants et atténuants propres à cette affaire.

À ce sujet, l'avocate de l'Ordre a présenté neuf facteurs aggravants :

1. Le non-respect de la membre de son devoir de faire rapport ne représente pas une erreur de jugement momentanée. Cette tendance s'est maintenue pendant trois ans, ce qui représente la plus longue période de toutes les causes présentées à l'Ordre;
2. La membre était en position de confiance et d'autorité. Les employées se sont confiées à elle parce qu'elles avaient confiance qu'elle leur indiquerait la bonne chose à faire;

3. La membre a reçu de nombreux signalements verbalement et par écrit;
4. Les enfants impliqués étaient des bambins ou d'âge préscolaire, donc vulnérables et dépendant des adultes pour leur bien-être et leur sécurité;
5. Les signalements reçus par la membre portaient sur des conduites graves, dont soulever des enfants pour leur crier au visage, que tout EPEI aurait raisonnablement souhaité signaler au moyen d'un rapport.
6. Selon plusieurs des signalements, la conduite de D.P. a eu des conséquences négatives sur les enfants;
7. La situation s'est maintenue jusqu'au printemps 2022, soit après des efforts répétés de l'Ordre pour communiquer à ses membres l'importance du devoir de faire rapport;
8. En omettant son devoir de faire rapport, la membre a permis que les mauvais traitements se poursuivent. Si la membre avait signalé les mauvais traitements sans tarder, la conduite de D.P. aurait pu prendre fin bien avant;
9. Dans son ensemble, la conduite de la membre est suffisamment grave pour miner la confiance du public envers les EPEI quant à leur rôle de protéger les enfants.

L'avocate de l'Ordre a mentionné deux facteurs atténuants et deux autres facteurs supplémentaires.

Facteurs atténuants

1. La membre a admis sa conduite et en a assumé la responsabilité en plaidant coupable aux allégations et en acceptant les faits et la sanction, faisant ainsi économiser temps et argent à l'Ordre en évitant une contestation. De ce fait, la membre démontrait également qu'elle avait réfléchi à sa conduite et la regrettait, et qu'elle souhaitait améliorer sa pratique en acceptant les mesures proposées par l'Ordre.
2. La membre n'avait aucun antécédent de faute professionnelle.

Autres facteurs

1. La membre a documenté sans tarder les préoccupations au sujet de D.P. qui lui ont été signalées.
2. La membre a appliqué des mesures qui, bien qu'insuffisantes, visaient à redresser la conduite de D.P., et elle s'est véritablement efforcée de corriger la situation. Cette cause est donc unique en ce sens par rapport aux autres causes où les membres ont totalement ignoré les mauvais traitements qui leur avaient été signalés.

L'avocate de l'Ordre a présenté quatre causes au sous-comité afin de lui démontrer que la sanction proposée était proportionnelle à la faute commise et raisonnable par rapport aux sanctions imposées dans des causes similaires, soit :

- *Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance c. Asma Ather Kidwai, 2019 ONOEPE 11*
- *Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance c. Beverly Anne Renaud, 2023 ONOEPE 8*
- *Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance c. Chelsea Lynne May Jalbert, 2023 ONOEPE 11*
- *Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance c. Pawandeep Kaur, 2024 ONOEPE 1*

L'avocate de l'Ordre a aussi indiqué que le montant des frais a été convenu entre les parties et qu'il concordait avec le montant imposé dans d'autres causes de cette nature.

Observations de la membre sur la sanction et les frais

La membre a fait valoir qu'elle avait travaillé très dur depuis un an et demi pour s'assurer de respecter toutes ses obligations professionnelles. Elle a notamment organisé une séance de formation sur le devoir de faire rapport. En outre, elle a depuis corrigé sa pratique et géré deux nouvelles situations qui lui ont été rapportées de façon adéquate.

DÉCISION QUANT À LA SANCTION

Ayant tenu compte de l'énoncé conjoint quant à la sanction, le sous-comité rend l'ordonnance suivante :

1. La membre est tenue de se présenter devant le sous-comité pour recevoir sa réprimande dans les 60 jours suivant la date de la présente ordonnance.
2. Le sous-comité enjoint à la registrature de suspendre le certificat d'inscription de la membre pendant :

- a. six (6) mois; ou
- b. le délai nécessaire pour satisfaire aux conditions et restrictions énoncées aux alinéas 3(a) à 3(f) ci-dessous; selon le délai le plus long.

Ladite suspension entrera en vigueur à compter de la date de la présente ordonnance et sera maintenue sans interruption tant que l'Ordre n'aura pas autrement interdit à la membre d'exercer sa profession ou que la membre n'aura pas été suspendue pour quelque autre raison que ce soit.

- 3. Le sous-comité enjoint à la registrateure d'assortir le certificat d'inscription de la membre des conditions et restrictions suivantes :

Cours

- a. Avant de commencer ou de reprendre son emploi à titre d'EPEI ou de pratiquer à ce titre, selon la définition de l'article 2 de la Loi sur les EPE, la membre devra suivre à ses frais et réussir, avec une note de passage minimale de 70 % (ou à la satisfaction de la directrice si aucune note n'est attribuée), le cours suivant ayant été approuvé au préalable par la directrice :
 - i. Devoir de faire rapport.
- b. La membre devra fournir à la directrice une preuve d'inscription et de réussite de ce cours.

Mentorat

- c. Avant de commencer ou de reprendre son emploi à titre d'EPEI ou de pratiquer à ce titre, selon la définition de l'article 2 de la Loi sur les EPE, la membre, à ses frais, devra se soumettre à la conseillances d'un mentor, lequel :
 - i. est lui-même un EPEI et membre en règle de l'Ordre,
 - ii. occupe un poste de supervision,
 - iii. n'a jamais été reconnu coupable de faute professionnelle ou d'incompétence par le Comité de discipline de l'Ordre,

- iv. n'est actuellement pas frappé d'incapacité selon un jugement du Comité d'aptitude professionnelle de l'Ordre,
 - v. ne fait actuellement pas l'objet d'allégations dans une affaire soumise au Comité de discipline ou au Comité d'aptitude professionnelle de l'Ordre, et
 - vi. aura été approuvé au préalable par la directrice. Afin que son mentor soit préapprouvé, la membre doit fournir à la directrice toutes les informations demandées, y compris (sans s'y limiter) le nom, le numéro d'inscription, le numéro de téléphone, l'adresse et le curriculum vitae du mentor.
- d. La membre remettra au mentor une copie des documents ci-dessous dans les 14 jours qui suivent la réception de la confirmation de l'approbation du mentor par la directrice ou, si ce délai est plus court, dans les 14 jours suivant la mise à disposition des documents :
- i. l'ordonnance du sous-comité;
 - ii. l'exposé conjoint des faits;
 - iii. l'énoncé conjoint quant à la sanction et aux frais; et
 - iv. une copie de la décision et des motifs du sous-comité.
- e. La membre rencontrera son mentor au moins aux deux semaines, une fois le mentor approuvé par la directrice, dans le but de discuter :
- i. du Code de déontologie et normes d'exercice de l'Ordre;
 - ii. des actes ou omissions de la membre en raison desquels le Comité de discipline a reconnu la membre coupable de faute professionnelle;
 - iii. des conséquences potentielles de la faute professionnelle de la membre sur les parents et enfants visés et pour ses collègues, sa profession et elle-même;
 - iv. des cours que la membre doit réussir, selon ce qui est indiqué au paragraphe 3(a) ci-dessus;
 - v. des stratégies de prévention de la récidive; et
 - vi. du quotidien au travail de la membre et des problèmes qu'elle rencontre, dans le but de s'assurer qu'elle respecte les normes d'exercice de l'Ordre (en veillant à ne divulguer aucun renseignement personnel au sujet des enfants sous la surveillance de la membre ou des clients de ses employeurs).

- f. La membre devra se soumettre à au moins deux rencontres de mentorat à la satisfaction de la directrice avant de commencer ou de reprendre son emploi à titre d'EPEI ou de pratiquer à ce titre, selon la définition de l'article 2 de la Loi sur les EPE.
- g. Après un minimum de sept rencontres, la membre pourra demander la permission à la directrice de cesser de participer à de telles rencontres de mentorat, à condition qu'elle puisse d'abord fournir à la directrice un rapport du mentor indiquant :
 - i. les dates des rencontres ayant eu lieu entre la membre et le mentor;
 - ii. que le mentor a bien reçu les documents mentionnés au paragraphe 3(d);
 - iii. que le mentor a examiné les documents mentionnés à l'alinéa 3(d) et a discuté avec la membre des sujets énoncés à l'alinéa (3)(e); et
 - iv. l'évaluation du mentor de la perception de la membre quant à son comportement.
- h. Tous les documents à remettre par la membre à l'Ordre ou au mentor doivent être transmis par courrier recommandé, messenger ou courriel, et la membre conservera une preuve de livraison.

Autre

- i. Dans les 14 jours suivant la date où la membre commence ou reprend son emploi à titre d'EPEI, elle doit s'assurer que la directrice est avisée du nom, de l'adresse et du numéro de téléphone de tous ses employeurs.
 - j. L'Ordre pourrait exiger une preuve de satisfaction des conditions et restrictions énoncées dans cette ordonnance à tout moment.
4. La membre est tenue de payer une partie des dépens de l'Ordre fixée à un montant de 1 000 \$ dans les six (6) mois suivant la date de la présente ordonnance.

MOTIFS DE LA DÉCISION QUANT À LA SANCTION

Le sous-comité comprend que la sanction imposée doit protéger l'intérêt public et accroître la confiance du public en la capacité de l'Ordre à régir les EPEI. Pour ce faire, la sanction adoptée doit servir de mesure dissuasive particulière et de mesure dissuasive générale et, le cas échéant, offrir une possibilité de réhabilitation. La sanction doit être proportionnelle à la faute professionnelle commise.

En évaluant l'énoncé conjoint, le sous-comité a porté une attention particulière au fait qu'une sanction découlant d'un tel énoncé conjoint ne devrait être rejetée que si elle entraîne un risque de susciter une remise en question de l'administration de la justice ou si elle va autrement à l'encontre de l'intérêt public. Le sous-comité est d'avis que la sanction proposée respecte tous ces objectifs. Le sous-comité a par conséquent accepté l'énoncé conjoint et la sanction proposée.

Afin d'en arriver à sa décision, le sous-comité a tenu soigneusement compte de l'énoncé conjoint, des facteurs aggravants et atténuants présentés et de la jurisprudence citée par l'avocate de l'Ordre. Le sous-comité estime par conséquent que la sanction proposée s'inscrit dans la marge des sanctions imposées dans les causes antérieures présentées au sous-comité.

La suspension et la réprimande serviront de mesure dissuasive particulière pour la membre et de mesure dissuasive générale pour les autres membres en les décourageant d'agir de la sorte. Les conditions et les restrictions serviront quant à elles à protéger le public. La réhabilitation de la membre se fera avec l'aide des séances de mentorat professionnel et d'un cours obligatoire.

Compte tenu des ressources offertes aux membres et des nombreuses communications de l'Ordre au sujet de l'importance de signaler les mauvais traitements, le sous-comité est particulièrement préoccupé par le défaut de la membre de faire rapport. Le sous-comité s'inquiète de la possibilité que les personnes en position de supervision ne lisent pas les communications de l'Ordre ou n'y portent pas suffisamment attention. Ce fait est particulièrement préoccupant puisqu'elles ont la responsabilité de gérer d'autres EPEI et employés. Les superviseurs ont l'obligation de surveiller la pratique de leurs collègues et de veiller à ce qu'elle respecte le Code de déontologie et les normes d'exercice de l'Ordre.

ORDONNANCE QUANT AUX FRAIS

L'alinéa 33(5)(4) de la Loi prévoit que dans les situations appropriées, un sous-comité peut rendre une ordonnance exigeant qu'un membre reconnu coupable de faute professionnelle par le sous-comité paie une partie ou la totalité des frais et des dépenses de l'Ordre, des frais d'enquête et des frais d'audience.

Les parties s'entendent quant aux frais exigés et à la somme de ceux-ci. Le sous-comité convient qu'il s'agit d'une situation appropriée pour exiger de tels frais et que la somme proposée par les parties est raisonnable.

Le sous-comité impose donc à la membre de payer une partie des dépens de l'Ordre fixée à un montant de 1 000 \$ dans les six (6) mois suivant la date de la présente ordonnance.

Je, Ann Hutchings, EPEI, signe la présente lettre de décision et motifs de la décision en tant que présidente du sous-comité de discipline et au nom des membres du sous-comité de discipline.



Ann Hutchings, présidente

17 octobre 2024

Date