

Date : 20000211

Dossiers : 149-2-214  
166-2-28831  
166-2-28832

Référence : 2000 CRTFP 12

Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**RUSSELL BEATTIE**

requérant/fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(Défense nationale)**

employeur

**Devant :** Marguerite-Marie Galipeau, présidente suppléante

**Pour le requérant/  
fonctionnaire s'estimant lésé :** lui-même

**Pour l'employeur :** André Garneau, avocat

---

Affaire entendue à Montréal (Québec),  
le 7 juin et les 16, 17 et 18 novembre 1999.  
(Plaidoirie écrite soumise le 14 décembre 1999.)

## DÉCISION

---

[1] La présente a trait à deux griefs (dossiers de la Commission n<sup>os</sup> 166-2-28831 et 166-2-28832) renvoyés à l'arbitrage par Russell Beattie, commis de soutien aux dossiers (CR-02), G1 Archives, ministère de la Défense nationale, Montréal, ainsi qu'à une demande de prorogation de délai (dossier de la Commission n<sup>o</sup> 149-2-214) relative à l'un de ces griefs (166-2-28831).

[2] Un des griefs (166-2-28831) porte sur l'interprétation de la convention collective. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur de M. Beattie, a informé la Commission qu'elle retirait son appui quant à la poursuite de ce grief. Par conséquent, ce dossier (166-2-28831), ainsi que celui de la demande de prorogation de délai (149-2-214) s'y rapportant, sont clos.

[3] Il ne reste plus que le grief (166-2-28832) portant sur le licenciement de M. Beattie.

[4] L'Alliance de la Fonction publique du Canada a également décliné de représenter M. Beattie quant à son grief de licenciement (166-2-28832).

[5] En juin 1999, en début d'audience, suite à la requête de M. Beattie, j'ai ajourné celle-ci afin de permettre à ce dernier de se trouver un avocat. À la reprise de l'audience en novembre 1999, M. Beattie s'est présenté sans avocat et sans témoin. Je lui ai fait part des risques de se représenter lui-même, lui offrant même d'ajourner l'audience à nouveau pour lui permettre de se trouver un avocat ou un représentant. Il a décliné cette offre.

[6] Dès le début de l'audience, M. Beattie a tenu des propos qui me sont apparus embrouillés, parfois illogiques et même incohérents. J'ai éprouvé de la difficulté à suivre la pensée de M. Beattie. J'ai expliqué à M. Beattie le déroulement d'une procédure d'arbitrage, y compris l'interrogatoire et le contre-interrogatoire des témoins, ainsi que le fait que, s'il le désirait, il pouvait témoigner lui-même et produire ses propres témoins. Il a choisi de demeurer à sa table et de faire des commentaires au fur et à mesure que l'employeur produisait ses témoins. Malheureusement, l'ensemble de ses interventions était confus, de sorte qu'il était difficile de saisir le sens de ses remarques.

[7] L'employeur a produit huit témoins. Pour sa part, M. Beattie s'est contenté de me remettre des documents, que j'ai acceptés sous réserve des objections du procureur de l'employeur.

[8] Le 28 juillet 1998, M. Beattie a été avisé qu'il était licencié pour incapacité à compter du 30 juillet 1998. Voici, en résumé, la preuve de l'employeur.

[9] M. Beattie est en arrêt de travail depuis le 19 mars 1997. À la demande de l'employeur, il subit un examen psychiatrique le 15 avril 1997. Le D<sup>r</sup> René Laperrière, psychiatre retenu par Santé Canada, conclut que M. Beattie souffre d'un « trouble de la pensée laissant croire à l'apparition d'un trouble délirant et/ou d'une schizophrénie de nature paranoïde » (pièce A-9). Il recommande que M. Beattie soit en arrêt de travail pour au moins six mois et que son retour au travail soit assujéti à un examen, afin de s'assurer de sa stabilité psychique.

[10] Après une absence de six mois, et avant de permettre son retour au travail, l'employeur demande à M. Beattie de subir un nouvel examen psychiatrique devant le D<sup>r</sup> Laperrière. M. Beattie ne se présente pas à deux rendez-vous, puis, finalement, se présente le 25 novembre 1997 au cabinet du D<sup>r</sup> Laperrière. Lors de son entretien avec le D<sup>r</sup> Laperrière, il refuse de collaborer et quitte dix minutes plus tard. Le D<sup>r</sup> Laperrière conclut ce qui suit (pièce E-17) :

[...]

*Il m'apparaît que cet homme présente un état psychotique qui s'est détérioré depuis plusieurs mois, alors qu'il m'est apparu délirant, et j'ai pu constater une augmentation de la méfiance et une attitude menaçante. Possiblement en relation avec son refus d'entreprendre un traitement, il semble y avoir eu une détérioration de son état.*

*Il m'apparaît totalement incapable de reprendre son travail à court et moyen terme et ceci, pour une période indéterminée. Il ne pourrait pas donner de prestation de travail minimale en raison de son état psychique.*

[...]

[11] Le 18 décembre 1997, après avoir été avisé que M. Beattie avait été vu par deux psychiatres et un médecin omnipraticien de son choix, le D<sup>r</sup> Laperrière écrit dans un rapport complémentaire (pièce E-18) :

[...]

### **CONCLUSION**

*Avant de statuer de façon définitive sur la condition de cet homme, il est essentiel que je puisse obtenir une copie des dossiers des docteurs Mahood, Massac et Lizondo afin de pouvoir porter un jugement juste et équitable vis-à-vis cet homme et, par la suite, pouvoir statuer sur sa capacité de travail.*

*Je souhaite que ces renseignements vous seront utiles et je vous assure de mon entière collaboration pur toute autre intervention.*

[12] M. Beattie s'oppose à ce que le D<sup>r</sup> Laperrière obtienne de l'information de ses médecins (pièce E-27).

[13] Le 28 avril 1998, M. Beattie omet à nouveau de se présenter à un rendez-vous au bureau du D<sup>r</sup> Laperrière.

[14] Le 7 mai 1998, dans un rapport complémentaire (pièce E-22), et après avoir pris connaissance du rapport d'expertise (pièce A-7) du D<sup>r</sup> Charles-Henri Massac, psychiatre, le D<sup>r</sup> Laperrière conclut qu'il lui est impossible de statuer sur la condition de M. Beattie, n'ayant pu le rencontrer et réaliser un examen psychiatrique.

[15] Le D<sup>r</sup> Laperrière explique que le rapport (pièce A-8) d'expertise psychologique d'une Dame Elaine Kennedy, psychologue (qui n'a pas témoigné), et dont il n'a obtenu copie que la veille de son témoignage, contient des affirmations contradictoires qui demeurent non élucidées, tels la difficulté de M. Beattie d'accepter la réalité, son approche fragmentée de la réalité, son souci d'aménager la réalité selon ses perceptions et la conclusion de M<sup>me</sup> Kennedy qu'il ne souffre pas de psychose.

[16] Le D<sup>r</sup> Laperrière témoigne également que le « rapport » (pièce A-11) du D<sup>r</sup> Lizondo, psychiatre, est trop laconique pour que l'on puisse en tirer quelque conclusion.

[17] Le D<sup>r</sup> Laperrière conclut que, compte tenu des circonstances, il n'avait d'autre choix que de s'en tenir à son diagnostic initial, voulant que M. Beattie était incapable d'assumer les fonctions de son poste en raison de son état mental.

[18] Le sergent Anne Sylvie Duquette a témoigné que c'est elle qui, en février 1997, soit un mois avant le départ de M. Beattie, a demandé (pièce E-11) que, en raison de son comportement, M. Beattie subisse un examen psychiatrique, car elle craignait pour sa propre sécurité physique et celle des collègues de M. Beattie. Elle craignait que « quelque chose d'irréparable ne survienne et, tous les matins, elle regardait si M. Beattie avait une arme dans les mains ». Elle appréhendait de la violence de la part de M. Beattie.

[19] Le supérieur immédiat de M. Beattie, le caporal-chef Antoine, confirme, lors de son témoignage, qu'il appréhendait aussi de la violence de la part de M. Beattie. Il déclare aussi que, en dépit de son encadrement au travail, M. Beattie n'atteignait pas régulièrement les objectifs minimaux qui lui avaient été fixés.

[20] Pour sa part, le commandant du quartier général de la Force terrestre, secteur Québec, le commandant André Mouton, témoigne à l'effet qu'il a appuyé la demande de ses subalternes (pièce E-5) pour que M. Beattie subisse un examen médical.

[21] Finalement, le major Daniel Ferland témoigne que, après l'écoulement du congé de maladie de M. Beattie, d'une durée d'environ six mois, il a invité M. Beattie à se présenter à un deuxième examen médical (pièce E-16) auprès du D<sup>r</sup> Laperrière, afin que soit évaluée sa capacité de retourner au travail. En dépit de deux demandes (pièces E-25 et E-26), M. Beattie ne se soumet pas à cet examen médical.

[22] En janvier 1998, l'on convoque M. Beattie à une audition et on lui demande de consentir à ce que ses médecins soient contactés.

[23] Le 3 mars 1998, le D<sup>r</sup> Vigneault, de Santé Canada, écrit (pièce E-19) aux supérieurs de M. Beattie que, en raison du refus de ce dernier de permettre à Santé Canada d'avoir accès aux dossiers des D<sup>rs</sup> Mahood, Massac et Lizondo, il s'en tient « à la conclusion signée par le D<sup>r</sup> Laperrière le 5 décembre 1997. »

[24] Le 16 mars 1998, les supérieurs de M. Beattie reçoivent le rapport d'expertise (pièce E-28) du D<sup>r</sup> Massac. Il est transmis au D<sup>r</sup> Vigneault. On demande à M. Beattie de rencontrer le D<sup>r</sup> Laperrière. Il ne se présente pas. Par la suite, une synthèse (pièce E-30) de la situation de M. Beattie est préparée et, le 9 juillet 1998, on lui offre trois choix : (1) démission volontaire; (2) retraite médicale; ou (3) licenciement pour incapacité. Le 20 juillet 1998, par l'entremise de son avocat, M. Beattie décline les trois choix. Son

avocat écrit (pièce E-30): « Seul un arbitrage pourra trancher définitivement la question de capacité au travail de M. Beattie [...] ».

### Plaidoiries

[25] M. Beattie a indiqué qu'il voulait que la déclaration qu'il a donnée à l'ouverture de l'audience tienne lieu de plaidoirie. M<sup>e</sup> Garneau a soumis une plaidoirie écrite, à laquelle M. Beattie n'a pas répondu.

[26] La plaidoirie écrite présentée par l'employeur se lit comme suit :

1. *Au cours des trois journées d'audience de cette cause, l'employeur a fait entendre plusieurs témoins et a aussi déposé, en appui de ces nombreux témoignages, plusieurs documents afin de démontrer la justesse de sa décision prise à l'endroit de M. Beattie. L'employeur soutient qu'il a réussi à rencontrer le fardeau qu'il avait d'établir une preuve suffisante, justifiant sa décision de licencier M. Beattie pour motifs non disciplinaire[s] (incapacité).*

### Les faits

2. *La preuve a clairement démontré que M. Beattie avait de sérieux problèmes de rendement au travail, de comportement et qu'il était aussi très perturbé. Les témoignages de ses superviseurs, le Caporal-chef Antoine, le Sergent Duquette et le Capitaine St-Jean, ont fait ressortir les nombreuses difficultés qu'ils ont rencontrées avec M. Beattie au cours de la période de 1996/1997 : difficulté à assimiler de simples instructions, incohérence du discours, récriminations, plaintes inconséquentes et surtout un comportement inquiétant pour ceux travaillant de près avec lui.*

3. *La preuve a également fait état des craintes des gestionnaires au sujet du comportement troublé et parfois menaçant de M. Beattie. Souvenons-nous du témoignage du Major Dufour quand il parla de sa rencontre le 18 février 1997 avec M. Beattie durant laquelle ce dernier mentionnait qu'il était perturbé au point qu'il n'était plus en mesure de contrôler ses actes. Dans l'esprit du Major Dufour il était évident qu'il y avait là un problème de nature qui dépassait le cadre de ses compétences de gestion. Qu'en est-il du témoignage du Sergent Duquette, superviseur immédiat de M. Beattie, lorsqu'elle mentionna qu'elle avait peur de M. Beattie tel qu'elle n'en pouvait plus et avait dû soumettre à ses supérieurs un document écrit de plusieurs pages faisant état de ses craintes ainsi que de celles de son personnel sur le comportement de M. Beattie.*

4. *La preuve a aussi démontré, par l'entremise des témoignages des Docteurs Vigneault et Laperrière, que M. Beattie souffre d'une condition médicale sérieuse et incapacitante. Le Dr Laperrière, psychiatre, a longuement commenté son expertise fournie à Santé Canada en 1997 au sujet de M. Beattie. Le Dr Laperrière a expliqué en détails tous les éléments de son expertise menant à son pronostic d'incapacité vis-à-vis M. Beattie. Dans son témoignage le Dr Laperrière a également bien expliqué les*

troubles de comportement de M. Beattie lors des visites de ce dernier à son bureau. Autant dans les témoignages du Dr Vigneault que du Dr Laperrière il fut fait mention du manque de coopération de M. Beattie en ne se présentant pas à plusieurs reprises à ses rendez-vous et aussi en refusant de signer et de retourner les formulaires de consentement à fournir des informations médicales à Santé Canada.

5. De son côté M. Beattie n'a pas présenté de preuves médicales solides permettant de conclure qu'il était apte à travailler. De plus aucun des documents médicaux présentés par M. Beattie n'était appuyé par le témoignage de ses médecins. Le rapport du Dr Massac, soumis d'abord de façon incomplète à l'employeur par M. Beattie lors de la procédure de grief (il y manquait les trois dernières pages et il n'était pas signé), ainsi que les trois dernières pages de ce même rapport soumises par M. Beattie lors de l'audience, n'offrent aucune lumière sérieuse sur les capacités de M. Beattie à reprendre le travail. Le rapport de la psychologue Kennedy, présenté encore une fois par M. Beattie lui-même à l'audience, contient plusieurs contradictions mais en fait en arrive aux même[s] conclusions que le Dr Laperrière. Ces exemples démontrent le fouillis dans la preuve médicale présentée par M. Beattie. De tout ceci il faut retenir la clarté de l'expertise et de l'exposé du Dr Laperrière par rapport à la confusion des rapports médicaux offerts par M. Beattie.

### **L'argumentation**

6. Au moment où l'employeur prit la décision de licencier M. Beattie il avait toutes les raisons de croire que ce dernier était incapable d'effectuer ses tâches. Avec toute l'information médicale qu'il avait à ce moment-là et devant le refus de coopération de M. Beattie à se présenter à de nouveaux examens médicaux et à signer les consentements de divulgation à fournir les renseignements médicaux, l'employeur a été raisonnable d'en venir à la conclusion que M. Beattie était inapte au travail et que rien ne laissait présager un possible retour au travail dans un avenir prévisible.

7. En support à sa position l'employeur réfère à la jurisprudence suivante :

□ Campbell et le Conseil du Trésor 166-2-25616 : Dans cette affaire le fonctionnaire avait refusé à maintes reprises d'autoriser son médecin à discuter de son état de santé avec SBSC ou d'être examiné par un médecin choisi par SBSC. L'arbitre a conclu qu'au moment du licenciement on ne pouvait raisonnablement supposer que le fonctionnaire serait apte à remplir les fonctions dans un avenir rapproché.

□ Tobin et le Conseil du Trésor 166-2-18410 : Il s'agit ici aussi d'un cas où le fonctionnaire refuse de coopérer avec l'employeur pour subir un examen médical.

- Foscolos et le Conseil du Trésor 166-2-28266 : Cette décision traite également d'un problème de coopération de la part du fonctionnaire. L'arbitre a conclu que les employeurs ont le devoir de composer avec la situation de leurs employés et que ces deniers ont le devoir de coopérer à cette fin.
- McCormick et le Conseil du Trésor 166-2-26274 : Dans cette cause l'arbitre a établi que pour pouvoir licencier une personne pour incapacité, l'employeur doit montrer que l'employé, au moment du licenciement, était inapte au travail et qu'il ne serait pas en mesure de retourner au travail dans un avenir prévisible. L'arbitre a conclu que, au moment de son licenciement, le fonctionnaire ne pouvait exécuter les tâches de son poste et qu'il ne serait vraisemblablement pas en mesure de le faire dans un avenir prévisible.
- Funnel et le Conseil du Trésor 166-2-25762 : Il s'agit ici encore d'un dossier où le fonctionnaire ne coopérait pas dans lequel l'arbitre a conclu qu'à la date du licenciement l'employeur était fondé de conclure que le fonctionnaire était incapable d'exécuter les tâches de son poste et qu'il ne serait pas en mesure de le faire dans un avenir prévisible.

### Conclusion

8. Donc en vertu de ce qui précède l'employeur demande que le grief de M. Beattie soit rejeté.

[27] La déclaration de M. Beattie se lit comme suit :

*J'étais fonctionnaire depuis le 18 juillet 1988 au QGSQFT (Quartier Général Secteur du Québec Force Terrestre) situé antérieurement dans le comté de Westmont (Québec, Canada) maintenant situé dans une base militaire à Longue Pointe à Montréal (Québec, Canada), j'occupais un poste de CR2 (échelle de salaire) comme commis aux classements. Depuis mon arrivée aux Archives, aujourd'hui G1 Archives, il y avait des conflits entrent deux civiles, et qui s'est échelonné entre civiles et militaires durant toute l'année 1990. Depuis le début, j'étais témoin de plusieurs événements dans mon propre département; enquête par la Commission des droits de la personne (fédérale canadienne), des plaintes d'harcèlement, grief pour harcèlement contre un Sergent, un Capitaine et une civile, sans oublier les brimades cachées, les violences verbale et physiques, tentative de meurtre, etc..*

*Les victimes étaient des civiles qui occupaient le même poste dans le même département, ils ont tous fini par quitter leurs emplois exceptés pour une employée (civile) qui avait gagnée son grief et fut transférée dans un autre département. Et la militaire? On l'avait congédié pour raison semble-t-il, problème psychologique. Durant l'enquête de ce grief, la gestion voulait prouver que l'employée civile était incompétente même si ces rapports d'évaluation étaient sans tâches, pour le personnel civil et militaire l'employée était **prompte ?? menteuse ??** et **que son odeur ??** menaçait le bien-être du département. Une situation similaire survenu entre 1990 et*



1991 ou on avait transférer un sergent des Archives pour hygiène corporel suite aux nombreuses plaintes du personnel civil. Nous sommes trouver sans supervision pour une période d'un an, le sergent et l'Adjudant-chef venait à l'occasion pour des formalités administratives et s'assuraient que la situation était sous contrôle.

Le temps s'écoule, je suis devenu cette fois-ci la prochaine victime, innocent des hostilités, se rendre au travail devenait un supplice. Je souffrais à l'occasion d'insomnie, des maux de tête, d'angoisse, de stress, ainsi que d'autres éléments caractérisant les conséquences d'agression.

Mise dans la rue par mon employeur (Ministère de la défense national) j'ai pas eu droit à l'assurance-chômage, je côtoyais les repas communautaires et les banques alimentaire, divorcé, sans ressource financière je n'avais pas la capacité de supporter la pension alimentaire de ma fille. Je perd mes assurances vie (100 000\$cn), une dette financière (10 000\$cn), classé comme un mauvais créditeur. Je vivais avec 386\$ dollard cn par mois avec mon Bien-être (Emploi et Solidarité Québec) étant une personne apte au travail mais non-participant. Aujourd'hui mon employeur me doit une somme considérable depuis le 24 mars 1997, le jour de mon congédiement.

Pourquoi mon employeur me congédie? pour comportement « hors de l'ordinaire » ou je savais trop, beaucoup trop? Pourquoi mon employer et le Conseil du trésor m'offre cette occasion de prendre l'assurance invalidité? Qui est le Dr. René Laperrière? Pourquoi a-t-il été poursuivi en justice? La défense nationale et l'Alliance de la fonction publique DND étaient-ils au courant de la poursuite? Pourquoi que le Sous ministre de la défense nationale s'intéresse-t-il à mon dossier durant ma rencontre avec le Dr. René Laperrière? Pourquoi l'enquêteur de la Commission de la fonction publique canadienne s'empressait-il de fermer mon dossier? Pourquoi depuis fin d'août 1999 le Ministère de la défense nationale retarde de répondre à la Commission des droits de la personne suite à ma plainte de discrimination? et pourquoi depuis le 8 novembre 1999 la Commission a-t-elle prise des mesures drastiques d'aller d'avant avec son enquête, Etc.

Sommes-nous témoins d'une nouvelle vague de congédiements médicaux chez les fonctionnaires fédéraux?

Je ne suis pas venu ICI pour me défendre mais dans l'intérêts de mon ex-épouse et de ma fille, ce sont eux qui sont les vraies victimes du système fédéral. Moi je suis qu'un orphelin, victime comme parmi d'autres, un autre statistique dans la violence au travail dans la fonction publique fédéral au sein du Ministère de la défense nationale.

Mon témoin clé sera présent demain.

Je vous remercie pour m'avoir alloué ce temps, je vous demande de la patience, de la compréhension et du non jugement afin de connaître tout les faits. Merci!

[Sic pour l'ensemble de la citation.]

---

Motifs

[28] Dans cette affaire, le fardeau de la preuve incombait à l'employeur. J'estime que la preuve de l'employeur a établi de manière prépondérante l'incapacité de M. Beattie à travailler.

[29] En effet, le D<sup>r</sup> Laperrière a témoigné que, compte tenu des circonstances, il n'avait pas d'autre choix que de s'en tenir à son diagnostic initial, selon lequel M. Beattie était incapable d'assumer les fonctions de son poste en raison de son état mental. À l'audience, M. Beattie a déposé des contre-expertises de certains médecins qui ne partagent pas l'avis du D<sup>r</sup> Laperrière et qui croient qu'il (M. Beattie) est capable de travailler. Toutefois, ce dernier n'a pas appelé ces médecins à témoigner, de sorte que le témoignage du D<sup>r</sup> Laperrière demeure non contredit. De plus, l'expertise médicale du D<sup>r</sup> Laperrière a été testée à l'audience, tandis que les contre-expertises déposées par M. Beattie n'ont pu l'être, ce qui influe directement sur la valeur que je peux leur accorder.

[30] Il ressort des témoignages que M. Beattie donnait, par son comportement, suffisamment de signes inquiétants pour que ses supérieurs en viennent à la conclusion qu'il était plus prudent de lui faire subir un examen médical par Santé Canada. L'employeur était en droit de s'assurer que M. Beattie ne représentait pas un danger en milieu de travail.

[31] M. Beattie a refusé de diverses façons de collaborer avec l'employeur pendant son congé de maladie.

[32] Je conclus, à la lecture des lettres au dossier, que l'Alliance de la Fonction publique du Canada a aussi éprouvé des difficultés à obtenir la collaboration de M. Beattie, du temps où l'Alliance était encore au dossier.

[33] Finalement, lors de l'audience, M. Beattie n'a pas offert une preuve suffisamment convaincante pour contredire celle de l'employeur.

[34] Ceci dit, je me dois d'ajouter que j'ai trouvé pénible et regrettable que M. Beattie se soit représenté lui-même. Toutefois, à moins d'obtenir sa collaboration, il est malaisé de voir comment l'employeur aurait pu le secourir, ou comment j'aurais pu l'aider, alors qu'il n'a présenté aucune preuve suffisamment convaincante pour

contredire celle de l'employeur et permettre de conclure que son retour au travail était possible dans un avenir prévisible.

[35] Pour les raisons que je viens d'énoncer, je ne peux faire droit au grief (166-2-28832) de M. Beattie contestant son licenciement.

**Marguerite-Marie Galipeau,  
présidente suppléante**

OTTAWA, le 11 février 2000