COUR SUPÉRIEURE

(Chambre criminelle et pénale)

CANADA PROVINCE DE QUÉBEC DISTRICT DE ROBERVAL

Nos: C.S.: 155-36-000001-186

C.Q.: 155-61-000054-175

DATE: Le 7 février 2020

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : L'HONORABLE MANON LAVOIE, j.c.s.

COUCHE-TARD INC.

Appelante-défenderesse

C.

DIRECTEUR DES POURSUITES CRIMINELLES ET PÉNALES

Intimé-poursuivant

JUGEMENT

APERÇU

- [1] Le 23 mars 2018, l'appelante, Couche-Tard inc., est déclarée coupable d'avoir vendu du tabac à un mineur en vertu de l'article 13 de la *Loi sur le tabac*¹ (« LT »).
- [2] Elle se pourvoit en appel, soutenant que le juge d'instance a erré en droit en lui imposant le fardeau de prouver que l'employée ayant vendu du tabac à un mineur avait un motif raisonnable de croire qu'il était majeur, transformant ainsi l'infraction de responsabilité stricte en une infraction de responsabilité absolue. L'imposition d'un tel

JL 4437

¹ Loi sur le tabac, RLRQ, c. T-0.01.

fardeau est contraire au principe fondamental de responsabilité pénale. Une peine ne doit pas être infligée à ceux qui n'ont commis aucune faute².

Elle allègue également que le juge d'instance a erré en droit en interprétant les [3] dispositions de la LT en se fondant sur les nouvelles dispositions de la Loi concernant la lutte contre le tabagisme³ (« LCLT ») alors que celles-ci n'étaient pas encore en vigueur au moment de la commission de l'infraction reprochée.

En somme, le présent appel porte sur des erreurs alléguées dans l'exercice d'interprétation des textes législatifs.

I. LES FAITS

- Les faits du litige ne sont pas contestés. Il importe cependant de reprendre la preuve plus en détail quant à la défense de diligence raisonnable présentée par l'appelante qui illustre les mesures prises afin d'éviter la commission de ce genre d'infraction.
- D'emblée, l'appelante reconnaît que son employée, Joannie Bergeron (« employée fautive »), qui était en fonction depuis un an lors de l'événement en cause⁴, a vendu un paquet de cigarettes à un mineur, soit un aide-inspecteur du ministère de la Santé des Services sociaux (« MSSS ») âgé de 16 ans. Cette dernière n'a pas vérifié son âge avant de conclure la vente de tabac.
- L'appelante présente ensuite une preuve de diligence raisonnable établissant que l'infraction a été commise à son insu et sans son consentement. En effet, il ressort de la preuve que l'employée fautive a reçu une formation promulguée par l'appelante, une supervision adéquate et était assujettie au processus disciplinaire applicable en cas de vente de tabac à une personne mineure⁵.
- À ce sujet, la gérante du magasin, Lyne Desgagnés, témoigne. Elle confirme avoir donné la formation requise à l'employée fautive et être responsable de sa supervision⁶. D'ailleurs, lors de sa formation, cette employée a reçu des directives claires concernant l'interdiction de vendre du tabac à des personnes mineures. Elle a également pris connaissance de documents expliquant la LT ainsi que la politique de l'appelante exigeant de ses employés qu'ils demandent une pièce d'identité valide à toute personne qui semble avoir moins de 25 ans. Cette documentation explique en outre le processus disciplinaire applicable en cas de vente de tabac à une personne mineure, soit une suspension automatique de trois jours lors d'une première vente, une suspension automatique de dix jours lors d'une deuxième vente et le congédiement lors d'une troisième vente⁷.

² R. c. Sault Ste. Marie, [1978] 2 R.C.S. 1299, p. 1326.

³ Loi concernant la lutte contre le tabagisme, RLRQ, c. L-6.2, art. 13.

⁴ Notes sténographiques (« N.S. ») du 9 mars 2018, p. 43.

⁵ N.S. du 9 mars 2018, p. 31 à 37; Pièces D-1 à D-9.

⁶ N.S. du 9 mars 2018, p. 41 à 67.

⁷ Pièce D-2.

[9] Ainsi, lors de sa formation, l'interdiction de vendre du tabac à une personne mineure fut abordée à plusieurs reprises⁸. Sa compréhension fut également vérifiée par la formatrice, notamment à l'aide d'exercices⁹.

- [10] La preuve établit aussi qu'après l'embauche, une supervision continuelle est effectuée auprès des employés. En effet, la gérante effectue des rappels constants concernant la LT et le processus disciplinaire applicable en cas de vente de tabac à une personne mineure et surveille les employés lorsqu'elle est présente en magasin¹⁰.
- [11] Également, les employés doivent signer un livre de bord comprenant un rappel des politiques de l'appelante en matière de vente de tabac en commençant chaque quart de travail¹¹. Le livre de bord signé par l'employée fautive le 15 juillet 2015, soit le jour de la commission de l'infraction, indique l'interdiction de vendre de l'alcool, du tabac ou de la loterie à une personne née après le 15 juillet 1997. Un rappel des politiques de l'appelante est aussi présenté aux employés de la façon suivante :

« RÈGLES ET POLITIQUES

- La vente de cigarettes et de tabac est **interdite** aux moins de 18 ans.
- La vente d'alcool est interdite aux moins de 18 ans.
- La vente d'alcool est interdite entre 23h00 et 8h00.
- La vente de loterie est interdite aux moins de 18 ans.
- Tous les clients qui semblent avoir 25 ans et moins doivent être cartés.

REGISTRES DES PRÉPOSÉS EN DÉBUT DE QUART DE TRAVAIL

Je confirme avoir pris connaissance des règles et politiques de l'entreprise et m'engage à les respecter et à les faire respecter pour toute la durée de mon quart de travail. Tout manquement à ces règles pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Je confirme que j'ai noté ci-dessous les heures réellement travaillées. »¹²

[12] Qui plus est, les employés doivent assister à des réunions avec la gérante aux six semaines. Lors de ces réunions, l'interdiction de vendre du tabac à des personnes mineures est discutée¹³. D'ailleurs, une telle réunion s'est tenue le jour précédant l'infraction, soit le 14 juillet 2015 et la vente de tabac à des personnes mineures est le premier sujet à l'ordre du jour. L'employée fautive est présente à cette réunion et signe l'ordre du jour¹⁴. Cette dernière a donc reçu un rappel concernant ses obligations en vertu de la LT la veille de l'événement.

⁸ N.S. du 9 mars 2018, p. 47; Pièce D-1.

⁹ N.S. du 9 mars 2018, p. 45-46; Pièce D-3.

¹⁰ N.S. du 9 mars 2018, p. 46 et 53.

¹¹ N.S. du 9 mars 2018, p. 54.

¹² Pièce D-5.

¹³ N.S. du 9 mars 2018, p. 58-59.

¹⁴ Pièce D-7.

[13] Par ailleurs, la compagnie Statopex est embauchée par l'appelante afin d'effectuer des visites avec des clients mystères d'âge mineur qui tentent d'acheter des cigarettes. Des tableaux résumant le résultat des visites démontrent qu'un seul échec est survenu depuis 2007¹⁵. De telles visites sont également effectuées par la coordonnatrice du territoire avec une personne d'âge mineur. Que la vente soit effectuée à un client mystère ou à un aide-inspecteur du gouvernement, le processus disciplinaire est le même et les employés sont informés de ce fait¹⁶.

- [14] De surcroît, des outils sont mis à la disposition des employés, soit le terminal Loto-Québec qui permet de vérifier l'âge des clients à l'aide de leur permis de conduire, une affiche sur laquelle la date de naissance minimale pour atteindre la majorité est inscrite chaque jour ainsi qu'un macaron porté par les employés indiquant qu'une pièce d'identité sera exigée à toute personne qui semble avoir moins de 25 ans¹⁷. D'ailleurs, le jour où l'inspecteur l'informe de la commission de l'infraction reprochée, la gérante rencontre l'employée fautive avec la coordonnatrice du territoire dans le but d'appliquer le processus disciplinaire et de lui imposer une suspension de trois jours. Toutefois, cette dernière démissionne immédiatement¹⁸.
- [15] Une supervision est aussi effectuée auprès des directeurs de magasins par la coordonnatrice du territoire. En cas de vente de tabac à une personne mineure, le gérant du magasin concerné reçoit lui aussi un avis disciplinaire. En l'espèce, la gérante a reçu un tel avis, ce qui démontre qu'une vérification est effectuée par la coordonnatrice afin de s'assurer que la gérante applique toutes les politiques de l'appelante¹⁹.
- [16] En terminant, la gérante témoigne que l'employée fautive exigeait normalement toujours la présentation d'une pièce d'identité. Enfin, lorsqu'il lui est demandé ce qu'elle aurait pu faire comme démarche supplémentaire afin d'éviter ce manquement, la gérante répond qu'elle ne pouvait « rien faire de plus »²⁰.

II. LA POSITION DES PARTIES

- [17] L'appelante soutient qu'il faut considérer l'article 14 LT comme un tout. Elle est cependant consciente que la jurisprudence impose un fardeau plus élevé en matière de diligence raisonnable pour prévenir la vente de tabac aux mineurs.
- [18] Malgré la rédaction de l'article 14 LT, l'appelante ne croit pas que le législateur ait voulu ajouter un élément additionnel à prouver. Elle plaide que la preuve présentée en matière de diligence raisonnable répond aux exigences de la jurisprudence et couvre

¹⁵ Pièce D-6.

¹⁶ N.S. du 9 mars 2018, p. 56-57.

¹⁷ N.S. du 9 mars 2018, p. 49 à 52.

¹⁸ Pièce D-4.

¹⁹ Pièce D-9.

²⁰ N.S. du 9 mars 2018, p. 64.

tous les aspects du moyen de défense prévu à cet article. Selon elle, exiger davantage aurait pour effet de transformer cette infraction de responsabilité stricte en une infraction de responsabilité absolue.

- [19] De plus, la possibilité de présenter une défense sur le second volet de l'article 14 LT s'avère difficile pour une personne morale. Ce faisant, elle risque une condamnation malgré la preuve de diligence raisonnable. Bref, l'appelante allègue que la preuve de diligence raisonnable administrée justifie un arrêt des procédures.
- [20] Pour sa part, l'intimé plaide que le texte de la LT est clair. L'utilisation de la conjoncture « et » à l'article 14 de cette loi démontre l'intention du législateur d'être plus exigeant en matière de défense concernant l'infraction de vente de tabac à un mineur.
- [21] De plus, l'article 60 du *Code de procédure pénale*²¹ prévoit entre autres que les moyens de défense ainsi que les justifications et excuses reconnues en matière pénale s'appliquent, sous réserve des règles prévues dans une autre loi. Ainsi, dans le cas où la loi subordonne la diligence raisonnable à l'exécution par le défendeur de mesures spécifiques, le Tribunal devra se référer à ces normes pour déterminer sa responsabilité²². D'ailleurs, la Cour suprême du Canada a reconnu ce pouvoir au législateur de prévoir un moyen de défense spécifique plus exigeant lorsque le défendeur n'encourt pas de peine d'emprisonnement, en cas de déclaration de culpabilité²³, ce qui est le cas en l'espèce en vertu de l'article 14 LT.
- [22] Ainsi, en plus de démontrer sa diligence raisonnable, l'appelante doit aussi prouver qu'elle avait un motif raisonnable de croire à la majorité du client lors de la vente. En l'espèce, comme il y a absence totale de preuve sur ce deuxième volet de l'article 14 LT, l'appelante doit être reconnue coupable.

III. LE JUGEMENT ENTREPRIS

- [23] Lors du procès tenu le 9 mars 2018 devant l'honorable Réjean Bédard, j.p.m., la commission de l'infraction est admise et le rapport d'infraction est déposé afin d'en établir les circonstances²⁴.
- [24] En effet, l'appelante admet qu'il y a eu vente de tabac à un mineur²⁵, que l'employée fautive qui a effectué la vente n'avait pas de motifs de croire que l'aide-inspecteur avait atteint l'âge de 18 ans²⁶ et qu'elle ne lui a pas demandé une pièce d'identité, bien qu'il ne semblait pas majeur²⁷. Cette employée n'a pas témoigné.

²¹ Code de procédure pénale, RLRQ, c. C-25.1, art. 60.

²² Sophie Bourque, « Les moyens de défenses » dans Collection de droit 2017-2018, Éditions Yvon Blais, vol. 13, *Droit pénal : infractions, moyens de défense et peine*, Montréal, 2017, p. 58.

²³ R. c. Wholesale Travel Group Inc., [1991] 3 R.C.S. 154.

²⁴ N.S. du 9 mars 2018, p. 6 et 7; Pièce P-1.

²⁵ N.S. du 9 mars 2018, p. 31.

²⁶ N.S. du 9 mars 2018, p. 87.

²⁷ N.S. du 9 mars 2018, p. 34.

[25] L'appelante concède qu'en n'exigeant pas une pièce d'identité, l'employée fautive n'a pas agi avec diligence raisonnable pour constater l'âge du client²⁸.

- [26] Le juge d'instance retient toutefois que l'appelante a démontré « par prépondérance qu'elle a agi avec diligence raisonnable pour constater l'âge de l'aide-inspecteur »²⁹. Pour ce faire, il retient les éléments suivants :
 - « 1) une infraction est commise à son insu et sans son consentement;
 - 2) la présence de directives claires communiquées efficacement aux employés;
 - 3) la mise en place d'un système de contrôle et de supervision des directives et des employés;
 - 4) l'existence d'un programme de formation et d'entraînement des employés;
 - 5) l'utilisation d'équipements adéquats et
 - 6) un régime de sanctions administratives graduées applicables à tous les employés en cas de manquement à la Loi et aux directives. » ³⁰
- [27] Le juge retient également que l'intimé admet que l'appelante a pris les moyens raisonnables pour constater l'âge des clients³¹.
- [28] La question en litige est de savoir si l'appelante devait en faire davantage pour s'exonérer de toute responsabilité pénale découlant des articles 13 et 14 LT devenue aujourd'hui la LCLT. En d'autres mots, l'appelante devait-elle également prouver qu'elle avait un motif raisonnable de croire que l'aide-inspecteur était majeur le 15 juillet 2015³²?
- [29] Le juge d'instance répond par l'affirmative, précisant que l'appelante devait donc, en vertu de l'article 14 LT, remplir un double fardeau :
 - « Il doit démontrer les deux (2) éléments constitutifs du moyen de défense prévu par le législateur; il doit satisfaire au fardeau plus élevé que la seule diligence raisonnable et <u>répondre également au second volet de l'article 14 en démontrant un motif raisonnable de croire à la majorité du client.</u> »33

[Le Tribunal souligne]

[30] Pour conclure ainsi, il retient que le législateur ne parle pas pour rien dire et que par la rédaction de l'article 14 LT, ce dernier impose un double fardeau plus exigeant que la traditionnelle défense de diligence raisonnable :

« L'utilisation de la <u>conjoncture « et »</u> indique clairement le choix du législateur <u>d'ajouter un élément de défense approuvé</u>. S'il avait voulu se satisfaire de la simple défense de diligence raisonnable déjà prévue au premier volet de l'article 14, il n'aurait pas pris soin d'ajouter ce « et » suivi d'un second volet du moyen de défense. »³⁴

[Le Tribunal souligne]

²⁸ N.S. du 9 mars 2018, p. 89.

²⁹ Décision orale du 23 mars 2018, p. 4.

³⁰ *Id.*

³¹ *Id.*

³² Décision orale du 23 mars 2018, p. 4 et 5.

³³ Décision orale du 23 mars 2018, p. 25-26.

³⁴ Décision orale du 23 mars 2018, p. 11.

[31] Ensuite, il ajoute que le motif raisonnable de croire à la majorité ne fait pas partie intégrante de la diligence raisonnable puisque si cela avait été l'intention du législateur, ce dernier se serait contenté du premier volet de l'article 14 LT et n'aurait rien ajouté par la suite³⁵.

- [32] Une autre disposition de la LCLT amène le juge d'instance à conclure ainsi :
 - « 57.1. Dans toute poursuite pénale relative à une infraction à la présente loi ou à ses règlements, la preuve qu'elle a été commise par un représentant, un mandataire ou un employé de quiconque suffit à établir qu'elle a été commise par ce dernier, à moins que celui-ci n'établisse, sous réserve de l'article 14, qu'il a fait preuve de diligence raisonnable en prenant toutes les précautions nécessaires pour en prévenir la perpétration. »
- [33] Selon lui, par cette disposition, le législateur rappelle que les employeurs sont responsables des actes commis par leurs employés dans le cadre de leurs fonctions. Ainsi, pour toutes les infractions à la Loi ou à ses règlements, il crée une présomption de responsabilité de l'employeur³⁶.
- [34] Le juge d'instance réitère que le législateur donne ouverture à la défense de diligence raisonnable qui permet à l'employeur de s'exonérer de toute responsabilité pour les gestes fautifs commis par ses employés. Toutefois, cette ouverture prévue à l'article 57.1 LCLT est limitée. Elle est possible sous réserve de l'article 14 LT³⁷.
- [35] En somme, il affirme que les deux obligations prévues à l'article 14 LT sont cumulatives :
 - « Le défaut par la défenderesse de démontrer par prépondérance de preuve [...] l'un ou l'autre des éléments prévus, fait échec à la recevabilité du moyen de défense qui est dicté à l'article 14. Cela étant, je considère que ce fardeau plus élevé n'est pas sans commune mesure avec l'objectif de Santé publique de la Loi sur le tabac renommée aujourd'hui Loi concernant la lutte contre [...] le tabagisme. Les exigences sont proportionnelles à la volonté du législateur de contrôler l'utilisation du tabac et d'en restreindre l'accès pour les mineurs. »³⁸
- [36] Quant à la sanction, le juge d'instance ajoute que l'article 14 LT ne fait pas de distinction quant au type de défendeur et n'exclut pas de ce fait l'employeur³⁹.
- [37] Concernant les difficultés appréhendées par l'appelante à titre d'employeur de pouvoir présenter une preuve suffisante sur le deuxième volet de l'article 14 LT, il rappelle :
 - « [...] chaque cas est un cas d'espèce, chaque dossier doit être analysé en fonction de la preuve ou de l'absence de preuve produite dans chaque cas précis. Pour étayer la diligence raisonnable prévue au premier volet de l'article 14, une personne morale doit faire témoigner ses représentants et/ou ses employés. Il en

³⁵ Décision orale du 23 mars 2018, p. 11.

³⁶ Décision orale du 23 mars 2018, p. 12.

³⁷ Décision orale du 23 mars 2018, p. 13.

³⁸ Décision orale du 23 mars 2018, p.14-15.

³⁹ Décision orale du 23 mars 2018, p. 17-18.

est de même pour démontrer l'existence d'un motif raisonnable de croire à la majorité du client. Le ou les employés témoins de la vente pourront être appelés à livrer leur version des faits. Leur témoignage sera soumis aux mêmes critères d'appréciation que n'importe quel autre témoignage [...]. »⁴⁰

[38] Cependant, le juge d'instance laisse une porte ouverte dans les cas d'une réelle impossibilité de présenter une défense. Il s'exprime en ces termes :

« Si, dans un cas précis, la non-disponibilité de la preuve <u>empêche l'employeur</u> <u>d'exercer son droit à une défense pleine et entière, le Tribunal évaluera la situation</u> en fonction des principes de droit qui doivent le guider en pareille circonstance. Chose certaine, en l'espèce, rien ne démontre que la défenderesse ne pouvait offrir une preuve sur le second volet de l'article 14. »⁴¹

[Le Tribunal souligne]

- [39] Le premier juge se base essentiellement sur l'affaire Fernand Dufresne inc.⁴².
- [40] Considérant l'absence totale de preuve sur le second volet de l'article 14 LT, le juge, par décision orale du 23 mars 2018, déclare l'appelante coupable.

IV. LES QUESTIONS EN LITIGE

- [41] À la lumière de ce qui précède, l'appelante soulève les deux questions en litige suivantes :
 - I. Le juge d'instance a-t-il erré en droit en concluant qu'en vertu de l'article 14 LT, l'appelante devait, en plus de démontrer qu'elle avait agi avec diligence raisonnable à titre d'employeur, faire la preuve que l'employée ayant procédé à la vente de tabac à une personne mineure avait un motif raisonnable de croire que celle-ci était majeure?
 - II. Le juge d'instance a-t-il erré en droit en se fondant sur l'article 57.1 LCLT afin d'apprécier la portée de l'article 14 LT, cette disposition n'étant pas en vigueur au moment de la commission de l'infraction reprochée?

V. L'ANALYSE ET DÉCISION

- I. l'obligation de l'employeur de prouver que l'employée avait un motif raisonnable de croire que l'inspecteur était majeur
- [42] L'appelante allègue que le juge d'instance a erré en droit en lui imposant le fardeau de prouver que l'employée fautive avait un motif raisonnable de croire que l'aide-inspecteur était majeur, transformant ainsi une infraction de responsabilité stricte en une infraction de responsabilité absolue. Elle prétend que l'imposition d'un tel fardeau est contraire au principe fondamental de responsabilité pénale applicable. En vertu de ce principe, « une peine ne doit pas être infligée à ceux qui n'ont commis aucune faute »⁴³.

⁴⁰ Décision orale du 23 mars 2018, p. 18-19.

⁴¹ Décision orale du 23 mars 2018, p. 19.

⁴² Décision orale du 23 mars 2018, p. 21 à 26.

⁴³ R. c. Sault Ste. Marie, préc., note 2, p. 1326.

[43] Comme les accusations ont été portées avant l'entrée en vigueur de la nouvelle LCLT le 25 novembre 2015, ce sont les dispositions de la LT qui trouvent application pour trancher le présent litige.

- [44] L'appelante est accusée d'avoir contrevenu à l'article 13 LT qui se lit comme suit :
 - « 13. Il est interdit à quiconque de vendre du tabac à un mineur ».
- [45] L'article 14 LT, quant à lui, prévoit une défense de diligence raisonnable en ces termes :
 - « **14.** Dans une poursuite intentée pour une contravention au deuxième alinéa de l'article 8.2 ou à l'article 13, <u>le défendeur</u> n'encourt aucune peine s'il prouve qu'il a agi <u>avec diligence raisonnable pour constater l'âge de la personne et qu'il avait un motif</u> raisonnable de croire que celle-ci était majeure. »⁴⁴

[Le Tribunal souligne]

- [46] Également, une nouvelle disposition ajoutée lors de l'adoption de la LCLT confirme la possibilité pour l'employeur d'invoquer sa diligence raisonnable à l'égard d'une infraction commise par son représentant, mandataire ou employé. Cet article se lit comme suit :
 - « **57.1.** Dans toute poursuite pénale relative à une infraction à la présente loi ou à ses règlements, la preuve qu'elle a été commise par un représentant, un mandataire ou un employé de quiconque suffit à établir qu'elle a été commise par ce dernier, à moins que celui-ci n'établisse, sous réserve de l'article 14, qu'il a fait preuve de diligence raisonnable en prenant toutes les précautions nécessaires pour en prévenir la perpétration. »⁴⁵

[Le Tribunal souligne]

- [47] D'entrée de jeu, il est admis que l'infraction prévue à l'article 13 LT est de responsabilité stricte. D'ailleurs, la défense de diligence raisonnable prévue à l'article 14 LT confirme qu'il s'agit de ce genre d'infraction. Reste alors à savoir si cet article impose un double fardeau à l'appelante dans le cadre d'une défense de diligence raisonnable.
- [48] L'article 14 LT a été interprété à de nombreuses reprises par les tribunaux comme n'imposant pas cette deuxième obligation⁴⁶. Il serait d'ailleurs difficile pour un

⁴⁴ Loi sur le tabac, préc., note 1, art. 14.

⁴⁵ Loi concernant la lutte contre le tabagisme, préc., note 3.

⁴⁶ Voir à ce sujet Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Gaz Bar Du Pont inc., 2014 QCCQ 11593, par. 3; Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Accomodation Le Gazstore inc., 2015 QCCQ 536, par. 18; Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Épicerie Brillant (1991) inc., 2015 QCCQ 7127, par. 4; Directeur des poursuites criminelles et pénales c. 9174-1850 Québec inc., 2016 QCCQ 7180, par. 4; Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Metro Richelieu inc., 2016 QCCQ 8577, par. 17, 30 et 31; Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Dépanneur 5 Étoiles inc., 2016 QCCQ 7179, par. 5; Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Marché A. Desrochers inc., 2016 QCCQ 7181, par. 4-5; Directrice des poursuites criminelles et pénales c.

employeur qui n'est pas physiquement sur les lieux lors de la commission de l'infraction d'être diligent dans la vérification de l'âge de la personne et d'avoir un motif raisonnable de croire que cette personne était majeure. Conséquemment, les tribunaux n'ont jamais exigé de l'employeur une preuve que son employé fautif avait rempli les critères prévus à l'article 14 LT lors de la commission d'une infraction. Ainsi, dans le cadre de leur analyse de la défense de diligence raisonnable de l'employeur, les tribunaux ont plutôt considéré que cette loi lui impose simplement le fardeau de démontrer qu'il a fait preuve de diligence raisonnable dans les mesures prises pour s'assurer que ses employés respectent l'article 14 LT.

- [49] Pour certains, imposer à l'employeur un fardeau trop lourd équivaudrait à lui imposer une responsabilité absolue⁴⁷.
- [50] C'est de fait ce que la Cour du Québec a conclu dans l'affaire *Dépan-escompte Couche-tard inc.* Référant à la défense de diligence raisonnable pour l'employeur décrit dans l'arrêt *Sault Ste. Marie,* qui prévoit que « l'infraction doit avoir été commise à l'encontre du comportement requis des employés, sans que l'employeur n'en ait eu connaissance et après qu'il ait adopté les mesures appropriées pour l'éviter », la Cour conclut que l'article 14 LT doit être interprété conformément à ce principe puisqu'autrement, cela équivaudrait à transformer l'infraction en une infraction de responsabilité absolue⁴⁸.
- [51] Dans l'affaire *Couche-tard inc.*, la Cour partage cette opinion alors que l'employé fautif ne pose aucune question quant à l'âge de l'aide-inspectrice de 16 ans et lui vend un paquet de cigarettes. Après un survol des principes applicables en matière de diligence raisonnable pour les employeurs, la Cour confirme que la deuxième partie de l'article 14 LT ne s'applique que si l'employé est lui-même accusé⁴⁹.
- [52] Dans l'affaire *Tora Cap-de-la-Madeleine limitée*, la Cour supérieure intervient pour conclure à un acquittement⁵⁰. Ici, l'aide-inspecteur mineur n'a présenté aucune carte d'identité et l'employée fautive n'a posé aucune question sur son âge⁵¹. Ainsi, bien que l'employée fautive n'ait clairement pas un motif raisonnable de croire que l'aide-inspecteur était majeur, notre Cour considère que la défense de diligence raisonnable aurait dû être acceptée. Le reproche du premier juge envers l'employeur qui n'a pas fourni une preuve des événements le jour de l'infraction, notamment concernant les

Tabagie du boulevard inc., 2017 QCCQ 3512, par. 4; Directeur des poursuites criminelles et pénales c. 9105-3371 Québec inc., 2018 QCCQ 3276, par. 4.

⁴⁷ C. Corp. inc. c. Procureur général du Québec, 2004 CanLII 1353 (QC CS), par. 29-30; Tora Cap-de-la-Madeleine limitée c. Directeur des poursuites criminelles et pénales, 2017 QCCS 2717, par. 30-31.

⁴⁸ Québec (Procureur général) c. Dépan-escompte Couche-tard inc., 2007 QCCQ 5659, par. 16, 17 et 20; Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Philippe Gosselin & associés Itée, 2015 QCCQ 5223, par. 48.

⁴⁹ R. c. Couche-Tard inc., C.Q. Québec, nº 200-61-169522-131, 19 juin 2015, j. St-Cyr, p. 6, 7, et 22.

⁵⁰ Tora Cap-de-la-Madeleine limitée c. Directeur des poursuites criminelles et pénales, préc., note 47.

⁵¹ Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Tora Cap-de-la-Madeleine Itée, 2016 QCCQ 7183, par. 42.

raisons pour lesquelles une superviseure n'était pas intervenue auprès de l'employée fautive lors de la vente, n'a pas été retenu⁵². À cet égard, la Cour indique :

« D'autre part, <u>il est aussi déraisonnable d'exiger une surveillance constante</u> de tous les instants de tous les employés travaillant au commerce. L'exigence pour la diligence raisonnable est de prendre les mesures raisonnables <u>et non l'exigence d'un</u> résultat.

Une telle exigence transforme l'infraction de responsabilité stricte en responsabilité absolue. »⁵³

[Le Tribunal souligne]

[53] Enfin, dans *Groupe Harnois inc.*, la preuve démontre que « l'employée fautive a eu un doute sur l'âge de l'acheteur, mais elle a commis une erreur d'inattention en omettant de faire une vérification »⁵⁴. Encore là, l'employée fautive n'avait clairement pas de motif raisonnable de croire que l'aide-inspecteur était majeur. Notre Cour conclut tout de même que le premier juge a commis une erreur dans son application de la norme juridique applicable en matière de diligence raisonnable et déclare l'appelante non coupable. Elle indique à cet égard :

« Avec respect, une erreur de droit relative à la norme juridique applicable se dégage des motifs du jugement de première instance. Manifestement, la juge de première instance a imposé à Harnois <u>un fardeau trop lourd, équivalant à une norme de perfection ou d'infaillibilité, incompatible avec la norme de diligence raisonnable applicable en matière de responsabilité stricte.</u> Il est entendu que la législation en cause vise des objectifs importants en matière de protection de la santé des mineurs et exige la mise en place de mesures de précautions rigoureuses à l'égard d'une activité commerciale sévèrement réglementée. <u>Il reste qu'Harnois n'avait pas une obligation de résultat, mais plutôt une obligation de moyens raisonnables compte tenu du contexte et des circonstances.</u> À l'évidence, Harnois a été déclaré coupable à cause d'une simple erreur d'inattention ou de jugement d'une employée sans que les nombreuses et importantes mesures de précautions prises par l'entreprise pour prévenir l'infraction ne soient dûment considérées... »⁵⁵

[Le Tribunal souligne]

[54] Quoique ces décisions n'abordent pas spécifiquement l'application de l'article 14 LT, elles confirment que la défense de diligence raisonnable doit s'appliquer même lorsque les employés fautifs n'ont pas de motif raisonnable de croire à la majorité des aides-inspecteurs. Si la LT édictait une telle nécessité, ces décisions seraient alors toutes erronées. Ces décisions portant sur l'application de la défense de diligence raisonnable dans le cadre de la LT confirment que l'analyse doit porter sur les mesures entreprises par l'employeur et non sur l'existence de motifs raisonnables de croire à la majorité de la personne chez l'employeur ou son employé.

⁵² Tora Cap-de-la-Madeleine limitée c. Directeur des poursuites criminelles et pénales, préc, note 47, par. 28-29.

⁵³ *Id.*, par. 30-31.

⁵⁴ Groupe Harnois inc. c. Directrice des poursuites criminelles et pénales, 2017 QCCS 3406, par. 5 et 15.

⁵⁵ *Id.*, par. 12.

[55] Contrairement à ce qu'affirme le juge d'instance, le Tribunal est d'avis que le libellé de l'article 14 de la LT ne requiert pas de l'appelante qu'elle constate elle-même l'âge de l'acheteur, mais exige qu'elle prenne les mesures nécessaires pour que la Loi soit respectée par ses employés.

- [56] L'interprétation littérale de cet article retenue par le juge d'instance amène à une conclusion incohérente qui oblige la présence permanente de l'employeur sur les lieux de son travail afin d'éviter une condamnation.
- [57] En l'espèce, puisque l'appelante concède que l'employée fautive n'avait pas de motifs raisonnables de croire que l'aide-inspecteur était majeur, le juge d'instance la déclare donc coupable⁵⁶.
- [58] Tel que mentionné par le juge d'instance, chaque cas est un cas d'espèce. Toutefois, ce dernier a tort de prétendre que rien ne démontre dans la présente affaire que l'appelante ne pouvait offrir une preuve sur le second volet de l'article 14⁵⁷. En effet, en admettant que l'employée fautive a commis une erreur d'inattention, il devient inutile de faire entendre cette dernière ou tout autre employé et même de procéder à l'audition des bandes vidéo. L'employée n'a pas de motif raisonnable de croire que l'aide-inspecteur était majeur. Conséquemment, l'employeur ne peut en avoir, étant absent le jour de l'événement. La faute est commise. Ainsi, pour pouvoir se défendre dans ces circonstances particulières, l'employeur n'a aucune avenue. Il fait face alors à une obligation de résultat.
- [59] Même l'intimé admet lors de l'audience devant la soussignée qu'il n'y a pas de défense possible pour l'appelante dans le cas à l'étude.
- [60] Selon son interprétation des textes législatifs, le juge d'instance impose donc à l'appelante un fardeau indu pour établir qu'elle a agi de façon diligente.
- [61] Plus récemment, dans *Sobeys Québec inc.*⁵⁸, notre Cour contredit l'interprétation retenue par le juge d'instance. Dans cette affaire, un employeur est acquitté à la suite de la présentation d'une preuve de diligence raisonnable, et ce, bien que l'employée fautive n'avait aucun motif raisonnable de croire que la personne était majeure. L'employée ne demande pas de carte d'identité, ni l'âge de l'aide-inspecteur et ne jette aucun regard en sa direction lors de la transaction. Notre Cour reconnait ainsi que le moyen de défense de l'employeur doit porter exclusivement sur les protections qu'il a prises pour prévenir l'infraction⁵⁹.

⁵⁶ Décision orale du 23 mars 2018, p. 20-21.

⁵⁷ Décision orale du 23 mars 2018, p. 19.

⁵⁸ Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Sobeys Québec inc. (Sobeys Capital incorporée), 2019 QCCS 852.

⁵⁹ *Id.*, par. 30 à 35.

[62] Enfin, la Cour d'appel, dans l'arrêt *Dépanneur Nord-Est inc.* confirme que ce sont les mesures raisonnables prises par l'employeur qui doivent être considérées pour établir sa diligence raisonnable et non celles de ses employés⁶⁰. La Cour d'appel confirme le verdict de culpabilité, rejetant la défense de diligence raisonnable en raison d'une absence de supervision de l'employé fautif qui était à la caisse pour sa première journée lors de l'infraction, citant l'affaire *Fernand Dufresne inc.*⁶¹. L'appelante avait soumis l'argument suivant :

« Elle fait valoir que la défense de diligence raisonnable prévue à l'article 14 de la Loi sur le tabac fait <u>appel à une constatation visuelle de l'âge d'une personne, un élément qui s'applique exclusivement à une personne physique</u>. La personne morale n'a pas participé directement à la transaction avec le client. Elle ne peut apporter une défense sur les moyens utilisés pour constater visuellement l'âge de ce client. Conséquemment, l'article 14 de la Loi ne vise que la personne physique impliquée dans la vente de tabac au client en question.

L'appelante plaide que son argument est renforcé par les modifications apportées à la Loi en 2015 par lesquelles le <u>législateur considère désormais la défense d'une personne morale de façon distincte de celle d'une personne physique</u>. En imposant cette défense de diligence raisonnable à une personne morale, le juge transforme l'infraction visée, qui en est une de responsabilité stricte, en infraction de responsabilité absolue. »⁶²

[63] La Cour d'appel rejette cet argument pour les motifs suivants :

« Il faut ensuite constater que le juge n'a pas imposé à l'appelante un fardeau indu pour établir qu'elle a agi de façon diligente. <u>Il n'a pas requis de l'appelante qu'elle constate elle-même l'âge de l'acheteur, mais il a exigé qu'elle prenne les mesures nécessaires pour que la Loi soit respectée par ses employés</u>. L'argument de l'appelante aurait comme effet de distinguer la responsabilité de la personne morale de celle de la personne physique dans le cas d'infractions de responsabilité stricte. Dans ces derniers cas, la culpabilité de l'accusé ne découle pas de la violation automatique de la loi, mais de la preuve d'un actus reus qui n'est pas contrée par une défense de diligence raisonnable. Les auteurs Côté-Harper, Rainville et Turgeon, jurisprudence à l'appui, écrivent à ce sujet :

Dans le cas d'une infraction de responsabilité stricte, la culpabilité de l'accusé ne découle pas de la violation automatique de la loi, mais de la preuve d'un actus reus qui n'a pas été contrée par une défense de diligence raisonnable. La responsabilité est directe et découle des termes de la loi, si bien qu'il importe peu que le coupable soit une personne physique ou morale. Il ne s'agit pas d'une responsabilité par imputation ou du fait d'autrui. Elle découle du simple fait qu'une personne agissait pour la personne morale et l'élément intentionnel n'entre pas en ligne de compte.

[...]

La défense de diligence raisonnable de la part de la personne morale peut provenir de la personne qui a directement commis l'infraction : si cette personne peut s'exonérer en invoquant qu'il n'y a pas eu d'actus

⁶⁰ Dépanneur Nord-Est inc. c. Directeur des poursuites criminelles et pénales, 2017 QCCA 800.

⁶¹ Fernand Dufresne inc. c. Directeur des poursuites criminelles et pénales, 2013 QCCS 5481, par. 34.

⁶² Dépanneur Nord-Est inc. c. Directeur des poursuites criminelles et pénales, préc., note 60, par. 15-16.

reus de l'infraction, il va de soi qu'il ne peut plus y avoir d'infraction. Par contre, si l'actus reus est prouvé, alors la question de la diligence raisonnable se pose du point de vue de la personne morale et de l'employé contrevenant. Il peut arriver que l'employé puisse présenter une défense de diligence raisonnable et être acquitté alors que la personne morale pourra quand même être coupable. La personne morale doit démontrer qu'elle n'est pas partie à cette infraction, ou en d'autres termes, qu'elle a pris les précautions raisonnables pour qu'elle ne se produise pas. »⁶³

[Le Tribunal souligne]

[64] De plus, la Cour d'appel rejette l'argument de l'appelante voulant que l'article 57.1 LCLT établisse dorénavant une défense de diligence raisonnable distincte pour une personne morale :

« Or, l'article 57.1 de la Loi sur le tabac prévoit expressément que, lorsqu'une personne morale vend du tabac à une personne mineure, « l'administrateur, [...] l'employé ou le mandataire de la personne morale qui a autorisé la commission de l'infraction est partie à l'infraction ». Il s'ensuit que, même si la vente de tabac à un mineur est faite par la personne morale, d'autres personnes peuvent être parties à l'infraction. Dans tous les cas, la défense de diligence raisonnable leur est ouverte, vu les termes de l'article 14 qui s'applique à un « défendeur ».

De plus, les articles 57.1 et 57.1.1 de la Loi concernant la lutte contre le tabagisme <u>ne créent pas une nouvelle infraction ni un moyen de défense additionnel ou distinct.</u> Ils édictent <u>une présomption</u> et précisent que la défense de diligence raisonnable est ouverte à tout contrevenant. »⁶⁴

[Le Tribunal souligne]

[65] En somme, le juge d'instance a imposé à l'appelante un fardeau de preuve audelà de celui qui lui incombait : il a exigé qu'elle établisse la preuve d'un motif raisonnable de croire que l'aide-inspecteur était majeur et non seulement la preuve qu'elle a pris toutes les précautions raisonnables pour éviter l'événement en question.

II. l'article 57.1 LCLT

[66] L'appelant allègue également que le juge d'instance a erré en droit en interprétant les dispositions de la LT en se fondant sur des dispositions de la nouvelle LCLT alors que celle-ci n'était pas en vigueur au moment de la commission de l'infraction reprochée. L'appelante a raison.

III. Conclusion

[67] Les erreurs commises par le juge d'instance justifient une intervention du Tribunal et l'application de la mesure recherchée, soit l'acquittement de l'appelante, puisque cette dernière a fait preuve de diligence raisonnable. N'eût été ces erreurs de droit, le jugement de première instance n'aurait pas été le même et l'appelante aurait été acquittée de l'infraction reprochée.

⁶³ Id., par. 22, références omises.

⁶⁴ *Id.*, par. 25-26.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL:

- [68] **ACCUEILLE** le présent appel;
- [69] **INFIRME** la déclaration de culpabilité de l'appelante prononcée le 23 mars 2018 par l'honorable Réjean Bédard, j.p.m., dans le dossier portant le numéro 155-36-000001-186;
- [70] **DÉCLARE** l'appelante non coupable de l'infraction telle que libellée;
- [71] **LE TOUT**, sans frais de justice.

MANION LAVOIT : a a

MANON LAVOIE, j.c.s.

Me Marc-Antoine Carette Me Gabriel Babineau Carette Desjardins, s.n.a. Avocats de l'appelante-défenderesse

Me Alexandre Morency Directeur des poursuites criminelles et pénales Avocat de l'intimé-poursuivant

Date d'audience : Le 16 janvier 2020