



COUR MARTIALE

Référence : *R. c. Wheaton*, 2015 CM 4017

Date : 20151118

Dossier : 201536

Cour martiale permanente

Base des Forces canadiennes Greenwood
Greenwood (Nouvelle-Écosse), Canada

Entre :

Sa Majesté la Reine

- et -

Caporal-chef S.L. Wheaton, contrevenante

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

[TRADUCTION FRANÇAISE OFFICIELLE]

MOTIFS DE LA SENTENCE

(Oralement)

Déclaration de culpabilité

[1] Caporal-chef Wheaton, après avoir accepté et enregistré un plaidoyer de culpabilité à l'égard d'un chef d'accusation figurant à l'acte d'accusation, la Cour vous déclare coupable de ce chef d'accusation en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la défense nationale* pour un comportement préjudiciable au bon ordre et à la discipline, soit d'avoir harcelé le caporal J.R. contrairement la Directive et ordonnance administrative de la défense (DOAD) 5012-0.

Questions examinées

[2] Il est maintenant de mon devoir en tant que juge militaire présidant cette cour martiale permanente d'imposer la sentence. Pour ce faire, j'ai examiné les principes de la détermination de la sentence qu'appliquent les cours ordinaires du Canada ayant

compétence en matière criminelle et les cours martiales. J'ai pris compte des faits propres à cette affaire tels qu'ils sont révélés dans le sommaire des circonstances et dans les documents produits au cours de l'audience de la détermination de la sentence. J'ai aussi examiné les plaidoiries des avocats de la poursuite et de la défense.

But du système de justice militaire

[3] Le système de justice militaire constitue l'ultime recours pour assurer le respect de la discipline dans les Forces armées canadiennes, une composante essentielle du service militaire. Ce système vise à promouvoir le bon comportement par la sanction adéquate de l'inconduite. C'est grâce à la discipline que les forces armées s'assurent que leurs militaires remplissent leurs missions avec succès, en toute confiance et d'une manière fiable. Le système fait ainsi en sorte que les sanctions infligées aux personnes assujetties au code de discipline militaire servent l'intérêt public en matière de promotion du respect des lois du Canada.

Objectifs de la détermination de la sentence

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

- a) protéger le public, y compris les Forces armées canadiennes;
- b) dénoncer le comportement illégal;
- c) dissuader le contrevenant et quiconque de commettre les mêmes infractions;
- d) isoler au besoin les contrevenants du reste de la société;
- e) réadapter et réformer les contrevenants.

Principes applicables à la détermination de la sentence

[5] Lorsqu'il détermine la sentence à infliger, le juge chargé de la détermination de la peine 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) l'harmonisation des peines, c'est-à-dire l'infliction de peines semblables à celles infligées à des délinquants dans des circonstances semblables;
- d) l'obligation, avant d'envisager la privation de liberté, d'examiner la possibilité de sanctions moins contraignantes lorsque les circonstances le

justifient;

- e) toutes sentences devraient être adaptées aux circonstances aggravantes ou atténuantes liées à la perpétration de l'infraction ou à la situation du contrevenant.

[6] Cela étant dit, la peine infligée par tout tribunal, militaire ou civil, devrait constituer l'intervention minimale nécessaire qui est adéquate compte tenu des circonstances précises de l'affaire. Pour une cour martiale, cela signifie qu'il faut imposer une sentence constituée de la sanction minimale ou d'une combinaison de sanctions nécessaires pour maintenir la discipline.

[7] *Les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC) disposent que le juge d'une cour martiale qui détermine la sentence doit tenir compte de toute conséquence indirecte du verdict ou de la sentence et doit prononcer une sentence proportionnée à la gravité de l'infraction et aux antécédents du contrevenant. Toute sentence prononcée doit être adaptée au contrevenant et à l'infraction commise.

La contrevenante

[8] Le caporal-chef Wheaton, âgée de 39 ans, est une technicienne en approvisionnement. Depuis qu'elle s'est enrôlée dans les Forces canadiennes en 2004, elle a servi son pays de façon exceptionnelle. À l'exception de sa formation de base et de sa formation professionnelle, elle a servi principalement à Greenwood et a été déployée en Asie du Sud-ouest en 2009-2010. Les rapports d'évaluation déposés à la Cour à la pièce 8 démontrent son excellence dans toutes les facettes de ses fonctions en tant que technicienne en approvisionnement. En plus, elle offre ses services bénévolement pour d'autres tâches et est très impliquée dans sa communauté militaire et civile. Par exemple, depuis deux ans, elle est la vice-présidente du comité du mess et la présidente du comité du mess des soldats et caporaux de Greenwood. Son conjoint est un militaire en service et leur famille est composée de trois enfants.

L'infraction

[9] Pour déterminer une sentence équitable et appropriée, la Cour a tenu compte de la gravité objective de l'infraction qu'illustre la peine maximale susceptible d'être prononcée par la Cour, à savoir la destitution ignominieuse du service de Sa Majesté.

[10] L'infraction en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la défense nationale* sanctionne un large éventail d'actes, comportements ou négligences préjudiciables au bon ordre et à la discipline dans les Forces armées canadiennes. La discipline est la qualité que tout militaire doit posséder et qui lui permet de faire passer les intérêts du Canada et du service avant ses propres intérêts. Enseignée et cultivée dans le cadre de la formation et des exercices, elle doit également être intériorisée sous la forme de la discipline personnelle. Cela comprend la discipline personnelle nécessaire pour faire preuve d'un comportement exemplaire au travail et ailleurs.

[11] Dans cette affaire, les circonstances précises de l'infraction sont les suivantes :

- a) Les événements relatifs au chef d'accusation sont survenus le 12 décembre 2013. À ce moment, le caporal-chef Wheaton était la présidente du sous-comité de divertissement du mess des soldats et caporaux. Elle avait participé au repas de Noël des soldats et caporaux et avait commencé à boire de l'alcool vers midi. Elle s'est ensuite rendue au mess des soldats et caporaux de la 14^e Escadre Greenwood, où elle a continué de consommer de l'alcool. À quelques reprises pendant la soirée, le caporal-chef Wheaton était dans une petite pièce de rangement attenante au mess, généralement utilisée par les membres du comité du mess pour ranger leurs effets personnels, comme leurs bottes ou leurs manteaux, pendant qu'ils sont au mess.
- b) Vers 21 h 50, le caporal-chef Wheaton était dans cette pièce avec son conjoint ayant des rapports intimes. Ils avaient tous deux retiré leurs chemises et le caporal-chef Wheaton était vêtue d'un soutien-gorge. Après avoir cogné à la porte, le caporal J.R. est entrée dans la pièce pour y chercher ses effets personnels.
- c) Comme le caporal J.R. cherchait ses bottes, le caporal-chef Wheaton eut un comportement aguicheur et fit de nombreuses allusions sexuelles au caporal J.R. Au cours de cette interaction d'une durée d'environ six minutes, le caporal-chef Wheaton a :
 - i. fait des commentaires sur le physique du caporal J.R.;
 - ii. dit que les seins du caporal J.R. étaient beaux et elle les a comparés aux siens;
 - iii. proposé au caporal J.R. de rester dans la pièce, de se joindre à elle et son conjoint et d'avoir du plaisir;
- d) Ces propos mirent le caporal J.R. très mal à l'aise. Elle a dit qu'elle n'était pas intéressée par l'invitation et elle est sortie de la pièce peu après.

Facteurs atténuants

[12] En ce qui concerne la contrevenante, la Cour a pris compte des circonstances atténuantes suivantes :

- a) Le plaidoyer de culpabilité de la contrevenante qui, selon la Cour, démontre de véritables remords et indique que la contrevenante assume entièrement la responsabilité de ce qu'elle a fait, devant l'audience publique de la présente Cour martiale. Le plaidoyer a également permis d'éviter la conduite d'un procès qui, au dire des avocats des parties, aurait pu s'avérer long, complexe et pénible pour la victime qui aurait eu l'obligation de témoigner.
- b) Il s'agit d'une première infraction pour le caporal-chef Wheaton qui a par

ailleurs le potentiel évident à continuer d'apporter une contribution positive aux Forces armées canadiennes et à la société canadienne. Il s'agit réellement d'un incident isolé qui ne concorde pas avec la personnalité de la contrevenante.

- c) Le service du caporal-chef Wheaton dans les Forces armées canadiennes. Non seulement du point de vue quantitatif, notamment plus de 11 ans de service, déploiements à l'étranger compris, mais surtout du point de vue qualitatif, étant donné son excellent rendement, aussi bien avant qu'après la perpétration de l'infraction.

Facteurs aggravants

[13] Les avocats des deux parties ont reconnu dans leurs plaidoiries que le comportement du caporal-chef Wheaton lors de la soirée du 12 décembre 2013 s'éloignait du comportement normal attendu d'elle, même s'il s'agit d'un événement isolé. Je suis d'accord. Les circonstances entourant l'infraction démontrent à la Cour que le comportement du caporal-chef Wheaton était inacceptable et qu'elle s'est livrée au harcèlement sexuel envers un membre féminin de grade inférieur des Forces armées canadiennes. Elle lui a fait des avances sexuelles explicites et non désirées. L'infraction s'est produite au mess, après un dîner de Noël, qui se veut plaisant et où le personnel devrait avoir une belle soirée et repartir avec de beaux souvenirs. Ce n'est pas ce qui s'est passé en l'espèce, particulièrement pour le caporal J.R., qui s'est sentie embarrassée et mal à l'aise par le comportement du caporal-chef Wheaton, alors qu'elle se retrouvait confinée dans une pièce étroite en présence du conjoint du caporal-chef Wheaton.

[14] Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail doit être considéré avec sérieux. Comme l'a conclu la Cour suprême du Canada au paragraphe 56 dans *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.

[15] Ce principe est énoncé dans la DOAD 5012-0 des politiques de Forces armées canadiennes concernant la prévention et résolution du harcèlement qui prévoit que :

Tous les membres des FAC 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 armées canadiennes, tant sur le plan administratif qu'au moyen de poursuites intentées sous le régime du code de discipline militaire, incluant devant les cours martiales.

[16] En l'espèce, le caporal-chef Wheaton savait que toute forme de harcèlement

constitue un comportement inacceptable qui n'est pas toléré au sein des Forces armées canadiennes. Elle sait qu'il est interdit à quiconque est membre des Forces armées canadiennes de harceler autrui sur les lieux de travail. Ses commentaires et son comportement de la soirée du 12 décembre 2013 envers le caporal J.R. étaient désobligeants et malvenus. Ils auraient dû être reconnus comme tels. La Cour est en accord avec la poursuite que dans ces circonstances, y compris le grade et la position de responsabilité de la contrevenante par rapport à la victime, constituent des facteurs aggravants. Rien n'indique que la victime ait subi des traumatismes en lien avec l'incident, ou qu'il y ait eu des répercussions opérationnelles sur les unités à ce moment-là, mais il n'en demeure pas moins 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 DOAD 5012-0.

Objectifs de la détermination de la sentence à mettre en valeur dans cette affaire

[17] Les circonstances de cette affaire exigent que la Cour mette l'accent sur les objectifs de dénonciation et de dissuasion générale lorsqu'elle détermine la sentence à infliger à la contrevenante.

Proposition conjointe des avocats et ses conséquences

[18] La poursuite et la défense ont présenté une recommandation conjointe relative à la sentence que la Cour devrait prononcer. Ils recommandent tous les deux que je prononce une peine comprenant une réprimande et une amende de 1 200 \$ afin de répondre aux exigences de la justice.

[19] Bien que la présente Cour ne soit pas tenue de suivre cette recommandation conjointe, la décision de la Cour d'appel de la cour martiale dans *R. c. Taylor*, 2008 CACM 1 a établi au paragraphe 21 que la sentence infligée par un juge d'une cour martiale ne pouvait pas aller à l'encontre d'une recommandation conjointe à moins qu'il n'existe des motifs impérieux de le faire. L'expression « motifs impérieux » signifie que la sentence est inappropriée, déraisonnable, de nature à déconsidérer l'administration de la justice ou contraire à l'intérêt public.

[20] Au cours de l'audience sur la détermination de la sentence, la poursuite et l'avocat de la défense ont présenté à la Cour des précédents judiciaires pouvant être considérés utiles pour envisager les peines imposées par les tribunaux militaires dans des circonstances précédentes, ce qui me permet d'évaluer non seulement ce qu'est une sentence appropriée, mais aussi m'aide à remplir mon obligation de déterminer si la sentence proposée est inappropriée.

[21] Cela étant dit, chaque cas est un cas d'espèce et aucun des précédents qui m'ont été présentés n'était exactement fidèle au type de harcèlement sexuel dont il est question en l'espèce ni aux grades de la contrevenante et de la victime. En m'appuyant sur les plaidoiries présentées par les deux avocats, je suis convaincu que la réprimande proposée vise à sanctionner convenablement le comportement de la contrevenante. Cette peine,

combinée à une amende qui a un impact personnel pour la contrevenante, répond aux objectifs de dénonciation et de dissuasion générale. Cette sentence étant prononcée dans un procès public en présence de plusieurs membres de la communauté militaire indique que la contrevenante n'échappe pas à sa responsabilité à l'égard de son comportement. Je suis en accord avec la poursuite que cette sentence répond aux objectifs de dissuasion spécifique, de dénonciation et dissuasion générale. Elle peut avoir pour conséquence de dissuader d'autres personnes d'adopter le même type de comportement.

[22] Vu la nature de l'infraction, les circonstances dans lesquelles elle a été commise, les principes applicables en matière de la détermination de la sentence et les facteurs aggravants et atténuants susmentionnés, je suis d'avis que les peines consistant en une réprimande et une amende de 1 200 \$, conjointement proposée par les avocats, font parties des sentences appropriées en l'espèce. La recommandation conjointe ne va pas à l'encontre de l'intérêt public et ne déconsidérera pas l'administration de la justice. Par conséquent, la Cour y souscrit.

[23] Caporal-chef Wheaton, je suis convaincu que vous êtes une personne exceptionnelle qui a énormément apporté aux Forces armées canadiennes par le passé et qu'avec votre grand potentiel, vous y contribuerez encore plus à l'avenir. Toutefois, la profession des armes que vous avez choisie et dans laquelle vous excellez requiert plus qu'un rendement exceptionnel : elle exige un comportement exemplaire, aussi bien en service qu'ailleurs. Cela est vrai pour tous les membres des Forces armées canadiennes, des soldats aux généraux et nous avons vu par le passé des membres exceptionnels se retrouver devant la Cour martiale pour y répondre de manquements au comportement. Le chef d'accusation pour lequel vous avez plaidé coupable témoigne d'un comportement inacceptable, qui, fort heureusement, paraît ne pas vous ressembler. Cependant, les exigences d'exemplarité concernant votre comportement n'iront qu'en augmentant avec les responsabilités de leadership auxquelles vous aspirez. Ces procédures seront bientôt terminées, mais les efforts que vous devez accomplir pour conserver le respect, la confiance et le soutien de vos subordonnés, de vos pairs et de vos supérieurs devront être continus tout au long de votre carrière. Je suis certain que vous y parviendrez sans commettre de nouvelle infraction.

POUR CES MOTIFS, LA COUR :

[24] Vous **CONDAMNE** à une réprimande et à une amende au montant de 1 200 \$, payable sans délai.

Les avocats :

Le Directeur des poursuites militaires, représenté par le major D.G.J. Martin et le major M.E. Leblond

Le capitaine de corvette B.G. Walden, Service d'avocats de la défense, avocat du caporal-chef S.L. Wheaton