

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

**SOUS-COMITÉ :** Lori Huston, EPEI, présidente  
Rosemary Fontaine  
François Bertrand

**ENTRE :** )  
)  
ORDRE DES ÉDUCATRICES ET ) Ada Keon  
DES ÉDUCATEURS DE LA PETITE ) représentant l'Ordre des éducatrices et des  
ENFANCE ) éducateurs de la petite enfance  
)  
- et - )  
)  
KATHERINE ANN BECHARD, ) se représentant elle-même  
N° D'INSCRIPTION : 44887 )  
)  
)  
)  
)  
)  
) Me Elyse Sunshine  
) avocate indépendante  
)  
)  
)  
) Date de l'audience : 11 décembre 2018

## 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 11 décembre 2018.

### ALLÉGATIONS

Les allégations formulées contre la membre dans l'avis d'audience du 30 novembre 2018 sont les suivantes :

1. À tous les moments importants se rapportant aux allégations, Katherine Ann Bechard (la « **membre** ») était membre de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance et travaillait à titre d'éducatrice de la petite enfance (« **EPE** ») à l'école publique Ashley Oaks (l'« **école** ») à London, en Ontario.
2. Le 23 février 2017 ou autour de cette date, la membre était dans le vestiaire de l'école avec un groupe de maternelle qu'elle supervisait pendant que les enfants retiraient leurs vêtements d'extérieur après la récréation. Ce groupe comptait M., un enfant de quatre ans ayant un retard de développement.
3. Pendant qu'elle tentait d'aider M. à retirer son manteau, la membre a refusé l'aide d'une autre EPE et s'est conduite de manière inappropriée et non professionnelle, notamment en ce que :
  - (a) la membre a agrippé M. par la taille, l'a soulevé et l'a assis si violemment sur le banc que M. s'est cogné la tête sur le mur derrière le banc;
  - (b) pendant que M. était assis sur le banc, la membre s'est adressée à M. sur un ton sévère ou agressif en lui disant de « rester assis » ou quelque chose comme ça; et
  - (c) lorsque M. s'est cogné la tête sur le mur, la membre a négligé de vérifier s'il était blessé, n'a pas tenté de le reconforter et n'a pas signalé l'incident à ses supérieurs.
4. Le 27 février 2017 ou autour de cette date, la membre supervisait des enfants de maternelle, dont M., dans la cour de l'école pendant la récréation. Pendant ce temps, la membre a refusé l'aide d'une autre EPE et d'une enseignante pour s'occuper de M. et s'est conduite de manière inappropriée et non professionnelle en ce que :
  - (a) la membre a agrippé brusquement M. (alors couché par terre sur le ventre) par son manteau et son pantalon, l'a transporté alors qu'il était toujours parallèle au sol le visage vers le bas et l'a relevé d'un mouvement sec pour le remettre sur ses pieds; et
  - (b) la membre s'est adressée à M. sur un ton sévère ou agressif et l'a manipulé brusquement.

5. En agissant selon ce qui est indiqué aux paragraphes 2 à 4 ci-dessus, la membre a commis une faute professionnelle 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) infligé des mauvais traitements d'ordre verbal à un enfant placé sous sa surveillance professionnelle, en contravention du paragraphe 2(3) du Règlement de l'Ontario 223/08;
  - b) infligé des mauvais traitements d'ordre physique à un enfant placé sous sa surveillance professionnelle, en contravention du paragraphe 2(3.1) du Règlement de l'Ontario 223/08;
  - c) infligé des mauvais traitements d'ordre psychologique ou affectif à un enfant placé sous sa surveillance professionnelle, en contravention du paragraphe 2(3.2) du Règlement de l'Ontario 223/08;
  - d) 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 aurait :
    - i. omis de créer un milieu d'apprentissage bienveillant où les enfants s'épanouissent, en contravention de la norme d'exercice I.D des normes d'exercice de l'Ordre;
    - ii. omis d'établir des rapports professionnels et bienveillants avec les enfants et les familles ou de répondre de manière appropriée aux besoins des enfants, en contravention de la norme I.E des normes d'exercice de l'Ordre;
    - iii. 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;
    - iv. 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;
    - v. omis d'appuyer les enfants en adoptant des approches sensibles et en fournissant des possibilités d'apprentissage et de soins bienveillantes, stimulantes et respectueuses qui accueillent les enfants et leur famille, en contravention de la norme III.C.1 des normes d'exercice de l'Ordre;
    - vi. omis de prendre des décisions, de résoudre des difficultés et d'assurer la gestion du comportement des enfants dans l'intérêt des enfants placés sous sa surveillance professionnelle, en contravention de la norme IV.B.4 des normes d'exercice de l'Ordre;

- vii. adopté une conduite qui pourrait raisonnablement être perçue comme donnant une image négative de la profession, en contravention de la norme d'exercice IV.E.2 des normes d'exercice de l'Ordre; ou
  - viii. infligé des mauvais traitements d'ordre physique, verbal, psychologique ou affectif à un enfant placé sous sa surveillance professionnelle, en contravention de la norme V.A.1 des normes d'exercice de l'Ordre;
- e) 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; ou
- f) adopté une conduite indigne d'un 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, selon ce qui précède.

Le sous-comité a reçu le plaidoyer de la membre verbalement et par écrit, sous la forme d'un énoncé conjoint des faits (pièce 2). 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 des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance de l'Ontario (l'« **Ordre** ») et 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 renfermant ce qui suit.

1. La membre s'est au départ inscrite auprès de l'Ordre à titre d'éducatrice de la petite enfance inscrite (« **EPEI** ») le 12 août 2013 et son inscription est présentement suspendue en raison du non-acquittement des frais.
2. À tous les moments importants se rapportant aux allégations, la membre occupait un poste d'EPEI à l'école publique Ashley Oaks à London, en Ontario (l'« **école** »). La membre était alors employée à temps plein à l'école depuis le 14 septembre 2014 environ.
3. Les incidents décrits ci-dessous ont été signalés à la Société d'aide à l'enfance de London/Middlesex (la « **SAE** ») le 28 février 2017, laquelle a mené une enquête afin d'examiner certaines préoccupations en matière de protection des enfants le 9 mars 2017. La membre a été retirée de l'école, puis mutée à l'école publique White Oaks pour terminer l'année.
4. Le 31 août 2017 ou autour de cette date, la membre a démissionné de son poste d'EPEI auprès de la commission scolaire afin de faire un retour aux études pour réaliser un autre programme collégial.

### **Incident autour du 23 février 2017**

5. Le 23 février 2017 ou autour de cette date, dans le cadre de ses tâches à l'école, la membre était dans le vestiaire de l'école avec un groupe de maternelle qu'elle supervisait pendant que les enfants retiraient leurs vêtements d'extérieur après la récréation. Ce groupe comptait M., un enfant de quatre ans ayant un retard de développement. M. a de la difficulté à bien voir et à discerner les profondeurs et n'est pas très verbal.
6. Une autre EPE présente a été témoin de l'incident qui a suivi.
7. La membre était assise sur un banc dans le vestiaire alors que les enfants retiraient leurs vêtements d'extérieur. M. était couché par terre sur son dos.
8. M. n'agissait pas de manière à défier l'autorité ni à déranger; son comportement n'avait à ce moment pas besoin d'être géré. La réponse immédiate de la membre en voyant M. couché sur le dos a été d'appliquer une gestion physique inappropriée du comportement.
9. La membre a brusquement et agressivement agrippé M. par la taille avec ses deux mains et l'a immédiatement assis sur le banc.
10. En raison de ses retards de développement, M. ne savait pas ce qui se passait. En raison de la force avec laquelle la membre a assis M. sur le banc, ce dernier s'est cogné la tête sur le mur derrière le banc et a commencé à pleurer.
11. Pendant que M. était assis sur le banc, la membre s'est adressée à M. sur un ton sévère ou agressif en lui disant de « rester assis » ou quelque chose comme ça.
12. Une autre EPE a alors offert son aide à la membre, laquelle l'a refusée.
13. Lorsque M. s'est cogné la tête sur le mur, la membre a négligé de vérifier s'il était blessé, n'a pas tenté de le réconforter et n'a pas signalé l'incident à ses supérieurs.

### **Incident autour du 27 février 2017**

14. Le 27 février 2017 ou autour de cette date, la membre supervisait des enfants de maternelle, dont M., dans la cour de l'école pendant la récréation. Deux EPE et une enseignante de l'école étaient aussi présentes.
15. La récréation a pris fin, et les enfants devaient rentrer. M. était couché par terre sur son ventre.
16. M. n'agissait pas de manière à défier l'autorité ni à déranger; son comportement n'avait à ce moment pas besoin d'être géré. La réponse immédiate de la membre en voyant M. couché sur le ventre a été d'appliquer une gestion physique inappropriée du comportement.
17. Pendant l'incident, la membre a refusé l'aide d'une autre EPE.

18. L'enseignante a entendu la membre dire quelque chose comme « si tu ne veux pas faire la file, je vais devoir t'aider » ou « allez, on y va » sur un ton sévère ou agressif, après avoir agrippé M.
19. La membre a agrippé M. par son manteau et son pantalon et l'a transporté alors qu'il était toujours parallèle au sol le visage vers le bas. Les témoins ont décrit la membre en train de transporter M. comme une « valise » ou un « sac de voyage ».
20. La membre a balancé M. avec vigueur plusieurs fois vers l'avant et l'arrière afin d'avoir un élan suffisant pour le mettre sur ses pieds.

### **Enquête de la SAE**

21. À la suite des incidents décrits ci-dessus, la SAE a lancé une enquête sur la protection des enfants. Le 9 mars 2017, la SAE a fait enquête concernant des préoccupations sur la sécurité des enfants, citant la manière dont la membre a manipulé l'enfant et refusé l'aide de ses pairs, les besoins complexes de l'enfant et le simple fait que la situation aurait pu être évitée si elle avait été gérée différemment.

### **Normes d'exercice de l'Ordre**

22. La membre reconnaît que les normes suivantes alors en vigueur en février 2017, comme l'indique le Code de déontologie et normes d'exercice de l'Ordre de 2011, s'appliquent à sa profession :
  - a. La norme I.D stipule que les EPEI doivent créer des milieux d'apprentissage bienveillants où les enfants s'épanouissent et où les familles sont bien accueillies.
  - b. La norme I.E stipule que les EPEI doivent établir des rapports professionnels et bienveillants avec les enfants et les familles et répondre de manière appropriée aux besoins des enfants.
  - c. La norme I.F stipule que les EPEI doivent s'assurer que les besoins et les intérêts des enfants passent en premier et revêtent la plus haute importance.
  - d. La norme III.A.1 stipule que les EPEI doivent créer un milieu d'apprentissage sécuritaire et sain.
  - e. La norme III.C.1 stipule que les EPEI doivent appuyer les enfants en adoptant des approches sensibles et en fournissant des possibilités d'apprentissage et de soins bienveillantes, stimulantes et respectueuses qui accueillent les enfants et leur famille.
  - f. La norme IV.B.4 stipule que les EPEI doivent prendre des décisions, résoudre des difficultés et assurer la gestion du comportement des enfants dans l'intérêt des enfants placés sous leur surveillance professionnelle.
  - g. La norme IV.E.2 stipule que les EPEI doivent éviter d'adopter une conduite qui pourrait raisonnablement être perçue comme donnant une image négative de la profession d'éducatrice et d'éducateur de la petite enfance.

- h. La norme V.A.1 stipule que les EPEI doivent s'abstenir d'infliger des mauvais traitements d'ordre physique, verbal, psychologique ou affectif à un enfant placé sous leur surveillance professionnelle.

### **Aveux de faute professionnelle**

23. La membre admet avoir commis une faute professionnelle, selon ce qui est indiqué aux paragraphes 1 à 8 ci-dessus, au sens du paragraphe 33(2) de la *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance*, en ce qu'elle a :

- a. infligé des mauvais traitements d'ordre physique, verbal, psychologique ou affectif à un enfant placé sous sa surveillance professionnelle, en contravention du paragraphe 2(3) 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 :
  - ix. omis de créer un milieu d'apprentissage bienveillant où les enfants s'épanouissent, en contravention de la norme I.D des normes d'exercice de l'Ordre;
  - x. omis d'établir des rapports professionnels et bienveillants avec les enfants et les familles ou de répondre de manière appropriée aux besoins des enfants, en contravention de la norme I.E des normes d'exercice de l'Ordre;
  - xi. 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;
  - xii. 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;
  - xiii. omis d'appuyer les enfants en adoptant des approches sensibles et en fournissant des possibilités d'apprentissage et de soins bienveillantes, stimulantes et respectueuses qui accueillent les enfants et leur famille, en contravention de la norme III.C.1 des normes d'exercice de l'Ordre;
  - xiv. omis de prendre des décisions, de résoudre des difficultés et d'assurer la gestion du comportement des enfants dans l'intérêt des enfants placés sous sa surveillance professionnelle, en contravention de la norme IV.B.4 des normes d'exercice de l'Ordre;
  - xv. 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; et
  - xvi. infligé des mauvais traitements d'ordre physique, verbal, psychologique ou affectif à un enfant placé sous sa surveillance professionnelle, en contravention de la norme V.A.1 des normes d'exercice de l'Ordre;

- 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; et
- d. adopté une conduite indigne d'un 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 alléguées dans l'avis d'audience.

## **MOTIFS DE LA DÉCISION**

Ayant examiné les pièces présentées et compte tenu de l'énoncé conjoint des faits et du plaidoyer de culpabilité 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.

La preuve a démontré qu'en deux occasions, les actions de la membre avec M. constituaient une faute professionnelle selon la formulation dans l'avis d'audience.

Le 23 février 2017, dans le cadre de ses tâches à l'école, la membre était dans le vestiaire de l'école avec un groupe de maternelle qu'elle supervisait après la récréation. Ce groupe comptait M., un enfant de quatre ans avec un retard de développement qui a de la difficulté à bien voir et à discerner les profondeurs et qui n'est pas très verbal. Pendant que les enfants retiraient leurs vêtements d'extérieur, l'enfant était couché par terre sur le dos et n'agissait pas de manière à défier l'autorité ni à déranger. La membre a agressivement agrippé l'enfant avec ses deux mains et l'a immédiatement assis sur le banc, et l'enfant s'est alors cogné la tête sur le mur. La membre a négligé de vérifier s'il était blessé, n'a pas tenté de le réconforter et n'a pas signalé l'incident à ses supérieurs. La membre reconnaît que ses actions ont causé un préjudice d'ordre psychologique, affectif et physique.

Le 27 février 2017, la membre supervisait des enfants de maternelle pendant la récréation. Lorsque la récréation a pris fin, et au moment où les enfants devaient rentrer, M. était couché par terre sur le ventre. Encore une fois, même s'il n'agissait pas de manière à défier l'autorité ni à déranger, la membre a agrippé l'enfant et l'a transporté alors qu'il était toujours parallèle au sol le visage vers le bas. Les témoins ont décrit la membre en train de transporter l'enfant comme un « sac de voyage ».



Dans les deux cas, la membre s'est adressée à l'enfant sur un ton sévère ou agressif et a refusé l'aide de ses collègues pour gérer la situation.

Le sous-comité a établi que la conduite de la membre constitue un mauvais traitement d'ordre physique, verbal, psychologique ou affectif infligé à un enfant sous sa surveillance professionnelle, et que la membre n'a ainsi pas respecté les normes de sa profession.

En outre, en se comportant de la sorte avec cet enfant, la membre a commis des actes que les membres pourraient raisonnablement considérer comme honteux, déshonorants ou contraires aux devoirs de la profession, compte tenu des circonstances.

Infliger un mauvais traitement d'ordre physique à un enfant est un acte répréhensible. Cela déshonore la profession et la membre, et constitue une conduite indigne d'une membre. La membre a reconnu qu'elle a adopté une conduite indigne d'une membre et qui pourrait raisonnablement être considérée comme honteuse, déshonorante ou contraire aux devoirs de la profession par les membres de la profession. Nous sommes du même avis.

L'aveu volontaire par la membre des allégations de faute professionnelle et les faits décrits dans l'énoncé conjoint des faits présenté ont amené le sous-comité à conclure que la membre est coupable de faute professionnelle conformément à chacune des allégations formulées dans l'avis d'audience.

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

L'avocate de l'Ordre et 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 le sous-comité pour recevoir sa réprimande à la date de l'ordonnance.
2. Le sous-comité enjoindra à la registrature de suspendre le certificat d'inscription de la membre pendant huit (8) mois. Ladite suspension entrera en vigueur à compter de la date à laquelle la membre obtient un certificat d'inscription en règle et sera maintenue sans interruption tant que le statut de la membre demeure en règle auprès de l'Ordre.
3. Le comité enjoindra à la registrature d'assortir le certificat d'inscription de la membre des conditions et restrictions suivantes :
  - 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 de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance* (un « emploi »), la membre devra suivre à ses frais et réussir, avec une note de passage minimale de 70 % (ou à la satisfaction du directeur de la réglementation professionnelle (le « **directeur** ») si aucune note n'est attribuée), un cours portant sur la gestion du comportement et approuvé au préalable par le directeur. La membre devra fournir au directeur une preuve d'inscription et de réussite de ce cours.

- b. Avant de commencer ou de reprendre son emploi, 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 approuvé par le directeur, 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 une fois qu'elle aura réglé les détails de sa relation de conseillances avec un mentor préapprouvé (en supposant que les exigences de l'alinéa 3(a) sont satisfaites).

- 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 :
- i. l'ordonnance du sous-comité;
  - ii. l'énoncé conjoint des faits;
  - iii. l'énoncé conjoint quant à la sanction; et
  - iv. la décision et les motifs du sous-comité, dès qu'ils sont disponibles.
- d. La membre rencontrera son mentor 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 ou messenger, et la membre conservera une preuve de livraison.
- g. La membre sera tenue de verser à l'Ordre une somme fixe de 1 500 \$ 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. Elle a présenté quelques cas semblables, notamment *Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance c. Hashimi*, 2018 ONCECE 3 (CanLII), démontrant que la sanction proposée s'inscrivait dans la marge des sanctions imposées dans ces cas.

## **DÉCISION QUANT À LA SANCTION**

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

1. La membre sera tenue de se présenter devant le sous-comité pour recevoir sa réprimande à la date de l'ordonnance.
2. Le sous-comité enjoint à la registrature de suspendre le certificat d'inscription de la membre pendant huit (8) mois. Ladite suspension entrera en vigueur à compter de la date de la présente ordonnance et sera maintenue sans interruption tant que le statut de la membre demeure en règle auprès de l'Ordre.
3. Le sous-comité enjoint à la registrature d'assortir le certificat d'inscription de la membre des conditions et restrictions suivantes :

- a. Avant de commencer ou de reprendre son emploi à titre d'EPEI ou de pratiquer à ce titre, la membre devra suivre à ses frais et réussir, avec une note de passage minimale de 70 % (ou à la satisfaction du directeur, si aucune note n'est attribuée), un cours portant sur la gestion du comportement et approuvé au préalable par le directeur. La membre devra fournir au directeur une preuve d'inscription et de réussite de ce cours.
- b. Avant de commencer ou de reprendre son emploi, 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 approuvé par le directeur, 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 une fois qu'elle aura réglé les détails de sa relation de conseillances avec un mentor préapprouvé (en supposant que les exigences de l'alinéa 3(a) sont satisfaites).

- 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 :
  - i. l'ordonnance du sous-comité;
  - ii. l'énoncé conjoint des faits;
  - iii. l'énoncé conjoint quant à la sanction; et
  - iv. la décision et les motifs du sous-comité, dès qu'ils sont disponibles.
- d. La membre rencontrera son mentor 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 doivent être transmis par courrier recommandé, messenger ou courriel, et la membre conservera une preuve de livraison.
4. La membre sera tenue de verser à l'Ordre une somme fixe de 1 500 \$ payable 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. 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.

Le sous-comité a estimé que la sanction proposée protège l'intérêt public en servant de mesure dissuasive générale et particulière. Plus précisément, la suspension du certificat d'inscription de la membre 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. Le sous-comité a jugé qu'une suspension est nécessaire en raison de l'usage de la force par la membre, particulièrement par sa gestion physique inappropriée du comportement où un préjudice physique a été causé, selon le rapport de la SAE.

Les conditions et les restrictions imposées par la sanction, dont la réussite d'un cours portant sur la gestion du comportement et la participation à des rencontres de mentorat, contribueront à la réhabilitation de la membre et à son éducation sur les pratiques exemplaires d'éducation de la petite enfance, en plus de protéger le public.

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.

### **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 1 500 \$ payable à la date de la présente ordonnance.

**Je, Lori Huston, 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.**

*Lori Huston, RECF*

---

Lori Huston, présidente

18 janvier 2019

---

Date