

BULLETIN JURIDIQUE DE L'ACPPU

Le projet de loi C-45

Loi modifiant le Code criminel du Canada

février 2005



Association canadienne des professeures
et professeurs d'université
Canadian Association of University Teachers

2675 promenade Queensview Drive
Ottawa, Ontario
K2B 8K2

 613.820.2270
 613.820.7244
 www.caut.ca

Le projet de loi C-45 Loi modifiant le *Code criminel* du Canada

I. Introduction

Entré en vigueur en mars 2004, le projet de loi fédéral C-45 comporte de graves conséquences pour les associations d'universitaires et leurs membres. Il modifie certaines dispositions du *Code criminel* du Canada (le *Code*). Ainsi, il est possible de déclarer coupables une quantité et une diversité plus grandes d'*organisations* pour des actions ou la négligence criminelles de n'importe quel de leurs *agents* qui sont responsables de la direction du travail d'autrui, quand, entre autres choses, de telles actions ou omissions causent des *lésions corporelles* à quiconque au travail¹.

Avant ce projet de loi, aux termes du *Code*, une société pouvait être tenue criminellement responsable de la mort ou de la blessure d'un employé causée par la faute d'autrui, mais les dispositions comportaient des lacunes sur les plans de la portée et de l'applicabilité. Cet état de choses a été pleinement démontré lors de la catastrophe de la mine Westray, en 1992. Malgré le fait que les propriétaires et les cadres de la mine étaient responsables de la tragédie, personne n'a eu à payer d'amende ou à purger de peine d'emprisonnement. Cela s'expliquait en partie par l'étroitesse des définitions du *Code*. Parmi les problèmes, on trouvait la définition des actions et des omissions susceptibles de servir à la condamnation de l'organisation et l'absence, dans le *Code*, d'une expression claire de l'obligation imposée par la loi de ne pas causer de préjudice à autrui.

Le projet de loi C-45 traite des blessures à autrui dans le contexte du droit criminel. Il ne modifie pas l'obligation ni la responsabilité provinciales des employeurs et des travailleurs de ne pas blesser autrui au travail (aux termes des lois provinciales relatives à la santé et à la sécurité au travail², aux droits de la personne et aux normes de travail et d'emploi).

¹ Le projet de loi traite aussi des actes frauduleux causant un préjudice financier, mais la présente note de service n'aborde que les actions ou les omissions causant une blessure corporelle pour lesquelles l'organisation ET ses agents risquent d'être tenus criminellement responsables.

² Parmi les causes récentes où des travailleurs ont été tenus responsables de la violation de la législation en matière de santé et de sécurité au travail en Ontario (le tribunal peut imposer des amendes et des peines d'emprisonnement pour l'inobservation des normes industrielles relatives à la santé et à la sécurité, que l'employeur mette ou non ces normes en œuvre en milieu de travail), voir *R. v. Campbell* (15 janv. 2004, [2004] O.J. No. 129 QLS. Nota : La sentence de M. Campbell a été suspendue et rien n'indique qu'un appel a été interjeté.) et *R. v. Walters* (4 décembre 2003, non publié; sentence confirmée, [2004] O.J. No. 5032 (QLS), par le juge Epstein). Nota : La sentence a été l'imposition d'une amende de 500 \$ à M. Walters.

La modification de la définition d'« organisation » constitue un changement majeur introduit par le projet de loi C-45. *Maintenant, non seulement les sociétés sont incluses dans la définition, mais aussi les syndicats et d'autres associations.* La manière d'imputer la responsabilité à l'organisation représente un autre changement important. Les actions et les omissions ciblées par le projet de loi sont celles des agents de l'organisation (un mot nouveau et au sens très large qui englobe les employés, les mandataires, les entrepreneurs et les *membres*) ou celles d'un cadre supérieur de celle-ci. « Cadre supérieur³ » est un nouveau terme qui est défini plus largement que le vieux concept d'« âme dirigeante ». Il inclut quiconque remplit un rôle important dans l'élaboration des orientations de l'organisation ou la gestion d'un domaine d'activités majeur de celle-ci. Il vise à tout le moins les administrateurs, le chef de la direction et le directeur financier. La définition suggère une gamme étendue d'acteurs possibles. En particulier, dans le monde universitaire, où l'élaboration des orientations s'effectue conjointement par les associations et l'université, elle soulève la question suivante : qui est le cadre supérieur responsable de cette activité? Quel rôle les universitaires, les autres membres du personnel ou l'association d'universitaires jouent-ils dans l'élaboration des politiques organisationnelles, par exemple celle de lutte contre le harcèlement?

Les modifications au *Code* ne signifient pas que les personnes qui ont commis le préjudice ou l'omission ne seront pas tenues elles-mêmes responsables, mais plutôt que les organisations qui ont permis à leurs employés, à leurs mandataires, à leurs membres et à d'autres de commettre les torts ou de ne pas protéger autrui le seront aussi. Les amendes peuvent atteindre 100 000 \$ pour des préjudices moins graves, tandis qu'aucune limite n'est fixée à celles qui visent des torts plus importants. En outre, les organisations pourraient être obligées d'effectuer des travaux communautaires ou une restitution. Les personnes déclarées coupables d'actions ou d'omissions (négligence) risquent de se voir imposer une amende ou une peine d'emprisonnement.

Jusqu'à présent, aucune déclaration de culpabilité n'a été prononcée aux termes des nouvelles dispositions. Par conséquent, ces dernières demeurent sujettes à l'*interprétation* des tribunaux. Néanmoins, ce texte de loi a plusieurs conséquences pour les universitaires et leurs associations.

1. Les modifications augmentent le risque de responsabilité juridique (et, par conséquent, le besoin d'une garantie d'assurance plus étendue) pour des omissions ou des actes criminels des employés dans le « cadre de leur emploi » (c.-à-d., en dirigeant le travail d'autrui ou en omettant de le faire, en omettant de créer ou de mettre en œuvre des politiques sur la sécurité au travail [y compris des politiques de lutte contre le harcèlement] conformément à des normes industrielles raisonnables).
2. Les associations d'universitaires (et ceux-ci eux-mêmes) doivent examiner leur rôle dans l'élaboration des politiques institutionnelles, afin de s'assurer que l'organisation qui emploie leurs membres respecte ses obligations en matière de pratiques sécuritaires au

³ Article 22.1 (voir l'annexe A du présent bulletin)

travail (pour prévenir les torts causés à autrui). Il s'agissait là déjà d'un enjeu aux chapitres de la santé et de la sécurité au travail et de la législation sur les droits de la personne, mais il est aussi maintenant plus clairement défini dans le *Code*.

3. La législation a une incidence sur les travaux des comités mixtes de la santé et de la sécurité au travail (au sein desquels les associations d'universitaires jouent un rôle aux termes de la loi). Selon la loi provinciale, il incombe au comité mixte d'élaborer et de mettre en œuvre la politique de santé et de sécurité (ainsi que de recevoir des plaintes au sujet de sa violation). Ce rôle devient plus net sous l'éclairage plus vif de la responsabilité criminelle.
4. Tous les faits susmentionnés exigent l'apport de changements au libellé des conventions collectives afin de protéger et de limiter adéquatement la responsabilité juridique des universitaires pour des actes et des omissions causant du tort à autrui dans le *cadre de leur emploi*.
5. Qu'elles soient ou non des syndicats, les associations d'universitaires sont maintenant englobées dans la définition d'une organisation risquant d'être accusée pour des actes ou des omissions de ses « agents » qui ont causé un préjudice à autrui. Elles doivent examiner et mettre en œuvre des mesures destinées à réduire le risque de responsabilité criminelle pour elles-mêmes, leurs cadres supérieurs et leurs agents.

II. L'ABC des modifications législatives qui ont une incidence sur les associations d'universitaires et ceux-ci

A. Résumé des changements importants que le projet de loi C-45 a introduits

1. La définition d'« organisation » englobe maintenant les sociétés, les associations, les syndicats, les entreprises, les sociétés de personnes, les municipalités et les corps constitués. Toutes les associations d'universitaires sont des « organisations » aux termes de cette définition élargie.
2. Les établissements postsecondaires et les associations d'universitaires (ainsi que les autres associations du personnel) peuvent maintenant être tenues criminellement responsables de la négligence (omission) de leurs *agents*, si le cadre supérieur responsable d'un aspect des activités de l'organisation s'écarte de façon marquée de la *norme de diligence qu'il aurait été raisonnable d'adopter* pour empêcher le préjudice.

Parmi les « agents » d'une organisation, on trouve tout administrateur, employé, membre, mandataire ou entrepreneur de celle-ci.

La « norme de diligence qu'il aurait été raisonnable d'adopter » soulève les questions suivantes : a) comment déterminer cette norme?; b) la norme évolue-t-elle au fil du temps, au fur et à mesure de l'élaboration de nouvelles normes?

3. Les universités, les collèges et les associations d'universitaires peuvent aussi être tenus responsables des actes manifestes de leurs agents si, avec l'intention, même partielle, de leur en faire tirer parti, un de leurs cadres supérieurs cause un préjudice à autrui ou si, sachant qu'un agent de l'organisation participe à l'infraction, ou est sur le point d'y participer, il omet de prendre les mesures voulues pour l'en empêcher.

Comme il a été indiqué ci-dessus, l'expression « cadre supérieur » qui est employée à l'art. 22.1 est largement définie à l'art. 2 comme étant un agent jouant un rôle important dans l'élaboration des orientations de l'organisation visée ou assurant la gestion d'un important domaine d'activités de celle-ci.

4. Le projet de loi clarifie l'obligation juridique de ne pas causer de préjudice à autrui au travail. Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui.

À l'instar de divers comités mixtes de l'administration et de l'association d'universitaires, ceux sur la santé et la sécurité élaborent et partagent parfois la responsabilité des politiques organisationnelles, notamment sur la santé et la sécurité et sur la lutte contre la discrimination et le harcèlement, qui visent à établir des pratiques acceptables et à empêcher que des employés et d'autres personnes subissent des préjudices au travail. Par conséquent, il est possible de soutenir que, du fait de cette disposition, conjuguée à celles relatives à la responsabilité de l'élaboration de politiques en milieu de travail, la responsabilité criminelle peut maintenant être attribuée aux membres de ces comités mixtes ainsi qu'aux membres responsables de la « direction » du travail d'autrui et aux organisations qu'ils représentent au sein de ces groupes.

5. La codification de la responsabilité légale de ne pas causer de préjudice à autrui au travail ne crée pas de droit nouveau en théorie. Cependant, la précision de cette responsabilité dans le *Code* clarifie et codifie l'obligation existante en common law et, par conséquent, est susceptible de modifier le droit en pratique.

Les associations d'universitaires devraient tenir compte de cette clarification et leurs membres devraient la connaître. Il importe que les membres sachent s'ils dirigent le travail d'autrui ou s'ils sont responsables de la création ou de la mise en œuvre de politiques. Si tel est le cas, mais que les politiques ou les pratiques ne se conforment pas à la norme de diligence qu'il aurait été raisonnable d'adopter pour empêcher qu'un préjudice soit causé à autrui dans des circonstances précises, leurs actions ou leurs inactions à cet égard pourraient engendrer une responsabilité criminelle.

6. Le projet de loi permet l'imposition des sanctions traditionnelles du droit pénal contre

les personnes qui, à titre de cadres supérieurs, sont responsables des lésions corporelles causées par un agent de l'organisation. Le *Code* définit *lésions corporelles* de manière à englober les blessures psychologiques et physiques⁴. Donc, par exemple, le harcèlement, qu'il soit de nature discriminatoire ou personnelle (intimidation) et qui est susceptible de ne causer que des blessures psychologiques invisibles (ou moins visibles), serait considéré comme un acte *criminel* intentionnel (ou de négligence criminelle). Les blessures physiques semblent constituer un risque plus évident relativement aux travaux réalisés par les universitaires, les chercheurs, les étudiants des cycles supérieurs et d'autres étudiants dans les nombreux laboratoires des campus.

B. Interventions pratiques pour les associations d'universitaires

1. Les membres qui participent aux activités de l'association d'universitaires (que ce soit à titre de membres du comité exécutif gérant le travail accompli par d'autres membres ou des employés de l'association ou à celui d'agents des griefs responsables de la direction des tâches du personnel ou d'autres agents des griefs) doivent connaître les conséquences de leur implication dans la « direction de l'accomplissement du travail (ou de l'exécution des tâches) », y compris le sens de « direction de l'accomplissement du travail », d'« exécution d'une tâche », d'« autres », d'« autrui », de « norme de diligence », entre autres expressions. Il est parfaitement raisonnable de soutenir que le travail accompli par les bénévoles d'un organisme sans but lucratif ou d'un syndicat serait englobé dans le volet « exécution d'une tâche » de l'obligation juridique créée par la nouvelle disposition. En tant que tel, quiconque dirige l'accomplissement du travail ou l'exécution d'une tâche par un bénévole, un membre, un employé ou un mandataire du syndicat aura la responsabilité juridique de prendre les mesures voulues afin d'éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour cette personne ou autrui.
2. L'association devrait prendre les mesures suivantes :
 - a) Chercher à obtenir une assurance-service juridique et d'autres types de couverture pour les membres par les conventions collectives, afin d'assurer les membres contre les actions/omissions criminelles potentielles qui ont été commises dans le cadre de leur emploi.
 - b) Voir à ce que ses propres employés, membres, mandataires et entrepreneurs qui « dirigent l'accomplissement du travail (ou l'exécution d'une tâche) » en son sein soient au courant de leurs obligations juridiques, de la norme de diligence exigée, etc.
 - c) Examiner son assurance responsabilité juridique relativement à ses dirigeants, à son personnel, à ses mandataires et à ses membres en cas d'accusations au

⁴ Pour le sens de « lésions corporelles » aux termes de l'art. 217.1 (ou d'autres dispositions du *Code* utilisant l'expression, voir le sommaire de l'arrêt publié *R. c. McCraw* (1991), 66 C.C.C. (3d) 517 (CSC).

criminel (défense, etc.).

- d) Si des normes sur la sécurité au travail doivent être adoptées ou adaptées et si une formation est nécessaire, l'association (dans le contexte de sa participation aux comités mixtes sur la santé et la sécurité ou dans un autre) devrait exiger que l'employeur fournisse celle-ci. (Formation en matière de harcèlement, utilisation sécuritaire d'un équipement précis, préparatifs d'urgence en cas d'incendie, d'explosions dans les laboratoires et de menaces proférées par des étudiants). On rendrait un mauvais service à l'établissement, à l'association, aux membres et à n'importe quelle autre personne liée au monde universitaire (étudiants, personnel, visiteurs), si les agents ou les cadres supérieurs de l'organisation (directeurs de départements, instructeurs, etc.) ne connaissaient pas parfaitement les politiques en milieu de travail ni les modalités d'application, de mise en œuvre et d'exécution de celles-ci (au besoin) de façon à respecter les normes de l'industrie concernant un milieu de travail sécuritaire. Comme assurer un tel environnement demeure la responsabilité de l'employeur (de l'établissement), l'association doit représenter ses membres en faisant tout en son pouvoir pour que l'établissement intervienne adéquatement et dispense une formation convenable aux responsables des mesures de sécurité. Le cas échéant, l'association devrait déposer rapidement des griefs quand l'administration refuse d'agir de façon appropriée.
- e) Représenter, lors de griefs, ses membres qui font l'objet de mesures disciplinaires. Une politique institutionnelle vague qui n'établit pas adéquatement les mesures destinées à respecter les normes de l'industrie risque d'entraîner le dépôt d'accusations au criminel contre des membres ainsi que des mesures disciplinaires. Étant donné qu'à titre d'organisation, l'établissement pourrait aussi d'être accusé, l'imposition de mesures disciplinaires par la suite ne serait pas inattendue. Il serait bien meilleur que l'association d'universitaires agisse tôt et négocie ou exige une intervention responsable de l'employeur (l'élaboration de politiques conformes aux normes de l'industrie et la formation raisonnable des membres responsables de la mise en œuvre/de l'application de celles-ci), au lieu de tarder à agir et d'avoir ensuite à représenter des membres lors de procédures de règlement des griefs.
- f) Afin d'assurer la tenue d'un processus de consultation, négocier l'inclusion, dans la convention collective, de clauses exigeant que l'employeur consulte l'association avant la mise en œuvre de nouvelles politiques ou de nouvelles pratiques ou procédures en milieu de travail. Même en l'absence de telles dispositions dans la convention collective, l'association devrait insister vivement pour que l'employeur la consulte avant de finaliser et de mettre en œuvre les politiques.
- g) Résoudre l'incertitude au sujet de la personne qui est *le cadre supérieur responsable*

des politiques dans le contexte universitaire. Il est nécessaire de disposer de procédures claires pour l'élaboration et la gestion des politiques. À tout le moins, les procédures et la politique devraient préciser clairement le titulaire du poste de *direction* qui sera le cadre supérieur chargé de l'administration de la politique.

III. Préoccupations relatives à la nouvelle législation

1. Au vu de la législation, le gouvernement a criminalisé ce qu'on considérait habituellement comme de simples infractions réglementaires à la législation relative à la santé et à la sécurité au travail (l'obligation d'empêcher que des torts préjudicés causés aux employés au travail). Cependant, le libellé des dispositions criminelles manque de la clarté suffisante qui permettrait d'être certain que celles-ci ne s'appliqueraient qu'aux types les plus extrêmes de lésions corporelles et seulement là où la norme de diligence vise traditionnellement la négligence criminelle, par opposition aux infractions réglementaires provinciales à la législation sur la santé et la sécurité au travail.
2. On ne sait pas si cette législation sera appliquée de manière à imposer des fardeaux juridiques et pratiques croissants aux syndicats (et même aux associations non accréditées) pour ce qui est de la mise en œuvre de politiques destinées à empêcher que leurs membres subissent des préjudices.

Le devoir de représentation juste exige-t-il la prise de mesures proactives plus nombreuses par les associations syndiquées d'universitaires? En général, les tribunaux ont restreint la responsabilité syndicale aux actes de négligence grave. Cependant, l'un d'eux a récemment suggéré que, lorsqu'*un intérêt professionnel crucial est en jeu*, il serait possible de déclarer qu'un syndicat a violé le devoir de représentation juste, même si ses gestes ne résultaient pas d'une négligence grave (*Payne v. The Labour Relations Board of B.C.*). Donc, on ne sait si un syndicat risque de se voir déclaré coupable de violation du devoir de représentation juste qui lui est prescrit s'il n'a pas pris de mesures appropriées pour s'assurer que toute obligation juridique (de nature criminelle) imposée à l'universitaire est à la fois compréhensible et raisonnable dans les circonstances. Assurément, la responsabilité criminelle d'un membre engendrerait un risque grave au chapitre de l'emploi et, par conséquent, un *intérêt professionnel crucial* serait en jeu.

Quand un employeur instaure une nouvelle politique ou pratique, on pourrait conclure qu'un syndicat a enfreint son devoir de représentation juste s'il n'a pas déterminé que la politique ou la pratique ne viole pas la convention collective ou une loi, une règle ou un règlement régissant les relations de travail.

Voir *Harrop and Okanagan University College Academic Staff Association (Re)*, [1997] B.C.L.R.B. No. B430/97; *Stolp and CUPE, Local 1000 (Re)* (1998), 43 C.L.R.B.R. (2d) 315,107 di 1, [1998] C.L.R.B.D. No. 11

3. Certains commentateurs des modifications se demandent si le libellé de la loi viole les

droits fondamentaux aux termes de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Par exemple, l'imposition de sanctions pénales (incarcération, amendes illimitées) à la suite d'actes qui entraînent des lésions corporelles de toute gravité (c'est-à-dire, sans se limiter à celles jugées sérieuses), constitue-t-elle une violation de l'art. 7 de la *Charte* relativement au droit à la sécurité de la personne?

Annexe A

Dispositions pertinentes du *Code criminel* et quelques dispositions pertinentes modifiées par le projet de loi C-45

Négligence causant des lésions corporelles :

Article 221 (antérieur au projet de loi C-45)

« Est coupable d'un acte criminel et passible d'un emprisonnement maximal de dix ans quiconque, par négligence criminelle, cause des lésions corporelles à autrui. »

Article 219 (antérieur au projet de loi C-45)

Définit ainsi l'expression « négligence criminelle » :

(1) Est coupable de négligence criminelle quiconque :

a) soit en faisant quelque chose;

b) soit en omettant de faire quelque chose qu'il est de son devoir d'accomplir,

montre une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui.

(2) Pour l'application du présent article, « devoir » désigne une obligation imposée par la loi.

Cependant, aux termes d'une nouvelle disposition, l'art. 217.1 du *Code*, l'obligation imposée par la loi est claire : il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte des blessures corporelles.

Article 217.1 (comme conséquence de l'adoption du projet de loi C-45) :

« Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui. »

Sens de *lésions corporelles* : Il incombe de prendre les mesures voulues pour éviter les *lésions corporelles*, que l'**article 2** du *Code criminel* définit ainsi :

« Blessure qui nuit à la santé ou au bien-être d'une personne et qui n'est pas de nature passagère ou sans importance. »

Par conséquent, les *lésions corporelles* comprennent les *dommages psychologiques*⁵ et il incombe de protéger les employés ou d'autres personnes contre le harcèlement.

Pendant longtemps, une société pouvait être poursuivie en justice, parce que les « sociétés » étaient considérées comme des « personnes » juridiques. Cependant, la disposition englobe maintenant les « organisations » dans la définition de « personne ». L'art. 2 du *Code criminel*, qui a été modifié, définit « organisation » ainsi :

- corps constitué, personne morale, société, compagnie, société de personnes, entreprise, syndicat professionnel ou municipalité;
- ou
- association de personnes qui, à la fois : (i) est formée en vue d'atteindre un but commun; (ii) est dotée d'une structure organisationnelle; (iii) se présente au public comme une association de personnes.

L'article 22.1 (modifié par le projet de loi C-45) du Code criminel se lit ainsi :

« S'agissant d'une infraction dont la poursuite exige la preuve de l'élément moral de négligence, toute organisation est considérée comme y ayant participé lorsque :

- a) d'une part, l'un de ses agents a, dans le cadre de ses attributions, eu une conduite – par action ou omission – qui, prise individuellement ou collectivement avec celle d'autres de ses agents agissant également dans le cadre de leurs attributions, vaut participation à sa perpétration;
- b) d'autre part, le cadre supérieur dont relève le domaine d'activités de l'organisation qui a donné lieu à l'infraction, ou les cadres supérieurs, collectivement, se sont écartés de façon marquée de la norme de diligence qu'il aurait été raisonnable d'adopter, dans les circonstances, pour empêcher la participation à l'infraction. »

L'article 2 est la colossale disposition du *Code* qui présente les définitions. Le projet de loi C-45 lui apporte plusieurs modifications, notamment à la définition d'« organisation », dont il a été question ci-dessus :

(Nouveau) Dans le contexte de l'article 22.1, le mot « agent » se définit ainsi :

« S'agissant d'une organisation, tout administrateur, associé, employé, membre, mandataire ou entrepreneur de celle-ci. »

⁵ *R. c. McCraw* (1991), 66 C.C.C. (3d) 517 (CSC)

(Nouveau) Un « cadre supérieur » signifie :

« Agent jouant un rôle important dans l'élaboration des orientations de l'organisation visée ou assurant la gestion d'un important domaine d'activités de celle-ci, y compris, dans le cas d'une personne morale, l'administrateur, le premier dirigeant ou le directeur financier. »

Actes intentionnels d'agents et de cadres supérieurs de l'organisation qui causent des lésions corporelles

L'article 22.2 (modifié par le projet de loi C-45) permet la condamnation d'une organisation lorsqu'un cadre supérieur agit (ou se voit imputer d'avoir agi) de manière à causer des lésions corporelles à autrui :

« [...] toute organisation est considérée comme [...] ayant participé [à une infraction] lorsque, avec l'intention, même partielle, de lui en faire tirer parti, l'un de ses cadres supérieurs, selon le cas :

- a) participe à l'infraction dans le cadre de ses attributions;
- b) étant dans l'état d'esprit requis par la définition de l'infraction, fait en sorte, dans le cadre de ses attributions, qu'un agent de l'organisation accomplisse le fait – action ou omission – constituant l'élément matériel de l'infraction;
- c) sachant qu'un tel agent participe à l'infraction, ou est sur le point d'y participer, omet de prendre les mesures voulues pour l'en empêcher. »

Annexe B

Ressources

Liens

Ministère de la Justice, Gouvernement du Canada, Guide en langage simple sur le projet de loi C-45, à l'adresse <http://canada.justice.gc.ca/fr/dept/pub/c45/>

Parlement du Canada, Résumé législatif du projet de loi C-45, à l'adresse http://www.parl.gc.ca/common/Bills_ls.asp?lang=F&ls=C45&source=Bills_House_Government&Parl=37&Ses=2

Projet de loi C-45 adopté par la Chambre des communes le 27 octobre 2003, à l'adresse http://www.parl.gc.ca/37/2/parlbus/chambus/house/bills/government/C-45/C-45_3/C-45_cover-F.html

Code criminel du Canada, à l'adresse <http://lois.justice.gc.ca/fr/C-46/index.html>