

COUR SUPÉRIEURE
(en matière criminelle et pénale)

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE TROIS-RIVIÈRES

N° : 400-36-000615-167

DATE : Le 22 juin 2017

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE DENIS JACQUES, j.c.s.

TORA CAP-DE-LA-MADELEINE LIMITÉE
APPELANTE - défenderesse

c.

DIRECTEUR DES POURSUITES CRIMINELLES ET PÉNALES
INTIMÉ - poursuivant

JUGEMENT

[1] L'appelante, Tora Cap-de-la-Madeleine limitée, se pourvoit en appel à l'encontre d'un jugement rendu par le juge de paix magistrat, Gaétan Ratté, le 20 juillet 2016 la déclarant coupable d'avoir vendu du tabac à un mineur contrevenant ainsi aux articles 13 et 43.2 de la *Loi sur le tabac*¹.

JJ0379

[2] L'appelante exploite un magasin à rayons, franchise de « Tigre géant » dans lequel elle vend toutes sortes de marchandises, dont du tabac.

[3] Il y a six caisses dans le magasin qui est ouvert 93 heures par semaine et où circulent entre 7000 et 9000 clients par semaine.

¹ *Loi sur le tabac*, RLRQ c. T-0.01. Le titre de cette loi a été modifié pour « Loi concernant la lutte contre le tabagisme ». On retrouve maintenant le chapitre T-0.01 sous le numéro L-6.2.

[1] Dans son jugement, le juge d'instance expose correctement les conditions applicables pour établir la défense de diligence raisonnable :

[46] L'arrêt[sic] Dépan-Escompte Couche-Tard inc., suivi en cela par une abondante jurisprudence, établit les circonstances ou conditions permettant à la défenderesse de démontrer qu'elle a agi avec diligence raisonnable.¹

[47] La défenderesse doit démontrer qu'elle a pris les mesures suivantes :

1. la présence de directives claires et appropriées transmises aux employés par un moyen de communication efficace;
2. la mise en place de système d'application, de contrôle et de supervision des directives des employés;
3. l'existence d'un programme de formation spécialisée et d'entraînement du personnel;
4. l'utilisation et l'entretien d'équipements adéquats;
5. la mise sur pied d'un programme d'urgence, s'il y a lieu;
6. la possibilité de sanctions administratives graduées pour inciter les employés à respecter la loi et les directives.

[33] Le législateur ne légifère pas dans un monde utopique. Il est présumé légiférer en tenant compte des réalités économiques et sociales et s'il permet à un détaillant de s'exonérer en prouvant diligence raisonnable, c'est qu'il envisage qu'une infraction puisse se produire sans la responsabilité pénale de l'employeur. En d'autres termes, la diligence raisonnable n'est pas une obligation de résultat, mais une obligation de moyens, de moyens raisonnables dans les circonstances. La loi n'impose pas à l'employeur de présumer que tous ses employés sont stupides, grossièrement négligents ou irresponsables. Elle ne lui impose pas de les suivre pas à pas mais bien de les encadrer, d'établir des mesures préventives réalistes et d'en assurer de bonne foi l'application. La nature humaine étant ce qu'elle est, aucun système n'est parfait et il existera toujours des failles. C'est la diligence apportée à colmater ces failles qui démontre l'absence d'intention coupable.²

¹ Procureur général du Québec c. Dépan-Escompte Couche-Tard inc., 2003 QCCQ 9343.

² Ibid, paragr. 25 et 33.