

## AVIS D'INTERDICTION DE PUBLICATION

Concernant la cause de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance contre Asma Ather Kidwai, le présent avis du comité de discipline ordonne l'interdiction de publier ou de diffuser l'identité, ou tout autre renseignement permettant d'identifier, des personnes mineures qui témoignent lors de l'audience ou qui sont l'objet d'un élément de preuve au cours de l'audience ou visées autrement par l'alinéa 35.1(3) de la *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance*.

### COMITÉ DE DISCIPLINE DE L'ORDRE DES ÉDUCATRICES ET DES ÉDUCATEURS DE LA PETITE ENFANCE

**SOUS-COMITÉ :** Kristine Parsons, EPEI, présidente  
Lori Huston, EPEI  
Barney Savage

**ENTRE :** )  
)  
ORDRE DES ÉDUCATRICES ET ) Vered Beylin  
DES ÉDUCATEURS DE LA PETITE ) représentant l'Ordre des éducatrices et des  
ENFANCE ) éducateurs de la petite enfance  
)  
- et - )  
)  
ASMA ATHER KIDWAI ) Joel Smith  
N° D'INSCRIPTION : 00740 ) Williams HR Law  
) représentant la membre  
)  
)  
) Me Elyse Sunshine  
) avocate indépendante  
)  
)  
)  
) Date de l'audience : 14 juin 2019

## DÉCISION ET MOTIFS

Un sous-comité du comité de discipline de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (le « **sous-comité** ») a été saisi de cette affaire le 14 juin 2019.

### INTERDICTION DE PUBLICATION

Le sous-comité a ordonné une interdiction de publication suivant une motion de l'avocate de l'Ordre en vertu de l'alinéa 35.1(3) de la *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance* (la « **Loi** »). 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 25 avril 2019 (**pièce 1**<sup>1</sup>) sont les suivantes :

1. À tous les moments importants se rapportant aux allégations, Asma Ather Kidwai (la « **membre** ») était membre de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (l'« **Ordre** ») et travaillait à titre de directrice générale au Eden Daycare Incorporated (le « **centre** »), centre de garde d'enfants à Mississauga, en Ontario.

#### Incident 1

2. Aux alentours du 4 ou du 7 mars 2016, la membre travaillait au centre lorsqu'une plainte lui a été signalée concernant le comportement inapproprié d'une employée, Karen Sue Cheryl Griffith – EPEI n° 04987 (« **K.G.** »). K.G. était l'éducatrice principale de la classe des bambins plus grands. Les enfants de cette classe avaient entre deux ans et deux ans et demi.
3. Il a été porté à l'attention de la membre que K.G. avait agrippé un enfant par l'épaule. Alors qu'elle était assise, K.G. a retenu l'enfant par le bras et l'a tiré vers le bas très fort ou l'a écrasé au sol. L'enfant est passé en un instant de la position debout à assise, et il s'est mis à pleurer.
4. En s'adressant à l'enfant, K.G. a dit : « Tu es paresseux » et « Tu ne peux rien faire par toi-même », ou quelque chose comme ça.
5. Pendant que l'enfant était assis, K.G. a retenu l'enfant par les bretelles de son pantalon de neige, l'a secoué de l'avant à l'arrière et a retiré une de ses bottes, ce qui a fait basculer l'enfant sur son dos.

---

<sup>1</sup> À l'ouverture de l'audience, l'avocate de l'Ordre a demandé au sous-comité d'apporter une modification à l'avis d'audience en raison d'une erreur typographique. La modification a été acceptée par la membre. Le sous-comité a autorisé la correction de l'erreur typographique dans l'avis d'audience. Les allégations formulées dans la décision reprennent donc la formulation dans l'avis d'audience ainsi modifié.

6. La membre n'a pas signalé l'incident à la Société d'aide à l'enfance de Peel (la « **SAE** »).
7. L'incident a été signalé à la SAE par des collègues de K.G. qui travaillaient au centre. La SAE a mené une enquête et, autour du 23 mars 2016, a confirmé que K.G. avait fait usage de la force de façon inappropriée avec un enfant et avait ainsi risqué de le blesser.
8. K.G. a été suspendue par le centre pendant trois jours.
9. Suite à l'enquête de la SAE, le ministère de l'Éducation (le « **ministère** ») a communiqué avec l'Ordre afin de l'informer que, en plus de l'incident du 4 mars 2016, K.G. avait fait l'objet d'autres incidents ou de mesures disciplinaires liées à des incidents au centre le 7 avril 2015, le 31 juillet 2015, le 9 décembre 2015, le 6 janvier 2016 et le 4 mars 2016.
10. Ces incidents antérieurs, décrits ci-dessous, n'avaient pas été signalés par la membre à la SAE ou au ministère :

### **Incident 2**

11. Le 4 mars 2016 ou autour de cette date, K.G. a agrippé un enfant par le bras et l'a levé de terre avec une seule main.
12. L'incident a été porté à l'attention de la membre par une employée du centre. K.G. a reçu un avertissement écrit en date du 8 mars 2016, concernant les incidents ayant eu lieu autour du 4 mars 2016.

### **Incident 3**

13. Le 4 mars 2016 ou autour de cette date, K.G. a lancé des jouets en direction d'enfants du centre ou près d'eux et leur a crié de lui ramener les jouets et de les ranger dans le bon panier.
14. L'incident a été porté à l'attention de la membre par une employée du centre.

### **Incident 4**

15. Le 7 janvier 2016 ou autour de cette date, K.G. a donné une claque violemment sur la table devant un enfant et s'est adressée à lui sur un ton agressif.
16. K.G. a crié à l'enfant d'utiliser une cuillère et lui aurait dit quelque chose comme : « Tu fais des dégâts. Maintenant. »
17. L'incident a été porté à l'attention de la membre par une employée du centre.

### **Incident 5**

18. Le 6 janvier 2016 ou autour de cette date, K.G. a agrippé un enfant par le bras et l'a traîné jusqu'à son lit. Les pieds de l'enfant ne touchaient plus à terre pendant qu'il se faisait tirer par K.G. Elle a ensuite déposé l'enfant sur son lit, qui s'est alors mis à pleurer.
19. L'incident a été porté à l'attention de la membre par une employée du centre.

### **Incident 6**

20. Le 9 décembre 2015 ou autour de cette date, K.G. s'est montrée agressive envers une enfant ou l'a manipulée brusquement lorsqu'elle a appris que l'enfant avait déféqué. K.G. a tenté de lever l'enfant du sol par les poignets, l'a laissée tomber sur ses genoux, puis l'a tirée d'un coup sec par les poignets pour la remettre debout.
21. K.G. a ensuite tiré l'enfant jusqu'à un marchepied et l'a forcée à s'asseoir brusquement. K.G. s'est montrée agressive ou brusque en manipulant l'enfant et celle-ci a donc crié et pleuré.
22. L'incident a été porté à l'attention de la membre par une employée du centre. K.G. a reçu un avertissement verbal.

### **Incident 7**

23. Le 30 juillet 2015 ou autour de cette date, K.G. s'est montrée agressive ou brusque en agrippant ou en tirant un enfant par son chandail. L'incident a été signalé à la membre par le parent de l'enfant qui en a été témoin.
24. K.G. a reçu un avertissement écrit du centre en date du 31 juillet 2015.

### **Incident 8**

25. Le 7 avril 2015 ou autour de cette date, en se rendant à pied à l'église pour une répétition avant un concert, K.G. a agrippé un enfant par l'épaule et l'a tiré vers elle de manière agressive ou brusque.
26. K.G. aurait alors dit à l'enfant de ne pas s'éloigner du groupe. Elle s'est adressée à l'enfant sur un ton ferme et sévère ou agressif.
27. L'incident a été filmé, puis porté à l'attention de la membre par un employé de l'église. K.G. a reçu un avertissement verbal du centre.
28. En agissant selon ce qui est indiqué aux paragraphes 2 à 27 ci-dessus, la membre a commis une faute professionnelle au sens du paragraphe 33(2) de la Loi en ce qu'elle a :

- (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) 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 s'assurer que les besoins et les intérêts des enfants passent en premier et revêtent la plus haute importance, en contravention de la norme I.F des normes d'exercice de l'Ordre;
  - (ii) omis de créer un milieu d'apprentissage sécuritaire et sain, en contravention de la norme III.A.1 des normes d'exercice de l'Ordre;
  - (iii) omis de connaître, de comprendre et de respecter les lois, les politiques et les procédures qui se rapportent à l'exercice de sa profession et aux soins et à l'apprentissage des enfants placés sous sa surveillance professionnelle, en contravention de la norme IV.A.2 des normes d'exercice de l'Ordre;
  - (iv) omis de travailler en collaboration avec ses collègues afin de créer des milieux sécuritaires, sains et accueillants pour les enfants et les familles, ainsi que de soutenir et encourager ses collègues et travailler en collaboration avec eux, de manière à enrichir la culture de leur milieu de travail, en contravention de la norme IV.C.1 des normes d'exercice de l'Ordre;
  - (v) omis de fournir aux personnes supervisées des directives, des paramètres et des orientations qui respectent leurs droits et d'assurer un niveau de supervision approprié 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.3 des normes d'exercice de l'Ordre; et
  - (vi) adopté une conduite qui pourrait raisonnablement être perçue comme donnant une image négative de la profession d'éducatrice et d'éducateur de la petite enfance, en contravention de la norme IV.E.2 des normes d'exercice de l'Ordre; ou
- (c) 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) omis de respecter la Loi, les réglementations ou les règlements administratifs de l'Ordre, en contravention du paragraphe 2(19) du Règlement de l'Ontario 223/08; ou
- (e) 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
- (f) 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'avis d'audience.

Le sous-comité a reçu un plaidoyer de culpabilité écrit signé par la membre (**pièce 3**). Le sous-comité a aussi cherché à obtenir un plaidoyer de culpabilité verbal et a conclu que l'aveu de la membre était volontaire, réfléchi et sans équivoque.

## PREUVES

L'avocate de l'Ordre et l'avocat de la membre ont informé le sous-comité que les parties s'étaient entendues sur les faits suivants et ont déposé en preuve un énoncé conjoint des faits (**pièce 2**) renfermant ce qui suit.

### La membre

1. Asma Ather Kidwai (la « **membre** ») est inscrite auprès de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (l'« **Ordre** ») depuis environ 11 ans. La membre n'a pas d'antécédents de procédure disciplinaire contre elle auprès de l'Ordre.

### Résumé des événements

2. À tous les moments importants se rapportant aux allégations, la membre était directrice générale au Eden Daycare Incorporated (le « **centre** ») à Mississauga, en Ontario.
3. À cette époque, K.G. occupait un poste d'éducatrice de la petite enfance inscrite (« **EPEI** ») au centre. K.G. était aussi EPEI en chef de la classe des bambins plus grands, où elle était responsable d'enfants âgés entre deux ans et deux ans et demi.
4. Entre avril 2015 et mars 2016, huit incidents ont été signalés à la membre concernant des interactions de K.G. avec des enfants du centre. La membre n'a signalé aucun de ces incidents :
  - a. à la Société d'aide à l'enfance de Peel (la « **SAE** »); ou
  - b. au ministère de l'Éducation.

### Incident 1

5. Le 9 avril 2015, la membre a reçu un rapport de la part de M.S. (EPEI) concernant la conduite de K.G. deux jours plus tôt, soit le 7 avril 2015.
6. Selon ce rapport, K.G. a agrippé un enfant par l'épaule alors qu'il tentait de s'enfuir du groupe. K.G. a tiré l'enfant vers elle d'une manière agressive et brusque pendant qu'ils marchaient vers l'église depuis le centre. K.G. aurait alors dit à l'enfant de ne pas s'éloigner du groupe sur un ton sévère.
7. L'incident a été filmé, puis porté à l'attention de la membre par un employé de l'église qui a alors montré la vidéo à la membre et à sa directrice adjointe (EPEI).

8. La membre a convenu avec la directrice adjointe (EPEI) et M.S. (EPEI) que l'interaction ne constituait pas une forme de mauvais traitement. La membre a néanmoins jugé que les actions de K.G. étaient « dures ». La membre a donné un avertissement verbal à K.G. et lui a recommandé de participer à des ateliers de formation sur des thèmes comme « attitude calme et résilience » et « gestion spéciale des enfants ayant des comportements difficiles ».

### **Incident 2**

9. Environ quatre mois et demi plus tard, le 30 juillet 2015, la membre a reçu un rapport concernant la conduite de K.G. ce jour-là au moment où les parents viennent récupérer leurs enfants.
10. Selon le rapport, K.G. s'est montrée agressive ou brusque en agrippant ou en tirant un enfant de la classe des bambins par son chandail.
11. L'incident a été signalé à la membre par le parent de l'enfant qui en a été témoin.
12. La membre a remis un avertissement écrit à K.G. le lendemain. La membre a recommandé à K.G. de suivre des séances de conseillances dans le but d'améliorer ses interactions avec les enfants.

### **Incident 3**

13. Environ quatre mois plus tard, le 7 décembre 2015, la membre a reçu un rapport de la part de V.L. (EPEI) concernant la conduite de K.G. trois jours plus tôt, soit le 4 décembre 2015.
14. Selon le rapport, K.G. s'est montrée agressive ou brusque en manipulant un enfant qui avait défilé dans son pantalon. K.G. a tenté de soulever l'enfant de terre par les poignets, mais l'enfant a résisté. K.G. l'a alors laissée tomber sur ses genoux, puis l'a tirée de nouveau d'un coup sec par les poignets pour la remettre debout.
15. Le rapport indiquait également qu'à ce moment, K.G. a agrippé l'enfant par son poignet gauche et sa main s'est emmêlée dans les cheveux de l'enfant. K.G. a ensuite tiré l'enfant jusqu'à un marchepied et l'a forcée à s'asseoir brusquement. K.G. a ensuite poussé agressivement l'enfant sur le sol pendant que celle-ci criait et pleurait.
16. Selon V.L., M.G. et V.L. auraient été témoins de l'incident et l'incident a été signalé à la membre par V.L.
17. La membre a donné un autre avertissement verbal à K.G.

### **Incident 4**

18. Environ un mois plus tard, le 8 janvier 2016, la membre a reçu un rapport de la part de C.B. (EPEI) concernant la conduite de K.G. deux jours plus tôt, soit le 6 janvier 2016.
19. Selon ce rapport, K.G. a agrippé un enfant par un bras et l'a traîné jusqu'à son lit. L'enfant se tortillait alors que ses pieds étaient à environ 5 cm au-dessus du sol pendant

que K.G. le transportait. K.G. a ensuite déposé l'enfant sur son lit et celui-ci s'est mis à pleurer.

20. L'incident a été observé par une employée du centre, C.B. (EPEI). C.B. (EPEI) a signalé l'incident à la directrice adjointe du centre (EPEI), qui l'a elle-même signalé à la membre.
21. La membre a remis un autre avertissement écrit à K.G. et lui a imposé un plan d'action écrit pour remédier à ses problèmes de conduite.

#### **Incident 5**

22. Trois jours plus tard, le 11 janvier 2016, la membre a reçu un rapport concernant la conduite de K.G. quatre jours plus tôt, soit le 7 janvier 2016.
23. Selon ce rapport, K.G. a donné une claque violemment sur la table devant un enfant et s'est adressée à lui sur un ton agressif. K.G. a ensuite crié à l'enfant d'utiliser une cuillère et lui aurait dit quelque chose comme : « Tu fais des dégâts. Maintenant. »
24. L'incident a été observé par une employée du centre, J.C. J.C. a signalé l'incident à la directrice adjointe du centre (EPEI), qui l'a elle-même signalé à la membre.

#### **Incident 6**

25. Environ un mois plus tard, le 4 mars 2016, la membre a reçu un rapport concernant la conduite de K.G. ce matin-là.
26. Selon ce rapport, un enfant (le même que lors de l'incident 4) avait de la difficulté à retirer son pantalon de neige. K.G. l'a donc tiré agressivement vers le bas et l'a forcé à s'asseoir brusquement. Elle a ensuite retenu l'enfant par les bretelles de son pantalon de neige et l'a secoué, puis elle lui a retiré ses bottes, ce qui a fait basculer l'enfant sur son dos. L'enfant a alors commencé à pleurer.
27. Toujours selon le rapport, K.G. a dit en s'adressant à l'enfant : « Tu es paresseux » et « Tu ne peux rien faire par toi-même », ou quelque chose comme ça.
28. Deux employées du centre, V.L. (EPEI) et C.B. (EPEI), ont été témoins de l'incident. Elles ont toutes deux signalé l'incident à la membre.

#### **Incident 7**

29. Trois jours plus tard, le 7 mars 2016, la membre a reçu un autre rapport concernant la conduite de K.G. le matin de l'incident 6, soit le 4 mars 2016.
30. Selon ce rapport, K.G. a lancé des jouets en direction de certains enfants de la classe des bambins en leur criant après.
31. Deux employées du centre, M.G. et C.B. (EPEI), ont été témoins de l'incident. M.G. a signalé l'incident à la directrice adjointe du centre (EPEI) qui a alors avisé la membre.



### **Incident 8**

32. Le même jour, le 7 mars 2016, la membre a reçu un autre rapport concernant la conduite de K.G. vers la fin de la journée des incidents 6 et 7, soit le 4 mars 2016.
33. Selon ce rapport, une employée tenait un enfant dans ses bras et K.G. lui aurait dit de le déposer par terre. L'enfant a commencé à pleurer dès que l'employé l'a posé sur le sol. K.G. a ensuite levé l'enfant d'une seule main et l'a retenu par un bras.
34. L'incident a été observé par une employée du centre, M.K. M.K. a signalé l'incident à la directrice adjointe du centre (EPEI) le 4 mars 2016, qui l'a signalé à la membre le 7 mars 2016.

### **Rapport à la SAE par des employées**

35. Après l'incident 8, le soir du 7 mars 2016, deux employées du centre, V.L. et C.B., ont appelé la SAE pour leur signaler la conduite de K.G. lors de l'incident 6. La SAE a mené une enquête approfondie concernant la conduite de K.G. lors des incidents 1 à 8 décrits ci-dessus. La SAE a conclu que K.G. avait fait usage de la force causant un risque de préjudice à un enfant.

### **Autres actions de la membre**

36. Lorsque la SAE a commencé son enquête, la membre a ensuite :
  - a. remis un autre avertissement écrit à K.G.;
  - b. suspendu K.G. pour trois jours sans salaire;
  - c. ordonné à K.G. de suivre six ateliers portant notamment sur la résilience, la gestion du stress et l'encadrement positif; et
  - d. empêché K.G. d'être seule avec les enfants pendant au moins trois mois.
37. La membre a aussi soumis un rapport d'employeur obligatoire à l'Ordre concernant l'incident 8 suite à l'enquête de la SAE.

### **Renseignements supplémentaires**

38. Si la membre devait témoigner, elle affirmerait ce qui suit :
  - a. Deux des employées ayant signalé la conduite de K.G. à la membre, V.L. (EPEI) et C.B. (EPEI), n'avaient pas une bonne relation avec K.G. Par conséquent, la membre n'a pas cru entièrement à leurs observations.
  - b. Bien que la membre n'ait pas jugé que les incidents aient été suffisamment graves pour être signalés à la SAE, par excès de prudence, la membre a imposé des mesures disciplinaires à K.G. dans le but de renforcer la position de la membre et du centre pour assurer la sécurité des enfants et des interactions positives avec ceux-ci.

- c. La membre a produit des notes détaillées concernant chaque rapport, les suivis qu'elle a effectués concernant ces rapports et les mesures disciplinaires imposées à K.G.
- d. La membre savait que K.G. avait des problèmes d'audition à une oreille, ce qui faisait en sorte qu'elle « était très vocale ». K.G. souffrait aussi d'un trouble médical qui lui donnait de la difficulté à aider physiquement les enfants.
- e. Suivant l'enquête de la SAE, la membre a immédiatement suivi un atelier sur le « devoir de signalement » et a communiqué le contenu de la formation aux employés du centre. La membre a aussi suivi une série de cours et de programmes sur la responsabilité professionnelle, les techniques de gestion efficace et les pratiques de ressources humaines dans les organismes offrant des soins aux enfants, ainsi que divers ateliers généraux sur la garde d'enfants.

### **Aveux de faute professionnelle**

39. La membre admet avoir commis une faute professionnelle, selon ce qui est indiqué aux paragraphes 3 à 35 ci-dessus, au sens du paragraphe 33(2) de la *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance*, L.O. 2007, chap. 7, annexe 8, en ce qu'elle a :
- 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. 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 s'assurer que les besoins et les intérêts des enfants passent en premier et revêtent la plus haute importance, en contravention de la norme I.F des normes d'exercice de l'Ordre;
    - ii. omis de créer un milieu d'apprentissage sécuritaire et sain, en contravention de la norme III.A.1 des normes d'exercice de l'Ordre;
    - iii. omis de connaître, de comprendre et de respecter les lois, les politiques et les procédures qui se rapportent à l'exercice de sa profession et aux soins et à l'apprentissage des enfants placés sous sa surveillance professionnelle, en contravention de la norme IV.A.2 des normes d'exercice de l'Ordre;
    - iv. omis de travailler en collaboration avec ses collègues afin de créer des milieux sécuritaires, sains et accueillants pour les enfants et les familles, ainsi que de soutenir et encourager ses collègues et travailler en collaboration avec eux, de manière à enrichir la culture de leur milieu de travail, en contravention de la norme IV.C.1 des normes d'exercice de l'Ordre;
    - v. omis de fournir aux personnes supervisées des directives, des paramètres et des orientations qui respectent leurs droits et d'assurer un niveau de supervision approprié 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.3 des normes d'exercice de l'Ordre; et
- vi. adopté une conduite qui pourrait raisonnablement être perçue comme donnant une image négative de la profession d'éducatrice et d'éducateur de la petite enfance, en contravention de la norme IV.E.2 des normes d'exercice de l'Ordre; ou
  - c. 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. omis de respecter la Loi, les réglementations ou les règlements administratifs de l'Ordre, en contravention du paragraphe 2(19) du Règlement de l'Ontario 223/08;
  - e. 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
  - f. adopté une conduite indigne d'une membre, en contravention du paragraphe 2(22) du Règlement de l'Ontario 223/08.

## **DÉCISION CONCERNANT LES ALLÉGATIONS**

Compte tenu des faits décrits dans l'énoncé conjoint des faits, le comité a accepté l'aveu de la membre et a conclu qu'elle a commis toutes les fautes professionnelles formulées dans l'avis d'audience selon ce qui précède.

## **MOTIFS DE LA DÉCISION**

Ayant examiné les pièces présentées et compte tenu de l'énoncé conjoint des faits et du plaidoyer de la membre, le sous-comité de discipline conclut que les faits soutiennent la thèse de faute professionnelle conformément aux allégations formulées dans l'avis d'audience.

Les allégations formulées dans l'avis d'audience sont corroborées par la preuve présentée dans l'énoncé conjoint des faits.

L'objet principal de cette affaire porte sur le devoir de signaler des cas possibles d'abus envers des enfants. En raison de son poste de cadre comme directrice générale, les attentes envers la membre à ce sujet sont plus élevées.

Le devoir de signalement est d'une importance capitale pour la profession, de même que les responsabilités énoncées dans la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* et la Loi. Ces responsabilités représentent une exigence légale et elles constituent un élément essentiel de la responsabilité professionnelle de tous les membres d'assurer la sécurité des enfants sous leurs soins.

La preuve a démontré que la membre détenait des informations importantes concernant une éducatrice de la petite enfance inscrite qui justifiaient l'application de ses obligations de signalement. En omettant de produire les rapports nécessaires, la membre n'a pas surveillé adéquatement les enfants sous sa responsabilité, en contravention des normes établies.

Le sous-comité estime également que la conduite de la membre pourrait raisonnablement être considérée comme honteuse, déshonorante ou contraire aux devoirs de la profession par les membres de la profession. La membre a omis de connaître, de comprendre et de respecter les lois, politiques et procédures applicables.

## **POSITION DES PARTIES QUANT À LA SANCTION**

L'avocate de l'Ordre et l'avocat de la membre ont préparé un énoncé conjoint quant à la sanction appropriée. L'énoncé conjoint quant à la sanction proposait 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 immédiatement après l'audience concernant cette affaire.
2. Le comité enjoindra à la registrature de suspendre le certificat d'inscription de la membre pendant quatre mois. 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 comité enjoindra à la registrature d'assortir le certificat d'inscription de la membre des conditions et restrictions suivantes :

### **Mentorat**

- 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, la membre, à ses frais, devra se soumettre à la conseilliance 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. a été préapprouvé par le directeur de la réglementation professionnelle (le « **directeur** »). Afin que son mentor soit préapprouvé, la membre doit fournir au directeur 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.

Pour plus de clarté, la membre sera autorisée à commencer ou à reprendre son emploi à titre d'EPEI une fois qu'elle aura réglé les détails de sa relation de conseilliance avec un mentor préapprouvé.

- b. Dans les 14 jours suivant la date où la membre commence ou reprend son emploi à titre d'EPEI, elle doit s'assurer que le directeur est avisé du nom, de l'adresse et du numéro de téléphone de tous ses employeurs.
  - c. 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 le directeur 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'énoncé conjoint des faits;
    - iii. l'énoncé conjoint quant à la sanction et à l'amende; et
    - iv. une copie de la décision et des motifs du sous-comité.
  - d. La membre rencontrera son mentor au moins aux deux semaines, une fois le mentor approuvé par le directeur, 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 stratégies de prévention de la récidive; et
    - v. 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).
  - e. Après un minimum de cinq rencontres, la membre pourra demander la permission au directeur de cesser de participer à de telles rencontres de mentorat, à condition qu'elle puisse d'abord fournir au directeur 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 à l'alinéa 3(c);
    - iii. que le mentor a examiné les documents mentionnés à l'alinéa 3(c) et a discuté avec la membre des sujets énoncés à l'alinéa 3(d); et
    - iv. l'évaluation du mentor de la perception de la membre quant à son comportement.
  - f. 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.
  - g. 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 verser à l'Ordre une somme fixe au montant de 1 000 \$ à la date de la présente ordonnance.

L'avocate de l'Ordre a déclaré que l'ordonnance proposée était appropriée et raisonnable compte tenu des faits convenus et de la faute professionnelle commise.

L'avocate de l'Ordre a fait valoir que la sanction proposée est appropriée et protège l'intérêt public en servant de mesure dissuasive générale et particulière, en plus d'avoir une fonction de réhabilitation pour la membre. L'avocate de l'Ordre a indiqué qu'il s'agissait de la première cause de ce genre portant exclusivement sur le devoir de signalement et que, par conséquent, il n'existait pas de précédent pour guider le sous-comité. Toutefois, l'avocate a affirmé que la sanction proposée était proportionnelle à la faute professionnelle commise et qu'elle concordait avec les sanctions précédentes imposées dans les causes présentées ayant certaines similarités. À cet égard, l'avocate de l'Ordre a présenté deux autres causes impliquant l'Ordre soutenant la sanction proposée : *Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance c. Rainey* (2013) 2013 ONCECE 5 (CanLII) et *Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance c. Hashimi* 2018 ONCECE 3 (CanLII)

Les parties se sont entendues sur les quatre facteurs atténuants suivants :

- la membre n'a pas ignoré les conduites signalées, mais a plutôt produit des notes détaillées et imposé des mesures disciplinaires à l'employée;
- la membre a collaboré pleinement au cours des enquêtes de l'Ordre et de la SAE;
- la membre a admis sa faute et plaidé coupable, faisant économiser à l'Ordre des sommes et des ressources considérables;
- la membre est inscrite auprès de l'Ordre depuis environ 11 ans, sans autre antécédent de faute professionnelle.

Les deux facteurs aggravants dans cette affaire sont les suivants :

- les incidents qui auraient dû être signalés se sont produits sur une période de 11 mois, ce qui laisse croire que le défaut de signalement ne constitue pas un manque de jugement momentané; et
- la membre occupe un poste de cadre et doit donner l'exemple en tant que directrice générale puisque la loi lui impose des responsabilités professionnelles plus grandes.

En outre, il est important de souligner qu'il n'y a pas d'indice de préjudice important résultant de la conduite de l'EPEI sous la supervision de la membre envers les enfants.

## **DÉCISION QUANT À LA SANCTION**

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

1. La membre sera tenue de se présenter devant un sous-comité du comité de discipline pour recevoir sa réprimande immédiatement après l'audience concernant cette affaire.
2. Le comité enjoindra à la registrature de suspendre le certificat d'inscription de la membre pendant quatre mois. 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 comité enjoindra à la registrateure d'assortir le certificat d'inscription de la membre des conditions et restrictions suivantes :

### **Mentorat**

- 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, 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 le directeur. Afin que son mentor soit préapprouvé, la membre doit fournir au directeur 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.

Pour plus de clarté, la membre sera autorisée à commencer ou à reprendre son emploi à titre d'EPEI une fois qu'elle aura réglé les détails de sa relation de conseillances avec un mentor préapprouvé.

- b. Dans les 14 jours suivant la date où la membre commence ou reprend son emploi à titre d'EPEI, elle doit s'assurer que le directeur est avisé du nom, de l'adresse et du numéro de téléphone de tous ses employeurs.
- c. 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 le directeur 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'énoncé conjoint des faits;
  - iii. l'énoncé conjoint quant à la sanction et à l'amende; et
  - iv. une copie de la décision et des motifs du sous-comité.
- d. La membre rencontrera son mentor au moins aux deux semaines, une fois le mentor approuvé par le directeur, 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 stratégies de prévention de la récidive; et
  - v. 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).

- e. Après un minimum de cinq rencontres, la membre pourra demander la permission au directeur de cesser de participer à de telles rencontres de mentorat, à condition qu'elle puisse d'abord fournir au directeur 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 à l'alinéa 3(c);
    - iii. que le mentor a examiné les documents mentionnés à l'alinéa 3(c) et a discuté avec la membre des sujets énoncés à l'alinéa 3(d); et
    - iv. l'évaluation du mentor de la perception de la membre quant à son comportement.
  - f. 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.
  - g. 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 verser à l'Ordre une somme fixe au montant de 1 000 \$ à 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 éducatrices et les éducateurs de la petite enfance inscrit(e)s. 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 pas être acceptée 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 conscient que chaque cause est unique et que, dans ce cas particulier et dans une certaine mesure, la cause en question est sans précédent. L'examen de causes antérieures peut néanmoins aider à fixer le niveau approprié d'une sanction. Pour cette raison, le sous-comité a tenu compte des causes antérieures présentées.

La membre a coopéré avec l'Ordre et, en acceptant les faits et la sanction proposée, a accepté la responsabilité de sa conduite.

Ayant tenu compte de tous ces facteurs, le sous-comité a conclu que la sanction proposée dans la présente cause était appropriée et protégeait l'intérêt public.

Le sous-comité a estimé que la sanction répond aux principes de mesure dissuasive générale et de protection du public et elle est appropriée compte tenu des facteurs aggravants dans cette



affaire. 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. La relation de mentorat décrite dans l'énoncé conjoint quant à la sanction servira à la réhabilitation de la membre.

Tout en admettant que la sanction proposée soit appropriée et qu'elle ne risque pas de susciter une remise en question de l'administration de la justice, le sous-comité a proposé que des améliorations soient apportées à la relation de mentorat recommandée en prévision de causes semblables ultérieures. Plus précisément, nous recommandons que les sujets devant être discutés entre le mentor et le mentoré puissent tenir compte des exigences de l'Ordre concernant le portfolio du programme d'apprentissage professionnel continu des membres. Comme il s'agit d'une exigence pour l'ensemble des EPEI, il serait pertinent que le portfolio du programme d'APC tienne compte des problèmes relevés par les processus disciplinaires de l'Ordre et devant faire l'objet d'une attention particulière.

### **ORDONNANCE QUANT À L'AMENDE**

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 à la membre de verser à l'Ordre une somme fixe au montant de 1 000 \$ payable à la date de la présente ordonnance.

**Je, Kristine Parsons, 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.**

 RECE

---

Kristine Parsons, EPEI, présidente

15 juillet 2019

---

Date