

Ligne directrice de pratique



Septembre 2017

Les relations duelles

En raison de leurs fonctions et responsabilités professionnelles, les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance inscrits (EPEI) occupent des postes de confiance et assument des responsabilités envers les enfants placés sous leur surveillance professionnelle. Les EPEI comprennent l'importance de maintenir des limites professionnelles avec les enfants, les familles et leurs collègues. Ils sont conscients de la question des relations duelles. Ils savent reconnaître et signaler des conflits d'intérêts lorsqu'ils surviennent et ils savent prendre les mesures nécessaires pour éviter de causer du tort aux enfants et à leurs familles.

Norme V : A. du Code de déontologie et normes d'exercice, 2017.

La norme V du *Code de déontologie et normes d'exercice* traite de trois points importants : les limites professionnelles, les relations duelles et les conflits d'intérêts. Bien que ces points soient interreliés, la présente ligne directrice de pratique porte principalement sur les relations duelles. Pour obtenir plus d'information sur les limites professionnelles et les conflits d'intérêts, consultez le Code et normes ainsi que le *Règlement sur la faute professionnelle*.

L'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance a publié cette ligne directrice de pratique pour vous aider à comprendre vos responsabilités éthiques et professionnelles, à utiliser votre jugement professionnel pour réfléchir régulièrement à votre pratique et à éclairer votre prise de décision au moment de choisir d'éviter ou de gérer les relations duelles.

Cette ligne directrice de pratique :

- explique ce que sont les relations duelles;
- met en relief l'importance des relations dans l'exercice de la profession;
- définit le jugement professionnel;
- explique les risques posés par les relations duelles;
- décrit les mesures à prendre pour gérer les relations duelles;
- propose des questions de réflexion et des scénarios pour engager une pratique réflexive et la discussion.

À propos de cette publication

Les lignes directrices de pratique portent sur certaines des attentes formulées dans le Code de déontologie et normes d'exercice. Elles montrent comment mettre ces attentes en pratique. Fondées sur les pratiques recommandées, elles encouragent l'autoréflexion et l'apprentissage professionnel continu. Au moment d'en prendre connaissance, il est conseillé de consulter le Code de déontologie et normes d'exercice, la documentation sur la recherche actuelle et la législation pertinente. Ces lignes directrices de pratique aident l'Ordre à promouvoir des normes élevées et à régir la conduite des EPEI.

03 Que sont les relations duelles?

06 Les relations et la profession

07 Faire preuve de jugement professionnel

09 Comprendre les risques

11 Être proactif : Gérer les relations duelles

13 Annexe A : Questions de réflexion

15 Annexe B : Scénarios

19 Ressources consultées et références

Que sont les relations duelles?

Selon le *Code de déontologie et normes d'exercice*, les relations duelles désignent toute situation dans laquelle un EPEI entretient, en plus de sa relation professionnelle, une ou plusieurs autres formes de relations avec un enfant placé sous sa surveillance professionnelle ou avec sa famille, un **collègue** ou une **personne supervisée**. Ces autres formes de relations peuvent s'établir avant, pendant ou après la relation professionnelle (Norme V : B.5).

Lorsque vous avez une relation duelle, vous avez un autre type de relation, en plus de votre relation professionnelle, avec un enfant, la famille d'un enfant ou un collègue de travail. Une relation duelle signifie tout simplement que vous avez deux types de relation avec une personne.

Collègue : Toute personne avec laquelle un EPEI travaille ou collabore sur son lieu de travail ou au sein de son réseau professionnel, y compris les EPEI, les confrères, les employeurs, les étudiants, les bénévoles, les autres professionnels et les partenaires communautaires (*Code de déontologie et normes d'exercice*, 2017).

Personne supervisée : Toute personne qui est sous la supervision directe d'un EPEI comme, entre autres, les autres EPEI, les membres du personnel, les étudiants ou les bénévoles (*Code de déontologie et normes d'exercice*, 2017).

Les trois grands types de relations duelles

1. Relations duelles familiales

Une des relations duelles les plus courantes est, par exemple, lorsque l'enfant d'une ou d'un EPEI ou un membre de sa famille fait partie de son milieu de travail. Dans ce cas, l'EPEI entretient à la fois une relation professionnelle et une relation familiale avec un enfant, un collègue ou une personne supervisée dans son milieu de travail. Les relations duelles familiales se présentent de bien des façons. Dans certains cas, par exemple, l'enfant de l'EPEI est inscrit dans le centre de garde d'enfants où l'EPEI travaille. Dans d'autres cas, l'EPEI a des liens familiaux avec un collègue ou un stagiaire au travail.

2. Relations duelles d'affaires

Ce type de relation duelle existe lorsqu'un EPEI a une relation d'affaires avec un membre de la famille d'un enfant, un collègue ou une personne supervisée en dehors du milieu de travail. Dans ce cas, l'EPEI entretient à la fois une relation professionnelle et une relation d'affaires avec cette personne. Les relations d'affaires supposent un échange d'argent ou de services entre l'EPEI et un membre de la famille d'un enfant, un collègue ou une personne supervisée. Voici quelques exemples de relations duelles d'affaires possibles dans le secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants : lorsqu'un EPEI fournit des services de garde après les heures de travail, qu'il fait de la vente directe ou qu'il embauche un membre de la famille d'un enfant à contrat pour travailler en dehors du milieu de travail.

3. Relations duelles personnelles

Ce type de relation duelle est d'ordre personnel. Il y a relation duelle lorsque l'EPEI a deux types de relations différentes, l'une professionnelle et l'autre personnelle, avec un membre de la famille d'un enfant, un collègue ou une personne supervisée. La relation personnelle existe quand l'EPEI a une amitié ou une relation amoureuse avec un membre de la famille d'un enfant, un collègue ou une personne supervisée en dehors du milieu de travail.

Il est possible que ces trois types de relations duelles se chevauchent. On pense, par exemple, à une situation dans laquelle une mère et sa fille sont toutes deux EPEI, travaillent ensemble dans un centre de garde d'enfants et exploitent ensemble une petite entreprise qui fournit des services de garde après les heures de travail en fin de semaine. Ce sont des membres de la même famille qui ont une relation professionnelle parce qu'elles travaillent ensemble comme EPEI dans un centre de garde d'enfants, et elles entretiennent également une relation d'affaires en dehors du centre.

Où et quand les relations duelles s'établissent-elles?

Les relations duelles peuvent s'établir en tout temps au cours de votre pratique professionnelle et dans n'importe quel milieu de travail.

On croit souvent, à tort, que les relations duelles ne peuvent exister que lorsque vous travaillez directement auprès d'un enfant, d'un membre de la famille, d'un collègue ou d'une personne supervisée avec qui vous avez deux types de relations, dont une est une relation professionnelle. Les relations duelles peuvent toutefois découler de relations familiales, d'affaires ou personnelles qui sont établies **avant**, **pendant** ou **après** votre relation professionnelle. Par exemple, une relation duelle peut survenir à la suite d'une relation d'affaires que vous avez eue par le passé avec un collègue ou avec le parent d'un enfant maintenant placé sous votre surveillance professionnelle.

Les relations duelles peuvent également s'établir dans toutes sortes de milieux : dans un milieu rural ou urbain, dans une agence multi-sites de garde d'enfants ou un service de garde en milieu familial, au sein d'un programme de soutien à la famille ou d'un programme de maternelle et de jardin d'enfants. Dans certaines petites communautés ou dans des endroits éloignés, il est extrêmement difficile, voire même impossible, d'éviter d'avoir des relations duelles. Dans ces communautés, les services à l'enfance et les services de garde d'enfants sont parfois limités et les personnes qui soutiennent la communauté dans leur pratique professionnelle, connaissent personnellement les familles ou leurs collègues, ou fournissent des services aux membres de leur propre famille. Dans ces endroits, les EPEI sont parfois non seulement des professionnels et des leaders dans la communauté, mais aussi des parents ou des voisins.

Les relations duelles s'établissent pour des raisons similaires dans des programmes conçus pour soutenir des groupes religieux, linguistiques ou culturels dont les membres sont peu nombreux ou ont entre eux des liens étroits.

Les relations et la profession

« Nous sommes, en tant que professionnels, des personnes bienveillantes et attentives, et c'est en établissant des liens avec les parents et les aidants que nous devenons meilleurs dans notre travail. »

– Une éducatrice de la petite enfance

L'établissement de relations positives est si fondamental au travail des EPEI que la norme I du *Code de déontologie et normes d'exercice* est entièrement consacrée à ce principe. Votre travail d'EPEI se fonde sur l'établissement des liens bienveillants et attentifs qui sont nécessaires au bien-être et à l'apprentissage des enfants. Comme vous faites partie d'une profession dans laquelle les relations sont essentielles, vous vous trouvez souvent dans des situations présentant un risque de relations duelles. Il est donc important pour vous de maintenir des limites professionnelles et de vous demander si les relations que vous entretenez en dehors de votre pratique servent l'intérêt des enfants placés sous votre surveillance professionnelle. De plus, comme les relations changent et évoluent avec le temps, vous avez la responsabilité d'évaluer et de réévaluer régulièrement vos relations duelles.

La peur d'entretenir des relations duelles, ou vos inquiétudes en la matière, ne devrait pas vous empêcher d'établir des relations professionnelles appropriées, bienveillantes et attentives avec les enfants et les familles. Votre capacité d'utiliser votre bon jugement professionnel, d'évaluer les risques et de prendre des mesures vous aidera à maintenir des relations professionnelles de grande qualité.



Faire preuve de jugement professionnel

Votre jugement professionnel représente non seulement un aspect important de votre pratique quotidienne, mais aussi un moyen de vous rendre responsable de votre pratique. Votre bon jugement professionnel est une partie essentielle de votre identité professionnelle et de votre intégrité en tant qu'EPEI.

Pour ce qui est des relations duelles, vous devez vous fier à votre jugement professionnel et aux éléments qui l'éclairent. Selon l'Ordre, le jugement professionnel se fonde sur les trois éléments suivants.

1. Les normes déontologiques et professionnelles

Selon la loi, les EPEI ont l'obligation éthique et professionnelle d'exercer la profession conformément au *Code de déontologie et normes d'exercice*. Non seulement le Code et normes vous rappelle les connaissances et compétences professionnelles que vous devez posséder et les valeurs et les attentes que vous devez respecter dans votre pratique, mais les normes peuvent également vous aider à bien communiquer avec les autres et à prendre des décisions éthiques dans votre travail de tous les jours. La mise en application régulière du Code et normes vous aidera à développer un bon jugement professionnel.

2. Connaissances et expérience professionnelles

Les connaissances et l'expérience professionnelles que vous avez acquises contribuent à former votre jugement professionnel et votre prise de décisions dans votre pratique. Vos connaissances peuvent provenir de votre éducation, de votre apprentissage professionnel continu et de votre connaissance de la recherche actuelle, des politiques ou des changements qui se déroulent dans le secteur. Votre expérience est la somme de toutes les expériences pratiques que vous avez acquises au long de votre formation et de votre carrière. Vos connaissances et votre expérience sont, dans une large mesure, influencées par vos interactions avec les enfants, les familles, vos collègues et vos mentors. Dans certaines situations, vous devez acquérir des compétences supplémentaires, faire plus de recherche et obtenir plus de ressources pour développer un bon jugement professionnel.

3. Pratique réflexive

La pratique réflexive joue un rôle essentiel dans le développement de votre jugement professionnel. Lorsque vous réfléchissez de manière critique à votre pratique quotidienne et à l'impact que vos choix et vos actions peuvent avoir sur les enfants, les familles et vos collègues, vous êtes plus en mesure de comprendre votre pratique et de l'améliorer. Lorsque vous utilisez la pratique réflexive pour faire de la planification, évaluer des situations, évaluer les risques, prendre des décisions éclairées et prendre des mesures pour modifier ou améliorer vos connaissances actuelles, vous augmentez votre capacité à utiliser votre jugement professionnel de manière efficace.

En tant qu'EPEI, sachez que le fait de ne pas tenir compte des normes déontologiques et professionnelles de votre profession, de vos connaissances et de votre expérience, et de ne pas réfléchir régulièrement à votre pratique aura des répercussions négatives sur votre jugement professionnel et votre capacité à gérer les relations duelles.

Le fait d'exercer un bon jugement signifie que vous assumez la responsabilité de vos décisions et de votre comportement dans votre pratique. Vous prenez également des décisions dans l'intérêt des enfants placés sous votre surveillance professionnelle.

Comprendre les risques

L'Ordre n'interdit pas nécessairement les relations duelles, pourvu que les risques soient gérés convenablement.

Le Code et normes stipule que le maintien d'une relation duelle pose des risques majeurs, car cette dernière peut affaiblir votre jugement ou entraîner un risque de préjudice pour les enfants (Norme V : C.5, 6 et 7).

Comment une relation duelle peut-elle affaiblir le jugement?

Une relation duelle peut affaiblir vos facultés de jugement professionnel et, par le fait même, votre prise de décisions au travail. Par exemple, si vous êtes proche d'une étudiante en éducation en services à l'enfance que vous supervisez dans votre pratique professionnelle, il est possible que vous soyez incapable de lui donner une rétroaction impartiale et critique qui l'aide dans son apprentissage. Si c'est le cas, votre relation personnelle avec l'étudiante nuit à votre capacité de bien utiliser votre jugement professionnel pour la guider, l'orienter et la mentorer efficacement.

Il est important d'examiner votre relation duelle et de déterminer si elle compromet votre jugement professionnel et votre prise de décisions. Réfléchissez, évaluez et réévaluez vos décisions et vos comportements professionnels. Si votre jugement professionnel est altéré, mettez fin à la relation duelle. Sinon, la qualité de votre pratique professionnelle, votre intégrité professionnelle et votre identité d'EPEI en souffriront.

Comment une relation duelle peut-elle entraîner un risque de préjudice pour les enfants?

La norme de déontologie A. du *Code de déontologie et normes d'exercice* stipule que « les EPEI se donnent pour responsabilité première d'assurer le bien-être, l'apprentissage et la garde des enfants ». Lorsque vous songez à vos relations duelles, gardez cette obligation éthique à l'esprit.

Une relation duelle peut entraîner un risque de préjudice pour les enfants. Par exemple, si vous travaillez directement auprès de votre enfant, il est possible que vous lui portiez davantage attention. Si c'est le cas, votre préférence pour votre propre enfant risque de vous empêcher de répondre aux besoins de tous les enfants du groupe.

Vous avez la responsabilité de vous assurer que votre relation duelle, quelle qu'elle soit, ne pose pas de risque de préjudice aux enfants, même involontairement. Ayez recours à votre jugement professionnel pour éviter ce risque. Si vous pensez qu'il existe un risque de préjudice pour les enfants, mettez fin à la relation duelle.

Et qu'en est-il du risque de faute professionnelle?

En plus de sérieusement risquer d'affaiblir votre jugement professionnel et d'entraîner un risque de préjudice pour les enfants, les relations duelles peuvent avoir d'autres conséquences indésirables et involontaires. Le Code et normes précise que « les relations duelles peuvent conduire, entre autres, à enfreindre les limites de la relation professionnelle ou donner lieu à des conflits d'intérêts. » (Norme V : B.6).

Les EPEI enfreignent les limites professionnelles lorsqu'ils n'établissent pas et ne maintiennent pas de « limites claires et appropriées dans leurs relations professionnelles avec les enfants placés sous leur surveillance, avec les membres de leur famille et avec leurs collègues » (Norme V : C.1). Parmi les exemples de situations dont les limites sont floues, on compte les relations d'ordre affectif, physique, social ou financier. Le fait de dépasser ces limites peut constituer une faute professionnelle.

Il peut y avoir conflit d'intérêts lorsque « les EPEI ont un intérêt ou une obligation d'ordre personnel, financier ou professionnel qui, selon toute vraisemblance raisonnable, est susceptible de les influencer dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles » (Norme V : B.7). Si votre relation duelle donne lieu à un conflit d'intérêts, vous devez prendre les mesures nécessaires pour le résoudre. Exercer la profession pendant que vous êtes en conflit d'intérêts peut être considéré comme une faute professionnelle.

Le maintien de relations duelles présente-t-il d'autres risques?

Oui. Le maintien de relations duelles présente d'autres risques, dont les suivants :

- Des problèmes de relations de travail, comme une dynamique difficile au sein du personnel, des malentendus ou des problèmes de communication avec vos collègues ou votre superviseur. Ces problèmes peuvent aussi créer du stress dans le milieu de travail et nuire à votre bien-être et à votre santé mentale.
- Le non-respect des politiques et des procédures de votre milieu de travail qui interdisent certaines relations duelles.
- Des problèmes de relations personnelles, surtout si vous maintenez une relation duelle avec un membre de votre famille ou un ami.
- L'établissement de multiples relations duelles. Une relation duelle entraîne souvent plusieurs autres relations duelles au travail. Si votre enfant fréquente votre milieu de travail, vous devez savoir que même si votre relation duelle est établie avec votre enfant, vos collègues doivent eux aussi gérer une relation duelle, car ils ont maintenant une nouvelle relation parent-professionnel avec vous.

Être proactif : gérer les relations duelles

Si vous avez une relation duelle, vous devez prendre des mesures proactives pour la gérer. Vous devez :

- Relever les faits (p. ex., où, quand et comment la relation duelle se présente).
- Avoir recours à votre jugement professionnel pour mettre l'intérêt des enfants et des familles au premier plan, c'est-à-dire :
 - revoir régulièrement le *Code de déontologie et normes d'exercice*;
 - réfléchir à vos connaissances et à votre expérience professionnelles;
 - vous engager dans une pratique réflexive continue pour évaluer et réévaluer régulièrement les nouveaux risques.
- Revoir les politiques écrites pour éviter certaines relations duelles et en gérer d'autres, selon le cas.
- Communiquer avec d'autres personnes et documenter vos relations duelles, y compris les mesures que vous avez prises pour réduire les risques identifiés.
- Prendre les mesures nécessaires pour mettre fin à une relation duelle si elle peut :
 - affaiblir votre jugement professionnel;
 - entraîner un risque de préjudice pour les enfants;
 - enfreindre les limites professionnelles;
 - entraîner un conflit d'intérêts.

Il arrive parfois qu'une relation duelle soit facile à gérer au début, mais qu'elle change, comme toute autre relation, en raison de facteurs et d'événements imprévus de la vie. Le *Code de déontologie et normes d'exercice* précisent que vous devez évaluer, reconnaître et communiquer à d'autres la nature de la relation duelle et les mesures à prendre pour gérer les risques associés (Normes V : C.5 et 6). Prenez le temps de réfléchir à votre relation duelle et d'évaluer et de réévaluer si elle est encore appropriée, si elle doit changer ou si vous devez y mettre fin parce qu'elle présente de nouveaux risques et qu'elle pourrait constituer une faute professionnelle.

Gérer les relations duelles

Relever les faits

- Qui?
- Quoi?
- Quand?
- Où?
- Comment?

Recourir à votre jugement professionnel

- Revoir le *Code de déontologie et normes d'exercice*;
- Examiner vos connaissances et votre expérience professionnelles;
- Effectuer une pratique réflexive.

Communiquer et documenter

- Communiquer avec d'autres personnes comme les familles et les collègues;
- Documenter vos relations duelles pour réduire les risques identifiés.

Revoir

- Évaluer et réévaluer régulièrement les nouveaux risques.

Prendre les mesures nécessaires pour mettre fin à une relation duelle si : elle affaiblit votre jugement professionnel, elle entraîne un risque de préjudice pour les enfants, elle enfreint les limites professionnelles, elle entraîne un conflit d'intérêts.

Annexe A : Questions de réflexion

« L'autoréflexion compte énormément. Il faut savoir ce qu'on fait et pourquoi. Si on examine nos choix d'une façon constructive, on peut mieux connaître les effets des relations duelles. »

– Une éducatrice de la petite enfance

Les questions qui suivent sont conçues pour vous faire réfléchir à votre propre pratique professionnelle, vous aider dans votre pratique réflexive et éclairer votre prise de décisions. Répondez à ces questions pour réfléchir aux relations duelles que vous avez gérées par le passé. Elles pourraient vous aider à examiner les relations duelles que vous gérez actuellement.

Prenez une relation duelle que vous avez déjà eue, et pensez aux faits.

- Quel type de relation duelle avez-vous eue et qui était impliqué?
- Quand a-t-elle eu lieu?
- Où a-t-elle eu lieu?
- Quels facteurs ont mené à l'établissement de la relation duelle?
- Y avait-il, dans votre milieu de travail, des politiques écrites ou non écrites concernant les relations duelles? Si oui, en quoi consistaient ces politiques?
- Quels ont été les résultats?
 - Votre jugement a-t-il été affaibli?
 - Votre relation a-t-elle entraîné un risque de préjudice pour les enfants, l'infraction des limites professionnelles ou un conflit d'intérêts?
 - La relation duelle a-t-elle eu d'autres conséquences ou a-t-elle posé d'autres défis?
 - Comment a-t-elle affecté d'autres personnes (par ex., les enfants, les familles, les collègues, les personnes supervisées)?
 - Votre relation duelle primaire a-t-elle engendré d'autres relations duelles? Si oui, que s'est-il passé?
 - Votre relation duelle a-t-elle eu une influence sur votre professionnalisme ou votre identité professionnelle? Si oui, laquelle?

Pensez aux facteurs que vous avez pris en considération lorsque vous avez utilisé votre jugement professionnel et aux risques dont vous avez tenu compte.

- Comment avez-vous utilisé le *Code de déontologie et normes d'exercice* dans votre prise de décisions et vos communications?
- Comment avez-vous utilisé vos connaissances et votre expérience professionnelles pour prendre des décisions au sujet de la relation duelle?
- Comment avez-vous utilisé la pratique réflexive pour évaluer et réévaluer la relation duelle?
- Avez-vous réfléchi aux risques possibles avant et pendant la relation duelle? Si oui, quels étaient ces risques?

Pensez aux mesures que vous avez prises pour gérer la relation duelle.

- Quelles mesures avez-vous prises pour continuellement évaluer et réévaluer les risques?
- Comment avez-vous communiqué ou collaboré avec d'autres personnes?
- Comment avez-vous documenté la relation, vos communications avec d'autres personnes et les mesures que vous avez prises pour réduire les risques?
- Qu'est-ce que vous-même, vos collègues et votre employeur avez fait pour élaborer des politiques écrites ou non écrites servant à résoudre la relation duelle?
- En rétrospective, auriez-vous pu ou auriez-vous dû éviter d'avoir la relation duelle?

Annexe B : Scénarios

Des EPEI de toutes les régions de la province qui occupent diverses fonctions dans une variété de milieux de travail ont parlé à l'Ordre de leur expérience des relations duelles. Cette ligne directrice de pratique et les scénarios qui suivent s'inspirent de leurs témoignages, de leurs difficultés et de leur façon de résoudre les problèmes. Ces scénarios vous permettent de réfléchir et de recourir à votre jugement professionnel et à votre prise de décision pour choisir d'éviter ou de gérer les relations duelles.

Les questions posées précédemment vous aideront à réfléchir aux scénarios, à les évaluer et à en discuter avec vos collègues. Comment utiliseriez-vous votre jugement professionnel pour éclairer votre prise de décision, et que feriez-vous si vous étiez dans ces situations?

Services en dehors des heures de travail

Julie travaille comme EPEI dans un centre de garde d'enfants qui se trouve dans une grande ville. Depuis qu'elle a terminé ses études il y a deux ans, elle travaille avec des bambins.

Il y a six mois, les membres de la famille d'un des enfants de son groupe se sont adressés à elle, lui disant qu'ils avaient vraiment besoin d'une « gardienne » et lui demandant son aide. Julie savait qu'ils étaient désespérés. Elle a répondu qu'elle avait besoin de réfléchir et d'en parler avec sa superviseure et ses collègues. Julie s'est posé les questions suivantes : *Le centre a-t-il une politique sur les services fournis après les heures de travail? Y a-t-il d'autres personnes qui fournissent des services de garde aux familles en dehors des heures de travail?*

Julie s'est assise avec sa superviseure et certaines de ses proches collègues. Aucune politique écrite n'existait, mais sa superviseure lui a recommandé de procéder avec prudence et de parler à la famille des limites professionnelles. Ses collègues estimaient que Julie était capable de bien gérer la situation.

Julie était d'accord et a pris le temps d'examiner la norme V du *Code de déontologie et normes d'exercice*. Elle a téléphoné à la famille et a discuté des paramètres de leur nouvelle relation d'affaires. La famille était enchantée.

Au cours des quelques mois qui ont suivi, Julie a trouvé que la relation d'affaires lui a permis d'établir un lien plus profond avec la famille et l'enfant. Elle a appris plus de choses sur leur vie à la maison, leur culture et leur façon d'élever les enfants. Elle a confié à ses collègues que l'expérience a fait d'elle une meilleure EPEI parce qu'elle pouvait maintenant planifier et offrir à cet enfant des possibilités auxquelles elle n'aurait pas pensé.

Pendant ce temps, un autre parent s'est adressé à Julie dans l'espoir d'obtenir le même service pour sa famille. Julie ne savait pas très bien si cette nouvelle relation risquait de nuire à sa vie au travail, mais comme elle gérait si bien sa relation duelle, elle a accepté.

Peu de temps après, les choses se sont compliquées. Un beau jour, au moment du départ des enfants, la première famille a exprimé sa frustration parce que Julie n'était plus aussi disponible après le travail. La famille avait entendu dire que Julie partageait son temps entre elle et une autre famille. Julie a essayé d'insister sur l'importance de séparer sa relation d'affaires de sa pratique professionnelle au centre, mais la famille, dans son insatisfaction, a décidé de mettre fin à la relation d'affaires.

Le lendemain, Julie a raconté à sa superviseure ce qui était arrivé, mais celle-ci le savait déjà. Plusieurs autres familles s'étaient présentées à son bureau ce matin-là pour lui dire que Julie fournissait des services de garde d'enfants après les heures de travail et qu'elles s'inquiétaient des effets que la situation risquait d'avoir sur leurs enfants. D'autres personnes ont mentionné qu'elles auraient aimé que Julie leur fournisse les mêmes services. Les membres du personnel, pour leur part, ont indiqué à la superviseure que la situation avait causé des tensions et que certaines familles pouvaient porter plainte.

Julie était bouleversée. Elle pensait avoir réfléchi aux relations duelles et avoir pris les mesures nécessaires pour évaluer les risques. Elle pensait avoir fait preuve d'un bon jugement professionnel et avoir expliqué ses limites professionnelles clairement.

Une amitié mise à l'épreuve

Simone, une EPEI, vit dans une petite communauté rurale et exploite un service de garde d'enfants en milieu familial. Voilà 20 ans qu'elle vit dans la communauté, qu'elle participe activement aux assemblées locales et aux activités de collecte de fonds et qu'elle va régulièrement à l'église locale. Au cours des 10 dernières années, Simone a aidé sa communauté en fournissant des services de garde d'enfants à un grand nombre d'amis et de voisins.

Récemment, une proche amie de Simone lui a envoyé un texto pour lui demander s'il y avait une place pour son enfant dans son programme. Comme Simone avait une place libre dans son programme, elle a immédiatement accepté. Elle connaissait cet enfant depuis qu'il était poupon et était ravie de savoir que sa bonne amie et elle allaient se voir régulièrement. Les deux femmes étaient amies depuis l'école secondaire et fréquentaient la même église.

Plusieurs semaines après avoir établi la nouvelle relation professionnelle, Simone a remarqué que son amie lui envoyait des textos toutes les heures pour savoir comment allait son enfant. La situation ne la dérangeait pas outre mesure, mais elle a quand même remarqué qu'elle vérifiait constamment son téléphone et qu'elle se sentait obligée de répondre immédiatement aux textos. Simone trouvait aussi que son amie avait un certain nombre d'exigences alimentaires pour l'enfant et qu'elle se sentait mal outillée pour répondre à ces besoins.

Simone a décidé de parler à son amie des textos fréquents et des besoins alimentaires de l'enfant. Elle a suggéré de discuter de l'enfant seulement aux heures d'arrivée et de départ. Elle a également demandé à son amie de lui donner plus de détails sur la préparation des aliments pour l'enfant. L'amie de Simone s'est excusée pour les textos, mais a ajouté qu'elle ne comprenait pas pourquoi Simone ne pouvait pas répondre aux besoins alimentaires de l'enfant, soulignant que depuis le temps qu'elles étaient amies, Simone devrait savoir quoi faire.

Plus tard la même semaine, après le travail, Simone a rencontré son amie à une assemblée locale et réalisé que leur relation était tendue. Son amie était agitée. Elle a demandé à son amie ce qui n'allait pas, mais celle-ci est restée froide et distante.

Le lendemain, l'amie de Simone l'a appelée pour lui dire qu'elle ne savait pas trop quoi faire. Elle sentait que leur amitié avait changé, et elle voulait avoir plus de nouvelles de son enfant au cours de la journée et savoir s'il mangeait de la même façon qu'à la maison. Simone a accepté de l'informer plus souvent et lui a offert de recommencer à communiquer par texto, en souhaitant que ce soit une solution utile. Ne sachant pas quoi dire au sujet des exigences alimentaires, elle a décidé de résoudre le problème plus tard et de ne rien mentionner à ce sujet.

Parent et professionnelle

Farah, EPEI, travaille comme superviseure dans un centre de garde d'enfants relevant d'une agence multi-services située dans une ville moyenne. Farah travaille au centre depuis 10 ans et elle aime son travail et la communauté.

La philosophie de l'agence et du centre reconnaît l'importance de donner du soutien aux familles, et surtout aux familles des membres du personnel. Les EPEI sont autorisés, et même encouragés à inscrire leurs enfants au centre. Tout comme son employeur et le conseil d'administration, Farah est d'avis que lorsque les EPEI parents font confiance aux services de garde d'enfants qu'ils choisissent, ils sont plus productifs au travail, plus heureux, plus solidaires et plus attentifs aux enfants et aux familles.

Farah a la ferme conviction que le centre offre un environnement de qualité propice à l'apprentissage des jeunes enfants. Il est important pour elle que ses propres enfants et ceux des autres membres du personnel aient accès aux mêmes services que les enfants et les familles de la communauté. Elle estime également que les familles de la communauté aiment savoir que les EPEI choisissent d'inscrire leurs propres enfants au centre. Cet élément, selon elle, renforce l'atmosphère sécuritaire et positive au centre et enrichit la culture axée sur la famille.

Les membres du personnel travaillent bien ensemble et respectent les désirs de Farah dans son rôle de parent, comme ils le font avec les autres familles. Au fil des années, les difficultés ont toujours été résolues dans le respect et ont donné lieu à une forme collaborative de résolution des problèmes. Tout le monde semble d'accord pour que le centre accueille les enfants des membres du personnel.

Pour la majeure partie de sa carrière, Farah a porté « deux casquettes ». Deux de ses enfants ont fréquenté le centre et se sont bien adaptés à l'endroit. Ils ont commencé quand ils étaient pouspons et y sont joyeusement restés jusqu'à ce qu'ils commencent à aller à l'école. Farah a eu un troisième enfant et vient tout juste de retourner au travail après son congé de maternité. Son bébé de 13 mois a commencé à fréquenter le centre il y a trois mois. Cette fois-ci, c'est différent. L'enfant pleure pendant de longs moments après qu'elle le dépose au centre et chaque fois qu'il la voit au cours de la journée. Farah a commencé à se cacher dans son bureau et ne va pas dans les autres pièces régulièrement pour éviter les transitions dans la salle des pouspons. Elle n'est pas vraiment à l'aise avec sa décision, mais croit profondément à la philosophie du centre.

Les membres du personnel ont décidé d'organiser une réunion avec elle. Ils se demandent si son enfant va finir par s'adapter. Ce problème s'est déjà présenté avec d'autres membres du personnel et leurs enfants, sauf que dans ce cas-ci, Farah est leur superviseure.



Ressources consultées

Les ressources suivantes ont été consultées au cours de l'élaboration de cette ligne directrice de pratique.

Blake, P. (Printemps/Été 2005). Notes sur la pratique : Relations duelles – Faire preuve de prudence. *Perspective*. Toronto : Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario.

Cohen, D. (Été 2015). *Qu'est-ce que le jugement professionnel? Résumé*. Toronto : Ordre des diététistes de l'Ontario.

Lanoue, K. (Automne 2015). Notes sur la pratique : Relations duelles : veiller à placer l'intérêt véritable des clients au premier plan. *Perspective*. Toronto : Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario.

Référence

Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance. (2017). *Code de déontologie et normes d'exercice*. Toronto : Auteur.

Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance

Téléphone: 416 961-8558
Sans frais : 1 888 961-8558
Télécopieur : 416 961-8772

Courriel : info@ordre-epe.ca
Site Web : ordre-epe.ca



Abonnez-vous à notre chaîne :
youtube.com/collegeofece



Suivez-nous :
[@CECE_OEPE](https://twitter.com/CECE_OEPE)

L'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance est titulaire du droit d'auteur sur *Ligne directrice de pratique: Les relations duelles*, mais encourage la reproduction numérique ou imprimée de cette publication, en tout ou en partie, dans son format PDF à des fins éducatives ou pour usage sans but lucratif, à condition que le droit d'auteur soit pleinement reconnu. La reproduction du contenu de cette publication dans toute autre circonstance, y compris, mais sans s'y limiter, pour des usages commerciaux, dans des publications commerciales ou aux fins de traduction ou d'adaptation est interdite sans la permission préalable de l'Ordre par écrit.

Pour obtenir la permission de reproduire ou de publier à nouveau du matériel de cette publication, ou pour savoir qui est titulaire du droit d'auteur, veuillez communiquer avec communications@ordre-epe.ca.

© 2017 Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance

This publication is also available in English under the title: *Practice Guideline: Managing Dual Relationships*