

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 17 octobre 2025

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : M^e Dominic Garneau

**SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL
(SPUL)**

Ci-après appelé « le Syndicat »

Et

UNIVERSITÉ LAVAL

Ci-après appelé « l'Employeur »

Plaignant : Sylvette Guillemard

Griefs : G2024-46i

Convention collective : 2023-2027

SENTENCE ARBITRALE

Art. 100 du *Code du travail*, RLRQ, c. C -27

CONTEXTE

[1] Le 20 mars 2024, une employée de l'Université dépose auprès du Bureau du respect de la personne (BRP) une plainte écrite visant la professeure Sylvette Guillemard.

[2] En avril 2024, le VRRHF mandate le cabinet juridique Michaud et Gagnon inc. afin d'en évaluer la recevabilité, de mener l'enquête requise et de produire un rapport. Ce rapport constitue une opinion juridique indépendante, en ce sens qu'il ne lie pas l'Université.

[3] Après avoir jugé la plainte recevable, M^e Nelson Michaud poursuit l'enquête. Dans ce cadre, des engagements de confidentialité sont signés par toutes les personnes appelées à y participer. Le 19 novembre 2024, il remet son rapport, dans lequel il conclut que la plainte est fondée.

[4] Le 13 décembre 2024, après analyse du rapport d'enquête, l'Employeur impose à la professeure Guillemard une mesure disciplinaire qui consiste en une suspension sans solde de huit semaines.

[5] Le 17 décembre 2024, le SPUL dépose le grief G2024-46i afin de contester cette mesure, laquelle prend néanmoins effet le 3 janvier 2025.

[6] Le 19 février 2025, les parties saisissent l'arbitre soussigné du grief et une première journée d'audience est fixée au 13 mai 2025.

[7] Le 20 mars 2025, l'arbitre ordonne la communication d'une copie non caviardée du rapport d'enquête produit par M^e Michaud, sous certaines conditions.

[8] L'audience sur le fond se déroule les 13 et 14 mai, puis les 4, 10 et 19 juin 2025, ces journées étant consacrées à la preuve de l'employeur. Alors que les parties, avec l'arbitre, poursuivent activement leurs démarches afin d'identifier d'autres disponibilités communes, une sixième séance est fixée au 2 octobre 2025 pour la poursuite de cette preuve.

[9] Au début de la séance du 2 octobre, constatant la complexité du dossier et la perspective de plusieurs journées d'audience supplémentaires pour compléter l'instruction, l'arbitre invite les parties à explorer sérieusement des possibilités de règlement, sans pour autant annuler la journée d'arbitrage.

[10] Au cours de la journée, l'arbitre reçoit périodiquement le compte rendu des procureurs quant à l'avancement des discussions. Constatant les progrès réalisés, il annule finalement la séance d'arbitrage afin de favoriser des conditions propices à un règlement négocié.

[11] À l'issue de cette journée, l'arbitre prend acte qu'une entente est intervenue entre les parties. Cette entente est conclue sans admission de part et d'autre. Elle repose sur l'engagement mutuel des parties et des personnes concernées à maintenir des comportements et des communications respectueux, dans le but de préserver le droit de chacun à un milieu de travail sain. L'une de ses conditions essentielles est que ses paramètres fassent l'objet d'une sentence arbitrale rendue par le soussigné.

[12] Le 8 octobre 2025, une séance de travail se tient en présence de l'arbitre afin de préciser certains éléments de l'entente. Il est alors convenu que certains de ses paramètres ne seront pas intégrés à la sentence arbitrale publique, mais consignés dans une annexe confidentielle à laquelle seules les parties et leurs représentants auront accès.

[13] À la suite de cette rencontre du 8 octobre, les parties ont eu l'opportunité de commenter le libellé final des paramètres de l'entente et ont laissé à l'arbitre le soin d'en finaliser le texte selon sa compréhension.

[14] La présente sentence est donc rendue conformément à la volonté commune des parties et s'énonce comme suit :

1. Retrait de la mesure

L'Employeur retire la mesure disciplinaire imposée le 13 décembre 2024 et enlève du dossier de la professeure tout document lié à cette mesure.

De plus, l'Employeur verse à la professeure, la compensation et les dommages détaillés à l'annexe confidentielle de la présente sentence.

2. Prévention de conflits éventuels

Mme Madeleine Carreau, ou toute autre personne désignée par le Syndicat agira comme « personne écran » entre la professeure et l'employée jusqu'au départ de l'une ou de l'autre, afin d'éviter toute communication directe entre elles.

La professeure s'adressera à son doyen pour toute demande administrative ; celui-ci pourra, au besoin, se référer au VRRH.

3. Année d'étude et de recherche

La professeure bénéficiera d'une année d'étude et de recherche (AÉR) en vertu du chapitre 4.8 de la convention collective, du 1^{er} juin 2026 au 31 mai 2027, malgré qu'elle n'y aurait pas droit en l'espèce.

Conformément à la convention collective, elle recevra pour cette période 90 % de son traitement et elle pourra bénéficier du budget prévu à l'article 4.8.08 de la convention collective, selon les conditions prévues à la convention collective.

À son retour d'AÉR, les paragraphes 4.8.35 et suivants relatifs à la fin de l'AÉR s'appliqueront, y compris l'obligation de remettre un rapport au responsable sur la réalisation de son projet. Toutefois, elle ne sera pas tenue de demeurer à l'emploi de l'Université Laval pour une période équivalente à celle de son AÉR.

Si elle prend sa retraite au 1er juin 2027, elle sera dispensée de ces obligations.

4. Enjeu syndical

Dans le cadre de la présente sentence, l'arbitre rappelle les principes qui gouvernent les parties, lesquels sont par ailleurs clairement explicités dans la convention collective qui les lie. Ainsi, la liberté universitaire inclut notamment le droit d'un professeur de critiquer sans aucune contrainte et en tout temps les décisions prises par la direction de l'Université et les membres qui la compose, et ce, à tout niveau. Au surplus, il va de soi qu'un professeur peut s'adresser en tout temps et selon son bon vouloir à son syndicat, sans qu'on ne porte entrave à sa démarche, ou que cela ne soit l'objet de reproches. Finalement, comme les parties en ont déjà fait état, les directeurs exécutifs n'entretiennent aucun lien d'autorité avec les professeures ou professeurs.

5. Réserve

Malgré le retrait de la mesure et le versement des montants prévus, les parties conviennent que, si la professeure était considérée en faute par l'Employeur en matière de harcèlement psychologique, l'Employeur pourra, s'il décide de mettre en œuvre les principes de progression des sanctions disciplinaires, tenir compte de la mesure retirée. Dans ce contexte, le Syndicat renonce à invoquer que le dossier disciplinaire de la professeure est vierge, mais conserve le droit de contester le bien-fondé de la mesure visée par la présente entente, sans renoncer à quelque moyen de droit que ce soit. En pareil cas, les parties s'engagent à continuer le présent arbitrage devant Me Garneau et à se référer à la preuve déjà administrée, sans qu'il soit nécessaire de rappeler les témoins entendus.

6. Clause de quittance et transaction usuelle

Les Parties se donnent mutuellement quittance complète, totale, générale et finale, ainsi qu'à leurs administrateurs, personnes salariées, personnes représentantes et ayant droits respectifs, pour toute réclamation, tout reproche,

toute créance, tout grief, toute plainte et tout droit d'action, résultant des faits contestés par le grief en litige sauf pour assurer le respect de la présente entente

LE DISPOSITIF

PAR CES MOTIFS, le Tribunal :

PREND ACTE de l'entente intervenue entre les parties le 2 octobre 2025, laquelle dispose du grief G2024-46i ;

ORDONNE aux parties de respecter et de mettre en œuvre l'ensemble des paramètres de cette entente, tant ceux énoncés dans la présente sentence que ceux prévus à son annexe confidentielle, laquelle en fait partie intégrante ;

RÉSERVE compétence pour toutes questions relatives à l'interprétation, ou à l'application de la présente sentence, y compris son annexe confidentielle.

Signée à Neuville, ce 17 octobre 2025



M^e Dominic Garneau, arbitre

Pour le Syndicat : M^e Bruno Néron

Pour l'Employeur : M^e Francis Bélanger

Dates d'audience : 13 et 14 mai, 4, 10 et 19 juin et
2 octobre 2025.