

Ensemble  
**CONTRE LA  
VIOLENCE**  
DANS LES SOINS DE SANTÉ

# LE PERSONNEL INFIRMIER AU CANADA FACE AUX VIOLENCES :

## UN APPEL URGENT À L'ACTION



*La Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII) est la plus importante organisation d'infirmières et infirmiers au Canada, représentant infirmières et infirmiers syndiqués de première ligne et étudiant(e)s en soins infirmiers dans tous les secteurs des soins de santé – des soins à domicile et des soins de longue durée aux soins communautaires et actifs – et défendant les priorités clés pour renforcer les soins de santé publics partout au pays.*



LA FÉDÉRATION  
CANADIENNE  
DES SYNDICATS  
D'INFIRMIÈRES  
ET INFIRMIERS

Les infirmières et infirmiers subissent depuis bien longtemps de la violence dans les systèmes de santé canadiens. Pourtant, cette situation critique et persistante qui touche tous les milieux de travail et toutes les juridictions n'est toujours pas dûment dénoncée et ne recueille guère d'attention. Or, l'échec en matière de prévention de cette violence systémique qu'endure le personnel infirmier, ainsi que le manque de mesures et de véritables sanctions, placent les travailleuses et travailleurs en situation de vulnérabilité et de danger.

Au cours des derniers mois, outre la violence et les agressions auxquelles les infirmières et infirmiers sont régulièrement confrontés, on recense des coups de couteau portés à des membres du personnel infirmier et d'autres travailleurs de la santé, ainsi que l'introduction d'armes et de drogues de toutes sortes dans les établissements, ce qui constitue une menace directe pour les travailleuses et travailleurs. Les conditions de travail quotidiennes des infirmières et infirmiers ne seraient jamais tolérées dans d'autres professions.

Dans un contexte de pénurie de personnel et de surcharge de travail pour les travailleuses et travailleurs de la santé, il est urgent de s'attaquer à cette situation critique en la regardant sous différents angles, à l'aide d'un large éventail d'outils et d'un investissement important en ressources. Nous ne pouvons pas prendre le personnel infirmier pour acquis ni partir du principe que ses membres accepteront indéfiniment le statu quo. En effet, les infirmières et infirmiers victimes de violence subissent des blessures psychologiques et physiques qui posent des défis considérables en matière de maintien en poste.

La Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII) exhorte la ministre de la Santé du gouvernement fédéral, ses homologues des gouvernements provinciaux et territoriaux, ainsi que tous les employeurs du secteur de la santé à prendre des mesures coordonnées et globales afin de sécuriser les lieux de travail de ce secteur pour l'ensemble du personnel et, par conséquent, pour les patients dont il s'occupe. Les syndicats d'infirmières et infirmiers ont hâte de collaborer avec les pouvoirs publics et les employeurs afin de mettre en œuvre des réformes fondées sur des données probantes pour améliorer la sécurité au travail de manière radicale.

En effet, les soins infirmiers constituent un secteur où la sécurité revêt une importance cruciale, car les patients y reçoivent des soins vitaux. Pour fournir ces services essentiels aux patients, les infirmières et infirmiers ont besoin d'un environnement de travail sain et sécuritaire.

**Les infirmières et infirmiers vous demandent, à vous, décisionnaires politiques et décisionnaires en matière de soins de santé, de vous engager à utiliser tous les outils et toutes les ressources à votre disposition pour éliminer la violence et le harcèlement de nos systèmes de santé, et à promouvoir la sécurité et l'humilité culturelles sur nos lieux de travail.**



## CONTEXTE

Chaque jour, les infirmières et infirmiers sont confrontés à des violences verbales, des menaces, du harcèlement et des agressions physiques de la part des patients, des familles des patients, de la population et même de leurs propres collègues. La pandémie de la COVID-19 a amplifié cette violence. Les travailleuses et travailleurs de la santé ont été pris pour cible lors des manifestations anti-vaccins, au point que des membres du personnel ont été invités à ne pas porter d'uniformes identifiables en public pour leur sécurité.

Malgré l'omniprésence de la violence dans le secteur des soins infirmiers, il est rare que les responsables doivent rendre des comptes de leurs agissements. Entre 2006 et 2021, les chercheurs n'ont trouvé que 12 décisions de condamnation en anglais dans des affaires de violence sur des membres du personnel infirmier, et cinq poursuites en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario auprès de tels incidents.

Cette absence de dissuasion envoie un message dangereux : la violence à l'égard des infirmières et infirmiers serait acceptable ou, comme beaucoup de membres du personnel infirmier en sont venus à comprendre, ferait simplement « partie du métier ». Pourtant, il ne faut jamais tolérer la violence sur le lieu de travail.



**6 sur 10**

*avaient été victimes de violences sous une forme ou sous une autre dans le cadre de leur travail au moins une fois au cours de l'année précédente*



# DES CHIFFRES SUR LA VIOLENCE SUBIE PAR LE PERSONNEL INFIRMIER

Plus de 4700 infirmières et infirmiers à travers le Canada nous ont fait part de leurs expériences face aux violences lors d'un sondage national mené par la FCSII en janvier 2025. Six sur dix avaient été victimes de violences sous une forme ou sous une autre dans le cadre de leur travail au moins une fois au cours de l'année précédente.

Parmi les infirmières et infirmiers victimes de violence ou de mauvais traitements au travail, 82 % avaient subi des violences verbales, 18 % des violences sexuelles et près de la moitié des violences physiques de la part de patients ou de leur famille.

Les infirmières et infirmiers des quatre coins du Canada sont victimes de degrés inacceptables de violence et de harcèlement sur leur lieu de travail, et les données indiquant une augmentation inquiétante dans de nombreuses juridictions.

Ces incidents coûtent cher aux pouvoirs publics en termes de temps perdu et d'indemnités pour accident du travail, même si bien des incidents violents et blessures ne sont pas signalés.

Les demandes d'indemnité pour accident du travail versées à la suite de violences représentent une infime partie des incidents violents qui se produisent sur nos lieux de travail dans le secteur de la santé. Elles peuvent toutefois permettre de mieux cerner la situation, en l'absence de données publiques sur la violence.

**« Le personnel infirmier, ainsi que les travailleuses et travailleurs de la santé de tous les secteurs, des soins à domicile aux soins actifs, sont confrontés à des niveaux effroyables de violence et de harcèlement d'un océan à l'autre. Nos décideurs politiques doivent de toute urgence manifester leur intention de les protéger contre ce fléau en utilisant tous les outils à leur disposition. »**

– Linda Silas, présidente  
Fédération canadienne des syndicats  
d'infirmières et infirmiers



Dans les **Territoires du Nord-Ouest** et au **Nunavut**, de 2020 à 2024, des infirmières/infirmiers autorisés, des aides en soins infirmiers et des préposés/préposées aux bénéficiaires ont présenté **60 demandes acceptées d'indemnité pour accident du travail à la suite d'agressions, d'actes de violence ou de harcèlement**. Cela représente 10,7 % de toutes les demandes acceptées pour ces professions.

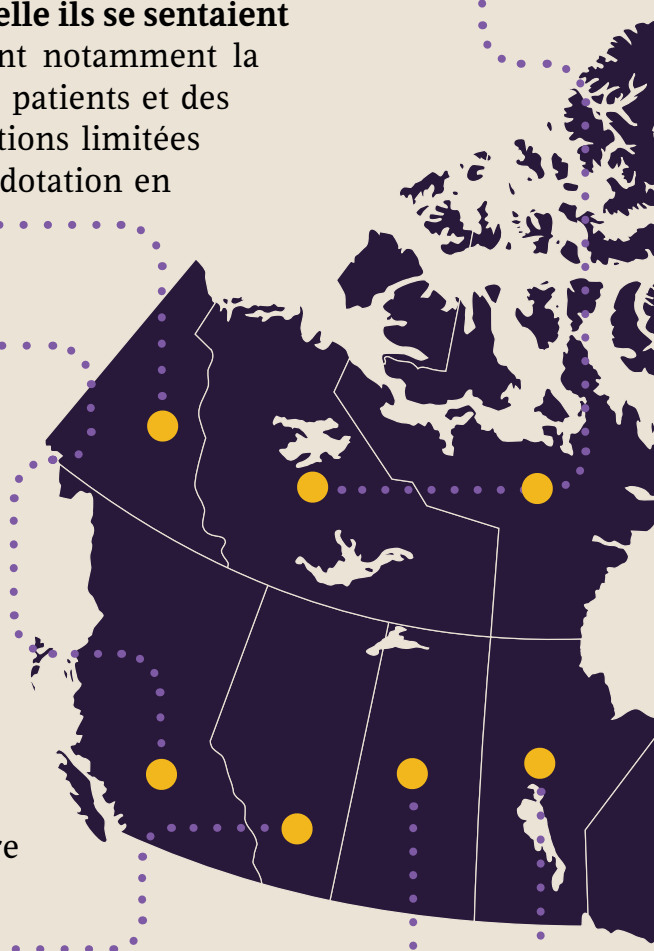
Au **Yukon**, une enquête du syndicat menée en 2025 dans de trois milieux de travail a révélé que **40 % des infirmières et infirmiers n'étaient pas d'accord ou absolument pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle ils se sentaient en sécurité au travail**. Les réponses ouvertes soulignaient notamment la fréquence des violences et agressions subies de la part des patients et des visiteurs, une sécurité peu fiable ou absente, des interventions limitées de la GRC en cas d'escalade, et des niveaux dangereux de dotation en personnel de nuit.

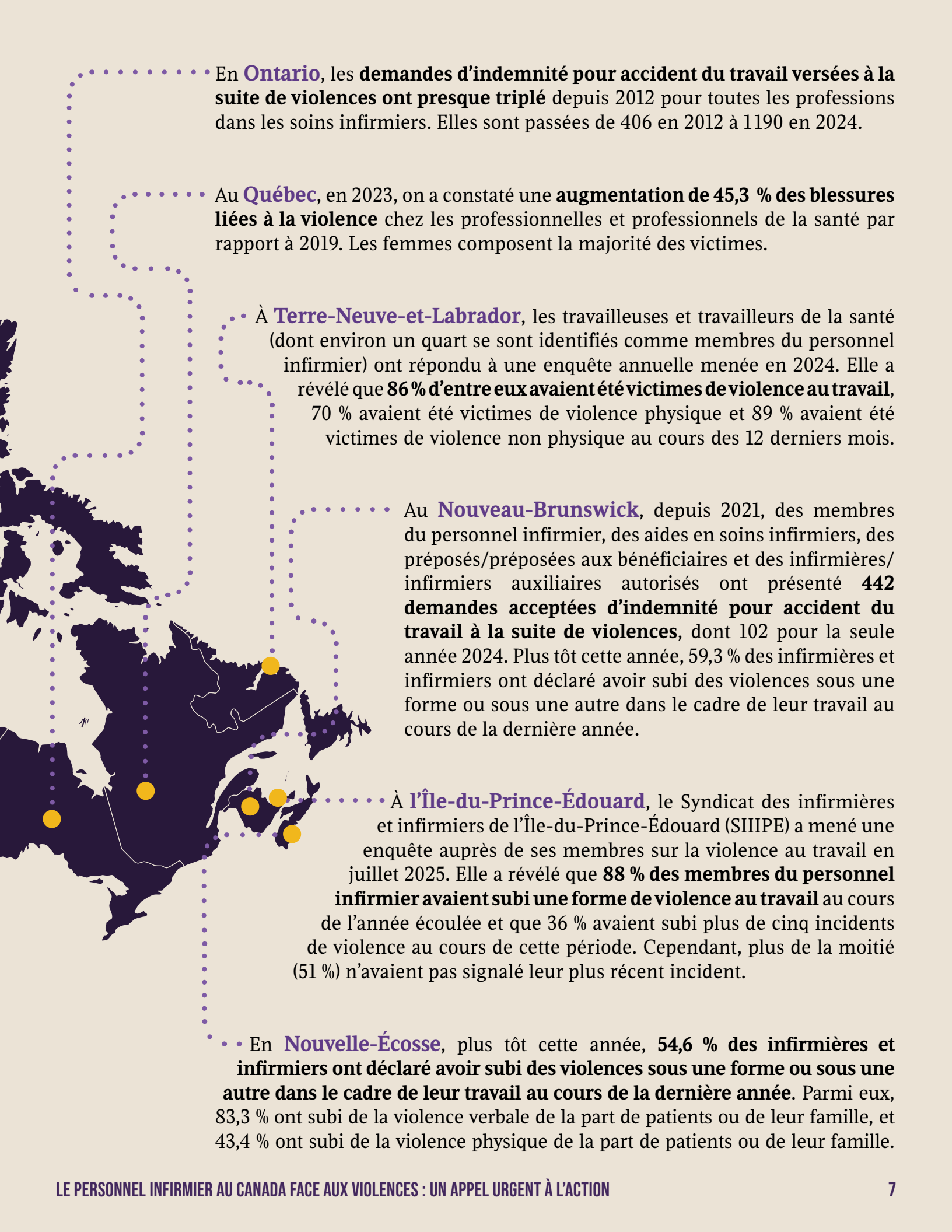
En **Colombie-Britannique**, **507 demandes d'indemnité pour accident du travail ont été versées à la suite de violences en 2024**, contre 344 en 2016. La hausse a commencé en 2019 avec 533 demandes et s'est depuis stabilisée à un niveau élevé.

En **Alberta**, l'enquête annuelle menée en 2024 auprès des membres des Infirmières et infirmiers unis de l'Alberta (IIUA) a révélé que **43 % des membres du personnel infirmier avaient subi des violences physiques au travail** au cours des 12 derniers mois, contre 37 % en 2019, et que 70 % avaient subi des violences non physiques au travail, contre 63 % en 2019.

En **Saskatchewan**, **62 demandes d'indemnité pour accident du travail** ont été versées à la suite d'actes d'agression et de violence contre des infirmières/infirmiers surveillants et des infirmières/infirmiers autorisés en 2023, contre 46 en 2019. Au cours de cette période de cinq ans, le pic des demandes acceptées a été de 82 en 2020, au plus fort de la pandémie.

Au **Manitoba**, le nombre de demandes d'indemnité pour accident du travail versées en 2024 à des **infirmières et infirmiers victimes d'agressions et d'actes de violence s'est établi à 812**, contre 298 en 2015.





• En **Ontario**, les **demandes d'indemnité pour accident du travail versées à la suite de violences ont presque triplé** depuis 2012 pour toutes les professions dans les soins infirmiers. Elles sont passées de 406 en 2012 à 1190 en 2024.

• Au **Québec**, en 2023, on a constaté une **augmentation de 45,3 % des blessures liées à la violence** chez les professionnelles et professionnels de la santé par rapport à 2019. Les femmes composent la majorité des victimes.

• À **Terre-Neuve-et-Labrador**, les travailleuses et travailleurs de la santé (dont environ un quart se sont identifiés comme membres du personnel infirmier) ont répondu à une enquête annuelle menée en 2024. Elle a révélé que **86 % d'entre eux avaient été victimes de violence au travail**, 70 % avaient été victimes de violence physique et 89 % avaient été victimes de violence non physique au cours des 12 derniers mois.

• Au **Nouveau-Brunswick**, depuis 2021, des membres du personnel infirmier, des aides en soins infirmiers, des préposés/préposées aux bénéficiaires et des infirmières/infirmiers auxiliaires autorisés ont présenté **442 demandes acceptées d'indemnité pour accident du travail à la suite de violences**, dont 102 pour la seule année 2024. Plus tôt cette année, 59,3 % des infirmières et infirmiers ont déclaré avoir subi des violences sous une forme ou sous une autre dans le cadre de leur travail au cours de la dernière année.

• À **l'Île-du-Prince-Édouard**, le Syndicat des infirmières et infirmiers de l'Île-du-Prince-Édouard (SIIPE) a mené une enquête auprès de ses membres sur la violence au travail en juillet 2025. Elle a révélé que **88 % des membres du personnel infirmier avaient subi une forme de violence au travail** au cours de l'année écoulée et que 36 % avaient subi plus de cinq incidents de violence au cours de cette période. Cependant, plus de la moitié (51 %) n'avaient pas signalé leur plus récent incident.

• En **Nouvelle-Écosse**, plus tôt cette année, **54,6 % des infirmières et infirmiers ont déclaré avoir subi des violences sous une forme ou sous une autre dans le cadre de leur travail au cours de la dernière année**. Parmi eux, 83,3 % ont subi de la violence verbale de la part de patients ou de leur famille, et 43,4 % ont subi de la violence physique de la part de patients ou de leur famille.



LA FÉDÉRATION CANADIENNE  
DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES  
ET INFIRMIERS



# L'APPLICATION DE LA LOI DEVANT LA VIOLENCE SUBIE PAR LE PERSONNEL INFIRMIER

La violence au travail dans le secteur des soins de santé pourrait se contrer par la législation, mais celle-ci n'est que mollement appliquée, et de façon inconsistante.

- Les modifications apportées au *Code criminel* avec le projet de loi Westray de 2004, qui permettent de poursuivre en justice les organisations et leurs responsables dans le cadre des accidents du travail et du décès de membres du personnel, n'ont donné lieu qu'à 10 poursuites fructueuses en plus de 20 ans, avec des sanctions minimales. Ces modifications n'ont pas encore été appliquées aux employeurs du secteur de la santé qui, par négligence, ne prennent pas les précautions nécessaires pour protéger leur personnel contre la violence.
- Le projet de loi C-3 (2021) a créé une nouvelle infraction visant à dissuader l'intimidation des travailleuses et travailleurs de la santé et a reconnu la violence à leur égard comme un facteur aggravant dans la détermination de la peine. Cependant, la police, les procureurs de la Couronne et les tribunaux n'ont pas appliqué ces modifications de manière adéquate.
- Comme l'indique une analyse juridique de 2023 sur la violence au travail contre les infirmières et infirmiers au Canada, une décision de 2015 illustre pourquoi le statut de membre du personnel infirmier pouvait ne pas être considéré comme un facteur aggravant jusqu'aux changements législatifs récents. Un arbitre du travail a fait remarquer que, « contrairement au travail des forces de police, le travail dans le secteur de la santé n'est pas une profession intrinsèquement risquée. Bien qu'il existe certains risques, les gens ne deviennent pas des prestataires de soins de santé en sachant qu'ils vont exercer une profession dangereuse et en s'attendant à des risques. »
- En vertu des lois et règlements provinciaux et territoriaux sur la santé et la sécurité au travail, les employeurs ont l'obligation légale de mettre en œuvre une politique et un programme de prévention de la violence au travail. Ceux-ci doivent notamment contenir des évaluations des risques et une formation du personnel, et cette politique, ainsi que l'évaluation des risques, doivent être mis à la disposition du personnel. Le non-respect de la loi et des règlements peut entraîner des sanctions, telles que des amendes. Cependant, les employeurs ont rarement des comptes à rendre lorsqu'ils enfreignent la loi.



# CE QUI FONCTIONNE : PRATIQUES EXEMPLAIRES EN VEDETTE

En plus d'appliquer les lois existantes, les provinces, les territoires et les employeurs du secteur de la santé peuvent mettre en place des outils et des politiques efficaces qui constitueraient la base d'une meilleure protection du personnel infirmier ainsi que des autres travailleuses et travailleurs de la santé.

- **Outils d'évaluation des risques de violence et plans de soins** – Le véritable repérage des patients présentant un risque de violence et la mise en place de plans de soins individualisés pour aider à prévenir les incidents devraient être mis en œuvre et appliqués dans tous les établissements de santé dans le cadre d'une politique et d'un programme obligatoires de prévention de la violence. Voici un outil innovant qui aide les employeurs à s'acquitter de ces obligations :
  - Le programme *Behavioral Safety Program* des services de soins de santé Alberta Health Services suit un processus en quatre étapes pour identifier les patients les plus susceptibles de poser un risque pour le personnel, communiquer ces risques et créer un plan de soins.
- **Équipes de sécurité intégrées avec du personnel interne** – Les établissements disposant d'un personnel de sécurité interne qui reçoit une formation spécialisée et qui est intégré à l'équipe de soins sont bien équipés pour protéger les travailleuses et travailleurs contre d'éventuels incidents de violence. Un rapport de 2018 qui s'est penché sur cinq hôpitaux en Ontario a révélé que les équipes de sécurité internes étaient mieux perçues par le personnel que les équipes de sécurité externes sous contrat, et qu'elles étaient considérées comme mieux formées et plus compétentes.
  - À l'hôpital Michael Garron, le recours à la force à l'aide du personnel de sécurité a été réduit de 58 % en trois ans grâce à l'utilisation de services de protection internes, dont le personnel a reçu une formation complète aux techniques de désescalade et autres, et fait partie de l'équipe de soins de santé au sens large.
  - En Colombie-Britannique, le programme des agents de sécurité relationnels, qui repose sur un personnel interne bien formé, met l'accent sur la formation aux pratiques tenant compte des traumatismes, à la sécurisation et à l'humilité culturelle face aux réalités autochtones, à la santé mentale et à la consommation de substances. Il a permis de réduire de manière mesurable la violence, d'améliorer le sentiment de sécurité du personnel, et de renforcer la confiance des agents de sécurité relationnels dans l'exercice de leurs fonctions.

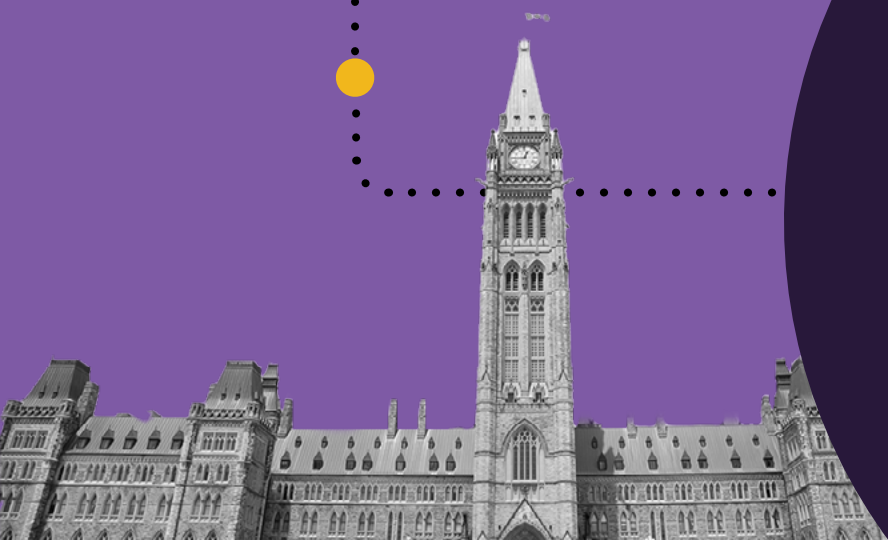


LA FÉDÉRATION CANADIENNE  
DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES  
ET INFIRMIERS



*« Le bilan est clair : les tribunaux et le système judiciaire ont échoué à protéger les infirmières et infirmiers qui sont victimes de violence au travail. Nous savons également que les employeurs jouent un rôle essentiel pour garantir la sécurité du personnel infirmier devant toutes les formes de violence et de harcèlement. Les membres du personnel infirmier, ainsi que les autres travailleuses et travailleurs de la santé, ne devraient jamais se sentir en position de vulnérabilité au travail. Les décideurs politiques doivent agir, et vite. »*

– Sioban Nelson  
professeure émérite, Université de Toronto



# RECOMMANDATIONS CLÉS

La FCSII demande au gouvernement du Canada, ainsi qu'aux gouvernements provinciaux et territoriaux, de prendre d'urgence les mesures suivantes pour lutter contre la situation critique de violence qui ne fait qu'empirer dans nos systèmes de santé.

## 1. RENFORCER L'APPLICATION DES LOIS EXISTANTES

- Offrir une formation complète obligatoire aux forces de police, aux procureurs de la Couronne et aux juges sur l'application des modifications apportées dans le cadre du projet de loi Westray, qui devraient s'appliquer aux employeurs du secteur de la santé, et du projet de loi C-3.
- Nommer des procureurs de la Couronne spécialisés dans les affaires de violence au travail, en accordant une attention particulière au secteur des soins de santé, et exiger que les accusations portées par les forces de police soient automatiquement retenues dans les cas de violence contre un membre du personnel infirmier, puis retirées si la Couronne le juge nécessaire après une enquête plus approfondie.
- Veiller à l'application de la législation et de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail en imposant des sanctions aux employeurs qui ne respectent pas les exigences législatives et réglementaires visant à lutter contre la violence au travail.

## 2. INVESTIR DANS LA PRÉVENTION ET LA FORMATION

- Imposer dans tous les établissements de santé l'utilisation d'outils d'évaluation des risques et la planification de soins individualisés pour les patients susceptibles de devenir violents.
- Élargir l'accès à une formation complète sur la désescalade, l'intervention en cas de crise, les soins tenant compte des traumatismes, la sécurité culturelle (en particulier dans le cas des membres du personnel et patients autochtones) et la santé et la sécurité au travail, afin de combler les lacunes actuelles en matière de formation. En effet, 37 % des membres du personnel infirmier déclarent n'avoir reçu aucune formation sur la violence au travail.





### 3. IMPOSER DES NIVEAUX DE DOTATION EN PERSONNEL SÉCURITAIRES

- Adopter des ratios minimums infirmières-patients réglementés afin de réduire les risques de violence exacerbés par le manque de personnel et les charges de travail excessives. Un niveau insuffisant de dotation en personnel infirmier est un critère structurel qui entraîne une augmentation des incidents de violence au travail.
- La Colombie-Britannique est la première province à mettre en œuvre des ratios infirmières-patients, et la Nouvelle-Écosse met en place son propre modèle de dotation en personnel sécuritaire. Toutes les provinces et tous les territoires doivent suivre ces exemples.

### 4. ÉTABLIR UNE NORME NATIONALE POUR LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE DANS LES SOINS DE SANTÉ, EN METTANT PARTICULIÈREMENT L'ACCENT SUR LE PERSONNEL DE SÉCURITÉ DES SOINS DE SANTÉ

- Fixer des seuils minimaux pour la formation du personnel de sécurité des soins de santé, la dotation en personnel sécuritaire et les sanctions pour les contrevenants, comme l'a recommandé l'Association des commissions des accidents du travail du Canada.
- Intégrer le respect de cette norme au processus d'accréditation des établissements de soins de santé à travers le pays.

### 5. VEILLER À CE QUE LES INFRASTRUCTURES SOIENT MODERNISÉES AFIN DE PROTÉGER LE PERSONNEL

- À l'instar de l'Hôpital régional de Windsor, des systèmes de détection d'armes basés sur l'intelligence artificielle (IA) sont en cours d'installation dans d'autres lieux de travail et juridictions, notamment à London (Ontario), à Winnipeg (Manitoba) et en Nouvelle-Écosse. D'autres provinces commencent à juste titre à explorer cette technologie, qui pourrait être l'un des nombreux outils permettant de protéger les travailleuses et travailleurs de la santé contre les menaces à leur sécurité.
- Des caméras de sécurité devraient être installées partout dans les établissements et autour, et divers moyens d'appeler à l'aide, notamment des alarmes personnelles, devraient être mis à la disposition du personnel de la santé qui souhaite y avoir accès.

## 6. SOUTENIR LE PERSONNEL TOUCHÉS PAR LA VIOLENCE

- Instaurer une couverture présomptive de l'indemnisation des accidents du travail pour les blessures de stress post-traumatique chez le personnel infirmier, dans le droit-fil des mesures déjà en place pour les forces de police, les pompiers, les ambulanciers paramédicaux et autres. L'Alberta s'est récemment engagée à le faire, il ne reste donc plus qu'au Nouveau-Brunswick, au Nunavut, aux Territoires du Nord-Ouest et au Yukon à fournir cette couverture aux infirmières et infirmiers.
- Veiller à ce que les politiques et programmes de prévention de la violence dans les lieux de travail du secteur de la santé prévoient des processus de verbalisation approfondis après des incidents violents.
- Offrir un soutien psychologique adéquat et des options de congé aux travailleuses et travailleurs qui se remettent d'incidents violents.

## 7. ADOPTER LES RECOMMANDATIONS DU COMITÉ PARLEMENTAIRE DE LA SANTÉ

- Le rapport de 2019 du Comité permanent de la santé (HESA) sur la violence subie par les travailleuses et travailleurs de la santé contient de nombreuses recommandations que les pouvoirs publics n'ont pas encore prises en compte. Il existe des possibilités de collaboration entre le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et territoriaux et les parties prenantes pour les mettre en œuvre.
- Parmi les recommandations qui n'ont pas encore été mises en œuvre figurent une campagne de sensibilisation nationale visant à faire la lumière sur la question de la violence subie par les travailleurs de la santé, un cadre pancanadien de prévention de la violence dans le domaine de la santé, et le financement à l'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS) afin qu'il élabore des définitions et une terminologie normalisées concernant la violence au travail dans le domaine de la santé et qu'il recueille des données nationales uniformes à ce sujet.





## IL EST TEMPS D'AGIR

Les infirmières et infirmiers sont les piliers du système de santé canadien. Il est inacceptable que les personnes qui ont la responsabilité de prendre soin des patients soient contraintes de travailler dans des environnements où la violence est une réalité prévisible, car elle est monnaie courante et l'on passe bien trop souvent outre.

En adoptant des pratiques exemplaires et nos principales recommandations, le gouvernement fédéral, ainsi que les gouvernements provinciaux et territoriaux du Canada, de même que les employeurs relevant de leur compétence, peuvent créer des lieux de travail plus sécuritaires et plus respectueux. Il est temps d'agir pour que les infirmières et infirmiers puissent se concentrer sur la prestation des soins de haute qualité dont dépend la population du Canada.

## RÉSORCES

Association des commissions des accidents du travail du Canada. (2025). *En état de siège : Protéger les travailleurs de la santé du Canada contre la montée de la violence*. ACATC. <https://awcbc.org/fr/centre-de-connaissances/les-tendances/en-%C3%A9tat-de-si%C3%A8ge-prot%C3%A9ger-les-travailleurs-de-la-sant%C3%A9-du-canada-contre-la-mont%C3%A9e-de-la-violence>

Bujna, E. et al. (2015). Leadership engagement and workplace violence prevention: the collaboration between a large community hospital and its unions. *PubMed*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26358996/>

Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers. (2025). *CFNU National Nurses Survey*. Enquête préparée par Viewpoints Research. <https://fcsii.ca/un-sondage-national-aupres-du-personnel-infirmier-confirme-le-besoin-urgent-dun-projet-de-loi-federal-pour-traiter-de-la-securite-des-patients-et-des-travailleurs-a-la-veille-des-elections-fe/>

Government of British Columbia. (2023). *Relational security officers foster safer workplaces for health-care workers*. <https://news.gov.bc.ca/releases/2023HLTH0143-001810>

HESA. *Violence subie par les travailleurs de la santé au Canada*. (juin 2019). Rapport du comité permanent de la santé. <https://www.noscommunes.ca/documentviewer/fr/42-1/HESA/rapport-29/page-5>

Institute for Work & Health. (2018). *Implementing violence prevention legislation in hospitals: Final report*. [iwh\\_report\\_violence\\_prevention\\_in\\_hospitals\\_full\\_report\\_2018.pdf](http://iwh-report-violence-prevention-in-hospitals-full-report-2018.pdf)

Katawazi, M. (3 février 2022). Toronto hospitals suggest that staff wear plainclothes when coming into work due to weekend 'Freedom Convoy'. *CTV News*. <https://toronto.ctvnews.ca/toronto-hospitals-suggest-that-staff-wear-plainclothes-when-coming-into-work-due-to-weekend-freedom-convoy-1.5766916>

Mann, P., McBean, J., Cammidge, R. and Lavoy, E. (2023). Alberta Health Services' "quadruple aim" approach to preventing harassment and violence. *Journal of Healthcare Protection Management* 39 (2): 80-93.

Nelson, S., et coll. (2023). Workplace Violence Against Nurses in Canada: A Legal Analysis. *Sage Journals*. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/15271544231182583>

Saskatchewan Workers' Compensation Board. *Statistics*. <https://www.wcbsask.com/statistics>



LA FÉDÉRATION CANADIENNE  
DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES  
ET INFIRMIERS

*Ensemble* **CONTRE LA VIOLENCE**  
**DANS LES SOINS DE SANTÉ.**