

## 2007

### **Susan Hickey - #19763246**

On February 13<sup>th</sup>, 2007, the Discipline and Fitness to Practise Committee met to consider a complaint referred to it by the Complaints Committee. The member was reported for refusing to do assigned tasks; failing to follow appropriate workplace procedures; and for being argumentative and verbally aggressive with colleagues. On advice of the employer's labour relations advisor, the employer suspended the member until an independent investigation could be conducted into the allegations.

The committee considered the evidence, which included a written submission provided by the member expressing regret for her actions and acknowledging that she needed to improve her conduct in the workplace. The committee found the member guilty of professional misconduct in accordance with paragraph 53(c) of the Act and ordered that the member continue with anger management therapy until the psychologist supported her returning to practise. The committee also directed the member to complete the next available *Ethical and Legal Aspects of Nursing* course and to inform the Association upon successful completion.

### **Susan Hickey – #19763246**

Le 13 février, 2007, le Comité de discipline et d'aptitude à exercer la profession s'est rencontré pour considérer une plainte référée par le Comité de révision des plaintes. L'IAA était reprochée de; refuser de faire les tâches qui lui étaient assignées; ne pas suivre les procédures propres à son milieu de travail; s'obstiner et d'agression verbale envers ses collègues de travail. Basé sur les recommandations du conseiller en relations de travail, l'employée-membre fut suspendue avec rémunération jusqu'à ce qu'une enquête puisse se dérouler pour vérifier les allégations d'intimidation. L'enquêteur détermina que les gestes du membre étaient inappropriés, et qu'étant donné les circonstances, constituaient une forme d'insubordination. Aussi, selon l'enquêteur, le membre reconnaissait que ses gestes et son comportement étaient inacceptables et qu'elle savait être intimidante, et tout particulièrement envers les nouveaux employés. De plus, l'enquêteur détermina que les gestes de l'employée constituaient une forme d'harcèlement selon la politique de l'employeur. Dans le passé, l'employée reçut du counselling pour la gestion de sa colère et d'après l'employeur, cette thérapie lui fut bénéfique. Conditionnel à la continuité de son emploi, l'employeur rendit obligatoire que le membre remettre des preuves démontrant recevoir de la thérapie l'aidant à gérer son problème de colère.

Le Comité de discipline considéra les éléments de preuve présentés ainsi qu'une réplique écrite de ladite défenderesse-membre dans laquelle elle exprimait regretter ses gestes et reconnaissait le besoin d'améliorer sa conduite à son milieu de travail. Selon l'article 53(c) de l'Acte, le Comité de discipline reconnu le membre coupable d'inconduite professionnelle. Le Comité lui ordonna de poursuivre sa thérapie de la gestion de la colère jusqu'à ce le psychologue soit d'accord qu'elle est apte à retourner au travail et à exécuter les tâches et responsabilités d'une IAA. Le Comité lui ordonna aussi de suivre et compléter avec succès le prochain cours « Éthique et les aspects légaux du nursing » approuvé par l'Association et de l'aviser lorsque terminé.