

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

Citation : Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance c. Karla Coleman,
2017 ONOPE 8
Date : 2017-10-19

CONCERNANT la *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance, L.O. 2007*, chapitre 7, annexe 8 (la « Loi ») et le Règlement (Règlement de l'Ontario 223/08) pris en application de cette Loi;

ET CONCERNANT la procédure disciplinaire engagée contre KARLA COLEMAN, membre actuelle de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance.

SOUS-COMITÉ : Karen Damley, présidente
Barbara Brown, EPEI
Diane Laframboise, EPEI

| | | |
|--------------------------|---|---|
| ENTRE : |) | |
| L'ORDRE DES ÉDUCATRICES |) | Bernard LeBlanc, |
| ET DES ÉDUCATEURS DE LA |) | Steinecke Maciura LeBlanc s.r.l., |
| PETITE ENFANCE |) | représentant l'Ordre des éducatrices et des |
| |) | éducateurs de la petite enfance |
| - et - |) | |
| |) | |
| KARLA COLEMAN |) | Karla Coleman, |
| N° D'INSCRIPTION : 20035 |) | se représentant elle-même |
| |) | |
| |) | |
| |) | |
| |) | Renée Kopp, |
| |) | Jones Litigation Counsel s.r.l., |
| |) | avocate indépendante |
| |) | |
| |) | Date de l'audience : 23 août 2017 |

MOTIFS DE LA DÉCISION, DÉCISION ET ORDONNANCE

1. Un sous-comité du comité de discipline (le « comité ») a été saisi de cette affaire aux bureaux de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (l'« Ordre ») à Toronto le 23 août 2017.
2. Un avis d'audience daté du 24 juillet 2017 (pièce 1) a été signifié à Karla Coleman (la « membre » ou « Mme Coleman ») précisant les accusations et lui demandant de comparaître devant le comité de discipline de l'Ordre le 23 août 2017 à 10 h 00.

ALLÉGATIONS

3. Les allégations formulées contre la membre dans l'avis d'audience sont les suivantes :
IL EST ALLÉGUÉ que Karla Coleman, EPEI (la « membre »), est coupable de 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 aurait contrevenu aux :
 - a. paragraphe 3 (infliger des mauvais traitements d'ordre verbal à un enfant placé sous sa surveillance professionnelle);
 - b. paragraphe 3.1 (infliger des mauvais traitements d'ordre physique à un enfant placé sous sa surveillance professionnelle);
 - c. paragraphe 3.2 (infliger des mauvais traitements d'ordre psychologique ou affectif à un enfant placé sous sa surveillance professionnelle);
 - d. paragraphe 8 (omettre de respecter les normes de la profession, en particulier la norme I.D, I.E, I.F, la norme II.A.1, II.B.2, II.C.1, la norme III et la norme IV.A.2, IV.B.4, IV.C.1 , IV.E.1 et IV.E.2 du code de déontologie, et les normes d'exercice de l'Ordre, paragraphes A et C);
 - e. paragraphe 10 (commettre des actes que les membres pourraient raisonnablement considérer comme honteux, déshonorants ou contraires aux devoirs de la profession, compte tenu des circonstances, ou ne pas agir comme il se doit); et
 - f. paragraphe 22 (adopter une conduite indigne d'une membre).

PLAIDOYER DE LA MEMBRE

4. La membre a plaidé coupable aux allégations de faute professionnelle formulées dans l'avis d'audience.

5. L'avocat de l'Ordre a déposé un formulaire d'enquête sur le plaidoyer de culpabilité signé par Mme Coleman le 13 juillet 2017 (pièce 3), indiquant ce qui suit :
- a) Mme Coleman comprend la nature des allégations formulées contre elle.
 - b) Mme Coleman comprend qu'en admettant les allégations, elle renonce à son droit d'exiger que l'Ordre en prouve le bien-fondé et elle renonce également à son droit à une audience.
 - c) Mme Coleman a admis de plein gré les allégations formulées contre elle.
 - d) Mme Coleman comprend que la décision du sous-comité et un sommaire de ses motifs seront publiés dans le bulletin officiel de l'Ordre, *Connexions*, avec mention de son nom.
 - e) Mme Coleman comprend que toute entente intervenue entre l'avocat de l'Ordre et elle concernant l'ordonnance proposée n'engage pas le sous-comité.

PREUVES

6. Les faits de l'affaire ont été établis au moyen d'un énoncé conjoint des faits, signé le 23 août 2017 (pièce 2). L'énoncé conjoint des faits renferme ce qui suit :

La membre

1. Karla Coleman (la « membre ») s'est au départ inscrite auprès de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (l'« Ordre ») à titre d'éducatrice de la petite enfance inscrite (« EPEI ») le 30 juillet 2009 et elle est toujours membre en règle de l'Ordre.
2. À tous les moments importants se rapportant aux allégations, la membre occupait un poste d'EPEI dans un programme de camp d'été au YMCA de Kingston, Ontario (le « centre »).

3. Le 1er octobre 2015, la membre a été congédiée de son poste d'EPEI au centre en conséquence des événements décrits ci-dessous.

Incident

4. Le 27 août 2015, tout juste après le dîner, un étudiant de 7 ans (« J ») a commencé à causer du désordre. Il a jeté des jeux sur le plancher, déchiré les travaux artistiques d'autres étudiants et frappé une enseignante.
5. La membre s'est approchée de J et ce dernier lui a alors lancé des objets et donné un coup de poing dans le ventre avant de s'enfuir.
6. La membre a rattrapé J, l'a agrippé par le bras et l'a entraîné jusqu'à une chaise. CS, une autre enseignante dans la classe, a dit à la membre qu'elle y allait trop fort avec J et qu'elle risquait de le blesser, mais la membre a continué de tirer sur son bras alors que J résistait toujours.
7. J a dit à la membre qu'elle ne pouvait pas le forcer à s'asseoir, ce à quoi la membre a répondu « Regarde-moi bien faire » ou quelque chose de semblable, sur un ton agressif.
8. La membre a alors ramassé J et l'a assis sur la chaise. Elle a poussé la chaise contre une table de sorte que la poitrine de J soit collée contre celle-ci, puis elle s'est assise sur une autre chaise derrière lui en poussant contre la sienne afin qu'il ne puisse plus bouger ou pousser sa chaise.
9. J a dit à la membre qu'elle lui faisait mal. La membre a répondu qu'elle s'en fichait et qu'elle allait pousser encore plus fort s'il tentait de s'échapper.
10. La membre a ensuite tourné sa chaise et mis ses bras autour de sa poitrine près de son cou.

11. J a donné un coup de tête à la membre. La membre s'est fâchée davantage et a dit quelque chose comme : « C'est une chose de briser des choses, mais c'en est une autre de frapper une éducatrice! ».
12. J a continué à se débattre pour se lever. La membre a agrippé J par le col de son chandail et l'a ramené jusqu'à sa chaise. Il s'est plaint qu'il avait mal et la membre l'a alors retenu contre son corps pendant environ cinq minutes. J lui a dit de le lâcher, mais la membre a répondu vivement qu'elle ne le ferait pas.
13. La membre a ensuite agrippé J par le col de nouveau, l'a poussé sur le plancher, l'a traîné jusqu'à l'étagère et a poussé son visage contre le tapis. Alors que J était coincé le torse entre ses jambes, la membre s'est appuyée sur lui pour se pencher à son niveau. Pendant ce temps, J criait que ça lui faisait mal.
14. La membre a agrippé J de nouveau et l'a poussé ailleurs sur le plancher. J a crié encore une fois en lui répétant qu'elle lui faisait mal. La membre lui a répondu quelque chose comme : « Je m'en sacre totalement si ça fait mal, reste tranquille! ».
15. La membre a maintenu J au sol en appuyant une de ses jambes ou les deux sur lui et en poussant ses omoplates contre le plancher pour tenter de le contenir pendant près de 15 minutes.
16. MS, une autre éducatrice dans la classe, a tenté de faire remarquer à la membre que le comportement de J s'empirait en réponse à celui de la membre et qu'elle devrait tenter une autre approche, ce à quoi la membre a répondu qu'elle s'en fichait.
17. MS a dit à la membre qu'elle allait se faire mal et lui a demandé si elle pouvait prendre le relais, mais la membre a refusé. Pendant tout ce temps, J continuait de crier que la membre lui faisait mal.

18. Une autre membre du personnel s'est ensuite occupée de J, lequel a fini par se calmer après environ trois minutes. J a dit à cette dernière que la membre lui avait fait très mal.

19. La durée totale de l'incident a été d'environ 30 à 45 minutes.

20. Trois autres membres du personnel ont observé l'incident. Une éducatrice en particulier a affirmé ne pas être intervenue parce qu'elle avait eu peur de la membre et qu'elle ne se sentait pas à l'aise de s'interposer parce que la membre réagissait fortement et était très défensive.

Normes d'exercice de l'Ordre

21. La membre reconnaît que les normes suivantes s'appliquent à sa profession, comme l'indique le Code de déontologie et normes d'exercice de l'Ordre, et que celles-ci étaient en vigueur au moment des événements :

- a. Norme I.D : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance sont sensibles aux besoins des enfants et des familles, et ils interviennent avec les familles en faveur des enfants. Ils créent des milieux d'apprentissage bienveillants où les enfants s'épanouissent et où les familles sont bien accueillies.
- b. Norme I.E : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance établissent des rapports professionnels et bienveillants avec les enfants et les familles. Ils font preuve de sensibilité et de respect de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans leurs rapports avec les enfants et les familles. Ils sont réceptifs, à l'écoute et offrent de l'encouragement et du soutien en répondant de manière appropriée aux idées, aux préoccupations et aux besoins des enfants et des familles.
- c. Norme I.F : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance s'assurent que, dans leurs rapports avec la famille des enfants, les besoins et les intérêts des enfants passent en premier et revêtent la plus haute importance.

- d. Norme II.A.1 : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance démontrent qu'ils ont une connaissance des théories du développement de l'enfant. Ils utilisent ces connaissances pour planifier, mettre en oeuvre et évaluer des stratégies d'apprentissage adaptées au stade de développement des enfants.
- e. Norme II.B.1 : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance procurent des soins et des services d'éducation à chaque enfant ainsi qu'à de petits et de grands groupes d'enfants. Ils décident continuellement si les enfants ont besoin d'aide et de soutien.
- f. Norme II.C.1 : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance reconnaissent que les enfants ont des styles d'apprentissage différents. Ils considèrent l'enfant dans sa personne entière et planifient des possibilités d'apprentissage bienveillantes et créatives qui reflètent les styles d'apprentissage individuels. En offrant ces possibilités, ils favorisent le développement de la conscience de soi chez les enfants.
- g. Norme III.A.1 : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance créent des milieux d'apprentissage sécuritaires et sains.
- h. Norme III.B.1 : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance obtiennent des renseignements concernant les troubles médicaux, les besoins particuliers, les allergies, les restrictions alimentaires et les besoins de médicaments des enfants placés sous leur surveillance professionnelle ainsi que les personnes à contacter en cas d'urgence, et ils se familiarisent avec ces renseignements. Ils obtiennent et examinent ces renseignements à temps, c'est-à-dire aussitôt qu'un enfant est placé sous leur surveillance professionnelle ou le plus tôt possible après que les renseignements deviennent disponibles
- i. Norme III.B.2 : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance donnent aux jeunes enfants la possibilité de faire l'expérience de la nature et de comprendre le lien qui existe entre eux, leur environnement naturel et le monde.

- j. Norme III.B.3 : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance font la promotion d'un mode de vie sain, ce qui inclut, mais sans s'y limiter, la saine alimentation et l'activité physique.
- k. Norme III.C.1 : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance appuient les enfants en adoptant des approches sensibles sur le plan culturel, linguistique et développemental. Ils fournissent des possibilités d'apprentissage et de soins bienveillantes, stimulantes et respectueuses qui accueillent les enfants et leur famille dans un milieu inclusif bien planifié et structuré.
- l. Norme IV.A.2 : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance connaissent, comprennent et respectent les lois, les politiques et les procédures qui se rapportent à l'exercice de leur profession et au soin et à l'apprentissage des enfants placés sous leur surveillance professionnelle.
- m. Norme IV.B.4 : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance observent, évaluent et documentent les progrès des enfants dans tous les aspects du développement de la petite enfance, et font rapport de ces progrès. Dans leur travail avec les enfants, les familles et d'autres adultes, ils établissent des objectifs, prennent des décisions, résolvent les difficultés, choisissent des activités et des expériences adaptées au stade de développement des enfants, assurent la gestion du comportement des enfants et travaillent en collaboration dans l'intérêt des enfants placés sous leur surveillance professionnelle.
- n. Norme IV.C.1 : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance travaillent en collaboration avec leurs collègues de travail afin de créer des milieux sécuritaires, sains et accueillants pour les enfants et les familles. Parce qu'ils soutiennent et encouragent leurs collègues et travaillent en collaboration avec eux, ils enrichissent la culture de leur milieu de travail. Pour établir des liens efficaces avec leurs collègues et d'autres professionnels, ils s'expriment clairement oralement et par écrit, et ils entretiennent des relations interpersonnelles positives.

- o. Norme IV.E.1 : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance visent à exceller dans l'exercice de leur profession et dans leur pensée critique. Ils ont accès à la recherche actuelle fondée sur des données probantes et sont capables de mettre ce savoir en pratique. Ils savent qu'il leur faut enrichir leurs connaissances pour soutenir les enfants et les familles. Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance démontrent leur engagement à poursuivre leur perfectionnement professionnel.
- p. Norme IV.E.2 : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance reconnaissent qu'ils sont des modèles pour les enfants, les familles, les membres de leur profession, les personnes supervisées et d'autres collègues. Ils évitent d'adopter toute conduite qui pourrait raisonnablement être perçue comme donnant une image négative de la profession.
- q. Code de déontologie, paragraphe A : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance se donnent pour responsabilité première d'assurer le bien-être et l'apprentissage de tous les enfants placés sous leur surveillance professionnelle. Ils apprécient les droits de l'enfant, respectent le caractère unique de chaque enfant, sa dignité et son potentiel, et s'efforcent de créer des milieux d'apprentissage dans lesquels tous les enfants ont un sentiment d'appartenance.

Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance sont bienveillants, font preuve d'empathie et d'équité, et agissent avec intégrité. Ils favorisent la joie d'apprendre selon une pédagogie axée sur le jeu.

- r. Code de déontologie, paragraphe C : Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance entretiennent avec leurs collègues et d'autres professionnels des rapports empreints de respect, de confiance et d'intégrité. Par leur conduite, ils mettent en valeur le statut de la profession dans leur milieu de travail et au sein de la communauté.

Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance accordent de l'importance à l'apprentissage permanent et s'engagent à poursuivre leur formation professionnelle continue pour améliorer leur travail. Ils apportent leur soutien aux collègues qui ont de l'expérience, à ceux qui sont nouvellement entrés dans la profession et aux étudiants qui aspirent à la profession.

Preuve d'expert

22. L'Ordre a retenu les services de Karen Chandler, EPEI (« Mme Chandler »), afin d'obtenir son opinion à titre d'experte concernant la conduite de la membre.
23. Une copie du rapport d'expert de Mme Chandler est jointe aux présentes sous l'onglet « **A** ».
24. En résumé, Mme Chandler est d'avis que la membre, en agrippant le bras de J, en criant après J et en immobilisant physiquement J, n'a pas su :
 - a. résoudre des difficultés et assurer la gestion du comportement des enfants dans l'intérêt des enfants placés sous sa surveillance professionnelle;
 - b. maintenir un milieu d'apprentissage sécuritaire, sain et positif;
 - c. tenir compte des besoins et des styles d'apprentissage des enfants; et
 - d. démontrer sa capacité à établir et à maintenir des relations bienveillantes et positives avec J.
25. En ne répondant pas aux inquiétudes de la famille par rapport au fait que J semblait « ne pas être dans son assiette » le matin et en négligeant de communiquer les événements exacts de la journée au parent, la membre aurait, selon l'opinion de Mme Chandler, omis de s'assurer que, dans ses rapports avec la famille de l'enfant, les besoins et les intérêts de l'enfant passent en premier.
26. Mme Chandler était également d'avis que la membre a omis de travailler en collaboration avec ses collègues afin de créer des milieux sécuritaires, sains et accueillants pour les enfants et les familles.

27. Finalement, Mme Chandler croit que plusieurs des comportements de la membre pourraient être raisonnablement perçus comme donnant une image négative de la profession.

28. Les parties s'entendent essentiellement sur les opinions exprimées par Mme Chandler dans son rapport.

Aveux de faute professionnelle

29. La membre admet avoir commis une faute professionnelle, selon ce qui est indiqué aux paragraphes 4 à 20 ci-dessus, au sens du paragraphe 33(2) de la Loi 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 3 de l'article 2 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 3.1 de l'article 2 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 3.2 de l'article 2 du Règlement de l'Ontario 223/08;
- d. omis de respecter les normes de la profession, en particulier la norme I.D, I.E, I.F, la norme II.A.1, II.B.2, II.C.1, la norme III et la norme IV.A.2, IV.B.4, IV.C.1, IV.E.1 et IV.E.2 du code de déontologie, et les normes d'exercice de l'Ordre, paragraphes A et C, en contravention du paragraphe 8 de l'article 2 du Règlement de l'Ontario 223/08;
- 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 10 de l'article 2 du Règlement de l'Ontario 223/08; et

- f. adopté une conduite indigne d'un membre, en contravention du paragraphe 22 de l'article 2 du Règlement de l'Ontario 223/08.

DÉCISION

7. Ayant examiné les faits admis par la membre, les pièces présentées, le plaidoyer de culpabilité de la membre ainsi que les observations des parties, le sous-comité de discipline conclut que la membre est coupable de toutes les allégations de faute professionnelle formulées contre elle, conformément aux allégations de l'avis d'audience. En particulier, le sous-comité conclut que Mme Coleman n'a pas respecté les paragraphes 3 et 3.1 du Règlement de l'Ontario 223(08); les normes d'exercice de l'Ordre I.D, I.E, I.F, II.A.1, II.B.2, II.C.1, III, IV.A.2, IV.B.4, IV.C.1, IV.E.1 et IV.E.2 et les paragraphes A et C du Code de déontologie.

MOTIFS DE LA DÉCISION

8. 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.

L'admission volontaire par Mme Coleman des allégations de faute professionnelle, l'énoncé conjoint des faits présenté et l'avis d'expert présenté comme preuve ont amené le sous-comité à conclure que la membre est coupable de faute professionnelle.

L'énoncé conjoint des faits et les opinions de l'expert de l'Ordre soulignent de nombreuses actions de la membre qui constituent des formes de mauvais traitements d'ordre verbal, physique et psychologique ou affectif envers un enfant. Elle a tenté d'immobiliser l'enfant de manière inappropriée en l'agrippant par le bras et le collet, en le traînant à plusieurs reprises, en l'asseyant de force sur une chaise et en poussant cette chaise contre une table de sorte qu'il ne puisse plus bouger. Elle a aussi admis avoir poussé l'enfant sur le sol, appuyé son visage contre le tapis, placé ses bras autour de la poitrine de l'enfant près de son cou et posé ses jambes sur l'enfant pendant 15 minutes afin de le contenir, le tout pendant qu'elle lui criait après à de nombreuses reprises. Bien

que le comportement de l'enfant ait pu représenter un défi considérable, la membre n'a pas su appliquer les normes de la profession et résoudre ces difficultés en assurant une gestion appropriée du comportement de l'enfant placé sous sa surveillance professionnelle dans l'intérêt de ce dernier.

L'enfant a exprimé à plusieurs reprises que la membre lui faisait mal. Lors d'une de ces occasions, la membre lui a répondu quelque chose comme : « Je m'en sacre totalement si ça fait mal, reste tranquille ». La professeure Mme Chandler affirme que les menaces et un langage dénigrant peuvent affecter la dignité et l'estime de soi de l'enfant.

Mme Chandler écrit dans son rapport (traduction libre) : L'EPEI « a infligé des mauvais traitements d'ordre physique, verbal, psychologique et affectif à un enfant placé sous sa surveillance professionnelle. L'usage de "force physique pour contenir l'enfant", ainsi que le fait d'avoir "agrippé l'enfant par le bras" et "utilisé un ton agressif" peuvent entraîner un risque de préjudice affectif pour l'enfant ». L'EPEI n'a pas respecté ses obligations professionnelles qui consistent à résoudre les difficultés et à assurer la gestion du comportement des enfants dans l'intérêt des enfants placés sous sa surveillance professionnelle, en contravention de la norme d'exercice IV.B.4. L'EPEI a été « brusque » avec J et l'a « agrippé par le bras », tout en « criant et en immobilisant physiquement J ». « Les employés qui crient après les enfants ou font usage de sarcasme, de moqueries ou de propos acerbes nuisent à l'estime de soi des enfants ». Mme Chandler affirme que Mme Coleman a 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.

Le sous-comité estime que les mauvais traitements d'ordre verbal et physique, le langage inapproprié, le ton rude et les attitudes agressives de Mme Coleman envers l'enfant sont inacceptables et répréhensibles. Elle n'a pas songé aux effets de ses actions pendant l'incident sur les autres enfants présents dans la classe. En outre, en refusant l'aide des autres éducatrices à deux reprises pendant les 30 à 45 minutes au cours desquelles l'incident s'est déroulé, la membre a fait preuve de mépris et a manqué de respect envers ses collègues professionnelles. Compte tenu des circonstances, le sous-comité juge que les actes de la membre étaient honteux, déshonorants et contraires aux devoirs de la profession d'EPEI.

POSITION DES PARTIES QUANT À LA SANCTION

9. Les parties ont fourni au sous-comité un énoncé conjoint sur la sanction, que la membre a signé le 23 août 2017 (pièce 4), et demandé que le sous-comité impose une sanction assortie des conditions suivantes :
 1. La membre sera tenue de se présenter devant le sous-comité pour recevoir sa réprimande dans les 30 jours suivant la date de la présente ordonnance.
 2. Le comité enjoindra à la registrature de suspendre le certificat d'inscription de la membre pendant cinq 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 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'éducatrice de la petite enfance inscrite (« 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 réussir, avec une note de passage minimale de 70 % et à ses frais, un ou des cours approuvé(s) par le directeur de la réglementation professionnelle (le « directeur ») portant sur la gestion du comportement et les soins aux enfants ayant des besoins particuliers. La membre devra fournir au directeur une preuve d'inscription et de réussite de ce ou ces cours avec la note de passage minimale de 70 %.
 - 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'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, 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 suggéré.
- c. Pendant 12 mois à compter de la date où la membre commence ou reprend son emploi, et dans les 14 jours suivant cette date, la membre doit s'assurer que le directeur est avisé du nom, de l'adresse et du numéro de téléphone de tous ses employeurs.
- 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 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
 - iv. une copie de la décision et des motifs du sous-comité.
- e. La membre rencontrera son mentor chaque semaine, une fois ce dernier approuvé par le directeur et dès que la membre aura commencé ou repris son emploi, 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).
- f. Après un minimum de cinq rencontres, la membre pourra demander la permission au directeur de cesser de participer à de telles rencontres hebdomadaires 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 9(3)(d);
 - iii. que le mentor a examiné les documents mentionnés à l'alinéa 9(3)(d) et a discuté avec la membre des sujets énoncés à l'alinéa 9(3)(e);
 - iv. l'évaluation du mentor de la perception de la membre quant à son comportement; et
 - v. les raisons amenant le mentor à croire que la membre n'a plus besoin de ces rencontres hebdomadaires.
- g. 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.
4. La membre sera tenue de verser à l'Ordre une somme fixe au montant de 2 500 \$ dans les 60 jours suivant la date de la présente ordonnance.

ORDONNANCE

10. LE COMITÉ DE DISCIPLINE CONCLUT que la membre est coupable de faute professionnelle au sens de la définition des paragraphes suivants de l'article 2 du Règlement de l'Ontario 223/08 pris en application de la *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance*, L.O. 2007, chap. 7, annexe 8 :

- a. paragraphe 3 (infliger des mauvais traitements d'ordre verbal à un enfant placé sous sa surveillance professionnelle);
- b. paragraphe 3.1 (infliger des mauvais traitements d'ordre physique à un enfant placé sous sa surveillance professionnelle);
- c. paragraphe 3.2 (infliger des mauvais traitements d'ordre psychologique ou affectif à un enfant placé sous sa surveillance professionnelle);
- d. paragraphe 8 (omettre de respecter les normes de la profession, en particulier la norme I.D, I.E, I.F, la norme II.A.1, II.B.2, II.C.1, la norme III et la norme IV.A.2, IV.B.4, IV.C.1 , IV.E.1 et IV.E.2 du code de déontologie, et les normes d'exercice de l'Ordre, paragraphes A et C);
- e. paragraphe 10 (commettre des actes que les membres pourraient raisonnablement considérer comme honteux, déshonorants ou contraires aux devoirs de la profession, compte tenu des circonstances, ou ne pas agir comme il se doit); et
- f. paragraphe 22 (adopter une conduite indigne d'une membre).

LE COMITÉ DE DISCIPLINE ORDONNE que Mme Coleman verse à l'Ordre une somme fixe au montant de 2 500 \$ dans les 60 jours suivant la date de la présente ordonnance et que la membre se présente devant le sous-comité pour recevoir sa réprimande dans les 30 jours suivant la date de la présente ordonnance.

LE COMITÉ DE DISCIPLINE ORDONNE ÉGALEMENT à la registrature de suspendre le certificat d'inscription de la membre pendant cinq 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.

LE COMITÉ DE DISCIPLINE ORDONNE ÉGALEMENT à la registrateur 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'éducatrice de la petite enfance inscrite (« 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 réussir, avec une note de passage minimale de 70 % et à ses frais, un ou des cours approuvé(s) par le directeur de la réglementation professionnelle (le « directeur ») portant sur la gestion du comportement et les soins aux enfants ayant des besoins particuliers. La membre devra fournir au directeur une preuve d'inscription et de réussite de ce ou ces cours avec la note de passage minimale de 70 %.
- b. Avant de commencer ou de reprendre son emploi, la membre, à ses frais, devra se soumettre à la conseillances d'un mentor (le « 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'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, 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 suggéré.
- c. Pendant 12 mois à compter de la date où la membre commence ou reprend son emploi, et dans les 14 jours suivant cette date, la membre doit s'assurer que le

directeur est avisé du nom, de l'adresse et du numéro de téléphone de tous ses employeurs.

- 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 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
 - iv. une copie de la décision et des motifs du sous-comité.
- e. La membre rencontrera son mentor chaque semaine, une fois ce dernier approuvé par le directeur et dès que la membre aura commencé ou repris son emploi, 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).
- f. Après un minimum de cinq rencontres, la membre pourra demander la permission au directeur de cesser de participer à de telles rencontres

hebdomadaires 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 au paragraphe 4(d);
 - iii. que le mentor a examiné les documents mentionnés au paragraphe 4(d) et a discuté avec la membre des sujets énoncés au paragraphe 4(e);
 - iv. l'évaluation du mentor de la perception de la membre quant à son comportement; et
 - v. les raisons amenant le mentor à croire que la membre n'a plus besoin de ces rencontres hebdomadaires.
- g. 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.

LE COMITÉ DE DISCIPLINE ORDONNE ÉGALEMENT à Mme Coleman de verser à l'Ordre une somme fixe au montant de 2 500 \$ dans les 60 jours suivant la date de la présente ordonnance.

MOTIFS DE L'ORDONNANCE

11. Le sous-comité a jugé que la sanction proposée par les parties était raisonnable, compte tenu des autres affaires semblables, et qu'elle protège l'intérêt public.

Une réprimande orale donne au sous-comité l'occasion de rappeler à la membre ses obligations professionnelles d'éducatrice de la petite enfance. Le sous-comité était particulièrement préoccupé par le fait que la membre a enfreint plusieurs des normes d'exercice de l'Ordre. Le sous-comité espère que la membre, en entendant ses pairs désapprouver ses actes directement, sera en mesure de constater comment les effets de ses actes se répercutent sur ses collègues, la profession, les enfants, leurs familles et le public. Une réprimande, surtout si elle est rendue oralement, est généralement une expérience déplaisante pour la personne qui la reçoit. Pour cette raison, le sous-comité est d'avis qu'une réprimande découragera la membre de commettre une telle faute

professionnelle de nouveau. L'ordonnance exigeant que la membre se présente devant le sous-comité pour recevoir une réprimande orale tient la membre responsable de ses actes et montre en même temps que l'Ordre prend les questions de faute professionnelle au sérieux et qu'il adopte un rôle actif pour redresser tout comportement préoccupant de ses membres. En portant la réprimande au tableau de l'Ordre, le public sait que le sous-comité reconnaît la gravité du comportement inacceptable de la membre et qu'il règle les questions de faute professionnelle avec équité et transparence.

La suspension du certificat d'inscription de la membre pendant cinq mois est appropriée, étant donné que la membre a infligé des mauvais traitements d'ordre physique, verbal, psychologique et affectif à un enfant placé sous sa surveillance. La suspension tient la membre responsable de ses actes et lui fait voir la gravité de sa faute professionnelle. Bien que la suspension indique que le sous-comité désapprouve la conduite de la membre, son but n'est pas de servir exclusivement de mesure punitive. La suspension donne à la membre l'occasion de réfléchir à ses pratiques et à sa conduite, d'apprendre de ses erreurs et de recentrer son attention sur ses responsabilités professionnelles.

La réussite de certains cours préapprouvés concernant la gestion du comportement et les soins aux enfants ayant des besoins particuliers offrira à la membre l'occasion d'acquérir des connaissances nécessaires, des stratégies efficaces, des pratiques réfléchies et des fondements théoriques de l'éducation et des soins à la petite enfance servant de base à un apprentissage continu dans le but de mieux saisir les besoins des enfants et de mieux évaluer et comprendre ses responsabilités.

L'ordonnance selon laquelle la membre doit rencontrer un mentor préapprouvé a pour but de rendre sa pratique conforme aux normes établies par l'Ordre. Le sous-comité invite la membre à acquérir et à appliquer des stratégies d'encadrement positives permettant d'entretenir des relations bienveillantes avec les enfants et sensibles à leurs besoins, toujours d'une manière proactive et professionnelle, et d'agir comme un modèle pour ses pairs. En corrigeant les erreurs de sa pratique, le sous-comité croit qu'à l'avenir la membre évitera également de poser des gestes d'abus et sera capable d'entretenir des relations basées sur l'équité et la confiance avec ses collègues, ce qui réduira la probabilité qu'elle commette d'autres actes semblables qui constituent une faute professionnelle.

Le fait que la membre doit trouver un mentor et le rencontrer à ses propres frais signifie qu'elle devra investir dans sa réhabilitation et que, par conséquent, elle est responsable de son apprentissage et de son succès. Bien que l'ordonnance stipule que la membre est en droit, après un minimum de cinq rencontres, de demander la permission de mettre fin au mentorat, le sous-comité encourage fortement la membre à poursuivre son perfectionnement professionnel par un mentorat continu.

La publication de la présente affaire fait la promotion des normes élevées que les membres de l'Ordre sont tenus de respecter et montre au public et aux autres membres de la profession que l'Ordre ne tolère pas ce genre d'inconduite. La publication fait en sorte que de futurs employeurs éventuels puissent savoir que la membre a commis une faute professionnelle et puissent connaître les conclusions du sous-comité avant de décider d'embaucher la membre. Elle sert également de mesure dissuasive générale auprès des membres de l'Ordre.

Finalement, l'exigence selon laquelle la membre doit verser une somme de 2 500 \$ à l'Ordre fait état de la conviction du sous-comité que le fardeau de la réglementation professionnelle doit revenir à la membre ayant commis la faute professionnelle et non aux membres de l'Ordre. À titre de mesure dissuasive particulière, une amende de cette nature indique aussi à l'ensemble des éducatrices et éducateurs de la petite enfance inscrits que la faute professionnelle est grave et que les conséquences sont importantes.

Date : 19 octobre 2017



Karen Damley
Présidente, sous-comité de discipline



Barbara Brown, EPEI
Membre, sous-comité de discipline



Diane Laframboise, EPEI
Membre, sous-comité de discipline