

# COUR DU QUÉBEC

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE SAINT-FRANÇOIS  
LOCALITÉ DE SHERBROOKE

N° : 450-61-070004-196

DATE : 16 novembre 2020

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE SYLVIE DESMEULES, JUGE DE PAIX MAGISTRAT**

---

**DIRECTEUR DES POURSUITES CRIMINELLES ET PÉNALES**

Poursuivant

c.

**DÉPANNEUR EAST-ANGUS INC.**

Défenderesse

---

## JUGEMENT

---

[1] La défenderesse est accusée d'avoir vendu du tabac à une mineure, en contravention de l'article 13 de la *Loi concernant la lutte contre le tabagisme*<sup>1</sup> (ci-après la Loi).

### LES FAITS

[2] La preuve du poursuivant a été faite par le dépôt du rapport d'infraction. Les faits ne sont pas contestés. Le 11 juillet 2018, une inspectrice âgée de 17 ans se présente au Dépanneur East-Angus pour faire l'achat d'un paquet de cigarettes. La caissière lui vend les cigarettes, sans lui demander son âge ou une pièce d'identité. Une photo de l'inspectrice est exhibée au tribunal, mais elle n'est pas déposée au dossier pour préserver son identité.

<sup>1</sup> *Loi concernant la lutte contre le tabagisme*, RLRQ, c. L-6.2.

[3] Madame Marie-Élaine Gagné travaille au dépanneur depuis trois ans. C'est elle qui effectue la vente de tabac à l'inspectrice mineure ce jour-là. Elle explique qu'elle est occupée à laver la machine à crème glacée lorsqu'elle constate que plusieurs clients se présentent au comptoir en même temps. Elle ouvre alors une autre caisse pour aider sa collègue gérante, déjà occupée avec un client. Lorsque l'inspectrice lui demande un paquet de cigarettes, la caissière ne lui demande pas son âge ou une pièce d'identité, car elle juge que la cliente a plus de 25 ans. Selon son témoignage, elle est « grande, large et elle n'a pas l'air jeune ».

### LA DÉFENSE DE DILIGENCE RAISONNABLE

[4] Madame Gagné explique que lors de son entrée en fonction en 2015, elle signe un contrat par lequel elle s'engage à respecter les politiques de l'entreprise. Au cours de ses premières journées de travail, elle suit une formation en ligne. Elle doit, au moyen de photos, estimer si les personnes sont âgées de 25 ans ou moins. Elle obtient une attestation de participation de l'Association des marchands dépanneurs et épiciers du Québec (AMDEQ).

[5] Les caisses sont munies d'un dispositif qui demande une pièce d'identité lorsqu'un âge minimum est requis pour acheter le produit. Ce contrôle peut être écarté en pesant sur le bouton « évident » lorsqu'il est clair pour le commis que l'acheteur a plus que l'âge requis.

[6] Des recommandations et des rappels aux employés sont affichés par l'employeur sur un babillard à l'intention du personnel. Des affiches interdisant la vente aux mineurs sont affichées dans le commerce.

[7] Monsieur René Lemelin est vice-président de la défenderesse depuis 2004. Il prépare des documents qui exposent les politiques internes de l'entreprise, notamment en ce qui a trait au respect des lois gouvernementales en vigueur concernant la vente d'alcool, de tabac et de loterie. Le document intitulé « Message du directeur » indique à la section « Politiques internes » :

« Respects des lois gouvernementales en vigueur : alcool, tabac, loterie, film adultes, pièces d'identités obligatoires pour les moins de 25 ans.(sic) »

[8] Après en avoir pris connaissance, les nouveaux employés signent le document devant témoin.

[9] La gérante et le directeur, monsieur Lemelin, sont présents tous les jours de la semaine au commerce. Lorsqu'ils constatent un problème, ils le signalent tout de suite aux employés.

[10] Monsieur Lemelin est plus souvent dans son bureau à faire du travail administratif et à surveiller les écrans qui diffusent les images prises par neuf caméras

de surveillance installées à différents endroits dans le dépanneur, dont aux caisses. Il lui arrive aussi de circuler dans le dépanneur.

[11] Il n'y a pas de régime de sanctions administratives pour les employés contrevenants. Ceux-ci sont informés qu'en cas de manquement, ils peuvent être eux aussi condamnés à payer une amende.

[12] Madame Gagné dit avoir été très secouée lorsqu'elle a appris avoir vendu du tabac à une mineure. Elle était désolée pour son employeur et craignait de recevoir elle-même un constat d'infraction. Elle a quitté son emploi quelques mois plus tard pour trouver un emploi plus payant pour payer l'amende qu'elle n'a jamais reçue. Elle a été réembauchée par son employeur un an plus tard et occupe maintenant le poste d'assistante-gérante.

### LES PRÉTENTIONS

[13] Le procureur de la défense prétend que l'employée avait un motif raisonnable de croire que l'inspectrice était majeure, en raison de son apparence physique qui laissait croire à une personne beaucoup plus âgée.

[14] Il plaide que la défenderesse est un employeur diligent qui a pris tous les moyens raisonnables pour éviter que ses employés ne commettent d'infraction en matière de vente de tabac. L'employée fautive connaissait et comprenait l'importance de respecter la loi et la respectait. Elle a malheureusement mal jugé l'âge d'une cliente. L'employeur n'a pas une obligation de résultat, mais une obligation de moyen.

[15] La procureure du poursuivant est d'avis que la deuxième partie de l'article 14 de la Loi ne s'applique pas, suivant les récentes décisions de la Cour supérieure<sup>2</sup>. La défenderesse ne peut soulever qu'elle croyait erronément à la majorité d'une personne.

[16] L'employeur pourrait établir, par prépondérance des probabilités, qu'il a été diligent et qu'il a pris toutes les précautions pour éviter l'infraction, mais la défenderesse ne répond pas aux différents critères établis par la jurisprudence. Ses directives sont générales et ses mémos ne sont pas spécifiques au tabac. La preuve est insuffisante sur la formation initiale et sur la supervision des employés. Il n'y a pas de système de sanctions administratives. Le risque d'une poursuite judiciaire en cas de violation n'est pas une sanction de l'employeur.

### LES QUESTIONS EN LITIGE

- 1- La défenderesse peut-elle soulever en défense que son employée avait des motifs de croire à la majorité d'une personne?

<sup>2</sup> *Couche-Tard inc. c. Directeur des poursuites criminelles et pénales*, 2020 QCCS 550; *Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Groupe Harnois inc.*, 2020 QCCS 430.

2- La défenderesse a-t-elle pris toutes les précautions nécessaires pour éviter que son employée ne commette une infraction à la Loi?

## L'ANALYSE

[17] La poursuite est intentée en vertu de l'article 13 de la Loi :

« 13. Il est interdit à quiconque de vendre du tabac à un mineur. »

[18] L'article 14 de la Loi prévoit :

« 14. Dans une poursuite intentée pour une contravention au deuxième alinéa de l'article 8.2 ou à l'article 13, le défendeur n'encourt aucune peine s'il prouve qu'il a agi avec diligence raisonnable pour constater l'âge de la personne et qu'il avait un motif raisonnable de croire que celle-ci était majeure. »

[19] L'article 57.1 crée une présomption qui peut être contrée par une preuve de diligence raisonnable :

« 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. »

[20] Les tribunaux supérieurs ont reconnu que l'infraction prévue à l'article 13 en est une de responsabilité stricte et non pas de responsabilité absolue. Les moyens de défense que l'on retrouve à l'article 14 s'appliquent autant à la personne physique qu'à la personne morale.

[21] Dans *Dépanneur Nord-Est inc. c. Directeur des poursuites criminelles et pénales*<sup>3</sup>, la Cour d'appel a maintenu le verdict de culpabilité prononcé en première instance et confirmé en Cour supérieure. Dans cette affaire, l'employeur avait établi des mesures de formation adéquate, mais n'avait pas instauré de mesures de contrôle. La Cour d'appel devait décider si la Cour supérieure avait commis une erreur de droit en imposant à la personne morale le fardeau de prouver qu'elle a agi avec diligence raisonnable, tel qu'édicté à l'article 14 de la Loi sur le tabac en vigueur à l'époque.

[22] Au paragraphe 22, la Cour d'appel cite les auteurs Côté-Harper, Rainville et Turgeon dans *Traité de droit pénal canadien* p.104-105 :

« 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 reus* de l'infraction, il va

<sup>3</sup> *Dépanneur Nord-Est inc. c. Directeur des poursuites criminelles et pénales*, 2017 QCCA 800.

de soi qu'il ne peut y avoir d'infraction. Par contre, si l'*actus reus* est prouvé, alors la question de la diligence raisonnable se pose au niveau 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. »

[23] La Cour d'appel conclut au paragraphe 29 :

« Sur le fond, le juge de première instance n'a pas commis d'erreur révisable en rejetant la défense de diligence raisonnable présentée par l'appelante. Il a convenu que celui-ci a instauré des mesures de formation du personnel adéquates, mais il a retenu le caractère déficient des mesures de contrôle instaurées pour promouvoir le respect des directives données. »

[24] Pour contrer la présomption établie à l'article 57.1, l'employeur doit prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir la perpétration de l'infraction par ses employés. Ces mesures ont maintes fois été répétées par les tribunaux des différents paliers d'instance. Les critères développés dans l'affaire *Procureur général du Québec c. Dépan-Escompte Couche-Tard inc.*<sup>4</sup> trouvent toujours application :

- « 1. La présence de directives claires et appropriées transmises aux employés par un moyen de communication efficace;
2. La mise en place des systèmes d'application, de contrôle et de supervision des directeurs et des employés;
3. L'existence de programmes de formation spécialisés et l'entraînement du personnel;
4. L'utilisation et l'entretien d'équipements adéquats;
5. La mise sur pied de programmes 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. »

[25] Des décisions récentes de la Cour supérieure ont rappelé que l'employeur n'a pas à établir que son employé avait un motif raisonnable de croire que le client était majeur, pour bénéficier d'une défense de diligence raisonnable.

<sup>4</sup> *Procureur général du Québec c. Dépan-Escompte Couche-Tard inc.*, C.Q., Québec, chambre pénale, 200-61-072920-026, j. Vallières.

[26] Dans *Couche-Tard inc. c. Directeur des poursuites criminelles et pénales*<sup>5</sup>, la juge Manon Lavoie fait une revue de la jurisprudence en matière de vente de tabac à un mineur. Citant une abondante jurisprudence, elle écrit au paragraphe 48 :

« (48) L'article 14 a été interprété à de nombreuses reprises par les tribunaux comme n'imposant pas cette deuxième obligation. Il serait d'ailleurs difficile pour un 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 est majeure. »

[27] La juge Lavoie souligne l'opinion du juge St-Cyr dans *R. c. Couche-Tard inc.*<sup>6</sup> :

« (51) ...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 ne s'applique que si l'employé est lui-même accusé ».

[28] Elle accueille l'appel et déclare l'appelante non coupable de l'infraction, après avoir conclu au paragraphe 65 :

« (65) En somme, le juge d'instance a imposé à l'appelante un fardeau de preuve au-delà 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'évènement en question. »

[29] Qu'arrive-t-il si l'employée croit de bonne foi que la personne devant elle est majeure, comme il a été établi dans la présente affaire? Cette défense peut être soulevée par l'employée dans le cas où elle est elle-même poursuivie, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Elle ne peut être soulevée par l'employeur. Cependant, une telle croyance de bonne foi fait partie des circonstances que le Tribunal peut examiner.

[30] La défenderesse a-t-elle fait preuve de diligence pour prévenir les infractions en matière de vente de tabac à un mineur. A-t-elle pris toutes les précautions nécessaires pour en prévenir la perpétration? Cette diligence doit s'apprécier en fonction des critères énumérés par la jurisprudence<sup>7</sup>.

[31] Le premier critère est satisfait. L'employeur donne des directives claires à ses employés. Bien que succincte, la directive est claire. Il y a interdiction de vendre des produits à des mineurs et l'employé doit demander une carte d'identité à toute personne qui lui semble âgée de 25 ans et moins.

<sup>5</sup> *Couche-Tard inc. c. Directeur des poursuites criminelles et pénales*, C.S., Roberval, no 155-36-000001-186, 7 février 2020, j. Lavoie.

<sup>6</sup> *R. c. Couche-Tard inc.*, C.Q., Québec, no 200-61-169522-131, 19 juin 2015.

<sup>7</sup> *Idem* note 4.

[32] Quant au second critère, il y a un contrôle qui s'exerce sur les employés, notamment au moyen de caméras placées à différents endroits stratégiques du dépanneur. La gérante et le directeur sont présents sur les lieux et les employés ne sont pas laissés à eux-mêmes. D'ailleurs, la gérante était à la caisse voisine lorsque la caissière a vendu des cigarettes à l'inspectrice.

[33] Troisièmement, une formation est offerte aux employés lorsqu'ils débutent leur emploi au dépanneur. Celle-ci leur permet de pratiquer l'évaluation de l'âge d'une personne. Il y a des rappels au moyen de mémos affichés, pour rappeler aux employés de demander les pièces d'identité à toutes les personnes semblant âgées de moins de 25 ans.

[34] La défenderesse respecte aussi le quatrième critère. Un logiciel est intégré à chaque caisse et invite les employés à demander une pièce d'identité au client qui veut acheter du tabac, de l'alcool ou des billets de loterie.

[35] Par contre, aucune sanction administrative n'est prévue pour inciter les employés à respecter les directives. La seule menace qui pèse sur eux est la possibilité de recevoir eux-mêmes un constat d'infraction. Une sanction légale n'est pas une sanction administrative. Ce dernier critère n'est pas respecté.

[36] Chaque cas est un cas d'espèce. Il faut tenir compte des circonstances dans chacun des dossiers pour déterminer si l'employeur a été diligent.

[37] Dans la présente affaire, l'existence d'un régime de sanctions administratives n'aurait rien changé à la perpétration de l'infraction. Madame Gagné était bien formée, expérimentée et consciente de la responsabilité qui lui incombait de ne pas vendre de tabac à une personne mineure. En se fiant aux caractéristiques physiques de l'inspectrice qui lui donnaient l'air d'être beaucoup plus âgée, elle a malheureusement mal évalué son âge.

[38] Il est parfois difficile de juger de l'âge d'une personne et le Tribunal constate que c'est le cas après avoir examiné la photo de l'inspectrice. Celle-ci semble beaucoup plus âgée que ses 17 ans. À cet égard, les propos de notre collègue Jean-Georges Laliberté dans *Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Marché Bellefeuille Ltée*<sup>8</sup> trouvent écho dans la présente affaire :

« (16) Le Tribunal estime aussi que l'utilisation de personnes présentant de telles caractéristiques physiques dans le cadre de poursuites où l'âge des agents provocateurs est un facteur déterminant, sert mal les intérêts de la justice. »

[39] Le Tribunal est d'avis que l'employeur a rempli son obligation de moyen en mettant en place les différentes mesures qui existaient au moment de l'infraction. Celles-ci gagneraient cependant à être améliorées pour prévoir un régime de sanctions

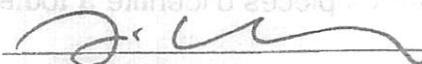
<sup>8</sup> 2019 QCCQ 5642.

administratives graduées, afin de s'assurer que tous les employés soient conscients des conséquences qui découlent du non-respect des directives.

[40] **POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[41] **ACQUITTE** la défenderesse de l'infraction reprochée.



  
SYLVIE DESMEULES  
Juge de paix magistrat

Me Juliette Ménard-Reid  
Procureure du poursuivant

Me Maxime Bernatchez  
Procureur de la défenderesse

Date d'audience : 7 octobre 2020