

AVIS D'INTERDICTION DE PUBLICATION

Concernant la cause de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance contre Stephanie Alexandra Todd, le présent avis du comité de discipline ordonne en vertu de l'alinéa 35.1(1) de la *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance* l'interdiction de publier ou de diffuser tout renseignement permettant d'identifier la personne décrite comme étant le plaignant dans cette décision.

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. Stephanie Alexandra
Todd
2021 ONOEPE 15
Date : 2021-09-07

SOUS-COMITÉ : Garry Bates, président
Ann Hutchings, EPEI
Cecil Kim, EPEI

ENTRE :)	
)	
ORDRE DES ÉDUCATRICES ET)	Vered Beylin
DES ÉDUCATEURS DE LA PETITE)	représentant l'Ordre des éducatrices et des
ENFANCE)	éducateurs de la petite enfance
)	
- et -)	
)	
Stephanie Alexandra Todd)	Absente et non représentée
N° D'INSCRIPTION : 63361)	
)	
)	Elyse Sunshine,
)	Rosen Sunshine s.r.l.,
)	avocate indépendante
)	
)	Date de l'audience : 14 et 16 juillet 2021

DÉCISION ET MOTIFS

Un sous-comité du comité de discipline (le « sous-comité ») de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (l'« Ordre ») a été saisi de cette affaire les 14 et 16 juillet 2021. L'audience a été entendue électroniquement (par vidéoconférence), conformément à la *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance* (la « Loi »), à la *Loi de 2020 sur les audiences tenues dans les instances devant les tribunaux (mesures provisoires)*, ainsi qu'aux Règles de procédure du comité de discipline et du comité d'aptitude professionnelle de l'Ordre.

Au début de l'audience, le sous-comité a avisé les participants que l'audience était enregistrée au moyen de la plateforme Zoom à la demande du sous-comité dans le but de la consigner dans le dossier d'audience, et qu'ils devaient s'abstenir de produire eux-mêmes tout enregistrement vocal ou vidéo de toute portion de l'audience par quelque autre moyen que ce soit.

ABSENCE DE LA MEMBRE À L'AUDIENCE

Stephanie Alexandra Todd (la « membre ») n'a pas participé à l'audience. L'avocate de l'Ordre a présenté des preuves par voie de déclarations sous serment (pièces 1, 3, 4, et 4A) des tentatives de communication de l'Ordre avec la membre au sujet de l'audience. Les déclarations sous serment présentées par l'avocate de l'Ordre indiquent que l'Ordre a informé la membre du motif, de la date, de l'heure et du lieu de l'audience à plus d'une reprise et de plus d'une façon, notamment par courriel, par message vocal et par courrier recommandé.

Le sous-comité s'est dit convaincu par la preuve présentée que la membre a été informée du motif, de la date, de l'heure et du lieu de l'audience.

Le sous-comité a également accepté qu'il conserve une autorité continue sur la membre en dépit de sa suspension pour non-acquittement des frais. Le sous-comité a par conséquent ordonné que l'audience se poursuive sans la membre.

INTERDICTION DE PUBLICATION

Le sous-comité a ordonné une interdiction de publication suivant une motion de l'avocate de l'Ordre en vertu de l'alinéa 35.1(1) de la Loi. Cette ordonnance interdit toute divulgation, publication et diffusion hors de la salle d'audience du nom ou des renseignements permettant d'identifier la personne décrite comme étant le plaignant dans cette décision.

ALLÉGATIONS

Les allégations formulées contre la membre dans l'avis d'audience du 30 avril 2021 (pièce 1) étaient les suivantes :

1. À tous les moments importants se rapportant aux allégations, la membre était membre de l'Ordre et travaillait à titre d'éducatrice de la petite enfance inscrite (« EPEI ») dans un centre de garde d'enfants (le « centre ») situé à Toronto, en Ontario.
2. Le soir du 9 février 2018 ou autour de cette date, la membre a participé à une soirée organisée dans une salle de réception par le centre pour ses employés. La membre a consommé de l'alcool au cours de cette soirée et, aux alentours de 9 h 35, elle a semblé être ivre selon des témoins. Elle s'est approchée du plaignant, un EPEI, alors qu'il se tenait près du bar. La membre a agrippé le pénis du plaignant, elle lui a claqué les fesses, puis elle a fait glisser son doigt sur ses fesses.
3. Le plaignant a été très perturbé par les actions de la membre. Il l'a immédiatement regardée et il lui a dit que ses gestes étaient déplacés et importuns. La membre lui a alors répondu : « *Quoi, tu es gai, tu n'es pas attiré par moi, alors c'est correct.* » La conduite de la membre a bouleversé le plaignant, qui a choisi de quitter immédiatement la fête.
4. En agissant selon ce qui est indiqué aux paragraphes 2 et 3 ci-dessus, la membre a commis une faute professionnelle au sens du paragraphe 33(2) de la Loi en ce que :
 - a) la membre 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 a :

- i. omis de donner l'exemple en matière de valeurs, de croyances et de comportements professionnels auprès des enfants, des familles et des collègues, ou de comprendre que sa conduite façonne son image en tant que professionnelle et qu'elle représente la profession en tout temps, en contravention de la norme IV.C.4 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - ii. omis de comprendre qu'elle est responsable de fixer et de maintenir des limites professionnelles avec les enfants, les familles et ses collègues, en contravention de la norme V.B.1 des normes d'exercice de l'Ordre;
 - iii. omis de comprendre que parmi les infractions aux limites de la relation professionnelle avec les enfants, les familles ou les collègues, on compte les actes d'inconduite sexuelle ainsi que les infractions non sexuelles, en contravention de la norme V.B.4 des normes d'exercice de l'Ordre; et
 - iv. omis d'établir et de maintenir des limites claires et convenables dans ses relations professionnelles, y compris avec les enfants placés sous sa surveillance professionnelle, les membres de leur famille et ses collègues, en contravention de la norme V.C.1 des normes d'exercice de l'Ordre;
- b) la membre a commis des actes que les membres pourraient raisonnablement considérer comme honteux, déshonorants ou contraires aux devoirs de la profession ou n'a pas agi comme il se doit, compte tenu des circonstances, en contravention du paragraphe 2(10) du Règlement de l'Ontario 223/08; ou
- c) la membre a adopté une conduite indigne d'une membre, en contravention du paragraphe 2(22) du Règlement de l'Ontario 223/08.

PLAIDOYER DE LA MEMBRE

Comme la membre n'était pas présente à l'audience et qu'elle n'y était pas représentée par un avocat, le sous-comité a procédé comme si la membre avait nié les allégations énoncées dans l'avis d'audience.

L'affaire a été traitée comme une audience contestée.

PREUVE

Preuve documentaire

Les pièces suivantes ont été déposées comme preuves pendant l'audience :

Pièce	Description
Pièce 1	Avis d'audience et déclaration de signification
Pièce 2	Certificat de la registrateur
Pièce 3	Déclaration de D.G. (préposée aux poursuites de l'Ordre)
Pièce 4	Déclaration supplémentaire de D.G.
Pièce 4A	Courriel du bureau des audiences adressé à la membre
Pièce 5	Déclaration du plaignant
Pièce 6	Déclaration de A.S. (enquêteuse de l'Ordre)

Résumé de la preuve

Le sous-comité a entendu le témoignage verbal du plaignant (résumé ci-dessous). Le plaignant a aussi fourni au sous-comité une déclaration sous serment (la « déclaration du plaignant ») comprenant un rapport d'incident rédigé à la demande de son employeur (pièce 5).

L'avocate de l'Ordre a aussi présenté une déclaration sous serment de A.S., enquêteuse de l'Ordre, (la « déclaration de A.S ») (pièce 6). Elle a affirmé que le sous-comité pouvait accepter la preuve documentaire contenue dans la déclaration de A.S. comme un témoignage. Bien que les personnes interrogées n'aient pas été appelées à témoigner, l'avocate de l'Ordre a fait valoir qu'une preuve par oui-dire était admissible dans le cadre de procédures disciplinaires et que le sous-comité pouvait par conséquent accepter la preuve comme telle. La déclaration de A.S. comprend des documents d'enquête assemblés en ordre chronologique, ainsi que des courriels, des lettres et des résumés d'entrevue recueillis pendant l'enquête de l'Ordre sur la plainte.

Parmi ces documents, la déclaration de A.S. contenait des lettres et des documents préparés par la directrice et la directrice adjointe du centre où la membre et le plaignant travaillaient, dont un rapport obligatoire de l'employeur (« ROE »), la politique sur le harcèlement sexuel du centre (la « politique »), les rapports d'incident du centre et des lettres disciplinaires.

La déclaration de A.S. comprenait également les notes officielles de l'enquêtrice, des notes sommaires des entrevues avec le plaignant et des employés du centre, ainsi que deux lettres de réponse de la membre et un courriel de la membre avec une transcription de messages texte.

Témoignage du plaignant

Le plaignant est un EPEI et son statut de membre était et demeure en règle auprès de l'Ordre. À tous les moments importants se rapportant aux allégations, il était employé au centre et il continue de l'être.

Il a décrit le centre d'une manière très favorable en le présentant comme un endroit offrant beaucoup de soutien et où l'atmosphère ressemble à celle d'une famille. Le centre organisait fréquemment des activités sociales pour ses employés chaque année.

Le plaignant et la membre ne travaillaient pas dans la même classe, mais ils prenaient parfois leur pause ensemble et ils participaient souvent tous les deux à ces activités sociales. Il a décrit sa relation avec la membre comme une relation amicale et professionnelle. Il a déclaré que la membre et lui n'ont jamais eu de relation romantique et qu'il n'avait jamais eu d'inquiétude ou de problème avec elle avant l'incident en question.

Le vendredi 9 février 2018 à 18 h 30, le centre a organisé une soirée pour ses employés dans une salle située dans un immeuble d'habitation en copropriété (l'« activité sociale »). Les employés étaient autorisés à y apporter et à y consommer de l'alcool.

Le plaignant est arrivé à l'activité sociale seul vers 18 h 45 et il a affirmé croire que la membre y était déjà. Il a décrit la salle de l'immeuble comme étant très grande, en précisant qu'environ seulement 25 des 42 employés y étaient et qu'ils n'étaient donc pas tous ensemble. La salle était bruyante, la musique était forte et l'éclairage était tamisé pour l'ambiance.

Vers 21 h 30, le plaignant s'était rendu au bar où étaient rangés les effets personnels des employés pour y récupérer son iPad dans son sac. D'autres employés étaient de l'autre côté du bar à ce moment.

Le plaignant a déclaré que la membre s'est approchée de lui et qu'elle a agrippé son pénis par-dessus son pantalon, qu'elle lui a claqué les fesses et qu'elle a fait glisser son doigt sur ses fesses. Il a décrit ses gestes comme étant énergiques, mais non douloureux.

Le plaignant a déclaré que le contact était importun et qu'il l'avait rendu mal à l'aise. Les gestes de la membre ne concordaient pas avec ce qu'il savait d'elle.

Le plaignant a dit à la membre que son comportement était inacceptable. La membre lui a répondu : « *Quoi, tu es gai, tu n'es pas attiré par moi, alors c'est correct.* » La membre se tenait très près du plaignant, mais elle a reculé quand il a refusé ses avances. Elle parlait sur un ton sarcastique et nonchalant. Les commentaires de la membre ont attristé le plaignant..

Il a expliqué qu'il parlait tout bas au moment de l'incident parce qu'il voulait éviter de crier au scandale. Il n'y a pas eu de témoin direct de l'incident.

Le plaignant a déclaré avoir consommé environ deux verres de vin pendant la soirée. Quant à la membre, elle avait semblé être ivre et le plaignant a affirmé se souvenir qu'elle avait bu de la tequila.

Le plaignant a quitté la soirée vers 21 h 35, après l'incident, en appelant un Uber, parce qu'il s'était senti vulnérable. Il avait eu l'intention à son arrivée de rester une demi-heure de plus. Il n'a pas raconté l'incident à qui que ce soit pendant cette fin de semaine ni à son retour au travail le lundi, soit le 12 février 2018. Il ne voulait pas en discuter avec des personnes qu'il ne connaissait pas et il réfléchissait à ce qu'il devait faire.

Le 13 février 2018, le plaignant a discuté de l'incident avec la membre avant le début de leur quart de travail. Il lui a demandé si elle se souvenait de ce qui s'était passé lors de l'activité sociale. Elle a répondu qu'elle ne se souvenait pas de l'incident et elle s'en est excusée en affirmant qu'elle se sentait très mal d'avoir agi de la sorte. Le plaignant a avisé la membre qu'il allait en parler avec la directrice et la directrice adjointe puisqu'un tel incident n'aurait jamais dû se produire. La membre s'est excusée de nouveau en affirmant qu'elle était véritablement désolée de ce qui s'était passé. Le plaignant n'a eu aucune autre interaction avec la membre.

Le plaignant a signalé l'incident tel qu'il en avait avisé la membre. Il était au courant que le centre avait enquêté sur l'incident et décidé de suspendre la membre pour une journée. Il a cependant affirmé être troublé par cette suspension d'une journée puisqu'à son avis, si la situation avait été inversée, il aurait été congédié immédiatement ou suspendu beaucoup plus longtemps.

Le plaignant a finalement déclaré que les politiques du centre concernant ses activités sociales ont été modifiées depuis l'incident et que ces activités ont maintenant lieu dans des restaurants.

Témoignage de D.M.

D.M. est la directrice du centre. Son témoignage a été reconstitué à l'aide des informations contenues dans la déclaration de A.S. Elle a soumis le ROE après avoir mené une enquête interne sur le signalement concernant l'incident du soir du 9 février 2018, pendant une activité sociale.

Une fois l'enquête interne du centre terminée, D.M. a rédigé une lettre en date du 15 février 2018 afin de réprimander la membre et de l'aviser qu'elle était suspendue pour une journée (la « lettre de suspension »). Dans cette lettre, D.M. a réitéré que le plaignant avait informé le centre de l'incident en affirmant que la membre, lors de l'activité sociale, avait touché ses parties génitales et ses fesses et que la membre avait répliqué lorsqu'il l'avait réprimandée par rapport à sa conduite qu'il était vraisemblablement gai.

La lettre de suspension précisait également que selon la compréhension des superviseuses du centre des événements en question, la membre n'avait aucun souvenir de l'incident et qu'elle était ivre à ce moment. Puisqu'il s'agissait d'une soirée organisée par le centre, il était attendu de tous les employés qu'ils se comportent d'une façon professionnelle.

La membre n'a pas contesté la lettre de suspension et elle a accepté de la signer.

Dans une lettre datée du 16 février 2018 adressée au plaignant, D.M. a écrit qu'elle avait discuté avec la membre de l'incident et que la membre avait réitéré qu'elle n'en avait aucun souvenir, bien qu'elle ne niait pas qu'il puisse s'être produit. Elle a indiqué que le centre avait déterminé que les actions de la membre contrevenaient à sa politique.

La politique du centre définit le harcèlement sexuel au travail comme suit :

Commentaires ou comportements de nature vexatoire à l'égard d'un employé au travail en raison de son sexe, son orientation sexuelle, son identité de genre ou son expression de genre, alors que ces commentaires ou comportements sont reconnus ou devraient raisonnablement être reconnus comme étant importuns. (Loi sur la santé et la sécurité au travail, 2016)

La politique stipule également que la violence sexuelle ou le harcèlement sexuel peuvent être de nature verbale, physique, délibérée, non sollicitée ou importune. Il peut s'agir d'un seul incident ou d'une série d'incidents.

Témoignage de S.M.

S.M. est la directrice adjointe du centre et elle y travaille depuis environ 30 ans. Son témoignage a été reconstitué à l'aide des informations contenues dans la déclaration de A.S. au moyen des notes de son entrevue avec A.S.

Le 13 février 2018, le plaignant a demandé à discuter en privé avec S.M. et il lui a raconté à ce moment les détails de l'incident qui s'est produit pendant l'activité sociale.

Après cette discussion, S.M. a consulté la politique, puis elle en a remis une copie au plaignant.

S.M. a rencontré la membre l'après-midi du 13 février 2018 et elle l'a avisée de la discussion qu'elle avait eue avec le plaignant. Elle lui a également remis une copie de la politique. Au cours de la conversation entre S.M. et la membre, cette dernière lui a indiqué qu'elle avait bu à cette activité et qu'elle n'avait aucun souvenir de l'incident.

S.M. a déclaré qu'elle avait observé la membre boire de l'alcool pendant l'activité sociale, mais que sa consommation ne lui avait pas semblé excessive. S.M. a quitté l'activité sociale vers 21 h et ne savait pas si la membre avait continué à boire de l'alcool par la suite.

S.M. a déclaré qu'au travail, la membre était généralement discrète et réservée, mais que lors de l'activité sociale, elle s'était montrée très affectueuse envers ses collègues et qu'il lui était

arrivé de mettre un bras autour d'eux. Cette attitude lui avait paru inhabituelle de la part de la membre.

S.M. a indiqué que le plaignant et la membre ne travaillaient pas dans la même classe, mais qu'ils s'entendaient bien et qu'ils prenaient parfois leur pause ensemble.

Suite à l'enquête interne du centre sur l'incident, la membre a reçu une réprimande écrite officielle et a été suspendue pour une journée. S.M. a déclaré qu'une mesure disciplinaire était nécessaire puisque le harcèlement sexuel ne pouvait être toléré.

S.M. a finalement déclaré que peu de temps après l'incident, la membre a été congédiée pour une affaire sans lien avec l'incident.

Témoignage de M.J. et K.D.

M.J. et K.D. étaient des employés du centre et ils étaient présents lors de l'activité sociale. Leur témoignage a été reconstitué à l'aide des informations contenues dans le rapport d'incident du centre préparé par S.M.

Alors que M.J. était présent à l'activité sociale, il n'a pas été témoin de l'incident et il a dit ne pas avoir vu quoi que ce soit d'inhabituel ou de troublant se produire ce soir-là.

K.D. était également présente à l'activité sociale et elle a déclaré être restée jusqu'à la fin pour faire la dernière vérification de sécurité. Elle a indiqué que vers la fin de la soirée, la membre a semblé être ivre et elle s'est montrée très affectueuse avec plusieurs des employés masculins. Elle n'a cependant pas vu d'interaction directe entre le plaignant et la membre.

Témoignage de la membre

La membre était absente lors de l'audience et n'a donc pas pu présenter son témoignage elle-même. Cependant, son témoignage a pu être reconstitué à partir de certains éléments de la déclaration de A.S. Ces éléments comprennent une lettre rédigée par la membre datée du 14 février 2018 et adressée au centre, sa réponse à l'Ordre datée du 22 janvier 2020, une série

de courriels entre elle et A.S. datés du 3 février 2020, puis sa deuxième réponse à l'Ordre datée du 17 février 2020.

La membre a commencé à travailler au centre le 14 août 2017 et son emploi y a pris fin environ un mois après l'incident.

Le 14 février 2018, elle a écrit une lettre adressée au centre afin d'exprimer ses regrets par rapport aux gestes qu'elle a posés selon les dires du plaignant. La membre y indiquait à quel point elle était bouleversée d'avoir agi ainsi, tout en réitérant qu'elle n'avait aucun souvenir de ce qui s'était passé. Elle y ajoutait qu'elle ne toucherait jamais un collègue de la sorte, que ce genre de comportement ne lui ressemble pas et qu'elle n'émettrait jamais de commentaires sur l'orientation sexuelle de quelqu'un. Elle ne pourrait pas être aussi irrespectueuse envers quelqu'un.

Le 22 janvier 2020, la membre a rédigé une lettre adressée à l'Ordre afin d'exprimer son étonnement et son indignation face à l'enquête en décrivant celle-ci comme une menace à son nouvel emploi. Elle a nié l'incident et accusé le plaignant d'avoir inventé l'affaire. Elle y indiquait qu'il n'y avait pas de preuve de l'incident et qu'elle n'avait présenté ses excuses que pour désamorcer la situation.

Elle s'était sentie attaquée par les superviseuses du centre lorsqu'elles avaient tenté de lui faire croire qu'elle était si ivre qu'elle avait agi d'une manière qu'elle était convaincue être contre sa nature.

La membre a ensuite fourni trois messages texte de collègues du centre indiquant que ceux-ci n'avaient été témoins d'aucun incident.

OBSERVATIONS DES PARTIES SUR LA RESPONSABILITÉ

Observations de l'Ordre

L'avocate de l'Ordre a soutenu que des preuves avaient été fournies pour corroborer les allégations énoncées dans l'avis d'audience selon la prépondérance des probabilités.

L'avocate de l'Ordre a indiqué que les parties avaient deux versions différentes des événements. Toutefois, la version des faits du plaignant est demeurée cohérente dans tous ses témoignages, alors que celle de la membre a changé. Selon la preuve, la membre aurait bu de l'alcool à l'activité sociale au point d'être ivre et des témoins l'auraient vue agir d'une manière inhabituelle. Bien qu'il n'y ait pas eu de témoins directs de l'incident en cause, autres que le plaignant et la membre, l'avocate de l'Ordre a fait valoir que le sous-comité pouvait conclure qu'il était plus probable qu'improbable que les événements se sont produits tels qu'ils ont été décrits par le plaignant.

L'avocate de l'Ordre a affirmé que la preuve soutenait les allégations en ce que la membre a omis de respecter les normes de la profession lorsqu'elle a agressé sexuellement un collègue. Elle a soutenu qu'il s'agissait d'une cause simple où il y a eu une violation évidente des normes et qu'un témoin expert n'était par conséquent pas nécessaire.

L'avocate de l'Ordre a ajouté que la conduite de la membre était manifestement indigne d'une membre et qu'une preuve d'expert n'était pas non plus requise pour établir ce fait. Par son attitude, la membre a démontré qu'il est peu probable qu'elle respecte ses obligations professionnelles et son comportement donne une image négative de la profession.

Observations de la membre

La membre était absente et n'a présenté aucune observation.

ÉVALUATION DE LA CRÉDIBILITÉ DES TÉMOINS

Puisqu'il n'y a pas eu de témoin direct de l'incident, la crédibilité est un facteur important dans cette affaire. Le sous-comité a ainsi examiné le témoignage des témoins en évaluant la précision de leurs récits et leur sincérité, puis a établi les conclusions suivantes quant à leur crédibilité :

Le plaignant

Le sous-comité a reconnu que le plaignant n'a pas été soumis à un contre-interrogatoire et que son témoignage n'a par conséquent pas été contesté.

Le plaignant a produit un témoignage simple et clair, et le sous-comité n'y a relevé aucune incohérence.

Le sous-comité a déterminé que la description des événements faite par le plaignant était plausible et respectait le principe du bon sens. Bien qu'il n'y ait pas eu de témoin oculaire de l'incident, il s'agit là d'un fait fréquent dans les causes impliquant des contacts sexuels non sollicités. La salle où se tenait l'activité sociale était grande, sombre et bruyante, alors il est plausible que l'incident soit passé inaperçu. En outre, il est raisonnable de penser que la soirée s'est poursuivie sans que personne ne remarque un problème si le plaignant est parti rapidement et sans faire de bruit.

Le plaignant n'avait ni motif ni biais. Il travaillait au centre depuis plusieurs années et il avait obtenu un poste permanent et de l'ancienneté. Il entretenait une bonne relation de travail avec la membre et, selon la preuve présentée au sous-comité, toutes les sources ont confirmé que leur relation était strictement professionnelle. Le plaignant avait peu à gagner et il s'exposait à l'embarras en révélant les détails de l'incident.

Le fait que le plaignant souhaitait réfléchir à ce qu'il devait faire suite à l'incident avant de le signaler n'est pas surprenant puisqu'il a été bouleversé par ce qui s'est produit. Dans tous les cas, il n'existe pas de façon typique de réagir lorsqu'une personne est victime d'un geste sexuel non sollicité.

Le témoignage du plaignant selon lequel la membre n'agissait pas selon son attitude professionnelle habituelle lors de l'activité sociale concorde avec le témoignage de S.M. En outre, les témoignages de S.M. et de K.D. ont permis de corroborer le fait que la membre était ivre.

Le sous-comité a ainsi conclu que le plaignant était un témoin crédible et que sa description des événements du 9 février 2018 était fiable.

A.S.

Le sous-comité a déterminé que A.S. était un témoin crédible. A.S. a mené une enquête impartiale sur les événements en cause et elle a rédigé des notes au cours de celle-ci.

Le sous-comité n'a relevé aucune incohérence dans le témoignage de l'enquêtrice et aucune préoccupation n'a été soulevée quant à la nature de l'enquête.

D.M. et S.M.

Le sous-comité a déterminé que les témoignages de la directrice et de la directrice adjointe étaient crédibles et qu'ils concordaient avec les déclarations des autres témoins. L'enquête interne qu'elles ont réalisée a été documentée de manière concomitante à l'aide de notes et de courriels échangés avec les employés concernés.

Rien ne portait à croire que D.M. ou S.M. pouvait avoir un intérêt en ce qui concerne l'issue de l'affaire. Elles ont signalé l'incident au moyen d'un ROE, conformément à leurs obligations, et elles n'ont pas affirmé avoir vu des détails dont elles n'ont pas été personnellement témoins.

K.D. et M.J

Le sous-comité a reçu peu d'informations de la part des employés du centre. Le témoignage de K.D. n'a servi qu'à corroborer que la membre avait consommé de l'alcool, ce que la membre elle-même n'a pas nié, et que la membre s'était montrée affectueuse envers d'autres employés masculins. Quant au témoignage de M.J., il n'a été d'aucune valeur probante.

La membre

La membre n'a pas participé à l'audience et n'y était pas représentée, et elle n'a pas présenté de témoignage sous serment, ce qui est conforme à son droit. Le sous-comité a néanmoins été en mesure d'évaluer sa crédibilité à partir des documents soumis par la membre et compris

dans la déclaration de A.S. Les lettres de la membre présentaient des incohérences et des faits contradictoires.

Dans sa lettre adressée au centre, rédigée tout juste après l'incident, la membre y indique être désolée tout en admettant qu'elle n'a aucun souvenir de l'incident. En revanche, deux ans plus tard, elle émet des accusations contre le plaignant et ses superviseurs dans sa lettre à l'Ordre. Ces accusations semblent non fondées et n'ont pas été corroborées.

La membre affirme avoir perdu son emploi à cause du plaignant, ce qui n'est pas plausible et ne concorde pas avec les éléments de preuve externes recueillis auprès du centre et indiquant que la membre a perdu son emploi en raison de problèmes de rendement sans lien avec l'incident.

Le sous-comité a relevé dans les témoignages de D.M. et S.M. que la membre a signé une lettre de suspension datée du 15 février 2018 où elle y reconnaît l'incident. La membre a cependant tenté de contredire cet aveu dans ses réponses à l'Ordre en 2020.

Le sous-comité a finalement choisi de ne pas accorder de poids aux messages texte des collègues de la membre présentés à l'Ordre puisqu'il était impossible d'identifier ces personnes ou de confirmer le contenu de ces messages.

Le sous-comité a par conséquent jugé que le témoignage de la membre n'était pas crédible.

CONCLUSIONS QUANT AUX ALLÉGATIONS ET MOTIFS

L'Ordre est tenu de prouver les allégations de faute professionnelle selon la prépondérance des probabilités au moyen d'une preuve claire, convaincante et forte. Le sous-comité avait donc la tâche de déterminer, selon la preuve présentée, s'il était plus probable qu'improbable que les fautes professionnelles décrites par les allégations ont réellement été commises.

1. Ces événements du 9 février 2018 se sont-ils produits?

Pour en arriver aux faits constatés, le sous-comité a tenté de répondre à deux questions :

- a) *La membre s'est-elle approchée du plaignant, puis a-t-elle agrippé le pénis du plaignant, claqué ses fesses et fait glisser son doigt sur ses fesses? et*
- b) *La membre a-t-elle répondu au plaignant suite à sa réaction face à sa conduite en lui disant : « Quoi, tu es gai, tu n'es pas attiré par moi, alors c'est correct. »?*

Ayant examiné soigneusement les éléments de preuve présentés, et en s'appuyant sur son évaluation de la crédibilité des témoignages, le sous-comité a formulé les conclusions de fait suivantes quant aux allégations formulées aux paragraphes 2 et 3 de l'avis d'audience :

Le sous-comité a conclu qu'il était plus probable qu'improbable que la membre ait touché et harcelé sexuellement le plaignant lors de l'activité sociale. Le sous-comité a déterminé que le plaignant était un témoin crédible et il a accepté sa version des faits. Le plaignant a présenté une description cohérente des événements, alors qu'il a déclaré que la membre s'est approchée de lui et qu'elle a agrippé son pénis par-dessus son pantalon, qu'elle lui a claqué les fesses et qu'elle a fait glisser son doigt sur ses fesses. Face à sa réaction, la membre a immédiatement répliqué : « *Quoi, tu es gai, tu n'es pas attiré par moi, alors c'est correct.* » Le témoignage du plaignant n'a pas été contesté. Le témoignage de la membre reconstitué à partir des détails de sa lettre du 13 février 2018 adressée au centre indiquait qu'elle ne se souvenait pas de l'incident et ne croyait pas qu'elle pourrait faire une telle chose, sans toutefois nier que l'incident se soit produit ni affirmer qu'il s'agit de fausses accusations. La membre s'était alors contentée de s'excuser de son comportement. Cette lettre avait été rédigée peu de temps après les événements en cause et ce n'est que deux ans plus tard, dans sa réponse à l'Ordre, que la membre a nié l'incident et accusé le plaignant de mentir.

La preuve a été amplement faite que la membre était ivre lors de l'activité sociale et cela a pu contribuer à la fois aux actions de la membre qui ne concordent pas avec sa personnalité selon elle et à son incapacité à se souvenir de l'incident. Plusieurs témoins, dont le plaignant, K.D. et S.M., ont raconté que la membre avait semblé devenir de plus en plus ivre à mesure que la soirée avançait. De plus, S.M. a déclaré que la membre était aussi de plus en plus affectueuse avec d'autres collègues en sous-entendant que la membre agissait d'une manière inhabituelle. K.D. a également déclaré avoir vu la membre se montrer affectueuse envers d'autres collègues masculins dans la salle.

Lorsque le plaignant a adressé les actions de la membre avec elle le lendemain au travail, la membre s'est excusée et a indiqué n'avoir aucun souvenir d'avoir agi de cette manière.

Le sous-comité a ainsi conclu que les événements se sont produits tels qu'ils ont été décrits par le plaignant.

Conclusions quant à la faute professionnelle

Le sous-comité a conclu que les actions de la membre constituent une faute professionnelle et il a déterminé que l'Ordre était parvenu à prouver l'ensemble des allégations formulées dans l'avis d'audience. Les conclusions du sous-comité quant aux allégations de faute professionnelle sont les suivantes :

2. Omission de respecter les normes de la profession

Le sous-comité estime que la membre a commis une faute professionnelle selon la définition du paragraphe 33(2) de la Loi et plus précisément, en contravention du Règlement de l'Ontario 223/08, en ce qu'elle a omis de donner l'exemple en matière de valeurs, de croyances et de comportements professionnels auprès de ses collègues en faisant des avances sexuelles importunes à un collègue qui lui a clairement indiqué que sa conduite était non sollicitée et l'avait rendu mal à l'aise. La membre a omis de respecter les normes de la profession lorsqu'elle a agressé sexuellement un autre membre. La preuve a démontré que la membre a omis de maintenir des limites professionnelles avec un collègue par ses avances sexuelles importunes comme en témoigne le malaise vécu par le plaignant en raison de ses actions. Cette conduite représente une violation de la norme V Limites professionnelles, relations duelles et conflits d'intérêts des normes d'exercice de l'Ordre, et plus précisément des paragraphes B1 et B4. En outre, la membre a omis d'établir et de maintenir des limites claires et convenables dans ses relations professionnelles avec un collègue, en contravention de la norme V.C.1 des normes d'exercice de l'Ordre.

En émettant des commentaires inappropriés sur l'orientation sexuelle du plaignant, la membre n'a pas démontré qu'elle comprend que sa conduite façonne son image en tant que

professionnelle et qu'elle représente la profession en tout temps. Le fait que les événements en cause se soient produits lors d'une activité sociale hors du milieu de travail habituel n'a pas été retenu comme un facteur atténuant par le sous-comité puisque la norme IV Professionnalisme et leadership des normes d'exercice de l'Ordre stipule clairement, au paragraphe C.4, que la conduite des EPEI façonne leur image en tant que professionnels et qu'elle représente la profession en tout temps. Lorsque le plaignant a fait savoir à la membre qu'il n'avait pas aimé sa conduite, la membre a démontré un manque de sensibilité dans sa réponse en doutant de son orientation sexuelle.

Il est évident qu'une telle conduite constitue une violation des normes, au point où une preuve d'expert serait superflue. Les actions de la membre sont contraires aux devoirs de la profession et aux attentes envers les EPEI. Par sa conduite, la membre n'a pas contribué au maintien d'un climat de confiance, d'honnêteté et de respect au travail et cette conduite représente un défaut de respecter ses collègues et de maintenir un environnement sain, sécuritaire et accueillant.

3. Conduite honteuse, déshonorante ou contraire aux devoirs de la profession

De façon générale, toute conduite qui démontre un manque d'intégrité ou d'honnêteté ou qui représente un abus de pouvoir ou un mépris envers le bien-être et la sécurité des membres du public sera jugée comme étant inacceptable et intolérable. Il n'est pas rare qu'une même action représente à la fois une faute professionnelle particulière (comme une violation d'une norme de la profession) et une conduite honteuse, déshonorante ou contraire aux devoirs de la profession. Le sous-comité a conclu qu'en posant des gestes sexuels envers le plaignant et en émettant un commentaire sur son orientation sexuelle, il était plus probable qu'improbable que la membre ait adopté une conduite qui pourrait raisonnablement être considérée comme honteuse, déshonorante et contraire aux devoirs de la profession par les membres de la profession et le sous-comité est aussi de cet avis. Sa conduite ne répond pas aux attentes des parents ou du public envers une personne responsable de surveiller leurs enfants. Les actions de la membre ont rendu le plaignant mal à l'aise et l'ont amené à se sentir vulnérable et consterné pendant plusieurs jours. Une telle conduite mine la confiance du public envers la profession et témoigne d'un mépris envers le bien-être des collègues. En agissant de la manière décrite par les allégations, la membre a commis des actes que les membres pourraient raisonnablement considérer comme honteux, déshonorants ou contraires aux devoirs de la profession ou n'a pas agi comme il se doit, compte tenu des circonstances, en contravention du

paragraphe 2(10) du Règlement de l'Ontario 223/08. Le sous-comité a été frappé par l'incapacité de la membre à prendre du recul face à sa conduite et par ses tentatives de nier sa responsabilité et a conclu pour ces raisons que la membre a commis une faute professionnelle.

4. Conduite indigne d'une membre

L'allégation de « conduite indigne » est généralement destinée à enchâsser les conduites qui ne relèvent pas directement de la pratique des membres. Les mauvais comportements privés ne représentent cependant pas tous des conduites indignes de membres de la profession, mais toute action qui témoigne de l'intégrité ou de la compétence d'un membre dans une mesure où la protection du public est remise en question doit être jugée comme telle. En imposant des contacts physiques non sollicités à un collègue et en émettant des commentaires inappropriés en sa présence, la membre a agi d'une manière qui remet en doute son intégrité. Un tel comportement ne peut être toléré et le sous-comité estime qu'il s'agit d'une conduite indigne d'une membre, en contravention du paragraphe 2(22) du Règlement de l'Ontario 223/08.

AUDIENCE SUR LA SANCTION ET L'AMENDE

À la fin de l'audience sur la responsabilité, le sous-comité a rendu une décision verbale exposant les grandes lignes de ses conclusions sur la faute professionnelle. Les pièces suivantes ont été déposées comme preuves sur la question de la sanction :

Pièce 1	Audience sur la sanction – Sanction proposée
Pièce 2	Audience sur la sanction – Communications concernant la position de l'Ordre sur la sanction et l'amende

La preuve, telle qu'elle a été présentée dans les pièces 1 et 2 pendant l'audience sur la sanction, indiquait que la membre a été avisée de la position de l'Ordre sur la sanction et l'amende advenant la conclusion qu'il y a eu faute professionnelle. La preuve indiquait également que la membre a été avisée du fait que l'affaire pouvait faire l'objet d'une audience sur la sanction sans autre avis, même en son absence. Le sous-comité a par conséquent conclu que la membre a été suffisamment avisée de la tenue possible d'une audience sur la

sanction en son absence et de la nature de la sanction proposée, et a ainsi procédé à l'audience sur la sanction.

Puisque la membre n'a pas participé à cette audience, elle indique de ce fait être en désaccord avec la sanction proposée par l'Ordre.

POSITION DES PARTIES QUANT À LA SANCTION

L'avocate de l'Ordre a soutenu que le sous-comité devrait rendre l'ordonnance suivante (la « sanction proposée ») :

1. La membre sera tenue de se présenter devant le sous-comité pour recevoir sa réprimande dans les 60 jours suivant la date de l'ordonnance.
2. Le sous-comité enjoindra à la registrature de suspendre le certificat d'inscription de la membre pendant :
 - a. sept (7) mois; ou
 - b. le délai nécessaire pour satisfaire aux conditions et restrictions énoncées aux alinéas 3(a) et 3(b) ci-dessous;

selon le délai le plus long.

Ladite suspension entrera en vigueur à compter de la date de la présente ordonnance et sera maintenue sans interruption tant que l'Ordre n'aura pas autrement interdit à la membre d'exercer sa profession ou que la membre n'aura pas été suspendue pour quelque autre raison que ce soit.

3. Le sous-comité enjoindra à la registrature d'assortir le certificat d'inscription de la membre des conditions et restrictions suivantes :

Cours

- a. Avant de commencer ou de reprendre son emploi à titre d'EPEI ou de pratiquer à ce titre, selon la définition de l'article 2 de la Loi, la membre devra réussir, à ses frais et avec une note de passage minimale de 70 % (ou à la satisfaction de la

directrice de la réglementation professionnelle (la « directrice ») si aucune note n'est attribuée), un cours d'éthique portant sur le respect des limites professionnelles (approuvé au préalable par la directrice).

La membre devra fournir à la directrice une preuve d'inscription et de réussite de ce ou ces cours.

Mentorat

- b. Avant de commencer ou de reprendre son emploi à titre d'EPEI ou de pratiquer à ce titre, selon la définition de l'article 2 de la Loi, 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. n'est actuellement pas frappé d'incapacité selon un jugement du comité d'aptitude professionnelle de l'Ordre,
 - v. ne fait actuellement pas l'objet d'allégations dans une affaire soumise au comité de discipline ou au comité d'aptitude professionnelle de l'Ordre, et
 - vi. aura été approuvé au préalable par la directrice. Afin que son mentor soit préapprouvé, la membre doit fournir à la directrice toutes les informations demandées, y compris (sans s'y limiter) le nom, le numéro d'inscription, le numéro de téléphone, l'adresse et le curriculum vitae du mentor.

Pour plus de clarté, la membre sera autorisée à commencer ou à reprendre son emploi à titre d'EPEI lorsque la suspension susmentionnée prendra fin et une fois qu'elle aura réglé les détails de sa relation de conseillancé avec un mentor préapprouvé.

- c. Dans les 14 jours suivant la date où la membre commence ou reprend son emploi à titre d'EPEI, elle doit s'assurer que la directrice est avisée du nom, de l'adresse et du numéro de téléphone de tous ses employeurs.
- d. La membre remettra au mentor une copie des documents ci-dessous dans les 14 jours qui suivent la réception de la confirmation de l'approbation du mentor par la directrice ou, si ce délai est plus court, dans les 14 jours suivant la mise à disposition des documents :
 - i. l'ordonnance du sous-comité; et
 - ii. une copie de la décision et des motifs du sous-comité.
- e. La membre rencontrera son mentor au moins aux deux semaines, une fois le mentor approuvé par la directrice, dans le but de discuter :
 - i. du Code de déontologie et normes d'exercice de l'Ordre;
 - ii. des actes ou omissions de la membre en raison desquels le comité de discipline a reconnu la membre coupable de faute professionnelle;
 - iii. des conséquences potentielles de la faute professionnelle de la membre sur les parents et enfants visés et pour ses collègues, sa profession et elle-même;
 - iv. des stratégies de prévention de la récidive; et
 - v. du quotidien au travail de la membre et des problèmes qu'elle rencontre, dans le but de s'assurer qu'elle respecte les normes d'exercice de l'Ordre (en veillant à ne divulguer aucun renseignement personnel au sujet des enfants sous la surveillance de la membre ou des clients de ses employeurs).
- f. Après un minimum de cinq rencontres, la membre pourra demander la permission à la directrice de cesser de participer à de telles rencontres de mentorat, à condition qu'elle puisse d'abord fournir à la directrice un rapport du mentor indiquant :

- i. les dates des rencontres ayant eu lieu entre la membre et le mentor;
 - ii. que le mentor a bien reçu les documents mentionnés à l'alinéa 3(e);
 - iii. que le mentor a examiné les documents mentionnés à l'alinéa (3)(e) et a discuté avec la membre des sujets énoncés à l'alinéa (3)(f); et
 - iv. l'évaluation du mentor de la perception de la membre quant à son comportement.
- g. Tous les documents à remettre par la membre à l'Ordre ou au mentor doivent être transmis par courrier recommandé, messenger ou courriel, et la membre conservera une preuve de livraison.
- h. L'Ordre pourrait exiger une preuve de satisfaction des conditions et restrictions énoncées dans cette ordonnance à tout moment.

L'avocate de l'Ordre a soutenu que l'intention et l'objet de la sanction proposée comportaient plusieurs volets. La sanction proposée devrait renforcer la confiance du public en la capacité d'autoréglementation de la profession. Elle doit aussi décourager l'ensemble des membres d'adopter une conduite semblable et envoyer un message clair au public et aux membres que l'Ordre prend le harcèlement sexuel au sérieux et qu'il ne sera pas toléré. Tout le monde a le droit de se sentir à l'abri du harcèlement sexuel. Les EPEI, à titre de membre d'un organisme réglementé, sont tenus de respecter certains devoirs et certaines obligations, notamment en s'assurant qu'ils respectent les limites professionnelles en tout temps. En outre, la sanction doit servir de mesure dissuasive particulière pour la membre et lui faire comprendre que sa conduite est inacceptable. La sanction doit aussi offrir à la membre l'occasion de corriger sa conduite et d'apprendre de ses erreurs pour mieux réintégrer la profession.

L'avocate de l'Ordre a souligné qu'il s'agissait d'une cause unique en son genre. Par conséquent, il était impératif d'envoyer un message clair que le harcèlement sexuel est une conduite inacceptable.

Afin de rassurer l'Ordre quant à la proportionnalité de la sanction proposée par rapport à la faute commise, l'avocate de l'Ordre a présenté quatre causes entendues par des comités de discipline d'autres ordres professionnels portant sur une conduite de nature semblable, soit :

1. *Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario c. Phillips, 2019 ONOCT 74*
2. *Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario c. Robichaud, 2016 105648 (ONCNO)*
3. *Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario c. Mourcos, 2018 ONCPSD 11*
4. *Ordre des pharmaciens de l'Ontario c. Khandwalla, 2019, ONCPDC 18*

Chacune de ces causes impliquait une forme de harcèlement sexuel et un contact non sollicité, mais seule la cause contre *Phillips* impliquait une consommation excessive d'alcool. Cependant, dans tous ces cas, les allégations n'ont pas été contestées ou les membres visés ont formulé un plaidoyer de non-contestation contrairement à la présente cause. L'avocate de l'Ordre a indiqué que les sous-comités dans ces causes ont rendu une ordonnance semblable à la sanction proposée et elle a soutenu que la sanction dans ce cas-ci devait tenir compte des facteurs aggravants et des facteurs atténuants propres à cette affaire. En ce sens, elle a présenté sept facteurs aggravants au sous-comité, à savoir :

1. La membre a imposé un contact intrusif et importun au plaignant en touchant ses parties intimes.
2. La membre a tenté de justifier ses gestes en formulant des remarques inappropriées sur l'orientation sexuelle du plaignant.
3. L'incident s'est produit dans une soirée organisée par le centre pour ses employés où ceux-ci étaient tenus de se comporter de façon professionnelle en tout temps.
4. La membre a consommé une quantité excessive d'alcool dans un contexte professionnel, ce qui indique un sérieux manque de jugement.
5. La conduite de la membre représente un échec moral et peut influencer le regard du public sur les EPEI.
6. Les gestes de la membre ont occasionné une détresse chez le plaignant et l'ont fait se sentir vulnérable, de sorte qu'il a quitté l'activité sociale peu après l'incident et qu'il a passé la fin de semaine à penser à ce qui s'était produit et à s'émouvoir de son sort.
7. L'incident a eu un impact à long terme sur le plaignant puisqu'il se tient maintenant à distance de ses collègues et qu'il sent toujours le besoin de se protéger même après trois ans.

L'avocate de l'Ordre a présenté comme un facteur atténuant le fait que la membre n'avait pas d'antécédents de procédure disciplinaire.

L'avocate de l'Ordre a aussi relevé plusieurs autres facteurs dont le sous-comité pouvait tenir compte dans son évaluation de la sanction proposée. Elle a d'abord indiqué qu'il s'agit d'un incident isolé et qu'il n'existait pas d'élément qui témoigne d'une tendance chez la membre. L'incident lui-même a été très bref. La membre n'était pas en position d'autorité ou de pouvoir sur le plaignant. Toutefois, la membre n'a pas semblé avoir de recul par rapport à son erreur ni de regrets, et elle a tenté de calomnier le plaignant, en plus de choisir de ne pas participer à l'audience. Par conséquent, l'avocate de l'Ordre a soutenu que la membre ne devrait pas se voir accorder le même égard qu'un membre qui aurait exprimé des regrets et accepté de participer à l'audience, ce qui aurait alors été perçu comme un facteur atténuant. Il a cependant été noté que la membre n'était sous aucune obligation de participer à l'audience. L'avocate de l'Ordre n'a donc pas soutenu que la membre était ingouvernable puisqu'elle a répondu à certaines communications de l'Ordre, même si elle ne s'est pas présentée aux deux conférences préparatoires ni à la présente audience et qu'elle a par moment omis de répondre à des communications de l'Ordre.

La membre était absente et n'a présenté aucune observation.

DÉCISION QUANT À LA SANCTION

Ayant tenu compte des conclusions susmentionnées, des observations de l'avocate de l'Ordre et de la preuve, le sous-comité rend l'ordonnance suivante quant à la sanction :

1. La membre est tenue de se présenter devant un sous-comité pour recevoir sa réprimande dans les 60 jours suivant la date de la présente ordonnance.
2. Le sous-comité enjoint à la registrature de suspendre le certificat d'inscription de la membre pendant :
 - a. sept (7) mois; ou

- b. le délai nécessaire pour satisfaire aux conditions et restrictions énoncées aux alinéas 3(a) et 3(b) ci-dessous;

selon le délai le plus long.

Ladite suspension entrera en vigueur à compter de la date de la présente ordonnance et sera maintenue sans interruption tant que l'Ordre n'aura pas autrement interdit à la membre d'exercer sa profession ou que la membre n'aura pas été suspendue pour quelque autre raison que ce soit.

3. Le sous-comité enjoindra à la registrateure d'assortir le certificat d'inscription de la membre des conditions et restrictions suivantes :

Cours

- a. Avant de commencer ou de reprendre son emploi à titre d'EPEI ou de pratiquer à ce titre, selon la définition de l'article 2 de la Loi, la membre devra réussir, à ses frais et avec une note de passage minimale de 70 % (ou à la satisfaction de la directrice si aucune note n'est attribuée), un cours d'éthique portant sur le respect des limites professionnelles (approuvé au préalable par la directrice).

La membre devra fournir à la directrice une preuve d'inscription et de réussite de ce ou ces cours.

Mentorat

- b. Avant de commencer ou de reprendre son emploi à titre d'EPEI ou de pratiquer à ce titre, selon la définition de l'article 2 de la Loi, la membre, à ses frais, devra se soumettre à la conseillances d'un mentor, lequel :
 - i. est lui-même un EPEI et membre en règle de l'Ordre,
 - ii. occupe un poste de supervision,
 - iii. n'a jamais été reconnu coupable de faute professionnelle ou d'incompétence par le comité de discipline de l'Ordre,

- iv. n'est actuellement pas frappé d'incapacité selon un jugement du comité d'aptitude professionnelle de l'Ordre,
- v. ne fait actuellement pas l'objet d'allégations dans une affaire soumise au comité de discipline ou au comité d'aptitude professionnelle de l'Ordre, et
- vi. aura été approuvé au préalable par la directrice. Afin que son mentor soit préapprouvé, la membre doit fournir à la directrice toutes les informations demandées, y compris (sans s'y limiter) le nom, le numéro d'inscription, le numéro de téléphone, l'adresse et le curriculum vitae du mentor.

Pour plus de clarté, la membre sera autorisée à commencer ou à reprendre son emploi à titre d'EPEI lorsque la suspension susmentionnée prendra fin et une fois qu'elle aura réglé les détails de sa relation de conseil avec un mentor préapprouvé.

- c. Dans les 14 jours suivant la date où la membre commence ou reprend son emploi à titre d'EPEI, elle doit s'assurer que la directrice est avisée du nom, de l'adresse et du numéro de téléphone de tous ses employeurs.
- d. La membre remettra au mentor une copie des documents ci-dessous dans les 14 jours qui suivent la réception de la confirmation de l'approbation du mentor par la directrice ou, si ce délai est plus court, dans les 14 jours suivant la mise à disposition des documents :
 - i. l'ordonnance du sous-comité; et
 - ii. une copie de la décision et des motifs du sous-comité.
- e. La membre rencontrera son mentor au moins aux deux semaines, une fois le mentor approuvé par la directrice, dans le but de discuter :
 - i. du Code de déontologie et normes d'exercice de l'Ordre;

- ii. des actes ou omissions de la membre en raison desquels le comité de discipline a reconnu la membre coupable de faute professionnelle;
 - iii. des conséquences potentielles de la faute professionnelle de la membre sur les parents et enfants visés et pour ses collègues, sa profession et elle-même;
 - iv. des stratégies de prévention de la récidive; et
 - v. du quotidien au travail de la membre et des problèmes qu'elle rencontre, dans le but de s'assurer qu'elle respecte les normes d'exercice de l'Ordre (en veillant à ne divulguer aucun renseignement personnel au sujet des enfants sous la surveillance de la membre ou des clients de ses employeurs).
- f. Après un minimum de cinq rencontres, la membre pourra demander la permission à la directrice de cesser de participer à de telles rencontres de mentorat, à condition qu'elle puisse d'abord fournir à la directrice un rapport du mentor indiquant :
 - i. les dates des rencontres ayant eu lieu entre la membre et le mentor;
 - ii. que le mentor a bien reçu les documents mentionnés au paragraphe 3(d);
 - iii. que le mentor a examiné les documents mentionnés à l'alinéa 3(d) et a discuté avec la membre des sujets énoncés à l'alinéa (3)(e); et
 - iv. l'évaluation du mentor de la perception de la membre quant à son comportement.
- g. Tous les documents à remettre par la membre à l'Ordre ou au mentor doivent être transmis par courrier recommandé, messenger ou courriel, et la membre conservera une preuve de livraison.
- h. L'Ordre pourrait exiger une preuve de satisfaction des conditions et restrictions énoncées dans cette ordonnance à tout moment.

MOTIFS DE LA DÉCISION QUANT À LA SANCTION

Le sous-comité comprend que la sanction imposée doit protéger l'intérêt public et accroître la confiance du public en la capacité de l'Ordre à régir les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance inscrit(e)s. Pour ce faire, la sanction adoptée doit servir de mesure dissuasive particulière et de mesure dissuasive générale et, le cas échéant, offrir une possibilité de réhabilitation. La sanction doit être proportionnelle à la faute professionnelle commise.

La réprimande imposée par la sanction donne au sous-comité l'occasion d'exprimer à la membre sa désapprobation de sa conduite, en plus de renforcer les messages inhérents à la sanction. De plus, en portant la réprimande au tableau public, le public sait que le sous-comité reconnaît la gravité des actes de la membre et qu'il résout les questions de faute professionnelle avec équité et transparence. Cela envoie aussi un message clair au public et aux membres que l'Ordre prend le harcèlement sexuel très au sérieux et qu'il ne sera pas toléré.

Une suspension du certificat d'inscription de la membre est donc appropriée dans ce cas. La suspension tient la membre responsable de ses actes et lui fait voir la gravité de sa faute professionnelle. Bien que la suspension indique que le sous-comité désapprouve la conduite de la membre, son but n'est pas de servir exclusivement de mesure punitive. Elle 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. Une suspension importante de cette durée fait également savoir au public et aux autres membres de la profession que l'Ordre ne tolère pas ce genre de conduite et que les conséquences sont grandes.

L'ordonnance selon laquelle la membre doit suivre un cours d'éthique, notamment sur le respect des limites professionnelles, a pour but de rendre sa pratique conforme à ce que l'on attend d'elle. Ce cours rafraîchira ses connaissances et renforcera l'adoption d'un comportement acceptable. Le cours encouragera la membre à réfléchir à ses pratiques et à reprendre conscience des normes de déontologie et d'exercice que les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance doivent respecter. En servant de mesure correctrice, cette exigence est conçue pour redresser les erreurs de la membre dans sa pratique professionnelle, ce qui réduira la probabilité qu'elle commette à nouveau une faute

professionnelle de cette nature. Le fait que la membre doive suivre le cours à ses propres frais est important parce qu'elle devra investir dans sa propre réhabilitation et qu'elle est responsable de son apprentissage et de son succès. Cette mesure montre également à la membre qu'elle a commis une faute professionnelle grave dont les conséquences sont désavantageuses pour elle.

Quant au programme de mentorat, il offrira l'occasion à la membre de participer activement à sa réhabilitation. Un tel programme lui permettra d'apprendre comment mieux respecter les normes qui visent sa pratique d'EPEI et d'observer un modèle approprié, en plus d'offrir un certain niveau de supervision.

Ayant tenu compte de tous ces facteurs, le sous-comité a conclu que la sanction proposée dans la présente cause était appropriée et protégeait l'intérêt public.

MOTIFS DE LA DÉCISION QUANT À L'AMENDE

Observations de l'Ordre sur l'attribution des dépens

L'avocate de l'Ordre a soutenu qu'une ordonnance imposant des frais de 15 000 \$ à la membre était appropriée puisque cette somme représente le montant prévu par le tarif de l'Ordre pour une journée et demie d'audience. Elle a ajouté que ces frais n'ont pas une visée punitive, mais qu'ils permettent plutôt de répartir les coûts assumés pour l'audience sur la sanction entre la membre et l'Ordre. L'alinéa 33(5)(4) de la Loi et les *Règles de procédure du comité de discipline et du comité d'aptitude professionnelle* approuvées et publiées par l'Ordre (les « Règles ») accordent à l'Ordre le pouvoir d'attribuer une partie de ses dépens aux membres reconnus coupables de faute professionnelle.

L'avocate de l'Ordre a indiqué qu'un système de calcul unifié, le Tarif A des Règles, a été créé en 2017 par l'Ordre et sert de fondement pour l'attribution des dépens lors des audiences contestées depuis. Ce tarif détermine le montant des frais pour chaque journée d'audience, soit 10 000 \$, et permet à l'Ordre d'exiger ces frais sans établir de preuve des dépenses réelles engagées. La somme proposée s'appuie donc sur ce montant prédéterminé dans le Tarif A pour une journée et demie d'audience.

L'avocate de l'Ordre a soutenu que l'Ordre est une organisation sans but lucratif disposant de revenus limités provenant des cotisations de ses membres, lesquels ont aussi généralement des revenus relativement bas comparés à ceux d'autres professionnels. Les audiences contestées soutirent des ressources considérables à l'Ordre à même ces cotisations. L'avocate de l'Ordre a ainsi présenté plusieurs facteurs dont le sous-comité pouvait tenir compte dans son évaluation de l'attribution des dépens. Elle a d'abord indiqué que l'Ordre était parvenu à prouver toutes les allégations de faute professionnelle formulées contre la membre. Elle a aussi invité le sous-comité à tenir compte de la durée de l'audience, en précisant que le Tarif A avait été créé pour servir de guide à ce sujet. Elle a finalement soutenu que la membre avait le droit de ne pas participer à l'audience, mais que cela avait pour effet direct de limiter la capacité de l'Ordre à réduire la portée de la preuve et demandait donc plus de temps et de ressources.

L'avocate de l'Ordre a souligné que toutes les ordonnances imposant des frais aux membres avaient un impact négatif sur ceux-ci et qu'il était donc juste et approprié de tenir compte de la situation financière de la membre. Cependant, dans la présente cause, la membre a choisi de ne pas participer à l'audience et a renoncé à pouvoir présenter des preuves de sa situation financière. L'avocate de l'Ordre a ajouté que le sous-comité pouvait accorder un certain poids aux déclarations de la membre dans ses correspondances (déclaration de D.G.) et que l'Ordre accepterait alors un délai de paiement plus long qu'à l'habitude si nécessaire.

L'avocate de l'Ordre a présenté cinq causes antérieures au sous-comité où le Tarif A des Règles a servi à fixer le montant de l'attribution des dépens, soit :

1. *Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance c. Sophia McKenzie*, 2017 ONOPE 9
2. *Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance c. Tara-Leigh George*, 2019 ONOPE 1
3. *Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance c. Amal Ali*, 2019 ONOPE 2
4. *Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance c. Carrie Chunjuan Tan*, 2021 ONOPE 1
5. *Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance c. Rehana Islam*, 2019 ONOPE 12

Dans la majorité de ces causes, le membre visé avait joui d'un délai de paiement de 30 à 60 jours. Des exceptions avaient été autorisées lorsqu'un membre avait présenté des preuves de difficultés financières.

ORDONNANCE QUANT À L'AMENDE

Le sous-comité impose à la membre de payer une partie des dépens de l'Ordre fixée à une somme de 15 000 \$. Cette somme devra être payée par versements d'un minimum de 3 000 \$ par année, à moins que la directrice n'approuve un autre échéancier, jusqu'à ce que la somme de 15 000 \$ ait été intégralement remboursée.

L'alinéa 33(5)(4) de la Loi prévoit que dans les situations appropriées, un sous-comité peut rendre une ordonnance exigeant qu'un membre reconnu coupable de faute professionnelle par le sous-comité paie une partie ou la totalité des frais et des dépenses de l'Ordre, des frais d'enquête et des frais d'audience.

Le sous-comité a conclu qu'il convenait de tenir les membres coupables de faute professionnelle responsables de défrayer une partie ou la totalité des coûts réels engagés par l'Ordre pour l'enquête et l'instance d'une audience disciplinaire afin de démontrer que les autres membres n'ont pas à assumer ces coûts par leurs cotisations, lesquelles devraient plutôt servir à financer les activités de l'Ordre. Compte tenu du fait que l'Ordre est parvenu à prouver les allégations de faute professionnelle, et en l'absence de toute preuve d'autres facteurs pertinents ou de circonstances atténuantes de la part de la membre, le sous-comité convient qu'il s'agit d'une situation appropriée pour exiger de tels frais. Le montant proposé par l'avocate de l'Ordre concorde avec le calcul du Tarif A présenté dans les Règles et avec les sommes imposées dans les causes susmentionnées.

La membre a été avisée de la tenue de l'audience dans un délai plus que raisonnable et a reçu des documents établissant les montants que l'Ordre pourrait exiger dans le cas d'une audience contestée si la membre était jugée coupable. La membre connaissait donc les coûts potentiels et a néanmoins choisi de laisser l'affaire évoluer en une longue et coûteuse audience contestée, dont les frais doivent être entièrement assumés par l'ensemble des membres de l'Ordre. En outre, la membre a été suspendue en raison du non-acquittement de ses cotisations

et, par conséquent, elle ne contribue plus directement à financer les dépenses de l'Ordre, dont le coût de telles audiences.

Le sous-comité est conscient que les EPEI n'ont habituellement pas des revenus aussi élevés que ceux des membres d'autres professions réglementées et qu'une attribution des dépenses s'élevant à 15 000 \$ peut entraîner des difficultés financières. Cependant, la membre n'a fait aucun effort pour réduire ces frais. Dans les causes contre *McKenzie* et *Islam* susmentionnées, les membres ont choisi d'être représentés devant les sous-comités et ont soumis des preuves de leur situation financière, ce que la membre n'a pas fait dans ce cas-ci.

Bien qu'il n'était pas tenu de le faire, le sous-comité a examiné de sa propre initiative les correspondances limitées de la membre afin d'y relever des indices de difficultés financières. Le sous-comité a notamment tenu compte de l'impact de la pandémie de COVID sur l'emploi, de l'incapacité pour la membre d'avoir accès à un ordinateur ou à Internet et de ses déclarations générales dans ses courriels (déclaration de D.G., coordonnatrice des audiences), puis a conclu que certains facteurs pouvaient avoir une influence dans ce cas-ci. Le sous-comité a néanmoins déterminé que le montant proposé était juste et qu'il concordait avec les sommes imposées dans des causes antérieures s'appuyant sur le Tarif A, et a donc choisi de ne pas tenir compte de ces facteurs. En moyenne, les causes antérieures présentées avaient établi une échéance de paiement de 30 à 60 jours. Le sous-comité a déterminé que le délai de paiement pouvait être un élément à considérer dans ce cas-ci et a par conséquent jugé qu'un montant minimum de 3 000 \$ par année était juste et raisonnable.

Je, Garry Bates, signe la présente lettre de décision et motifs de la décision en tant que président du sous-comité de discipline et au nom des membres du sous-comité de discipline.



Garry Bates, président

7 septembre 2021

Date

