



COUR MARTIALE

Référence : *R. c. Morgan*, 2015 CM 4005

Date : 20150408

Dossier : 201427

Cour martiale permanente

Base des Forces canadiennes Petawawa
Petawawa (Ontario) Canada

Entre :

Sa Majesté la Reine

- et -

Sergent R.D. Morgan, contrevenant

En présence du capitaine de frégate J.B.M. Pelletier, J.M.

TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE

MOTIFS DE LA SENTENCE

(Prononcés de vive voix)

[1] Sergent Morgan, ayant accepté et enregistré votre plaidoyer de culpabilité à l'égard des trois chefs d'accusation qui figurent sur l'acte d'accusation, la Cour vous déclare maintenant coupable de ces chefs d'accusation en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la défense nationale* pour avoir eu un comportement préjudiciable au bon ordre et à la discipline, soit pour avoir agressé sexuellement le caporal Stoyles, le caporal-chef Morton et le caporal Lauzon.

[2] Il est maintenant de mon devoir en tant que juge militaire présidant la présente Cour martiale permanente de déterminer la sentence. Pour ce faire, j'ai tenu compte des principes de détermination de la sentence qu'appliquent les cours ordinaires du Canada

ayant compétence en matière criminelle et les cours martiales. J'ai également tenu compte des faits pertinents en l'espèce qui ont été révélés dans le sommaire des circonstances et dans les éléments de preuve produits au cours de l'audience de détermination de la sentence. J'ai aussi examiné les observations des avocats de la poursuite et de la défense.

[3] Le système de justice militaire constitue l'ultime recours pour assurer le respect de la discipline dans les Forces canadiennes et est une composante essentielle de l'activité militaire. Ce système vise à promouvoir la bonne conduite en réprimant de façon appropriée toute inconduite. C'est grâce à la discipline qu'une force armée s'assure que ses membres rempliront leur mission avec succès, de manière fiable et confiante. Le système de justice militaire fait aussi en sorte que les sanctions infligées aux personnes assujetties au code de discipline militaire servent l'intérêt qu'a le public à ce que les lois canadiennes soient respectées.

[4] Il est reconnu depuis longtemps que le but d'un système de justice militaire distinct ou d'un tribunal distinct est de permettre aux Forces armées de s'occuper des questions qui touchent au respect du code de discipline militaire et à l'efficacité et au moral des troupes.

[5] Comme la Cour suprême du Canada l'a reconnu dans l'arrêt *R. c. Généreux*, [1992] 1 R.C.S. 259, à la page 293 :

Pour que les Forces armées soient prêtes à intervenir, les autorités militaires doivent être en mesure de faire respecter la discipline interne de manière efficace.

À la même page, la Cour souligne que, dans le contexte particulier de la justice militaire :

[I]es manquements à la discipline militaire doivent être réprimés promptement et, dans bien des cas, punis plus durement que si les mêmes actes avaient été accomplis par un civil.

[6] Cela étant dit, la sentence prononcée par tout tribunal, qu'il soit militaire ou civil, doit constituer l'intervention minimale nécessaire dans les circonstances de l'espèce. La modération est d'ailleurs le principe fondamental de la théorie moderne de la détermination de la sentence au Canada.

[7] L'objectif fondamental de la détermination de la sentence par une cour martiale est d'assurer le respect de la loi et de maintien de la discipline en infligeant des sentences visant un ou plusieurs des objectifs suivants :

- a) protéger le public, y compris les Forces canadiennes;
- b) dénoncer le comportement illégal;
- c) dissuader le contrevenant, et quiconque, de commettre les mêmes infractions;

- d) isoler, au besoin, les délinquants du reste de la société;
- e) réadapter et réformer les contrevenants.

[8] Lorsqu'il inflige une sentence, le juge doit également tenir compte des principes suivants :

- a) la sentence doit être proportionnelle à la gravité de l'infraction;
- b) la sentence doit être proportionnelle à la responsabilité du contrevenant et aux antécédents de celui-ci;
- c) la sentence infligée doit être semblable à celle infligée à un contrevenant pour une infraction semblable commise dans des circonstances semblables;
- d) le contrevenant ne doit pas être privé de sa liberté s'il est possible, dans les circonstances, d'infliger une sentence moins contraignante;
- e) enfin, toute sentence doit être adaptée aux circonstances aggravantes ou atténuantes liées à la perpétration de l'infraction et à la situation du contrevenant.

[9] Je suis parvenu à la conclusion que, compte tenu des circonstances particulières en cause en l'espèce, la sentence devrait être axée sur les objectifs de dénonciation et de dissuasion, tant sur le plan individuel que collectif, pour dissuader le contrevenant de récidiver. En effet, la sentence infligée ne doit pas seulement dissuader le contrevenant, mais aussi les autres personnes se trouvant dans une situation semblable à la sienne, d'adopter le même comportement interdit. Je crois également que l'objectif de la réadaptation est important en l'espèce, car toute sentence que j'inflige ne devrait pas nuire outre mesure aux efforts que devra déployer le contrevenant pour redevenir un membre productif de son unité et des Forces canadiennes.

[10] Le juge qui détermine la sentence doit « prononce[r] une sentence proportionnée à la gravité de l'infraction et aux antécédents du contrevenant », comme l'indiquent les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC). En d'autres termes, toute sentence infligée doit être adaptée au contrevenant et à l'infraction qu'il a commise. Elle devrait aussi être semblable aux sentences infligées à des contrevenants pour des infractions semblables commises dans des circonstances semblables, non seulement parce que la Cour imite servilement les précédents, mais parce que son sens commun de la justice veut que les affaires semblables soient jugées de manière semblable.

[11] Toute d'abord, le contrevenant est un technicien médical de 50 ans affecté au Dépôt central de matériel médical, ici, à Petawawa. Son service au sein de la Force régulière est ininterrompu depuis avril 1988. À la suite d'une instruction élémentaire et

professionnelle, il a été affecté en Allemagne, à Ottawa et à Petawawa. Il a participé à trois déploiements opérationnels depuis 2003 : deux en Afghanistan et un au Pakistan. Il est célibataire et le seul soutien de sa fille de 15 ans.

[12] Les trois rapports d'évaluation du personnel pour les années 2012, 2013 et 2014, produits à la pièce 9, révèlent que le sergent Morgan offre un excellent rendement, surtout en ce qui concerne l'administration et la gestion des processus et du personnel. Le pointage qui lui a été attribué pour le rendement a augmenté à chacune de ces années, conformément à l'évaluation de son potentiel de promotion. Les répercussions de la présente instance sur ces évaluations sont inconnues, mais il est clair que le sergent Morgan souhaite rester dans les Forces armées canadiennes.

[13] La Cour se penche maintenant sur l'infraction. Pour déterminer une sentence équitable et appropriée, la Cour a tenu compte de la gravité objective de l'infraction. À cette fin, elle s'est appuyée sur la sentence maximale qu'elle pourrait infliger pour chacune des infractions. Les infractions prévues à l'article 129 de la *Loi sur la défense nationale* sont passibles de destitution ignominieuse de Sa Majesté ou d'une sentence moindre.

[14] Les circonstances de l'infraction ont été présentées à la Cour dans un bref sommaire des circonstances, produit à la pièce 7, lequel a été lu par l'avocat de la poursuite et accepté par le sergent Morgan comme preuve concluante. Les circonstances sont les suivantes :

[TRADUCTION]

Les événements liés à la première accusation se sont produits entre le 13 octobre et le 21 décembre 2005, quand le contrevenant, alors caporal-chef, était le superviseur du caporal Stoyles, une technicienne médicale. Ils ont été déployés au Pakistan.

Pendant le déploiement, le sergent Morgan flirtait constamment avec le caporal Stoyles. Il touchait ses épaules ou son dos. Une fois, il a essayé de lui prendre la main. Une autre fois, il lui a empoigné les fesses, par-dessus ses vêtements de combat.

Les événements liés à la deuxième accusation se sont produits entre 2007 et 2008, alors que le sergent Morgan et le caporal-chef Morton, une technicienne médicale, étaient affectés au 1^{er} hôpital de campagne du Canada à Petawawa.

Pendant ce temps, le sergent Morgan demandait sans cesse au caporal-chef Morton de sortir avec lui, même si elle lui avait clairement indiqué qu'elle ne souhaitait pas entretenir ce type de relation avec lui.

Une fois, lors d'un entraînement à Wainwright, le sergent Morgan a donné une tape sur les fesses du caporal-chef Morton, par-dessus ses vêtements. Comme le

caporal-chef Morton a réagi de façon négative, le sergent Morgan a affirmé qu'il s'agissait d'un accident.

Les événements liés à la troisième accusation se sont produits entre 2010 et 2012, quand le sergent Morgan et le caporal Lauzon, une technicienne médicale, étaient affectés au 1^{er} hôpital de campagne du Canada à Petawawa.

Pendant cette période, le sergent Morgan a sans cesse tenté d'établir une relation personnelle avec le caporal Lauzon, même si elle lui avait clairement dit qu'elle n'était pas intéressée. Une fois, au début de 2012, le sergent Morgan a mis sa main dans la poche arrière du pantalon du caporal Lauzon et lui a pincé les fesses.

[15] Les circonstances des infractions révèlent que le contrevenant a adopté un comportement de harcèlement sexuel à l'égard de trois subordonnées, c'est-à-dire qu'il a fait des avances importunes et qu'il a eu des contacts physiques et, dans chaque cas, il a saisi, tapé ou pincé les fesses de ces dernières, par-dessus leurs vêtements. Ce comportement s'est répété à trois reprises sur une période d'un peu plus de six ans, soit entre 2005 et 2012. Une de ces infractions a été commise dans des circonstances opérationnelles, alors que le contrevenant était déployé au Pakistan.

[16] L'avocat de la défense a fait valoir que les faits de l'espèce ne constituent pas les exemples les plus flagrants de harcèlement sexuel. Il a aussi affirmé que les contacts physiques étaient de nature évanescence et non envahissante. La Cour reconnaît qu'il n'est pas rare que des collègues flirtent dans leur milieu de travail. Or, même si les faits qui constituent du harcèlement sexuel peuvent être classés selon leur gravité, il reste que le harcèlement sexuel dans un milieu de travail est grave en soi. Comme l'a conclu la Cour suprême du Canada au paragraphe 56 de l'arrêt *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252 :

[...] Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un abus de pouvoir tant économique que sexuel. Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante, qui inflige un grave affront à la dignité des employés forcés de le subir. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain.

[17] Ce principe est prévu dans la politique des Forces canadiennes DAOD 5012-0 intitulée « Prévention et résolution du harcèlement », selon laquelle « [t]ous les membres des FC et les employés du MDN ont le droit d'être traités avec équité, respect et dignité dans un milieu de travail exempt de harcèlement; ils ont par ailleurs la responsabilité de traiter les autres de la même façon. » Il s'agit d'une norme qui a été maintes fois appliquée par les dirigeants des Forces canadiennes, tant sur le plan administratif que par le biais de poursuites intentées sous le régime du Code de discipline militaire, notamment devant les cours martiales. Par exemple, la Cour souscrit aux remarques formulées par le juge Lamont de la Cour martiale permanente au paragraphe 9 de l'affaire *R. c. Caporal Priemus*, 2006 CM 2013, à savoir que les victimes de harcèlement sexuel ont gagné le respect de leurs pairs, supérieurs et subordonnés et ont droit à ce respect, ajoutant que :

[...] la cour doit aussi être préoccupée par l'effet dissuasif. Les membres des Forces canadiennes, notamment les membres féminins qui sont le plus souvent [victimes] de ce comportement, doivent avoir l'assurance que leur dignité est respectée par les autres membres.

[18] La Cour reconnaît que des militaires des Forces canadiennes — de grade parfois différent — peuvent avoir un comportement enjôleur dans un lieu de travail. Or, en l'espèce, le comportement était importun et aurait dû être considéré comme tel en trois occasions au cours d'une longue période, en ce qui concerne trois membres féminins dont le grade était inférieur à celui du contrevenant. La Cour convient avec l'avocat de la poursuite que ces circonstances, y compris, en particulier, le grade du contrevenant, sont des facteurs aggravants. Rien n'indique que les victimes aient subi des traumatismes en lien avec les incidents ou qu'il y ait eu des répercussions opérationnelles sur les unités à ce moment-là, mais il reste que le harcèlement de la part d'une personne qui détient un grade supérieur ou qui occupe un poste supérieur à l'égard d'un membre subalterne peut avoir pour effet de miner la confiance mutuelle et le respect des personnes et peut créer un milieu de travail malsain, tel qu'il est indiqué dans la politique DAOD 5012-0.

[19] La Cour a aussi tenu compte des facteurs atténuants suivants évoqués dans les observations des avocats et attestés par la preuve présentée à cette fin, en particulier par l'avocat de la défense :

- (a) Le plaidoyer de culpabilité du contrevenant qui, aux yeux de la Cour, démontre de véritables remords et indique que le contrevenant assume entièrement la responsabilité de ce qu'il a fait. Le contrevenant a inscrit son plaidoyer de culpabilité dès le début de la procédure.
- (b) Il a reconnu sa responsabilité au cours d'une audience publique très formelle de la cour martiale, en présence de membres de son unité actuelle et de sa chaîne de commandement, relativement à des événements qui sont survenus il y a 3 à 10 ans dans d'autres unités.
- (c) Les états de service du sergent Morgan dans les Forces canadiennes. Malgré ces incidents, il était très bien perçu par ses supérieurs et constituait sans aucun doute un atout important pour les Forces canadiennes, comme le prouvent les rapports d'évaluation produits en preuve devant la Cour.
- (d) Même si le sergent Morgan a une fiche de conduite, cette fiche ne se rapporte pas du tout aux circonstances en cause et, par conséquent, ne devrait pas avoir d'incidence sur le traitement du sergent Morgan en tant que délinquant primaire relativement au comportement particulier faisant l'objet des accusations.
- (e) Enfin, l'âge et la possibilité pour le sergent Morgan d'apporter une contribution positive à son unité, aux Forces canadiennes et, bien sûr, à la société canadienne dans le futur.

[20] Les avocats de la poursuite et de la défense ont présenté une recommandation conjointe relativement à la sentence que la Cour doit infliger. Ils ont recommandé que la présente Cour inflige une sentence consistant en un blâme et une amende de 2 000 \$ afin de respecter les exigences de la justice. Bien que la Cour ne soit pas liée par cette recommandation conjointe, la Cour d'appel de la cour martiale a statué, au paragraphe 21 de l'arrêt *R. c. Taylor*, 2008 CACM, que le juge chargé de la détermination de la sentence ne doit aller à l'encontre de la recommandation conjointe que s'il existe des motifs impérieux de le faire, par exemple si la peine est inadéquate, est déraisonnable, déconsidérerait l'administration de la justice ou irait à l'encontre de l'intérêt public. En tant que juge militaire, il est possible que je n'aime pas que les parties proposent conjointement une sentence et que je croie que j'aurais pu trouver une sentence plus appropriée. Cependant, mon opinion, quelle qu'elle soit, n'est pas suffisante pour repousser la recommandation conjointe qui m'est présentée.

[21] Au cours de l'audience de détermination de la sentence, les avocats de la poursuite et de la défense ont présenté à la Cour quelques cas pouvant être considérés comme des précédents utiles pour l'aider à déterminer les différentes sentences pouvant s'avérer appropriées en l'espèce. Cette aide est la bienvenue, car la Cour est tenue de décider si la sentence proposée est appropriée. Les sentences infligées antérieurement par des tribunaux militaires sont utiles pour évaluer le type de sentence qui serait approprié en l'espèce. Cela étant dit, les circonstances varient d'un cas à l'autre. Par conséquent, je ne vois pas l'utilité de revenir en détail sur les cas qui m'ont été présentés dans les présents motifs. Il suffit de dire que ces cas montrent que la sentence proposée correspond aux sentences infligées antérieurement pour des infractions semblables. Cette observation est suffisante pour permettre à la Cour de conclure que la sentence proposée est appropriée.

[22] Vu la nature des infractions, les circonstances dans lesquelles elles ont été commises, les principes applicables en matière de détermination de la sentence et les facteurs aggravants et atténuants susmentionnés, je suis d'avis que la sentence consistant en un blâme et une amende de 2 000 \$, conjointement proposée par les avocats, se situe à l'intérieur du spectre des sentences infligées pour des infractions semblables. La recommandation conjointe des avocats ne va pas à l'encontre de l'intérêt public et ne déconsidérera pas l'administration de la justice. La Cour acceptera donc cette recommandation.

[23] Sergent Morgan, les circonstances entourant les chefs d'accusation auxquels vous avez plaidé coupable révèlent un comportement qui est tout à fait inacceptable au sein des Forces canadiennes. Les rapports d'évaluation du personnel que j'ai lus révèlent que vous avez démontré que vous étiez en mesure de vous occuper de vos subordonnés et de contribuer à leur succès et à leur avancement au sein des Forces armées. Or, les infractions que vous avez commises ont l'effet contraire : personne ne veut travailler pour un superviseur qui agit comme vous l'avez fait. Le comportement que vous avez adopté mine la confiance nécessaire à l'existence d'une relation productive avec vos supérieurs. Il peut entraîner une perte de respect et corrompre le milieu de travail, ce qui nuit à l'efficacité opérationnelle, à la productivité, à la cohésion de l'équipe et au moral.

Pendant près de 27 ans, vous avez servi avec honneur et montré que vous possédez les compétences pour réussir comme superviseur. Je crois que vous reconnaissez le tort que vous avez causé et j'espère que vous tenterez d'aller de l'avant pour vous réintégrer auprès de vos supérieurs, de vos pairs et de vos subordonnés sans récidiver.

POUR CES MOTIFS, LA COUR :

[24] Vous CONDAMNE à un blâme et à une amende de 2 000 \$, payable à raison de 250 \$ par mois. Si vous être libéré des Forces canadiennes avant le paiement complet de cette amende, le solde dû sera exigible le jour de votre libération.

Avocats :

Le Directeur des Poursuites militaires, représenté par le major E. Carrier

Capitaine de corvette P. Desbiens, avocat du sergent Morgan