

**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. Laura Yates,

2014 ONOEPE 1

Date : 2014-08-14

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 la Loi;

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

SOUS-COMITÉ : Bruce Minore, président
Rhiannon Brown, EPEI
Barbara Brown, EPEI

ENTRE :)	
L'ORDRE DES ÉDUCATRICES)	M. Jordan Glick,
ET DES ÉDUCATEURS DE LA)	WeirFoulds s.r.l.,
PETITE ENFANCE)	représentant l'Ordre des éducatrices et des
)	éducateurs de la petite enfance
- et -)	
)	
LAURA YATES)	M. Amanda Montague-Reinholdt,
N° D'INSCRIPTION : 25045)	Raven Law
)	représentant Laura Yates
)	
)	
)	Erica Baron,
)	McCarthy Tétrault, s.r.l.,
)	Avocate indépendante
)	
)	Date de l'audience : Le 14 août 2014

DÉCISION ET ORDONNANCE

1. Le 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 14 août 2014.

2. L'avocat de l'Ordre a soumis un avis d'audience daté du 15 mai 2014 et un affidavit de signification daté du 2 juin 2014 (pièce 1). L'avis d'audience précisant les accusations a été signifié à Laura Yates (la « membre »), lui demandant de comparaître devant le comité de discipline de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (le « comité ») le 5 juin 2014 pour fixer la date d'une audience. L'affidavit de signification a été assermenté par Lisa Searles, coordonnatrice des audiences, et confirmait en détail que l'avis d'audience a été signifié à la membre.
3. La membre était présente à l'audience par vidéoconférence et était représentée par son avocate.

ALLÉGATIONS

4. Les allégations formulées contre la membre dans l'avis d'audience sont les suivantes :

IL EST ALLÉGUÉ que Laura Yates (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* en ce qu'elle aurait :

- a) omis de respecter les normes de la profession, en contravention du paragraphe 2 (8) du Règlement de l'Ontario 223/08, en ce qu'elle aurait :
 - i. omis de créer un milieu d'apprentissage sécuritaire et sain, en contravention de la norme III.A.1 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - ii. omis de travailler en collaboration avec ses collègues afin de créer des milieux sécuritaires, sains et accueillants pour les enfants et les familles, omis de soutenir et d'encourager ses collègues et de travailler en collaboration avec eux, omis d'enrichir la culture de son milieu de travail et omis d'établir des liens efficaces avec ses collègues et d'autres professionnels en s'exprimant clairement oralement et par écrit et en entretenant des relations interpersonnelles positives, en contravention de la norme IV.C.1 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - iii. omis de créer un climat de confiance, d'honnêteté et de respect dans son milieu de travail, omis de respecter le droit à la vie privée de ses collègues et de gérer l'information selon un niveau de confidentialité approprié, et omis d'apporter son soutien à ses collègues qui ont de l'expérience et à ceux qui sont nouvellement entrés dans la profession, en contravention de la norme IV.C.2 des normes d'exercice de l'Ordre;

- iv. omis de reconnaître qu'elle est un modèle pour les enfants, les familles, les membres de sa profession, les personnes supervisées et d'autres collègues et, par conséquent, omis d'éviter toute conduite qui pourrait raisonnablement être perçue comme donnant une image négative de la profession, en contravention de la norme IV.E.2 des normes d'exercice de l'Ordre; et
 - v. omis de reconnaître et d'avoir avec les enfants, les familles, les collègues et les personnes supervisées tout conflit d'intérêts qui pourrait affaiblir son jugement professionnel ou accroître le risque de préjudice causé aux enfants placés sous sa surveillance professionnelle, en contravention de la norme V.C.2.
- b) posé des actes que les membres pourraient raisonnablement considérer comme honteux, déshonorants ou contraires aux devoirs de la profession, compte tenu des circonstances, en contravention du paragraphe 2 (10) du Règlement de l'Ontario 223/08.
5. L'avocat de l'Ordre a retiré l'allégation a(i) contenue dans l'avis d'audience et par conséquent, cette allégation n'a pas été traitée pendant l'audience. L'avocat de l'Ordre a soumis un affidavit signé le 23 juillet 2014 par S.E. Corke, registrateure et chef de la direction de l'Ordre (pièce 2). Cet affidavit précise que M^{me} Yates est membre de l'Ordre et que son statut d'inscription actuel est celui de « membre actuelle », et décrit les changements chronologiques survenus depuis que le certificat d'inscription de M^{me} Yates lui a été délivré.

ÉNONCÉ CONJOINT DES FAITS

6. L'avocat de l'Ordre a indiqué au comité que les parties s'étaient entendues sur les faits, et il a soumis comme preuve, un énoncé conjoint des faits signé le 30 juin 2014 (pièce 3).

L'énoncé conjoint des faits renferme ce qui suit :

- (a) Laura Yates (« **M^{me} Yates** » ou la « **membre** ») était, au moment où les allégations contenues dans l'avis d'audience ont été formulées, membre inscrite de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (« **l'Ordre** »).
- (b) Du 8 octobre 2012 ou autour de cette date, au 12 novembre 2013 ou autour de cette date, la membre était employée comme éducatrice de la petite enfance inscrite à la garderie Greely First Steps Daycare (le « **centre** »).

- (c) Le 1^{er} juillet 2013 ou autour de cette date, la membre a été promue au poste de directrice adjointe du centre. Le 1^{er} octobre 2013, lorsque la directrice du centre a pris congé, la membre a été nommée directrice intérimaire. Le 8 novembre 2013, la membre a été informée du retour de la directrice le 25 novembre 2013 et du fait que la directrice allait réintégrer son poste. Elle a informée du fait qu'au retour de la directrice, M^{me} Yates allait reprendre ses fonctions de directrice adjointe et d'EPEI dans le programme du jardin d'enfants.
- (d) Entre le 8 novembre et le 12 novembre 2013 ou autour de ces dates, la membre a communiqué avec les parents des enfants fréquentant le centre et a fait plusieurs commentaires désobligeants concernant la conduite que la directrice avait adoptée avec certains parents par le passé. La membre a également fait savoir aux parents qu'elle n'était pas d'accord avec la façon dont le centre était géré et elle a annoncé que plusieurs employés allaient démissionner de leur poste le 12 novembre 2013 et que la garderie pourrait fermer ses portes en raison d'un manque de personnel.
- (e) M^{me} Yates a également parlé à plusieurs membres du personnel du centre de leur mise à pied le 12 novembre 2013 et a menacé certains d'entre eux, leur disant qu'ils allaient subir des conséquences négatives s'ils n'acceptaient pas leur mise à pied.
- (f) Le 11 novembre 2013, la membre a pris un congé de maladie et a obtenu un billet du médecin pour étayer son congé de maladie.
- (g) Le 12 novembre 2013, la membre :
- i. a dit à certains parents qu'elle-même et d'autres employés démissionnaient de leur poste ce jour-là. Elle a également ajouté qu'elle avait appelé le ministère de l'Éducation et que le centre allait probablement devoir fermer en raison d'un manque de personnel;
 - ii. a rencontré un fonctionnaire du ministère de l'Éducation; et
 - iii. a démissionné de son poste au centre, sans préavis, avec deux autres employés.
- (h) Le 13 novembre 2013, le propriétaire du centre a remis un rapport d'incident grave au ministère de l'Éducation.
- (i) Au cours d'une enquête subséquente, plusieurs employés du centre ont fourni les renseignements suivants concernant la membre :
- i. La membre a parlé avec différents parents pour les tenir au courant de ses préoccupations concernant le centre et concernant la prétendue conduite de la directrice à l'égard du personnel et des enfants. Ces parents se sont par la suite adressés à d'autres employés du centre afin de vérifier les renseignements fournis par la membre;

- ii. La membre a encouragé les membres du personnel à écrire sur papier leurs préoccupations concernant le centre et sa directrice, et à communiquer avec le ministère de l'Éducation et la société d'aide à l'enfance pour leur faire part de leurs préoccupations;
 - iii. La membre a menacé les membres du personnel, leur disant qu'ils pourraient perdre leur titre d'EPEI ainsi que leur emploi au centre s'ils n'écrivaient pas une lettre au ministère de l'Éducation ou s'ils ne prévenaient pas le Ministère de leurs préoccupations concernant la conduite de la directrice envers les enfants;
 - iv. La membre a encouragé les membres du personnel à démissionner de leur poste au centre. La membre a également menacé une collègue, lui disant qu'elle ne pourrait pas lui donner de référence à l'avenir si elle ne démissionnait pas de son emploi au centre;
 - v. L'intention de la membre était de démettre la directrice du centre de ses fonctions; et
 - vi. La membre a indiqué que si le centre fermait ses portes, elle chercherait probablement à le rouvrir ou à ouvrir un autre centre.
- (j) Au cours de l'enquête, plusieurs employés ont dit que la membre les a mis mal à l'aise et qu'ils craignaient ce qu'elle allait faire s'ils ne démissionnaient pas de leur emploi au centre. Au moins une employée a déposé un rapport de police contre la membre.
- (k) Après que la membre a remis sa démission, plusieurs parents ont retiré leurs enfants du centre.
- (l) Si cette affaire faisait l'objet d'une audience, M^{me} Yates témoignerait que dès octobre 2013, elle a informé les propriétaires du centre, le ministère de l'Éducation et l'Ordre de ses préoccupations concernant la conduite de la directrice. Elle nierait également avoir menacé ses collègues de travail de conséquences négatives, arguant qu'il est possible que ces personnes aient interprété ses commentaires comme étant menaçants.
- (m) Les parties s'entendent pour dire que les faits sont essentiellement exacts.
- (n) M^{me} Yates admet qu'à la lumière des faits énoncés plus haut, elle a commis une faute professionnelle au sens du paragraphe 33 (2) de la *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance*, en ce qu'elle aurait :
- i. omis de travailler en collaboration avec ses collègues afin de créer des milieux sécuritaires, sains et accueillants pour les enfants et les familles, omis de soutenir et d'encourager ses collègues et de travailler en collaboration avec eux, omis d'enrichir la culture de son milieu de travail et omis d'établir des liens efficaces avec ses collègues et d'autres professionnels en s'exprimant clairement oralement et par écrit et en

entretenant des relations interpersonnelles positives, en contravention de la norme IV.C.1 des normes d'exercice de l'Ordre;

- ii. omis de créer un climat de confiance, d'honnêteté et de respect dans son milieu de travail, omis de respecter le droit à la vie privée de ses collègues et de gérer l'information selon un niveau de confidentialité approprié, et omis d'apporter son soutien à ses collègues qui ont de l'expérience et à ceux qui sont nouvellement entrés dans la profession, en contravention de la norme IV.C.2 des normes d'exercice de l'Ordre;
- iii. omis de reconnaître qu'elle est un modèle pour les enfants, les familles, les membres de sa profession, les personnes supervisées et d'autres collègues et, par conséquent, omis d'éviter toute conduite qui pourrait raisonnablement être perçue comme donnant une image négative de la profession, en contravention de la norme IV.E.2 des normes d'exercice de l'Ordre;
- iv. posé des actes que les membres pourraient raisonnablement considérer comme honteux, déshonorants ou contraires aux devoirs de la profession, compte tenu des circonstances, en contravention du paragraphe 2 (10) du Règlement de l'Ontario 223/08.

PLAIDOYER DE CULPABILITÉ

- (o) M^{me} Yates comprend la nature des allégations formulées contre elle. Elle comprend également qu'en admettant de plein gré ces allégations, elle renonce à son droit d'exiger que l'Ordre en prouve le bien-fondé.
- (p) M^{me} Yates comprend que le comité de discipline peut accepter que les faits énoncés constituent une faute professionnelle.
- (q) M^{me} Yates comprend que la décision et les motifs du sous-comité ainsi que les faits contenus dans la présente décision pourraient être publiés, avec mention de son nom.
- (r) M^{me} Yates comprend que toute entente intervenue entre elle et l'Ordre ne lie pas le comité de discipline.
- (s) M^{me} Yates reconnaît qu'elle a eu la possibilité de recevoir les conseils d'un avocat indépendant, et elle a effectivement reçu de tels conseils.
- (t) M^{me} Yates et l'Ordre consentent à ce que le sous-comité examine l'avis d'audience, l'énoncé conjoint des faits et l'énoncé conjoint quant à la sanction avant le début de l'audience.

7. L'avocat de l'Ordre a également présenté une enquête relative au plaidoyer signée par la membre le 30 juin 2014 (pièce 5), indiquant ce qui suit :

- la membre comprend la nature des allégations formulées contre elle;
 - la membre comprend qu'en admettant les allégations formulées contre elle, 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;
 - la membre a décidé de plein gré d'admettre les allégations formulées contre elle;
 - la membre comprend que, selon l'ordonnance rendue par le comité, la décision du comité et un sommaire de ses motifs pourraient être publiés dans le bulletin officiel de l'Ordre *Connexions*, avec mention de son nom; et
 - la membre comprend que toute entente intervenue entre l'avocat de l'Ordre et elle concernant l'ordonnance proposée ne lie pas le comité.
8. En signant l'enquête relative au plaidoyer, la membre a déposé un plaidoyer de non-contestation des allégations de faute professionnelle. Au cours de l'audience, la membre a fait un aveu de culpabilité lorsque le sous-comité lui a posé une question.

DÉCISION

9. Ayant examiné les pièces présentées, l'énoncé conjoint des faits et le plaidoyer de culpabilité ainsi que les observations de l'avocat de l'Ordre et de l'avocate de la membre, le comité de discipline conclut que les faits soutiennent la thèse de faute professionnelle. Plus particulièrement, le comité conclut que la membre a commis des actes qui représentent une faute professionnelle, comme il est allégué, pour avoir enfreint les paragraphes 2 (8) et 2 (10) du Règlement de l'Ontario 223/08 ainsi que les normes IV.C.1, IV.C.2 et IV.E.2 du code de déontologie et des normes d'exercice de l'Ordre.

MOTIFS DE LA DÉCISION

10. Le comité conclut que la membre est coupable de faute professionnelle, d'après les faits admis et les allégations contenues dans l'énoncé conjoint des faits et d'après son aveu de culpabilité exprimé oralement. La membre ne conteste pas les faits contenus dans l'entente et elle reconnaît que sa conduite qui a fait l'objet de l'audience constitue une faute professionnelle. Par conséquent, le comité accepte le plaidoyer de la membre et l'énoncé conjoint des faits.
11. La membre a abusé de sa position d'autorité et a manipulé ses collègues dans un but intéressé. Désireuse de démettre la directrice du centre de ses fonctions, la membre a dupé ses collègues en leur indiquant faussement que s'ils ne rendaient pas compte de la conduite de la directrice du centre au ministère de l'Éducation, ils risquaient de perdre leur emploi et leur titre d'EPEI. La membre n'a pas tenu compte de l'intérêt de ses collègues lorsqu'elle les a encouragés à remettre leur démission au centre. Malgré la résistance de ses collègues, elle a continué de les menacer de conséquences négatives s'ils ne se pliaient pas à ses exigences. Plutôt que de soutenir ses collègues, la membre les a intimidés pour les forcer à ne pas respecter leurs valeurs, créant ainsi un climat de méfiance, de malhonnêteté et de manque de respect, ce qui est en contravention directe avec la norme IV.C.2. Dans une profession où la collaboration avec les collègues est essentielle pour fournir aux enfants un milieu sécuritaire, sain et accueillant, la membre a placé les enfants à risque et a compromis leur mieux-être en omettant de travailler en collaboration avec ses collègues. Elle a omis d'établir des relations efficaces avec ses collègues, en contravention de la norme IV.C.1.

12. De plus, la membre a raconté des potins au sujet de la directrice du centre et de la façon dont le centre était géré, ce qui a amené les parents à se demander si leurs enfants étaient en sécurité à cet endroit. La membre a induit les parents en erreur en leur faisant croire que les membres du personnel du centre allaient démissionner de leur poste et que le ministère de l'Éducation allait fermer le centre en raison d'un manque de personnel. Il semble que l'intention de la membre était de continuer de maintenir le contrôle du centre et que ce désir a prévalu sur ses responsabilités d'éducatrice de la petite enfance à l'égard des parents et des enfants. Ce comportement égoïste et malicieux est en contravention de la norme IV.E.2 parce qu'il donne une image négative de la profession.
13. Il ne s'agit pas d'un incident isolé, mais plutôt d'une série d'événements minutieusement orchestrés dans le but de faire avancer les motifs personnels de la membre. Si la membre avait été préoccupée par la gestion du centre, elle aurait pu trouver d'autres moyens pour résoudre ses préoccupations. De l'avis du comité, les actions de la membre sont injustifiées et elle aurait dû adopter une approche plus convenable pour résoudre ses préoccupations.
14. Les actes posés par la membre ne sont pas à la hauteur des normes de la profession, sont déshonorants et contraires aux devoirs de la profession et, par conséquent, sont en contravention directe des paragraphes 2 (8) et 2 (10) du Règlement sur la faute professionnelle.

ÉNONCÉ CONJOINT QUANT À LA SANCTION

15. L'avocat de l'Ordre et l'avocate de la membre ont présenté un énoncé conjoint quant à la sanction signé le 12 août 2014 (pièce 4) et renfermant ce qui suit :

(a) M^{me} Laura Yates (« **M^{me} Yates** » ou la « **membre** ») devrait être réprimandée par le comité de discipline et la réprimande devrait être portée au tableau de l'Ordre.

(b) Le comité devrait enjoindre à la registrateur d'assortir le certificat d'inscription de la membre d'une condition et d'une restriction qui entreraient en vigueur le 25 août 2014, qui seraient portées au tableau et qui interdiraient à la membre d'exercer la profession d'éducatrice de la petite enfance avant d'avoir terminé avec succès, à ses propres frais et à la satisfaction de la registrateur, un cours prescrit par l'Ordre et acceptable à l'Ordre portant sur les « normes déontologiques et professionnelles ». La membre devrait être tenue de recevoir l'autorisation de la registrateur pour recommencer à exercer la profession.

(c) Les résultats de l'audience devraient être portés au tableau de l'Ordre.

(d) La conclusion et l'ordonnance du comité de discipline devraient être publiées dans leur version intégrale sur le site Web de l'Ordre et en version sommaire dans le bulletin de l'Ordre *Connexions*.

M^{me} Yates et l'Ordre feront des observations au comité de discipline concernant la mention du nom de M^{me} Yates dans la publication de la conclusion et de l'ordonnance du comité de discipline sur le site Web de l'Ordre et dans le bulletin *Connexions*.

(e) La membre et l'Ordre s'entendent sur le fait que, si le comité accepte le présent énoncé conjoint quant à la sanction, la décision du comité ne pourra pas faire l'objet d'un appel devant quelque tribunal que ce soit.

16. L'avocat 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 convenable et raisonnable pour la faute professionnelle révélée et parce qu'il permet à l'Ordre de s'acquitter de son devoir de protéger l'intérêt public. Il a indiqué que par le passé, le comité a accepté des énoncés conjoints quant à la sanction, ajoutant que bien que ces énoncés ne lient pas le comité, la Cour d'appel de l'Ontario et la Cour divisionnaire de l'Ontario ont soutenu qu'ils ne devraient pas être rejetés, sauf s'ils sont « contraires à l'intérêt public » et s'ils sont « susceptibles de déconsidérer l'administration de la justice. »

17. L'avocat de l'Ordre a précisé que le principe général qui sous-tend les audiences devant le comité de discipline est celui de la dissuasion particulière et générale. L'énoncé conjoint quant à la sanction est une mesure dissuasive particulière parce qu'il fait en sorte que la membre ne répétera pas un acte qui représente une faute professionnelle, et une mesure dissuasive générale parce qu'il montre aux autres membres de la profession le type de

sanction qui les attend s'ils essaient de poser des actes semblables. L'avocat de l'Ordre a précisé que la membre accepte de ne pas être autorisée à exercer la profession d'éducatrice de la petite enfance avant d'avoir terminé un cours avec succès. Cette mesure constitue une mesure dissuasive particulière parce qu'elle donne à la membre la possibilité de réfléchir à sa conduite et de mettre en application, dans ses futurs milieux de travail, les leçons qu'elle a apprises.

18. L'avocat de l'Ordre et l'avocate de la membre ont soumis des observations au comité sur la question de la mention du nom de la membre dans la décision qui sera publiée sur le site Web de l'Ordre et dans le bulletin *Connexions*. L'avocat de l'Ordre soutient que la publication du nom de la membre sert de mesure dissuasive particulière et générale, et qu'il s'agit également d'une mesure nécessaire pour protéger l'intérêt public et pour préserver la confiance du public dans l'intégrité du processus disciplinaire de l'Ordre. Il a également ajouté que la publication de la décision avec mention du nom de la membre témoigne des principes importants de l'accès aux processus de l'Ordre et de leur transparence, qui montrent que l'Ordre peut et veut maintenir l'ordre dans ses rangs et que, de ce fait, il protège l'intérêt public.

19. L'avocate de la membre a fait valoir que le nom de la membre ne devrait pas être mentionné dans la décision qui sera publiée parce qu'il s'agit d'une faute professionnelle moins grave que la faute professionnelle dont il est question dans d'autres décisions précédentes dont la publication a été ordonnée avec mention du nom du membre. L'avocate de la membre a également soutenu que ce cas-ci est semblable à la seule décision précédente dans laquelle le nom de la membre n'a pas été publié. L'avocate de la membre a indiqué qu'il existe un parallèle entre le type de faute professionnelle dont il est question dans la présente affaire et dans l'affaire précédente dont il est question, et plus précisément que la faute professionnelle représente une erreur de jugement plutôt qu'une conduite

abusives, frauduleuses ou dangereuses, comme c'est le cas dans toutes les autres décisions disciplinaires de l'Ordre. L'avocate de la membre précise que l'énoncé conjoint quant à la sanction, sans la publication du nom de la membre, répond quand même aux objectifs d'une mesure dissuasive particulière et générale et qu'il défend l'intérêt public.

DÉCISION QUANT À LA SANCTION

20. Ayant tenu compte de l'énoncé conjoint présenté par l'avocat de l'Ordre et la membre, le comité rend l'ordonnance suivante quant à la sanction :

- (a) La membre doit se présenter devant le comité de discipline immédiatement après l'audience pour recevoir une réprimande, et la réprimande sera portée au tableau de l'Ordre.

- (b) Le comité enjoint à la registrature d'assortir le certificat d'inscription de la membre d'une condition et d'une restriction qui entreront en vigueur le 25 août 2014, qui seront portées au tableau de l'Ordre et qui interdiront à la membre d'exercer à titre d'éducatrice de la petite enfance avant d'avoir terminé avec succès, à ses propres frais et à la satisfaction de la registrature, un cours prescrit par l'Ordre et acceptable à l'Ordre portant sur les « normes déontologiques et professionnelles ». La membre doit également obtenir l'autorisation de la registrature pour recommencer à exercer la profession à titre d'EPEI.

- (c) La conclusion et l'ordonnance du comité de discipline seront publiées, avec mention du nom de la membre, dans leur version intégrale sur le site Web de l'Ordre et sous forme de sommaire dans la publication officielle de l'Ordre *Connexions*.

MOTIFS DE LA DÉCISION QUANT À LA SANCTION

21. Lorsqu'un énoncé conjoint quant à la sanction est présenté, le comité a pour tâche de déterminer si la sanction proposée s'inscrit dans une marge raisonnablement proportionnelle à la faute professionnelle commise par la membre. Lorsque l'avocat de l'Ordre et la membre ne s'entendent pas sur un des éléments de l'énoncé conjoint quant à la sanction, le comité doit adopter la sanction qui répond le mieux aux critères d'une mesure dissuasive particulière, d'une mesure dissuasive générale et de la protection de l'intérêt public.
22. La réprimande donne au comité la possibilité de parler directement à la membre, de lui exprimer ses préoccupations au sujet de son comportement et de réitérer les messages rendus par la sanction. Si la membre entend directement de ses pairs qu'ils désapprouvent ses actes, elle peut voir l'effet qu'ont ses actes sur la profession. La réprimande représente une mesure dissuasive particulière parce qu'elle décourage la membre de commettre une faute professionnelle semblable du simple fait que cela crée pour elle une expérience désagréable qu'elle ne voudra probablement pas répéter. De plus, en portant la réprimande au tableau public, le public sait que le comité reconnaît la gravité du comportement de la membre et qu'il traite les actes qui représentent une faute professionnelle d'une manière équitable et transparente.
23. Lorsqu'elle suivra un cours sur les « normes déontologiques et professionnelles », la membre aura l'occasion d'examiner les faiblesses de ses compétences professionnelles. Cette exigence pédagogique a pour but de réhabiliter la membre et de lui donner les outils et les ressources dont elle a besoin pour réussir dans son travail d'éducatrice de la petite enfance. Comme la membre n'est pas tenue de suivre le cours avant d'être prête à réintégrer la profession, l'éducation qu'elle recevra sera à jour par rapport au moment où elle choisira de revenir dans la profession. Cette stratégie est bénéfique parce que la membre aura de l'information fraîche à l'esprit lorsqu'elle reprendra ses fonctions

d'éducatrice de la petite enfance. L'ordonnance obligeant la membre à suivre un cours à ses propres frais représente une mesure dissuasive de deux façons. Premièrement, en corrigeant ses erreurs professionnelles, elle évitera à l'avenir de commettre des erreurs semblables ou une faute professionnelle semblable. Deuxièmement, parce que la membre est financièrement responsable des frais de cours, elle comprendra les répercussions financières de sa faute professionnelle, ce qui la découragera d'adopter une conduite semblable à l'avenir.

24. Bien que l'avocate de la membre ait fait valoir que la décision du comité devrait être publiée sans mention du nom de la membre, aucune raison convaincante n'a été fournie au comité pour ne pas publier le nom de la membre. L'avocate de la membre a fait savoir que le type de faute professionnelle n'était pas suffisamment grave pour justifier la publication de la décision avec le nom de la membre, et a indiqué que les exigences d'une mesure dissuasive particulière, d'une mesure dissuasive générale et de la promotion de l'intérêt public seraient satisfaites sans que le nom de la membre ne soit publié. De l'avis du comité, la faute professionnelle commise par la membre est grave et justifie la publication de la décision avec son nom. Le comité reconnaît que la conclusion de faute professionnelle peut occasionner à la membre des torts ou de la détresse à divers degrés. Le comité a toutefois le devoir de protéger l'intérêt public, et ce devoir ne doit pas être compromis pour réduire le mécontentement d'une membre qui a délibérément omis de respecter les normes de la profession.

25. La décision du comité de publier la décision avec mention du nom de la membre dans sa version intégrale sur le site Web de l'Ordre et sous forme de sommaire dans le bulletin *Connexions* sert de mesure dissuasive parce qu'elle montre à la membre les conséquences de ses actes. En publiant son nom, le comité communique à la membre que la faute

professionnelle est grave et que de tels actes ont des conséquences désavantageuses, ce qui la dissuadera d'adopter une conduite semblable à l'avenir.

26. La publication de la décision avec mention du nom de la membre sert également de mesure dissuasive générale parce qu'elle montre aux autres membres de la profession qu'ils sont tenus responsables de leurs actes et qu'ils ne sont pas protégés par leurs pairs ou qu'ils ne sont pas soustraits à l'examen du public par la publication des décisions du comité sans la mention de leur nom. Le comité respecte l'importance du principe de transparence et comprend que pour gagner la confiance du public, l'Ordre doit pouvoir et vouloir maintenir l'ordre dans ses rangs.

27. Pour conclure, le comité est persuadé que la sanction sert l'intérêt du public et celui de la profession.

Date : Le 14 août 2014

Bruce Minore
Président, sous-comité de discipline

Rhiannon Brown, EPEI
Membre, sous-comité de discipline

Barbara Brown, EPEI
Membre, sous-comité de discipline

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

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

Réprimande

Le sous-comité du comité de discipline a conclu que vous êtes 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*.

Lorsque vous êtes devenue membre de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (« l'Ordre »), vous vous êtes engagée à améliorer le soin et la sécurité des enfants de l'Ontario, à être un modèle pour les familles et vos collègues et à observer le code de déontologie et les normes d'exercice de la profession.

Pour nous, il est toutefois clair que vous n'avez pas respecté votre engagement professionnel. Par vos actes, vous avez contrevenu au **code de déontologie** de l'Ordre, et plus particulièrement à la **norme de déontologie B. Responsabilités envers les familles**. Dans vos fonctions d'éducatrice de la petite enfance, vous devez apprécier le rôle primordial que joue la famille pour assurer la santé et le bien-être des enfants. En transmettant de l'information négative au sujet de la situation du centre, en critiquant la gestion du centre et en faisant des commentaires désobligeants au sujet de la conduite de la directrice, vous avez amené les parents à craindre pour le mieux-être de leurs enfants. Par votre conduite, vous avez causé les parents à se préoccuper du mieux-être de leurs enfants au centre, et vous avez même convaincu certains d'entre eux à retirer inutilement leurs enfants du centre.

Parce que vous avez omis de respecter vos responsabilités professionnelles, vous avez beaucoup nui aux membres de votre personnel. Votre comportement est allé à l'encontre de la **norme de déontologie C. Responsabilités envers les collègues et la profession**. Plutôt que d'utiliser votre position de leadership pour aider vos collègues de travail, vous avez essayé de les forcer à quitter leur emploi au centre pour faire avancer vos intérêts personnels. Une telle conduite est complètement contraire aux **normes d'exercice de la profession**, et plus particulièrement à la **norme IV.C.1**, selon laquelle les EPEI établissent des liens efficaces avec leurs collègues et d'autres professionnels en s'exprimant clairement oralement et par écrit et en entretenant des relations interpersonnelles positives.

Le sous-comité remarque également que vous n'avez pas respecté la **norme IV.E.2**. Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance doivent créer un climat de confiance, d'honnêteté et de respect dans le milieu de travail. Lorsque vous avez dit à vos collègues de travail qu'ils perdraient leur titre d'EPEI et leur emploi au centre s'ils n'informaient pas le ministère de l'Éducation de la conduite de la directrice, vous les avez intentionnellement amenés à croire que leur carrière était menacée, alors que ce n'était pas le cas. Vous avez utilisé des tactiques de peur pour motiver vos collègues de travail à suivre vos directives et vous les avez menacés de conséquences négatives s'ils vous désobéissaient. Ce comportement ne crée pas un climat de confiance, d'honnêteté ou de respect et n'est pas à la hauteur de la conduite professionnelle d'une EPEI.

Le sous-comité estime que vous apprendrez à l'avenir à vous comporter d'une manière éthique et professionnelle et que vous comprendrez l'impact que vos actes peuvent avoir sur les gens autour de vous. Le comité vous demande de prendre cette réprimande au sérieux et de la laisser vous guider dans vos décisions et vos actions à l'avenir