

Bulletin de l'employeur

L'usage du masculin dans ce document a pour unique but d'alléger le texte.

Dépôt de rapports : Obligations de l'employeur

Le 31 août 2015, la *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance* (la Loi) a été modifiée afin d'inclure de nouvelles exigences relatives à l'obligation des employeurs de faire rapport à l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (l'Ordre). Ces changements, qui s'appuient sur les exigences actuelles relatives à cette obligation, précisent les délais prévus pour le dépôt des rapports et les renseignements que l'Ordre doit fournir aux employeurs en réponse à tout rapport reçu.

Ce document fournit un résumé des changements apportés à la Loi afin d'aider les employeurs à comprendre les circonstances dans lesquelles ils ont l'obligation de déposer un rapport auprès de l'Ordre. Cet article ne prétend pas être exhaustif et ne donne pas de conseils juridiques.

Obligation de déposer un rapport aux termes de l'article 49.1 de la Loi

L'article 49.1 de la Loi exige que l'employeur dépose un rapport auprès de l'Ordre dans les circonstances suivantes :

- a) lorsque l'employeur met fin à l'emploi d'un membre de l'Ordre, le suspend ou assortit ses fonctions de restrictions pour cause de faute professionnelle;
- b) lorsque l'employeur avait l'intention de mettre fin à l'emploi d'un membre de l'Ordre, de le suspendre ou d'assortir ses fonctions de restrictions pour cause de faute professionnelle, mais ne l'a pas fait parce que le membre a démissionné;
- c) lorsqu'un membre de l'Ordre démissionne pendant que l'employeur mène une enquête à propos d'allégations concernant un acte ou une omission du membre qui, si elles étaient prouvées, contraindraient l'employeur à mettre fin à l'emploi du membre, à le suspendre ou à assortir ses fonctions de restrictions pour cause de faute professionnelle.

Obligation de déposer un rapport aux termes de l'article 49.2 de la Loi

L'article 49.2 de la Loi exige que l'employeur dépose un rapport auprès de l'Ordre lorsqu'il apprend qu'un membre de l'Ordre qui est ou a été employé par lui à titre d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance :

- a) soit a été accusé ou déclaré coupable d'une infraction au *Code criminel* (Canada) liée à un comportement d'ordre sexuel et à des mineurs;
- b) soit a été accusé ou déclaré coupable d'une infraction au Code criminel (Canada) qui, de l'avis de l'employeur, donne à penser qu'un enfant pourrait être exposé à un préjudice ou à des blessures;
- c) soit s'est conduit ou a agi d'une façon qui, de l'avis de l'employeur, devrait être examinée par un comité de l'Ordre.

Les 28 paragraphes de l'article 2 du Règlement de l'Ontario 223/08 décrivent les actes qui constituent une faute professionnelle. Vous trouverez ce Règlement sur le site Web de l'Ordre à ordre-epe.ca.

Quand l'employeur doit-il déposer un rapport obligatoire auprès de l'Ordre?

Si l'Ordre doit intervenir d'urgence, l'employeur est tenu de faire un rapport à l'Ordre sans délai. Sinon, l'employeur a un délai de 30 jours pour déposer un rapport auprès de l'Ordre.

Quelles sont mes obligations envers le membre qui fait l'objet d'un rapport obligatoire?

Si un employeur dépose un rapport obligatoire auprès de l'Ordre, il doit en remettre simultanément une copie au membre qui en fait l'objet.

Que doit faire l'employeur pour déposer un rapport auprès de l'Ordre?

L'employeur doit remplir le formulaire Rapport obligatoire de l'employeur, qui se trouve sur le site Web de l'Ordre. Il doit ensuite envoyer à l'Ordre le formulaire dûment rempli et tous les documents à l'appui exigés à l'Ordre par la poste, par télécopieur ou par courriel.

Que sont les restrictions dont les fonctions d'un membre de l'Ordre sont assorties?

La Loi stipule qu'aux fins de l'obligation de déposer un rapport, les restrictions dont les fonctions d'un membre de l'Ordre sont assorties sont les suivantes :

- a) des restrictions quant au droit du membre d'exercer sans supervision;
- b) des restrictions quant aux services ou aux activités visés à l'article 2 de la Loi qui se rapportent au champ d'exercice de la profession d'éducateur de la petite enfance et auxquels le membre peut participer;
- c) toute autre restriction prescrite par les règlements.

Après que l'employeur a fait un rapport à l'Ordre, quelles obligations l'Ordre a-t-il d'y donner suite?

Aux termes de la Loi, la registrateure de l'Ordre doit, dès que raisonnablement possible, aviser l'employeur par écrit de toute mesure qu'elle a prise, le cas échéant, en réponse au rapport de l'employeur.

S'il y a lieu, la registrateure doit également remettre un rapport à l'employeur actuel du membre de l'Ordre, si cet employeur est différent de l'employeur qui a fait le rapport.

De plus, l'Ordre doit informer l'employeur qui a fait le rapport et l'employeur actuel du membre, s'il est connu et différent, de ce qui suit, selon le cas :

- la décision du comité des plaintes;
- la suspension provisoire du certificat d'inscription du membre;
- la décision du comité de discipline ou du comité d'aptitude professionnelle;
- l'ordonnance du comité exécutif de l'Ordre de renvoyer une affaire pour la tenue d'une audience;
- tout appel de la décision du comité de discipline ou du comité d'aptitude professionnelle interjeté par le membre;
- la demande de remise en vigueur du certificat d'inscription présentée par le membre à la suite de l'ordonnance d'un comité.

Quelles mesures l'employeur doit-il prendre s'il apprend qu'à la suite d'un rapport d'un employeur, une plainte a été déposée contre un membre de l'Ordre qui travaille pour lui?

Même dans les cas où des membres de l'Ordre adoptent une conduite relevant de la faute professionnelle, de l'incompétence ou de l'incapacité, l'Ordre s'attend à ce que les employeurs fournissent à leurs employés du soutien et du perfectionnement professionnel. Très souvent, ces situations deviennent des possibilités d'apprentissage pour l'ensemble du personnel.

Pendant que l'Ordre effectue une enquête sur la conduite d'un de ses membres, le statut de ce dernier auprès de l'Ordre ne change pas. Toutefois, il est possible que la conclusion rendue par un comité lors d'une audience, la possibilité d'une suspension provisoire ordonnée par le comité exécutif ou les engagements pris volontairement par le membre modifient son statut auprès de l'Ordre et ses conditions d'emploi.

This publication is also available in English under the title: *Employer Bulletin – Mandatory Employer Reporting Obligations*

Si vous avez besoin d'un format accessible ou d'un appui en matière de communication, veuillez en aviser un membre du personnel de l'Ordre, ou communiquer avec l'Ordre au 1-888-961-8558 / communications@ordre-epe.ca.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec nous par courriel à communications@ordre-epe.ca ou visitez notre site web à ordre-epe.ca.