

**COMITÉ DE DISCIPLINE DE L'ORDRE DE LA  
PRATIQUE INFIRMIÈRE DU NOUVEAU-  
BRUNSWICK**

**ENTRE :**

**L'ORDRE DE LA PRATIQUE INFIRMIÈRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK  
(« l'Ordre »)**

**Partie plaignante**

**- et -**

**GABRIELLE DUFFENAIS**

**(anciennement Gabrielle Chiasson-Budaker), numéros d'immatriculation 20-105 et 030783**

**Partie intimée**

**DÉCISION et MOTIFS**

---

**Date de l'audience : 13 avril 2026**

**Sous-comité du comité de discipline :** Luc Drisdelle, II (président); Christine Flanagan, II, (membre infirmière); Ashley Forsythe, II, (membre infirmière); Dorina St. Onge (membre du public)

**Avocates :**

- Ordre de la pratique infirmière du Nouveau-Brunswick (« l'Ordre ») – Marine Polo
- Gabrielle Duffenais (la membre) – Ellen Thompson

**APERÇU**

Le 13 avril 2026, un sous-comité du comité de discipline s'est réuni par vidéoconférence.

Les parties ont donné suite à la procédure en fonction de l'avis d'audience, de l'exposé conjoint des faits et de l'aveu de conduite indigne d'un professionnel, accompagnés des pièces à l'appui, de l'exposé conjoint sur la sanction et les dépens, ainsi que des arguments écrits de l'Ordre sur le fond et sur l'ordonnance.

Dans l'exposé conjoint des faits, M<sup>me</sup> Duffenais a reconnu qu'elle comprenait la nature des allégations, qu'elle renonçait à son droit d'exiger que l'Ordre prouve les faits convenus lors d'une audience, et qu'elle avait signé l'accord de son plein gré après avoir eu la possibilité de bénéficier de conseils juridiques. Lors de l'audience, le sous-comité a procédé à un enregistrement du plaidoyer de M<sup>me</sup> Duffenais et s'est dit satisfait que les aveux de cette dernière étaient volontaires, éclairés et sans équivoque.

## **CONTEXTE**

La plainte fait suite à un signalement du [régie de la santé] selon laquelle M<sup>me</sup> Duffenais aurait modifié une lettre de confirmation d'emploi rédigée par le [régie de la santé] et aurait transmis la lettre modifiée à la [banque] dans le cadre d'une demande de prêt hypothécaire.

L'avis d'audience, daté du 25 mars 2026, allègue que ce comportement constituait une conduite indigne d'un professionnel, une conduite indigne d'une infirmière et un cas de malhonnêteté au sens de la *Loi sur les infirmières et infirmiers*.

Les parties ont demandé le retrait des allégations énoncées aux alinéas 2e) et f) de l'avis d'audience, ainsi que le retrait des mots « NANB Standards for Documentation » (Normes pour la tenue de dossiers de l'AIINB) figurant dans le préambule du paragraphe 2. En raison de cette demande, les conclusions du sous-comité exposées ci-dessous ne comprennent pas les conclusions relatives à ces alinéas.

## **PREUVES**

Le dossier de la procédure consistait en l'avis d'audience, l'exposé conjoint des faits daté du 30 octobre 2025 accompagné des pièces à l'appui et d'un exposé conjoint sur la sanction et les dépens. Le sous-comité a également reçu des arguments écrits de l'Ordre sur le fond et sur l'ordonnance proposée.

## FAITS ET AVEUX

Comme il ressort du dossier de la procédure présenté par les parties, le sous-comité a retenu les faits suivants :

1. M<sup>me</sup> Duffenais est infirmière immatriculée au Nouveau-Brunswick depuis septembre 2020 et, aux dates en question, elle occupait un poste temporaire à temps partiel en tant qu'infirmière diplômée au sein du [régie de la santé], à l'[hôpital].
2. En mai ou juin 2020, M<sup>me</sup> Duffenais et son fiancé de l'époque ont soumis une demande de prêt hypothécaire auprès de la [banque], qui a demandé une lettre confirmant sa situation d'emploi.
3. Le 5 juin 2020, [régie de la santé] a fourni à M<sup>me</sup> Duffenais une lettre confirmant sa situation d'emploi en format PDF, par courriel.
4. La lettre initiale indiquait, entre autres, que la date d'embauche de M<sup>me</sup> Duffenais était le 21 avril 2020, qu'elle avait la garantie de 37,5 heures par période de paie, que la date prévue de la reprise de son poste d'employée occasionnelle était le 18 juillet 2021, et qu'en tant qu'employée occasionnelle, elle n'avait pas un nombre garanti d'heures de travail, mais pouvait prendre des quarts supplémentaires en cas de besoin.
5. Le même jour, M<sup>me</sup> Duffenais a ouvert une session sur le compte courriel de M. Duffenais pour envoyer à l'institution financière une lettre contenant des renseignements sur sa situation d'emploi.
6. L'institution financière a ensuite communiqué avec [régie de la santé] pour s'enquérir de la validité de la lettre qu'elle avait reçue.
7. La lettre modifiée ne contenait plus la date d'embauche ni la date de retour prévue de M<sup>me</sup> Duffenais. Plutôt que d'indiquer le nombre garanti d'heures de travail par période de paie (37,5), elle indiquait que M<sup>me</sup> Duffenais travaillait actuellement 75 heures par période de paie. Les coordonnées du service des ressources humaines avaient été retirées, le logo d' [régie de la santé] avait été remplacé par du texte, le nom de la personne signataire comportait une faute et le mot « Sincerely » (« Cordialement »)

était répété partiellement.

8. Vers le 24 juin 2020, M<sup>me</sup> Duffenais a rencontré des personnes représentant [régie de la santé] et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick afin de discuter des divergences entre la lettre initiale et la lettre modifiée; son emploi avec [régie de la santé] a été résilié ce jour-là.
9. M<sup>me</sup> Duffenais a reconnu que, depuis juin 2020, elle avait nié auprès d'[régie de la santé] et de l'AIINB avoir modifié la lettre de confirmation d'embauche initiale avant de transmettre la version modifiée à l'institution financière.
10. M<sup>me</sup> Duffenais a en outre reconnu avoir manqué d'honnêteté envers [régie de la santé] et l'AIINB dans sa réponse soumise le 10 août 2020.
11. M<sup>me</sup> Duffenais a reconnu avoir modifié la lettre de confirmation d'embauche initiale, comme décrit aux alinéas 12(a) à (e) de l'exposé conjoint des faits, et avoir remis cette lettre modifiée à l'institution financière en appui à une demande de prêt hypothécaire.
12. M<sup>me</sup> Duffenais a reconnu qu'en modifiant la lettre de confirmation d'embauche initiale et en la remettant telle quelle à l'institution financière, elle avait falsifié un document lié à l'exercice de sa profession et s'était rendue coupable d'un comportement frauduleux, malhonnête et contraire à l'éthique.
13. M<sup>me</sup> Duffenais a reconnu que les faits convenus constituaient des violations des *Normes d'exercice pour les infirmières immatriculées* de l'AIINB et du *Code de déontologie des infirmières et infirmiers autorisés* de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada, notamment en ce qui concerne l'obligation d'exercer conformément au *Code de déontologie*, de faire preuve d'un jugement raisonnable et de se comporter de manière professionnelle et exemplaire.

14. M<sup>me</sup> Duffenais a également reconnu que les faits convenus constituaient une conduite indigne d'un professionnel au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur les infirmières et infirmiers* et qu'elle s'était rendue coupable d'un comportement indigne d'un membre ainsi que de malhonnêteté au sens des sous-alinéas 28(1)a)(ii) et 28(1)a)(iv) de la *Loi sur les infirmières et infirmiers*.

### **ARGUMENTATION DES PARTIES**

L'Ordre soutient que les faits convenus et les aveux constituent une conduite indigne d'un professionnel, une conduite indigne d'une infirmière et un cas de malhonnêteté, tel qu'allégué dans l'avis d'audience.

L'Ordre a en outre fait valoir que le sous-comité devrait accepter l'exposé conjoint des parties concernant la sanction et les dépens, dans la mesure où elle est jugée appropriée, proportionnée et dans l'intérêt du public.

### **QUESTIONS EN LITIGE**

Il s'agit de déterminer si les faits convenus et les aveux établissent l'existence d'une conduite indigne d'un professionnel, d'une conduite indigne d'une infirmière et d'un cas de malhonnêteté, ainsi que de décider s'il convient d'accepter l'exposé conjoint des parties concernant la sanction et les dépens.

### **DÉCISION**

Compte tenu de l'exposé conjoint des faits, des pièces à l'appui, de l'exposé conjoint sur la sanction et les dépens et des arguments écrits de l'Ordre, le sous-comité estime que les allégations figurant dans l'avis d'audience, à l'exception de celles qui ont été retirées, ont été prouvées selon la prépondérance des probabilités.

Le sous-comité accepte également l'exposé conjoint des parties concernant la sanction et les dépens.

### **MOTIFS**

L'évaluation du sous-comité s'appuie sur l'exposé conjoint des faits et sur les aveux de M<sup>me</sup> Duffenais. Ces aveux établissent qu'elle a falsifié une attestation d'emploi rédigée par son employeur, qu'elle a présenté ce document falsifié à l'institution financière dans le cadre d'une demande de prêt hypothécaire et qu'elle a par la suite menti à [régie de la santé] et à l'Ordre au sujet de ces faits.

Ce comportement constituait un manquement grave aux normes d'honnêteté, d'intégrité, de jugement raisonnable et de déontologie attendues d'une infirmière, et a porté atteinte à la réputation et au prestige de la profession.

En ce qui concerne la sanction, le sous-comité estime que la mesure proposée est appropriée, proportionnée et dans l'intérêt du public. La réprimande, la suspension, les formations correctives et la publication visent globalement à assurer la dénonciation, la dissuasion spécifique et générale, la réparation et le maintien de la confiance du public envers le processus disciplinaire de l'Ordre. L'ordonnance relative aux dépens est également justifiée au vu de l'ensemble des circonstances.

Le sous-comité juge également que la sanction convenue tient dûment compte des circonstances atténuantes et aggravantes pertinentes mises en avant dans l'argumentation de l'Ordre, notamment les aveux de M<sup>me</sup> Duffenais et l'absence de sanctions disciplinaires antérieures, ainsi que la persistance de sa malhonnêteté.

## **ORDONNANCE**

Après avoir conclu au bien-fondé des allégations et examiné l'exposé conjoint des parties concernant la sanction et les dépens, le sous-comité estime que l'ordonnance suivante est appropriée et proportionnée.

1. M<sup>me</sup> Duffenais devra se présenter devant un sous-comité du comité de discipline pour recevoir une réprimande à une date qui sera fixée par la registraire.
2. La registraire est chargée de suspendre le certificat d'immatriculation de M<sup>me</sup> Duffenais pour une durée de trente (30) jours, à compter de la date de la décision et de l'ordonnance du comité de discipline.
3. La registraire est chargée d'imposer la condition suivante sur le certificat d'immatriculation de M<sup>me</sup> Duffenais : M<sup>me</sup> Duffenais devra suivre, à ses frais, le programme « PROBE: Ethics and Boundaries Program » proposé par le Center for Personalized Education for Professionals, ou un programme équivalent approuvé par la registraire, et fournir à ce dernier une attestation écrite de la réussite de cette formation, dans un délai de six (6) mois à compter de la date de la décision et de l'ordonnance du comité de discipline.

4. Tant que la condition figurant sur le certificat d'immatriculation de M<sup>me</sup> Duffenais restera en vigueur, M<sup>me</sup> Duffenais doit fournir à chaque employeur une copie de la décision et de l'ordonnance du comité de discipline et doit veiller à ce que chaque employeur transmette à la registraire une confirmation écrite de réception dans les dix (10) jours suivant le début de l'emploi, ou dans les dix (10) jours suivant la remise de la décision et de l'ordonnance du comité de discipline en cas de poursuite de l'emploi auprès d'un employeur actuel.
5. Tant que la condition figurant sur le certificat d'immatriculation de M<sup>me</sup> Duffenais restera en vigueur, cette dernière devra informer par écrit la registraire, dans un délai de dix (10) jours, de tout changement d'adresse ou d'employeur, y compris en cas de nouvel emploi, de suspension, de licenciement ou de démission.
6. Si M<sup>me</sup> Duffenais ne remplit pas l'une des conditions énoncées ci-dessus au plus tard aux dates fixées, son certificat d'immatriculation pourra être suspendu, à la discrétion de la registraire, jusqu'à ce que ces conditions soient remplies; la registraire pourra prolonger les délais si les circonstances l'exigent.
7. M<sup>me</sup> Duffenais devra payer des frais de 1 000,00 \$ à l'Ordre dans un délai de soixante (60) jours à compter de la date de la décision et de l'ordonnance du comité de discipline.
8. La registraire est chargée de faire publier l'avis de la décision et de l'ordonnance du comité de discipline sur le site Web de l'Ordre, et l'avis devra comprendre le nom et le numéro d'immatriculation de M<sup>me</sup> Duffenais.

À l'issue de l'audience, le sous-comité a prononcé une réprimande à l'encontre de M<sup>me</sup> Duffenais. Une copie de la réprimande est jointe au présent exposé des motifs en annexe « A ».

Fait le 11 mai 2026.

Original signé par

Luc Drisdelle, II, président

Original signé par

Christine Flanagan, II, membre infirmière

Original signé par

Ashley Forsythe, II, membre infirmière

Original signé par

Dorina St. Onge, membre du public

## Annexe A : Réprimande

Madame Duffenais, comme vous le savez, ce comité de discipline a décidé de prononcer une réprimande orale dans le cadre de la sanction qui vous a été imposée.

Cette réprimande devrait vous faire prendre conscience de la gravité de votre faute. Le fait que vous ayez reçu cette réprimande sera mentionné dans la communication publique relative à cette affaire, notamment dans la publication de la décision du comité et du résumé des motifs, où votre nom sera cité.

Le comité a déterminé, à la lumière des faits convenus et de vos propres aveux, que vous vous êtes rendue coupable de conduite indigne d'un professionnel et de malhonnêteté en modifiant une lettre de confirmation d'emploi rédigée par le [régie de la santé] et en transmettant cette lettre modifiée à la [banque] en appui à une demande de prêt hypothécaire. Vous avez notamment retiré votre date d'embauche ainsi que la date de retour prévue à votre poste d'employée occasionnelle, en plus de remplacer la mention de votre nombre garanti d'heures de travail par période de paie (37,5) en indiquant que vous travailliez 75 heures par période de paie, de supprimer les coordonnées du service des ressources humaines de votre employeur, de remplacer le logo d'[régie de la santé] par du texte et de changer le nom de la personne signataire.

Vous avez également reconnu avoir manqué d'honnêteté envers [régie de la santé] et l'Ordre dans votre réponse à la suite de ces événements. Pendant cinq ans, vous avez omis de reconnaître vos torts. Ces éléments constituent un manquement grave aux normes attendues d'une infirmière en matière d'honnêteté, d'intégrité, de jugement, de déontologie et de tenue de dossiers.

Le public est en droit d'attendre des infirmières qu'elles agissent avec honnêteté et intégrité dans toutes leurs interactions professionnelles, qu'elles fassent preuve d'un jugement raisonnable et qu'elles respectent les normes professionnelles et éthiques établies. Or, vous n'avez pas respecté ces obligations fondamentales. En falsifiant un document lié à l'exercice de votre profession à des fins personnelles, vous avez sapé la confiance à l'égard de votre professionnalisme et des normes qui protègent le public et préservent la réputation de la profession infirmière.

Une tenue de dossiers rigoureuse est une obligation professionnelle fondamentale. Le fait de modifier les documents d'une autre partie puis d'utiliser ce document modifié en appui à une demande de prêt hypothécaire constituait un comportement malhonnête et contraire à l'éthique, incompatible avec les normes et le code de déontologie régissant la profession. Un tel comportement risque de miner la confiance du public non seulement envers l'infirmière en question, mais aussi envers l'intégrité de la profession dans son ensemble.

La sanction prononcée dans cette affaire, y compris la présente réprimande, tient compte de la gravité de la faute commise ainsi que de la nécessité de protéger le public et de préserver la confiance à l'égard de la profession. Nous nous attendons à ce que vous profitiez de cette procédure pour mener une réflexion approfondie sur vos obligations professionnelles et pour vous assurer qu'un tel comportement ne se reproduise plus.

Nous vous remercions de votre présence aujourd'hui. Nous rédigerons nos motifs par écrit en temps voulu.

L'audience est levée.