

**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. Ashley Morrison,
2017 ONOPE 7

Date : 2017-07-21

CONCERNANT la *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance, 2007*,
L.O. 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 ASHLEY MORRISON, membre
actuelle de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance.

Sous-comité : Sasha Fiddes, EPEI, présidente
 Barbara Brown, EPEI
 Jason Powell

ENTRE :)	
L'ORDRE DES ÉDUCATRICES ET)	
DES ÉDUCATEURS DE LA)	Rebecca Durcan,
PETITE ENFANCE)	Steinecke Maciura LeBlanc,
)	représentant l'Ordre des éducatrices et des
)	éducateurs de la petite enfance
- et -)	
)	
ASHLEY MORRISON)	Clint Calder,
N ^o D'INSCRIPTION : 25732)	Calder Law Professional Corporation,
)	représentant la membre
)	
)	
)	Me Elyse Sunshine,
)	Rosen Sunshine s.r.l.,
)	avocate indépendante
)	
)	Date de l'audience : 15 mai 2017

MOTIFS DE LA DÉCISION, DÉCISION ET ORDONNANCE

1. Un sous-comité du comité de discipline (le « comité ») a été saisi de cette affaire au bureau

de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (l'« Ordre ») à Toronto le
15 mai 2017.

2. Un avis d'audience daté du 21 décembre 2016 (pièce 1) et précisant les accusations a été signifié à Ashley Morrison (la « membre »), lui demandant de comparaître devant le comité de discipline de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance.

ALLÉGATIONS

3. Selon les allégations formulées contre la membre dans l'avis d'audience, la membre est coupable de faute professionnelle au sens du paragraphe 33 (2) de la Loi en ce qu'elle aurait :
 - a) omis de surveiller adéquatement une personne placée sous sa surveillance professionnelle, en contravention du paragraphe 2 de l'article 2 du Règlement de l'Ontario 223/08, et ses modifications, pris en application de la Loi;
 - b) omis de respecter les normes de la profession, en contravention du paragraphe 8 de l'article 2 du Règlement de l'Ontario 223/08, et ses modifications, pris en application de la Loi;
 - 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 10 de l'article 2 du Règlement de l'Ontario 223/08, et ses modifications, pris en application de la Loi;
 - d) signé ou délivré, dans l'exercice de sa profession, un document qu'elle sait ou aurait dû savoir contenir une déclaration fausse, irrégulière ou trompeuse, en contravention du paragraphe 16 de l'article 2 du Règlement de l'Ontario 223/08, et ses modifications, pris en application de la Loi; et
 - e) falsifié un dossier concernant ses responsabilités professionnelles, en contravention du paragraphe 17 de l'article 2 du Règlement de l'Ontario 223/08, et ses modifications, pris en application de la Loi.

PLAIDOYER DE LA MEMBRE

4. La membre a admis les allégations formulées dans l'avis d'audience.

5. 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. La membre était représentée par un avocat.

STATUT D'INSCRIPTION DE LA MEMBRE

6. L'avocate de l'Ordre a également déposé un certificat de la registrateur (pièce 2), signé le 25 avril 2017 par Beth Deazeley, registrateur et chef de la direction de l'Ordre. Le certificat de la registrateur stipule que Mme Morrison a obtenu son certificat d'inscription le 12 mars 2010. À la date du certificat de la registrateur, le certificat d'inscription de Mme Morrison était en règle.

ÉNONCÉ CONJOINT DES FAITS

7. L'avocate de l'Ordre a indiqué au sous-comité que les parties s'étaient entendues sur les faits et a déposé en preuve un énoncé conjoint des faits signé par Mme Morrison le 12 avril 2017 (pièce 4). L'énoncé conjoint des faits renferme ce qui suit :

La membre

- 1) Mme Morrison s'est au départ inscrite auprès de l'Ordre à titre d'éducatrice de la petite enfance inscrite (« EPEI ») le 12 mars 2010 et elle est toujours membre en règle de l'Ordre.
- 2) Aux moments importants se rapportant aux allégations, la membre occupait un poste d'EPEI au Learn, Laugh and Play Children's Centre de Rainy River, Ontario (le « centre »).

- 3) Le 7 janvier 2016, la membre a été suspendue de son poste d'EPEI au centre en conséquence des incidents décrits ci-dessous.
- 4) La membre a collaboré avec l'Ordre au cours de l'enquête portant sur les allégations.

Omission de surveiller adéquatement

- 5) Le 22 décembre 2015, la membre était responsable de surveiller l'[enfant 1] dans la salle des bambins du centre.
- 6) La membre était consciente que l'[enfant 1] était assis dans une chaise haute sans courroies de sécurité.
- 7) L'[enfant 1] a fait tomber le plateau de la chaise haute d'un coup de pied et est tombé par terre. Il s'est cogné le nez sur une table et a commencé à saigner du nez.

Falsification du rapport d'incident

Rapport d'incident n° 1

- 8) En conséquence de la chute de l'[enfant 1], la membre a été tenue de remplir un rapport d'incident au centre dans le cadre de ses responsabilités professionnelles.
- 9) Le 22 décembre 2015, la membre a rempli un rapport d'incident et a indiqué faussement que l'[enfant 1] avait trébuché sur son pied, était tombé, s'était cogné le nez sur le sol et, par conséquent, avait saigné du nez (« rapport d'incident n° 1 »).
- 10) La membre a signé le rapport d'incident n° 1 en tant que personne ayant signalé l'incident.
- 11) Lorsque le parent de l'[enfant 1] est venu le récupérer l'après-midi le jour même, la membre a raconté faussement que l'[enfant 1] avait trébuché sur son pied, était tombé et s'était cogné le nez sur le sol. La membre a alors

demandé/permis au parent de l'[enfant 1] de signer le rapport d'incident n° 1.

Rapport d'incident n° 2

12) Le 5 janvier 2016, Mme Morrison a admis à la superviseure du centre que le rapport d'incident n° 1 était falsifié.

13) Plus tard ce jour-là, la membre a rempli un autre rapport d'incident décrivant avec justesse que l'[enfant 1] a fait tomber le plateau d'un coup de pied et est tombé en bas de sa chaise haute, laquelle n'avait pas de courroies de sécurité. L'[enfant 1] s'est cogné le nez sur une table et a commencé à saigner du nez (« rapport d'incident n° 2 »).

Normes d'exercice de l'Ordre

14) 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 :

- a. **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; et
- b. **Norme III (A)(1)** Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance créent des milieux d'apprentissage sécuritaires et sains.
- c. **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.

15) La membre admet qu'elle a enfreint les normes I (F) et III (A)(1) lorsqu'elle a assis l'[enfant 1] dans une chaise haute sans courroies de sécurité et qu'elle a omis de surveiller adéquatement l'[enfant 1], selon ce qui est indiqué aux paragraphes 5 à 7 ci-dessus.

16) La membre admet qu'elle a enfreint les normes I (F) et IV (E)(2) lorsqu'elle a indiqué des fausses informations dans le rapport d'incident n° 1 et l'a signé et lorsqu'elle a répété ces fausses informations au parent de l'[enfant 1], selon ce qui est indiqué aux paragraphes 8 à 13 ci-dessus.

Aveux de faute professionnelle

17) La membre admet avoir commis une faute professionnelle, selon ce qui est indiqué aux paragraphes 5 à 16 ci-dessus, au sens du paragraphe 33(2) de la Loi en ce qu'elle a :

- a. omis de surveiller adéquatement une personne placée sous sa surveillance professionnelle, en contravention du paragraphe 2 de l'article 2 du Règlement de l'Ontario 223/08;
- b. omis de respecter les normes de la profession, en contravention du paragraphe 8 de l'article 2 du Règlement de l'Ontario 223/08;
- 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 10 de l'article 2 du Règlement de l'Ontario 223/08;
- d. signé ou délivré, dans l'exercice de sa profession, un document qu'elle sait ou aurait dû savoir contenir une déclaration fausse, irrégulière ou trompeuse, en contravention du paragraphe 16 de l'article 2 du Règlement de l'Ontario 223/08; et
- e. falsifié un dossier concernant ses responsabilités professionnelles, en contravention du paragraphe 17 de l'article 2 du Règlement de l'Ontario 223/08.

DÉCISION

8. Compte tenu de l'énoncé conjoint des faits et des aveux de faute professionnelle de la membre, le sous-comité a conclu à l'unanimité que les allégations formulées dans l'avis d'audience ont été établies selon la prépondérance des probabilités.

MOTIFS DE LA DÉCISION

9. Le comité conclut que la membre est coupable de faute professionnelle, compte tenu des faits présentés dans l'énoncé conjoint des faits dûment signé. La membre a reconnu que sa conduite constituait une faute professionnelle.

10. La membre n'a pas su préserver un milieu d'apprentissage sécuritaire pour un enfant sous sa surveillance. Plus particulièrement, la membre n'a pas attaché de façon sécuritaire un enfant dans une chaise haute et, par conséquent, l'[enfant 1] donné un coup de pied sur le plateau de la chaise et est tombé par terre, cognant ainsi son nez qui a alors commencé à saigner. Sans même considérer l'impact que ses actes pourraient avoir sur l'enfant, sa famille et le centre, la membre a abusé de sa position d'autorité pour falsifier le rapport d'incident en indiquant que l'enfant avait trébuché sur son pied et était tombé. Ces incidents contreviennent directement aux paragraphes 2(2), 2(8) et 2(10) du Règlement de l'Ontario 223/08. Dans une profession fondée sur la confiance, où le personnel offre des soins à des enfants vulnérables, l'attitude négligente de la membre face au maintien d'un environnement sécuritaire n'est pas à la hauteur des attentes de la profession, en contravention des normes I (F) et III (A)(1).

11. En outre, en falsifiant le rapport d'incident, la membre a fait preuve d'un mépris flagrant pour le bien-être de l'enfant et elle a menti aux parents, à la direction et à ses collègues. Le défaut de remplir avec justesse un rapport d'incident contrevient directement aux paragraphes 2(8), 2(10), 2(16) et 2(17) du Règlement de l'Ontario 223/08. Sa volonté et son intention de tromper les parents, ses collègues et la direction ne contribuent pas à créer un climat de confiance, d'honnêteté et de respect dans le milieu de travail, comme l'exigent les normes I (F) et IV (E)(2).

12. La conduite adoptée par la membre est inacceptable pour une éducatrice de la petite enfance. Son incapacité à maintenir des environnements sains et sécuritaires pour les enfants sous sa surveillance et son attitude résolument malhonnête sont non seulement indignes d'un membre, mais seraient aussi raisonnablement considérées par les membres de l'Ordre comme honteuses, déshonorantes et contraire aux devoirs de la profession, ce qui contrevient aux paragraphes 2(2), 2(8), 2(10), 2(16) et 2(17) du Règlement de l'Ontario 223/08.

13. Le comité juge que l'incapacité de la membre à créer un environnement sain et sécuritaire, ainsi que sa falsification raisonnée et intentionnelle du rapport d'incident, constituent des actes honteux, déshonorants, contraires aux devoirs de la profession et méprisables.

POSITION DES PARTIES QUANT À LA SANCTION

14. L'avocate de l'Ordre a présenté un énoncé conjoint quant à la sanction signé par la membre le 12 avril 2017 (pièce 5). Les parties proposent qu'une sanction appropriée relativement à cette affaire comprenne ce qui suit :
 - a. 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.

 - b. Le comité enjoindra à la registrature de suspendre le certificat d'inscription de la membre pendant deux 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.

c. Le comité enjoindra à la registrateure 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 »), la membre, à ses frais, devra se soumettre à la conseillancce 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. ne fait actuellement pas l'objet d'une affaire soumise au comité de discipline de l'Ordre et
- v. a été préapprouvé par le directeur de la réglementation professionnelle (le « directeur »).

1. Afin que son mentor soit préapprouvé, la membre doit fournir au directeur toutes les informations demandées, y compris (sans s'y limiter) le nom, le numéro d'inscription, le numéro de téléphone, l'adresse et le curriculum vitae du mentor.

b. Dans les 14 jours suivant la date où la membre commence ou reprend son emploi à titre d'EPEI, elle doit s'assurer que le directeur est avisé du nom, de l'adresse et du numéro de téléphone de tous ses employeurs.

c. La membre remettra au mentor une copie des documents ci-dessous dans les 14 jours qui suivent la réception de la confirmation de l'approbation du mentor par le directeur ou, si ce délai est plus court, dans les 14 jours suivant la mise à disposition des documents :

- i. l'ordonnance du sous-comité;
- ii. l'énoncé conjoint des faits;

- iii. l'énoncé conjoint quant à la sanction; et
 - iv. une copie de la décision et des motifs du sous-comité.
- d. La membre rencontrera son mentor aux deux semaines, une fois ce dernier approuvé par le directeur, pour un total de trois rencontres, 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 pour ses clients, 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. La membre devra s'assurer que, dans les 30 jours suivant sa dernière rencontre avec la membre, le mentor communique un rapport au directeur visant à confirmer :
- 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 14(c)(c);
 - iii. que le mentor a examiné les documents mentionnés à

l'alinéa 14(c)(c) et a discuté avec la membre des sujets énoncés à l'alinéa 14(c)(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.

15. L'avocate de l'Ordre a fait valoir que le comité devrait accepter l'énoncé conjoint quant à la sanction parce qu'il s'agit d'une sanction appropriée et raisonnable pour la faute professionnelle commise et qu'elle permet à l'Ordre de s'acquitter de son devoir de protéger l'intérêt public. En outre, l'avocate de l'Ordre a fait valoir que le comité devrait accepter la sanction proposée parce qu'elle est conforme aux principes de sanction généraux, notamment : 1) mesure dissuasive particulière, 2) mesure dissuasive générale, 3) réhabilitation, et 4) proportionnalité à la faute professionnelle commise. Il a été mentionné que les énoncés conjoints ne devraient pas être modifiés sans raison valable. La Cour suprême du Canada a récemment réitéré le principe selon lequel il ne faudrait pas les rejeter, à moins que le comité estime qu'ils « sont contraires à l'intérêt public » et qu'ils « jettent le discrédit sur l'administration de la justice ».

16. L'avocate de l'Ordre a fait valoir que la sanction proposée a pour but de dénoncer la conduite de la membre, de la dissuader d'adopter un comportement semblable et de la réhabiliter. L'avocate de l'Ordre a évalué que l'énoncé conjoint quant à la sanction était approprié vu la faute professionnelle commise. Une réprimande donne à l'Ordre l'occasion de communiquer à la membre qu'il désapprouve sa conduite et de lui faire comprendre la gravité de ses actes. La réprimande a pour but de rappeler à la membre ses obligations

professionnelles et le devoir qu'elle a de respecter les normes établies par l'Ordre et de répondre aux attentes qu'on a d'elle. En plus de servir de mesure dissuasive particulière en décourageant la membre de commettre à l'avenir des actes qui constituent une faute professionnelle, la réprimande, qui sera publiée, découragera les autres membres de la profession d'agir de la sorte, de crainte de recevoir une sanction semblable.

17. L'avocate de l'Ordre a expliqué qu'une suspension représente une mesure dissuasive particulière importante parce que la membre ne pourra pas travailler comme éducatrice de la petite enfance pendant sa suspension. En outre, la suspension constitue également une mesure dissuasive générale parce qu'elle informe les autres membres de la profession du type de sanction auquel ils s'exposent s'ils commettent une faute professionnelle semblable.

18. L'avocate de l'Ordre a affirmé que la sanction a été évaluée en tenant compte des facteurs aggravants et des facteurs atténuants. Plus précisément, l'avocate de l'Ordre a expliqué que ces facteurs aggravants comprenaient l'omission de la membre de surveiller l'enfant et le fait qu'elle a falsifié des documents et menti aux parents. En outre, à titre de facteurs atténuants, il a été noté que la membre n'avait fait l'objet d'aucune autre procédure disciplinaire par le passé, qu'elle a collaboré pendant toute l'enquête et qu'elle a accepté le plaidoyer et la sanction, ce qui par le fait même a permis à l'Ordre d'économiser temps et argent en évitant une contestation. Bien que le comité reconnaisse que la membre a participé et collaboré à l'enquête et au processus disciplinaire, ceci ne la dispense pas des actes répréhensibles qu'elle a commis intentionnellement, dont le tort causé à l'enfant sous sa surveillance et la falsification raisonnée et malhonnête du rapport d'incident.

19. L'avocate de l'Ordre a fait valoir que l'exigence pour la membre de se soumettre à la conseillances d'un mentor préapprouvé par le directeur de la réglementation professionnelle avant de commencer ou de reprendre un emploi à titre d'EPEI représentait une mesure dissuasive particulière et servait aussi sa réhabilitation. Le fait que la membre devra rencontrer son mentor aux deux semaines, pour un total de trois rencontres, afin de réfléchir à la nature de sa faute professionnelle devrait servir l'objectif de garantir que le comportement ne se reproduira pas.
20. Enfin, la publication de l'affaire dans le bulletin *Connexions* de l'Ordre est un bon moyen de décourager la commission d'une telle faute professionnelle à l'avenir. Comme la publication de la décision comporte un élément d'humiliation publique, la membre sera découragée de commettre à l'avenir des actes qui constituent une faute professionnelle et de placer ses actes au vu et au su du public de façon répétée. La publication permet également à l'Ordre d'informer les autres membres de la profession de la sanction qui leur sera imposée s'ils commettent de tels actes.
21. Comme l'a indiqué l'avocate de l'Ordre, l'énoncé conjoint s'inscrit dans la même veine que des sanctions semblables précédemment imposées par le comité, notamment dans *Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance c. Tammy Uithoven, 2012*, *Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance c. Sivamini Srikrishnarajah, 2012* et *Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance c. Shawna Lee Swain, 2015*.
22. L'avocat de la membre a affirmé que la membre regrettait grandement ses actes et qu'elle souhaitait avoir agi autrement.
23. L'avocate de l'Ordre et l'avocat de la membre ont tous deux évalué que la membre s'était

montrée coopérative et qu'elle avait participé de bon gré à l'intégralité du processus disciplinaire.

DÉCISION QUANT À LA SANCTION

24. Le comité, après avoir examiné l'énoncé conjoint quant à la sanction et les observations des avocats de l'Ordre et de la membre, rend l'ordonnance suivante quant à la sanction :

- 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 deux 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 »), la membre, à ses frais, devra se soumettre à la conseillancé 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. ne fait actuellement pas l'objet d'une affaire soumise au comité de

discipline de l'Ordre et

- v. a été préapprouvé par le directeur de la réglementation professionnelle (le « directeur »).
 - 1. Afin que son mentor soit préapprouvé, la membre doit fournir au directeur toutes les informations demandées, y compris (sans s'y limiter) le nom, le numéro d'inscription, le numéro de téléphone, l'adresse et le curriculum vitae du mentor.
- b. Dans les 14 jours suivant la date où la membre commence ou reprend son emploi à titre d'EPEI, elle doit s'assurer que le directeur est avisé du nom, de l'adresse et du numéro de téléphone de tous ses employeurs.
- c. La membre remettra au mentor une copie des documents ci-dessous dans les 14 jours qui suivent la réception de la confirmation de l'approbation du mentor par le directeur ou, si ce délai est plus court, dans les 14 jours suivant la mise à disposition des documents :
 - i. l'ordonnance du sous-comité;
 - ii. l'énoncé conjoint des faits;
 - iii. l'énoncé conjoint quant à la sanction; et
 - iv. une copie de la décision et des motifs du sous-comité.
- d. La membre rencontrera son mentor aux deux semaines, une fois ce dernier approuvé par le directeur, pour un total de trois rencontres, 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 pour ses clients, 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. La membre devra s'assurer que, dans les 30 jours suivant sa dernière rencontre avec la membre, le mentor communique un rapport au directeur visant à confirmer :
- 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 24(3)(c);
 - iii. que le mentor a examiné les documents mentionnés à l'alinéa 24(3)(c) et a discuté avec la membre des sujets énoncés à l'alinéa 24(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.

MOTIFS DE LA DÉCISION QUANT À LA SANCTION

25. Le 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.
26. Une réprimande orale donne au comité l'occasion de rappeler à la membre ses obligations professionnelles d'éducatrice de la petite enfance. Lorsque la membre entend ses pairs désapprouver ses actes directement, elle peut constater comment les effets de ses actes

se répercutent sur la profession. Une réprimande, surtout si elle est rendue oralement, est généralement une expérience déplaisante pour la personne qui la reçoit. Pour cette raison, le 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 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 comité reconnaît la gravité du comportement inacceptable de la membre et qu'il règle les questions de faute professionnelle avec équité et transparence.

27. Dans cette affaire, la suspension du certificat d'inscription de la membre est une mesure appropriée étant donné que la membre a laissé un enfant sous sa surveillance tomber par terre et se blesser et a falsifié le rapport d'incident dans l'intention raisonnée de tromper les parents, ses collègues et la direction. 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 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 d'apprendre de ses erreurs, de réfléchir à sa conduite et de recentrer son attention sur ses responsabilités professionnelles.

28. 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 et lui permettra de rafraîchir ses connaissances et ses compétences professionnelles. En corrigeant les erreurs de sa pratique, la membre évitera également de faire des erreurs semblables à

l'avenir, ce qui réduira la probabilité qu'elle commette d'autres actes semblables qui constituent une faute professionnelle.

29. 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.
30. Enfin, la publication de cette 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 comité avant de décider d'embaucher la membre. Cette mesure fait également comprendre à la membre que la faute professionnelle qu'elle a commise est grave, qu'elle entraîne des conséquences importantes pour elle et qu'elle peut nuire à sa carrière.
31. Pour conclure, le comité est persuadé que la sanction sert l'intérêt du public et celui de la profession.

Date : 21 juillet 2017



Sasha Fiddes, EPEI
Présidente, sous-comité de discipline



Barbara Brown, EPEI
Membre, sous-comité de discipline



Jason Powell
Membre, sous-comité de discipline