

## CONSEIL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 26 février 2026

---

<b>DEVANT LE CONSEIL D'ARBITRAGE</b>	<b>Me Rosaire S. Houde, président Me Serge Crochetière, à la retraite, membre patronal Me Gaétan Lévesque, membre syndical</b>
--	--

---

**Alliance syndicale de l'industrie de la construction — FTQ, SQC,  
CPMQ, CSD, CSN**

Ci-après appelée « l'*Alliance* ou la partie syndicale »

Et

**Association des professionnels de la construction et de  
l'habitation du Québec Inc.**

Ci-après appelée « l'*APCHQ* ou la partie patronale »

Pour l' <i>Alliance</i>	Me Claude Tardif	Rivest Schmidt
Pour l' <i>APCHQ</i> :	Me Éric Thibaudeau	BCF
Délibéré	17 janvier 2026	

---

**DÉCISION DU CONSEIL D'ARBITRAGE**  
***Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la  
gestion  
de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction  
(RLRQ, c. R 20)***

---

1. Le Conseil d'arbitrage (le *Conseil*) est constitué par les parties du secteur résidentiel de l'industrie de la construction en vertu de l'article 45 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*<sup>1</sup> (la *Loi* ou *R-20*).
2. Les parties sont, du côté patronal, l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ) et, du côté syndical, l'Alliance syndicale de l'industrie de la construction (l'Alliance). Cette dernière est un regroupement de la FTQ-Construction, du Syndicat québécois de la construction, du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), de la CSD-Construction et de la CSN-Construction.
3. Le *Conseil* tient 12 jours d'audience du début novembre à la mi-janvier, y compris des samedis<sup>2</sup>. Ce rythme s'impose pour permettre que la sentence du *Conseil* soit rendue au plus tard le 27 février 2026.
4. En effet, il faut que la *Commission de la Construction du Québec* (CCQ), qui gère l'application de la convention collective, obtiennent en temps les taux de salaire que nous déterminons pour que les salariés les reçoivent, dès à compter du 26 avril 2026<sup>3</sup>.
5. Les parties empruntent la voie de l'arbitrage après une négociation, une conciliation, une médiation et une grève dans le cadre de la négociation du renouvellement de leur convention collective.
6. Le 18 juin 2025, pour permettre la fin de la grève, elles conviennent d'une entente de principe (E-45) qui règle presque l'ensemble de la convention collective, y compris l'augmentation salariale de la première année. Les augmentations salariales de 2026, 2027 et 2028 sont soumises à l'arbitrage du *Conseil*.

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. R -20

<sup>2</sup> Le Conseil a l'avantage de notes sténographiques ; nous les citons sous « NS » avec la date, le numéro de page et le numéro de ligne

<sup>3</sup> La question de la rétroactivité suivant des modifications à la Loi R-20 est aussi discutée devant nous. Nous ne traitons pas de cette question qui n'est pas visée par notre mandat. Ce fut cependant un élément dans la détermination des échéances parce qu'il n'y a pas de rétroactivité

7. Un autre élément important de E-45 est l'Annexe J. Nous en traitons plus loin.

8. Au paragraphe 1 de E-45, il est prévu que l'« *augmentation annuelle des échelles de salaire de la convention collective (annexes R et R1)* » sont de 8 % pour la première année (2025) et qu'un conseil arbitral « *aura pour mandat de statuer sur les augmentations de salaire applicables aux années 2026 à 2028 inclusivement* ».

9. C'est dans ce contexte qu'elles signent, le 11 juillet 2025, une lettre d'entente (le *Protocole C-1*), et constituent le *Conseil*.

10. La présente décision est majoritaire<sup>4</sup>. Les motifs dissidents de l'arbitre désigné par la partie patronale suivent la décision majoritaire.

## **ANALYSE**

### **Le mandat du Conseil**

11. Le mandat du *Conseil*, strictement limité, est décrit comme suit dans C-1 :

*6. Le conseil arbitrage (sic) aura pour mandat de statuer sur les augmentations de salaire applicables aux années 2026 à 2028 inclusivement. Le minimum total des augmentations à disposer pour ces 3 années ne peut être inférieur à 10 % (18 % de l'offre patronal [sic], moins le 8 % pour 2025) et le maximum total pour ces mêmes années ne peut dépasser 16,35 % (24,35 % de la demande syndicale S-6 du 21 mai 2025, moins le 8 % pour 2025). Le fait que les parties conviennent d'un pourcentage unique d'augmentation de salaire à 8 % pour 2025, pour les secteurs léger et lourd, ne peut servir d'interprétation favorable ou défavorable aux arguments que présenteront les parties au Conseil arbitral sur la pertinence d'augmenter, maintenir ou réduire l'écart salarial entre les secteurs de l'industrie de la construction ;*

*7. Les Parties présenteront au conseil d'arbitrage des arguments sur la pertinence d'augmenter, de maintenir ou de réduire l'écart salarial entre*

---

<sup>4</sup> La Loi prévoit, à son article 45.0.2 que « toute décision est prise à la majorité de ses membres, dont le président »

*les secteurs de l'industrie de la construction. Toutefois, ces arguments ne peuvent amener le Conseil d'arbitrage à décider d'augmentations salariales inférieures ou supérieures à l'intervalle définie (sic) au paragraphe 6 de la présente lettre d'entente, le Conseil d'arbitrage étant lié par cet intervalle ;*

...

*12. Le présent litige sur l'augmentation des échelles au 26 avril 2026, au 25 avril 2027 et au 30 avril 2028 et l'écart entre les secteurs de l'industrie de la construction constitue un différend au sens de l'article 45.0.3 de la Loi R-20. Ainsi les articles 76, 78 à 91,1, la deuxième phrase de l'article 92 et les articles 93 et 139 à 140 du Code du travail, RLRQ, c. C -27 s'appliquent à la phase d'arbitrage contenue à la présente entente, compte tenu des adaptations nécessaires. Le Conseil d'arbitrage déclarera les augmentations des échelles au 26 avril 2026, au 25 avril 2027 et au 30 avril 2028, lesquelles devront se trouver dans l'intervalle définie (sic) au paragraphe 6 de la présente lettre d'entente, et ordonnera leur mise en application ;*

12. Le total des augmentations salariales pour ces trois années doit se situer entre 10 % et 16,35 %. L'augmentation de 8 % convenue pour l'année 2025 n'a donc pas à être considérée.

13. Les parties prévoient aussi, au paragraphe 9 de C-1, que le *Conseil* « *procède sans médiation pré-arbitrale...* » malgré l'article 45.0.1 de la *Loi* qui prévoit que le *Conseil* peut procéder à une médiation, « *s'il le croit approprié* ».

14. Le *Conseil* déduit de ce paragraphe que les parties lui signifient qu'il n'est pas approprié de tenter d'amener les parties à régler leur différend.

15. Lors d'une conférence préparatoire tenue en septembre 2025, il est convenu qu'il n'y a pas de fardeau de preuve. La partie patronale accepte de prendre « *l'initiative de la preuve* »<sup>5</sup>, qui est administrée en deux blocs non hermétiques, d'abord la preuve relative à la négociation entre les parties, ensuite, la preuve d'experts.

## **L'organisation des relations du travail dans l'Industrie**

---

<sup>5</sup> Plaidoirie patronale, p. 13, par.53

16. L'organisation des relations du travail dans l'industrie de la construction au Québec (l'*Industrie*) est en grande partie régie par la *Loi R-20*. Ce modèle d'organisation est unique, au moins en Amérique du Nord.

17. Une partie somme toute importante de la construction effectuée au Québec n'est cependant pas régie par *R-20*.

18. En effet, tout ce qui n'est pas exécuté sur un chantier et à pied d'œuvre (art 1f, définition de « *construction* ») et ce qui est exclu par l'article 19 de la *Loi* n'est pas régi par *R-20*.

19. Cet article 19 exclut du champ d'application de la *Loi*, par exemple, les travaux de « *de rénovation, de réparation et de modification* » effectués par les salariés des municipalités, des centres de services scolaires et de Santé Québec. Sont aussi exclus l'entretien et la réparation exécutés par les salariés d'un employeur qui n'est pas un employeur professionnel.

20. La préparation de la maison usinée (et non son érection sur un chantier) est aussi exclue du champ d'application de *R-20* parce qu'elle est effectuée en usine et non « *sur le chantier et à pied d'œuvre* ».

21. M. Pierre Dion, témoin cité par la partie patronale, nous fournit certaines données permettant d'établir la genèse du différend qui nous occupe.

22. Son statut judiciaire de témoin expert et le contenu du rapport qu'il produit font l'objet d'une sentence interlocutoire rendue le 4 décembre 2025. Son rapport est amendé par cette décision du *Conseil*<sup>6</sup>.

23. L'Industrie de la construction régie par *R-20* est organisée en quatre secteurs depuis l'adoption, en 1993, du Projet de loi 142<sup>7</sup>. Le secteur résidentiel est alors désassujetti. Ce Projet de loi 142 « *n'aura*

---

<sup>6</sup> Annexe à la sentence interlocutoire du *Conseil* du 4 décembre 2025

<sup>7</sup> *Loi modifiant la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et modifiant d'autres dispositions législatives*, L. Q. 1993, c. 61

*pas la chance d'être expérimenté* »<sup>8</sup>. Un nouveau gouvernement dépose en décembre 1994 le Projet de loi 46 qui modifie le Projet de loi 142 à bien des égards<sup>9</sup>.

24. Le Projet de loi 46, sanctionné le 8 février 1995, réassujetti et redéfinit le secteur résidentiel, mais conserve cette division en quatre secteurs de l'industrie assujettie. Il réforme aussi la représentativité patronale.

25. Les associations patronales sectorielles deviennent les porte-paroles aux tables sectorielles. La négociation de ce que tous désignent comme le tronc commun (art 61.1 R-20), est confié à l'Alliance, pour la partie syndicale, et à l'Association des Entrepreneurs en Construction du Québec (AECQ) (art 41, second alinéa de R-20).

26. Le tronc commun rassemble les dispositions « *liées à la sécurité et la représentation syndicale, la procédure de règlement des griefs, l'exercice des recours à l'encontre des mesures disciplinaires, l'arbitrage ainsi que le régime complémentaire d'avantages sociaux de base* »<sup>10</sup>.

27. Il faut noter que les membres de l'Alliance jouissent, dans tous les secteurs de l'industrie assujettie, de la représentativité établie pour l'ensemble de l'industrie selon la procédure prévue dans R-20. Il n'y a donc pas, du côté syndical, de taux sectoriel de représentativité syndicale alors que les agents négociateurs patronaux ont une représentativité sectorielle<sup>11</sup>.

28. Le projet de loi 46 « *introduit une asymétrie entre le principe de la représentation syndicale et celui de la représentation patronale* »<sup>12</sup>.

---

<sup>8</sup> M. Pierre Dion, témoin expert de la partie patronale, voir l'annexe à la sentence interlocutoire du Conseil du 4 décembre 2025, p. 11

<sup>9</sup> *Loi modifiant la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et modifiant d'autres dispositions législatives*, L. Q. 1995, c. 8

<sup>10</sup> Précitée note 8

<sup>11</sup> L'Association de la construction du Québec (ACQ) est l'agent négociateur patronal dans deux secteurs

<sup>12</sup> S-33 : *Histoire des relations du travail dans la construction au Québec*, Delagrave, Louis, Pilon, Jean-Luc, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 2009, p. 168 ; voir aussi le *Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction*, 30 août 2011, remis à la ministre du Travail, Mme Lise Thériault, p. 17 et ss.

29. La négociation de la première convention collective dans le secteur résidentiel mène à un arbitrage de différend. Malgré 35 séances de médiation devant le Conseil d'arbitrage alors constitué (le *Conseil Dufresne*), plusieurs sujets liés aux mouvements de main-d'œuvre et les taux de salaire doivent être arbitrés.

30. La décision est rendue le 6 janvier 1999 (E-3)<sup>13</sup>. Sur le sujet des taux de salaire, après avoir énoncé 49 « *considérants* », le *Conseil Dufresne* écrit :

*Pour tous ces motifs et après avoir sur le tout délibéré, les soussignés décident,*

- *vu le fait que pendant la période déréglementée(sic), la majorité des heures déclarées (56,8 %) ont été payées par les employeurs à des taux égaux ou supérieurs aux taux de salaire du décret ;*
- *vu l'absence de preuve concluante quant aux exigences des mêmes emplois dans le secteur résidentiel par rapport au secteur institutionnel et commercial en ce qui a trait à la construction de bâtiments de six à huit à étages par rapport à des dépanneurs, motels, petits centres d'achats, etc. ;*
- *vu que les parties ont toutes deux préconisé une structure et des taux de salaire unifiés ;*
- *vu que les soussignés s'accordent pour conclure qu'il faut ici établir des taux de salaire propres au secteur résidentiel ;*

*qu'en toute équité et bonne conscience, de rétablir les taux de salaire qui apparaissaient au décret en 1992, (soit six ans auparavant) en 1998 ajusté pour compenser pour l'inflation anticipée en 1998, en 1999 et en 2000 et entrant en vigueur en 1999.*

*Le résultat pour la dernière période applicable (31-12-2000 à 30-04-2001) situe la moyenne pondérée<sup>14</sup> des taux de salaire du secteur résidentiel à 6,1 % en deça (sic) du taux de salaire du secteur institutionnel et commercial établi de la même*

---

<sup>13</sup> *Association provinciale des constructeurs d'habitation du Québec et la Coalition syndicale (CSD-construction, FTQ-construction, Conseil provincial du Québec des métiers de la construction-International, Pierre N. Dufresne arbitre-président, Jean Sexton et Jean-Paul Rivard, arbitres, 6 janvier 1999*

<sup>14</sup> *Même par leurs témoins experts, les parties n'ont pas pu établir la base de cette pondération que le Conseil Dufresne ne décrit pas*

*façon et tenant compte de l'avantage relatif pour le secteur résidentiel du rapport compagnon-apprenti (voir tableau 1).<sup>15</sup>*

31. Comme on l'a vu dans l'énoncé du mandat du *Conseil* et compte tenu de la preuve, l'écart de salaire entre le secteur résidentiel et le secteur institutionnel et commercial (I/C) est la problématique au cœur de notre différend.

### **Les sous-secteurs léger et lourd du secteur résidentiel**

32. Il est utile de reproduire les définitions de ces deux secteurs que donne la *Loi* de façon contemporaine à notre différend<sup>16</sup>

*1x) « secteur institutionnel et commercial » le secteur de la construction de bâtiments, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, réservés principalement à des fins institutionnelles ou commerciales ainsi que toute construction qui ne peut être comprise dans les secteurs résidentiel, industriel ou génie civil et voirie ;*

*1y) « secteur résidentiel » : le secteur de la construction de bâtiments ou d'ensembles de bâtiments contigus y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, dont au moins 85 % de la superficie, excluant celle de tout espace de stationnement, est réservée à l'habitation et dont le nombre d'étages au-dessus du sol, excluant toute partie de sous-sol et vu de toute face du bâtiment ou de l'ensemble de bâtiments, n'excède pas six dans le cas de bâtiments neufs ou huit dans les autres cas.*

33. Les édifices à logements multiples neufs, qui comptent plus de six étages, ne font donc pas partie du secteur résidentiel, mais du secteur I/C.

34. Dans E-4, la convention collective du secteur résidentiel qui résulte de la médiation et de la sentence E-3 de janvier 1999, il y a la définition du sous-secteur résidentiel léger, mais pas du sous-secteur résidentiel lourd.

---

<sup>15</sup> E-3, p. 32, nous n'avons pas ce *tableau 1*

<sup>16</sup> Ces définitions ont en effet évolué au cours des modifications à la *Loi*

35. Il n'y a cependant qu'une seule annexe de salaires (outre celle pour les chantiers éloignés). Il semble donc que cette entente entre les parties pour créer deux sous-secteurs<sup>17</sup> n'ait pas eu de suite, d'autant plus que le *Conseil Dufresne* écrit, à la page 26 de E-3 :

*7. Considérant qu'en aucun temps, les parties n'ont demandé ou référé à un double taux de salaire, l'un pour le résidentiel et l'autre pour le résidentiel léger ;*

*(...)*

*16. Considérant qu'il n'est pas du ressort des soussignés de révolutionner ni de chambarder les structures existantes dans le secteur résidentiel ;*

*(...)*

*40. Considérant que le secteur résidentiel comprend aussi des constructions de duplex, triplex, etc. ainsi que des bâtiments résidentiels de six, sept et huit étages (résidentiel lourd, terme négocié) « **poutres et de colonnes d'acier ou de béton armé ou substituts de tels matériaux** » ; (nos soulignements)*

36. Ce n'est qu'à la convention collective suivante, E-5, qu'apparaissent les définitions des deux sous-secteurs (art. 1,01 [8] et [9]) et les Annexes R (léger) et R-1 (lourd) qui en établissent les taux des salaires.

37. Enfin, dans la convention collective actuelle du secteur résidentiel, les conditions de travail, ce qui comprend le salaire, ne sont qu'un minimum (E-48.1, par. 31.02) alors que pour les autres secteurs, « *La présente convention constitue un minimum et un maximum en ce qui concerne les conditions normatives et monétaires* » (voir pour le secteur I/C, E-48.2, par. 32.03)<sup>18</sup>.

38. Finalement, précisons que le secteur résidentiel ne compte dans *l'Industrie*, en 2024, que pour 17 % des heures travaillées

---

<sup>17</sup> S-33, précité note 6 p. 176-177

<sup>18</sup> Voir aussi S-3, une publication de l'APCHQ de la région de Québec intitulé « *Payer commercial : une bonne idée ou non ?* ». On y apprend notamment que même si les heures sont payées au taux du secteur I/C, elles doivent être déclarées dans le secteur résidentiel. Dans S-4.2, un sondage de la CCQ, il est indiqué que 40 % des employeurs de *l'Industrie* bonifient les salaires ou avantages sociaux « *comme conséquence à ces difficultés de recrutement* ». Le sondage Léger réalisé pour l'APCHQ en mars 2025 (E-62) indique que 22 % des employeurs du secteur résidentiel paient les salaires du secteur I/C ou plus que celui du secteur résidentiel. En audience cependant, les parties parlent de 25%.

(36,2M/210,9M), alors que le secteur I/C compte pour 57 % (119,2M/210,9M) (S-2, Tableau A-2)

### **Le problème des statistiques**

39. Il est beaucoup question de statistiques devant nous.

40. Les statistiques de la Commission de la Construction du Québec (CCQ) tiennent compte de la définition des secteurs donnée par R-20 : ses statistiques sont en effet basées sur les heures effectivement travaillées dans chaque secteur comme déclarées par les employeurs.

41. Un problème se pose cependant quand on veut utiliser à la fois les statistiques de la CCQ et celles, importantes, de Statistiques Canada. Ces dernières comptent le nombre de logements dans un édifice sans égard au nombre d'étages.

42. Ceci complique l'étude des données et rend impossible de tirer certaines conclusions. Les témoins experts économistes ont reconnu cette difficulté.

### **La négociation de la convention collective 2025-2028**

43. La preuve sur la négociation de la convention collective objet du différend est administrée à l'occasion du témoignage de M. Francis Montmigny et de celui de M. Alexandre Ricard.

44. M. Montmigny est conseiller expert en relations du travail et porte-parole de l'APCHQ. Il est à l'APCHQ depuis 20 ans.

45. M. Ricard est compagnon charpentier menuisier, président de la FTQ-construction, président du Local 9, celui des charpentiers menuisiers du Québec, et porte-parole de l'Alliance.

46. Ils témoignent tous deux de façon crédible, et nous présentent les deux profils d'un même visage.

47. Le processus de négociation débute par la conclusion, le 1<sup>er</sup> novembre 2024, du *Protocole de négociation* entre l'alliance et l'APCHQ. (S-27). Le slogan syndical, reconnu par M. Ricard, est « *À travail égal, salaire égal* »<sup>19</sup>.

48. Les parties déposent leurs cahiers de demandes et d'offres simultanément le 20 novembre 2024 (E-21 pour l'APCHQ et E-22.1 à E-22.7 pour l'Alliance). La demande salariale de l'Alliance, pour les quatre années, est de 27 % à laquelle il faut ajouter le « *Rattrapage salarial équivalent au secteur institutionnel et commercial* ». Le 11 décembre 2024, l'Alliance dépose 17 cahiers de demandes particulières par métier (S-15).

49. Selon M. Montmigny, il faut ajouter environ 10,4 % pour combler l'écart avec le secteur I/C (NS, 03-11-2025, 73 : 16) que l'Alliance demande aussi de combler.

50. Ce qui amène le total de la demande syndicale au début de la négociation à environ 37 %.

51. Le 12 décembre 2024, l'APCHQ dépose sa « *Première position exploratoire de rémunération globale* » (E-23). Malgré son titre, il n'y est pas question de rémunération globale au sens technique de l'expression.

52. On y lit :

1. *Pour des raisons de rétention et d'attrait de la main-d'œuvre dans le secteur résidentiel, dans le respect du caractère distinct de notre clientèle, nous sommes prêts à maintenir l'écart relatif intersectoriel moyen des taux de salaires pour la durée de la prochaine convention collective,*

- *Retrait des demandes particulières par métier.*

2. *En ce qui a trait à la modification de l'écart relatif intersectoriel moyen des taux de salaires, nous sommes ouverts à la négociation dans la mesure où il y aurait entente, totale ou partielle, quant aux demandes patronales touchant les thèmes suivants :*

- *Période d'essai ;*

---

<sup>19</sup> NS, 17-11-2025, 147 : 22

- *Droit de rappel ;*
- *Procédure de mise à pied, de rappel et d'exception ;*
- *Période de repos ;*
- *Perte du droit de rappel ;*
- *Disposition concernant l'assignation et les heures normales.*

*Ce point implique le retrait des demandes normatives et salariales déposées les 20 novembre 2024.*

*3. La mise en œuvre des points 1. et 2. de la présente est conditionnelle à ce que les parties soient accompagnées par un conciliateur pour faciliter les échanges à partir de la prochaine rencontre et que trois dates consécutives de négociation soient tenues en janvier 2025.*

*4. À défaut de suivre les termes du déploiement de la présente position exploratoire, celle-ci sera retirée et deviendra caduque. L'APCHQ entamera alors une négociation sur une base traditionnelle en débutant par la révision des clauses normatives.*

53. Le jeudi 19 décembre 2024 (E-24), l'Alliance répond à E-23. Elle refuse de retirer ses demandes particulières par métier (S-15) et ses demandes d'origine (E-22.1 à 22,7).

54. D'un courriel de M. Montmigny du 7 janvier 2025 adressé à M. Ricard (S-12), on apprend que les parties conviennent de se rencontrer, en présence d'une conciliatrice.

55. Le 4 février 2025, après quelques séances tenues en présence de la conciliatrice, l'APCHQ dépose une « *Contre-proposition globale patronale P-3* » (E-25).

56. Cette contreproposition E-25 « *se veut globale et indivisible* ».

57. La partie patronale décrit comme suit sa contreproposition salariale :

1. *Augmentation annuelle des échelles salariales des annexes R et R1 selon les pondérations suivantes :*
  - *2025 (signature) : 3 % + variation de l'IPC jusqu'à concurrence de 1 %*

- 2026 : 3 % + variation de l'IPC jusqu'à concurrence de 1 %
- 2027 : 3 % + variation de l'IPC jusqu'à concurrence de 1 %
- 2028 : 3 % + variation de l'IPC jusqu'à concurrence de 1 %

58. Elle se réfère aux « ententes récentes des salariés du gouvernement provincial pour les années en cause ».

59. Pour ce qui est de la « parité salariale intersectorielle », l'APCHQ « maintient (de) l'écart avec le secteur institutionnel et commercial ». Elle explique que la demande salariale syndicale de parité avec le secteur I/C ramène les parties au régime d'avant 1999 et nie les réalités sectorielles « qui sont à la base des diverses conventions collectives de l'industrie de la construction » (E-25, p. 3).

60. Elle ajoute que son offre E-23 est devenue caduque. Les demandes de l'Alliance, selon elle, resserrent « les règles relatives aux mouvements de main-d'œuvre tout en restreignant encore plus les droits de la direction des employeurs ». Elle termine son explication sur la parité salariale en écrivant : « ce qui explique d'autant que notre position ici-transmise au regard de l'écart intersectoriel des salaires qui est maintenu ».

61. Le 5 mars 2025, l'Alliance publie un communiqué de presse intitulé « Négociations marquantes de la construction » (E-26). Elle y annonce la conclusion d'un accord de principe sur les augmentations salariales dans le secteur I/C, avec l'Association de la construction du Québec (ACQ).

62. Le procureur patronal dira de ce communiqué « Bombe au mois de mars » (NS 12-12-2025, 54 : 11).

63. Ce communiqué est publié malgré qu'il reste plusieurs dispositions normatives à négocier dans le secteur I/C. Rappelons que l'Alliance est la porte-parole à toutes les tables sectorielles.

64. Les augmentations consenties dans le secteur I/C sont de 8 % en 2025, de 5 % en 2026, de 5 % en 2027 et de 4 % en 2028.

65. L'ACQ annonce, le 10 avril 2025 (E-27), la ratification de l'entente sur l'ensemble des dispositions pour les secteurs I/C et industriel. On apprend aussi que l'Alliance a entériné l'entente dans ces secteurs le 9 avril 2025.

66. Le 12 mars 2025, à la première rencontre de médiation (S-28, p. 5), l'Alliance dépose une « offre globale » (E-29) où elle retire ses demandes particulières S-15 à la « condition que l'APCHQ accepte l'intégralité des demandes sur les avantages sociaux (Section 26) et le rattrapage avec les autres secteurs ». Le total de sa demande salariale passe à 24,35 % pour le sous-secteur léger, et à 22 % pour le sous-secteur lourd.

67. Les 2,35 % de plus pour le sous-secteur léger visent à « éviter l'accroissement de l'écart entre le résidentiel léger et les autres secteurs » (E-29, p. 3).

68. L'Alliance ajoute :

*De plus, pour amorcer un rattrapage partiel du résidentiel léger avec les autres secteurs, on propose de réviser la grille salariale pour s'assurer de réduire l'écart des métiers et occupations avec les autres secteurs d'ici 2029 ».*

69. Le 18 mars 2025 (E-30), l'APCHQ répond à ce dépôt syndical que « Les taux de salaire applicables aux ententes de principe survenues dans les autres secteurs, bien qu'ils servent de boussole à la partie syndicale, sont simplement trop élevés ». Elle avise ensuite l'Alliance qu'elle « va entreprendre... une tournée formelle d'informations (sic), de repositionnement et de votation ».

70. Elle demande à l'Alliance « une position finale concernant le rattrapage et le maintien de l'écart intersectoriel... » afin de la soumettre à ses membres.

71. En réponse (S-16), l'Alliance avise l'APCHQ qu'elle aussi consultera ses membres, parce que la « situation (qui) nécessite une réévaluation des positions des parties ».

72. Le 9 avril 2025, M. Pierre Marcotte, pour l'Alliance, présente à la table de négociation le document S-18 intitulé « *Négociation 2025-2029 : enjeux sur les salaires du secteur résidentiel dans l'industrie de la construction* ». Il s'agit d'arguments qui favorisent la position syndicale. On questionne la partie patronale sur les différentes sources de coûts qu'elle devrait contrôler selon la partie syndicale.

73. Le même jour, l'APCHQ dépose un document qu'elle a préparé et qui s'intitule « *Perspectives sociales-économiques, Contexte renouvellement des conventions collectives du secteur résidentiel, 2025-2029* » (S-19).

74. Elle y introduit diverses notions économiques situant le problème dans le contexte du conflit commercial qui prévaut avec les États-Unis. Elle se réfère notamment au salaire moyen de l'industrie manufacturière (*secteur de production de biens*) et à ce qu'elle désigne comme « *l'ensemble des secteurs* ».

75. C'est aussi une série d'arguments en faveur de la position patronale faisant, entre autres, valoir la pression qui s'impose sur la clientèle du secteur résidentiel, des ménages, dont la capacité de payer est moindre que celle des clients des autres secteurs.

76. Le 9 avril 2025, l'Alliance dépose E-32, une « *offre finale* ». Elle y présente sa demande monétaire pour les deux sous-secteurs. Pour le total des quatre années de la convention collective du sous-secteur léger, la demande, est de 24,35 % et, pour le sous-secteur lourd, elle est de 22 %. Il y a aussi certaines demandes en matière de frais de déplacement et de chambre et pension.

77. Fait plus important, apparaît dans E-32 l'Annexe J visant « *la mise sur pied d'un comité d'analyse et de recommandations pour l'attractivité et la rétention du personnel dans le secteur résidentiel* ». Nous y revenons plus loin.

78. Le 22 avril 2025, l'APCHQ dépose sa réponse à E-32 (E-33 et E-34).

79. Sur les augmentations de salaire (E-33), l'offre totale pour les quatre années est de 16,5 %, incluant 5 % pour 2025. L'APCHQ précise aussi que le total composé pour les quatre années est de 17,54 %. Nous n'y trouvons pas de réaction à l'Annexe J proposée par la partie syndicale.

80. Le 6 mai 2025, la médiatrice rend son rapport (S-28). De sa synthèse (Annexe B de son rapport), on constate qu'il reste à régler, principalement, les augmentations de salaire et l'écart avec le secteur I/C (ce qu'elle appelle le « *rattrapage* »).

81. Le 19 mai 2025, l'APCHQ dépose une proposition qui prévoit la continuation de la négociation, mais aussi l'entrée en vigueur d'une augmentation de salaire de 5 % pour la première année (E-35). Il n'y a pas de mention eu égard à l'écart avec le secteur I/C.

82. Deux jours plus tard, le 21 mai, l'Alliance dépose une autre « *offre finale* » (E-36). Elle réitère ce qu'elle disait dans E-29 quant aux 2,35 % à ajouter aux augmentations du sous-secteur léger.

83. Les taux d'augmentation qu'elle demande pour les deux sous-secteurs sont :

	Résidentiel léger	Résidentiel lourd
2025	8,35 %	8,00 %
2026	6,00 %	5,00 %
2027	5,50 %	5,00 %
2028	4,50 %	4,00 %
Total	24,35 %	22,00 %

84. Le paragraphe 7 de son point 2 de E-36 prévoit :

*Afin de discuter de l'attractivité du secteur résidentiel, notamment du rattrapage salarial entre le secteur résidentiel et le secteur institutionnel et commercial, l'Alliance syndicale propose la mise sur pied d'un Comité d'analyse et de recommandations pour l'attractivité et la*

*rétenion du personnel dans le secteur résidentiel  
(ANNEXE J).*

85. L'Annexe J jointe à ce dépôt est identique à celle déposée le 9 avril (E-32).

86. Le 23 mai, l'Alliance avise l'APCHQ (E-38) qu'elle a obtenu son mandat de grève<sup>20</sup>. Le dernier paragraphe de ce document se lit comme suit :

*L'Alliance syndicale donne à l'APCHQ jusqu'à lundi 26 mai 2025 12 h pour l'informer de la tenue ou non de la tenue (sic) d'un vote secret pour l'ensemble des membres de son association sur la dernière offre présentée S-6 [E-37]. En cas de refus de tenir un vote, une grève générale illimitée sera déclenchée dès mercredi 28 mai 2025 à 0 h 1 dans le secteur résidentiel.*

87. Le 27 mai 2025, M. Montmigny écrit à M. Ricard (S-6). Il lui soumet une « offre finale » (E-39) et l'accompagne, « pour éviter la tenue prochaine de moyens de pression », d'une proposition de lettre d'entente prévoyant un « mécanisme de médiation-arbitrage ». Celle-ci prévoit en effet que, dès la signature de celle-ci, les parties renoncent à tout moyen de pression (par. 13).

88. Dans E-39, l'APCHQ propose, eu égard à la parité salariale, « aucun rattrapage des taux de salaire du secteur résidentiel par rapport à ceux du secteur institutionnel et commercial »

89. Quant à son offre salariale, pour les annexes R et R1 :

2025 (signature)	5 %
2026	5 %
2027	4 %
2028	4 %
Total	18 %

---

<sup>20</sup> M. Montminy témoigne à l'effet que l'APCHQ a un mandat de lockout (NS, 3-11-2025, 119 : 25). Le moment où ce mandat est obtenu n'est cependant pas précisé

90. Le 28 mai, comme annoncé, la grève est déclarée (E-40) et l'avis de grève (S-29) est transmis au ministre du Travail le même jour.

91. À compter du 9 juin s'engage une série d'échanges :

— E-41 : dépôt patronal du 9 juin : l'offre monétaire pour 2025 est portée à 8 % à compter de la signature. Les taux d'augmentation des trois autres années sont référés au conseil arbitral à qui on propose de fixer une fourchette du total des quatre années de 18 % à 22 %, incluant l'augmentation de la première année. Le protocole d'arbitrage reste à être convenu. L'APCHQ accepte le principe de l'Annexe J sous réserve de certains amendements.

— E-42 : Dépôt syndical du 9 juin où la proposition patronale de 8 % pour la première année est acceptée. Le principe de l'arbitrage de différend est accepté aussi, mais les limites aux taux d'augmentation que souhaite fixer l'APCHQ semblent poser un problème. Le paragraphe 5 du point 2 mérite qu'on le reproduise :

*Elles pourront déposer de part et d'autre dans les 15 jours de la signature de la convention collective leur proposition finale sur la grille salariale dans son ensemble et le processus de rattrapage salarial afin d'éviter l'accroissement de l'écart entre le résidentiel léger et les autres secteurs.*

— E-43 : Offre syndicale « *ultime* » déposée le 11 juin 2025. L'Alliance propose de majorer le niveau supérieur possible de la fourchette des taux d'augmentation à 16,35 % sans compter les 8 % de 2025. Elle joint l'Annexe J avec certaines modifications.

— E-44 : « *Offre globale patronale finale* » du 16 juin. L'APCHQ refuse de hausser le maximum possible du total des augmentations salariales à 16,35 % et le maintient à 14 %, sans compter les 8 % de la première année. Elle accepte l'annexe J telle que déposée par la partie syndicale le 11 juin 2025 (E-43).

92. Finalement, le 18 juin 2025, les parties concluent une « *Entente de principe secteur résidentiel* » qui mènera à C-1, le *Protocole*, et à E-48.1, la convention collective entre l'Alliance et l'APCHQ pour les années 2025-2029 ; convention collective que le *Conseil* a mandat de compléter.

93. Éventuellement et comme prévu au *Protocole*, les parties déposent leurs offres finales monétaires.

94. La partie syndicale (S-32) demande :

Pour le secteur résidentiel LÉGER :

Années	Augmentations négociées dans tous les autres secteurs	Rattrapage partiel (continuité de 2021-2025)	Demande d'augmentation salariale de l'Alliance
2026	5 %	1 %	6 %
2027	5 %	1 %	6 %
2028	4 %	0,35 %	4,35 %
<b>Total</b>	<b>14 %</b>	<b>2,35 %</b>	<b>16,35 %</b>

Pour le secteur résidentiel LOURD

Années	Augmentations négociées dans tous les autres secteurs	Demande d'augmentation salariale de l'Alliance
2026	5 %	5 %
2027	5 %	5 %
2028	4 %	4 %
<b>Total</b>	<b>14 %</b>	<b>14 %</b>

95. La partie patronale (S-11) propose, sans faire de distinction entre les sous-secteurs :

- 2026 : 4 %
- 2027 : 3 %
- 2028 : 3 %

96. De façon prévisible, les parties arrivent devant le *Conseil* en se situant aux extrêmes de la fourchette des augmentations de salaire qu'elles ont déterminée.

97. Pour compléter, précisons que comme les salaires du secteur résidentiel sont fixés depuis 1999 (E-3) plus bas que ceux du secteur I/C, l'écart en dollars se creuse, quand bien même le même pourcentage

d'augmentation des autres secteurs est accordé. Le phénomène se reproduit entre les sous-secteurs, au profit du sous-secteur lourd.

98. Dans la suite des négociations concernant le renouvellement des conventions collectives successives jusqu'à celle qui nous occupe ici, le métier de charpentier menuisier sert de base aux calculs et les parties parlent en pourcentages d'augmentation.

99. C'est ce qui fait que l'écart en dollars entre le secteur I/C et le sous-secteur léger passe de 1,51 \$ de l'heure en 2001 à 3,87 \$ en 2020 (S-17, p. 4).

### **La preuve par experts**

100. Les témoins experts ont tous signé et produit la *Déclaration relative à l'exécution de la mission d'un expert* (Code de procédure civile, RLRQ c. C— 25.01, art. 235, Cpc)

101. Rappelons qu'en vertu de l'article 2845 du Code civil du Québec, c'est le tribunal qui apprécie la force probante du témoignage d'expert.

### **L'histoire**

#### **M. Pierre Dion (produit par la partie patronale)**

102. Le statut judiciaire de M. Dion a été contesté par l'Alliance. Ce qui est l'objet de la sentence interlocutoire du *Conseil* rendue le 4 décembre 2025. Son statut est reconnu et le Conseil a précisé les sujets dans son rapport qui lui apparaissent pertinents.

103. Il est inutile d'ajouter quoi que ce soit à ce sujet.

104. Le *Conseil* note avec satisfaction que M. Dion et les procureurs ont respecté les paramètres que nous avons fixés dans la décision interlocutoire.

105. Des éléments retenus de son témoignage apparaissent plus haut dans cette décision.

## **L'économie**

### **Professeur Marcel Boyer (produit par la partie patronale)**

106. Le Professeur émérite d'économie industrielle à l'Université de Montréal, le Professeur Marcel Boyer, témoin expert cité par l'APCHQ, nous livre un témoignage instructif et très intéressant. Son rapport (E-57 et E-58) est reçu.

107. Il nous donne une description des perspectives macroéconomiques du Québec où il parle de ralentissement, d'incertitude, de tendances pré et post COVID. Il situe l'Industrie et le secteur résidentiel de celle-ci dans le PIB réel. Il démontre aussi que la part du PIB du Québec dans le PIB du Canada est en baisse depuis 2021 (E-57, Graphique 2, p. 6). Ceci ne peut certes pas être reproché à la seule Industrie du Québec. Ni à son seul secteur résidentiel.

108. Il fait la démonstration de la pression économique que subissent les ménages. La source de ses données (E-57, Tableau 2) est Statistique Canada qui n'utilise pas la définition de ce qui est résidentiel au sens de *R-20*<sup>21</sup>.

109. Sa démonstration est claire à l'effet que la dette hypothécaire des ménages prend plus de place maintenant qu'avant 2020. Mais il rappelle que les taux directeurs ont subi une forte hausse depuis 2021 qui a entraîné les taux hypothécaires qui demeurent élevés.

110. Il n'y a évidemment pas de relation directe établie entre ces aspects de l'économie et le cout de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Il écrit toutefois, à l'égard de l'ensemble de l'industrie, dans son rapport E-57, quant à l'ensemble de l'industrie :

*34. Le ralentissement économique se répercute sur l'ensemble de l'industrie de la construction. Comme discuté à la section IV.B, la hausse de l'endettement des ménages,*

---

<sup>21</sup> E-57, Annexe A, Document II, travaux académiques : Productivité de l'industrie de la construction au Québec : Des changements s'imposent, Deslauriers, Jonathan, Gagné Robert et Paré Jonathan, juin 2024, Centre sur la productivité et la prospérité, HEC Montréal, p.11

*la part croissante du revenu disponible consacrée aux paiements hypothécaires et le niveau élevé des taux d'intérêt hypothécaire freinent l'activité de l'industrie.*

111. Il admet que ses données sur les prêts hypothécaires comprennent aussi le marché de la revente (NS, 11-12-2025 186 : 4).

112. Le Professeur Boyer traite des mises en chantier : mais c'est le nombre de logements selon la définition de Statistique Canada et de la SCHL qui est utilisée (voir la source A sous les Graphiques 13 et 14 de E-57, la source A [SCHL] des Graphiques 15 et 16 et la source A et la note 3 sous le Graphique 17).

113. Il note au paragraphe 42 de son rapport que, depuis 2021, les coûts de construction (excluant le travail) sont à la hausse *« particulièrement dans le secteur de la construction résidentielle »*. *« Depuis le premier trimestre de 2017 et le troisième trimestre de 2025, le coût de construction du secteur résidentiel a augmenté de 68 % »*.

114. Il parle aussi de productivité. Les données de Statistique Canada sont utilisées ici aussi (Graphiques 21 et 24). De son point de vue, le salaire, ou la rémunération du travail a un énorme effet sur la productivité mesurée en coût des extrants. Il faut noter que dans son Graphique 18, *« Coût moyen de construction résidentiel »*, la source est aussi Statistique Canada et, selon la note infrapaginale 24, ne comprend pas le travail,

115. Mais, manque de données qu'on ne peut lui reprocher, il ne peut donner de précisions sur les autres éléments de la valeur ajoutée, la rémunération du capital, par exemple.

116. Ce manque de données ne concerne pas que le secteur résidentiel de l'Industrie<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Dans le document du ministère du Travail de mars 2024 intitulé *Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi modernisant l'industrie de la construction (S-38)* on peut lire, à la page 40 : *« D'ordre général, il est difficile d'évaluer les impacts liés à l'application des recommandations. Le régime des relations du travail dans l'industrie de la construction a un statut particulier et ne relève pas du Code du travail, ce qui en fait une industrie unique. Le manque de données compilées au regard des coûts de la mobilité des travailleurs ou des gains qu'une polyvalence accrue de certains métiers constitue un frein à l'évaluation de l'impact. (...) »*

117. Outre le fait que le secteur résidentiel se caractérise par sa clientèle de particuliers, les défis économiques décrits par le Professeur Boyer s'adressent à tous les secteurs de l'économie et même aux individus.

118. Il décrit comme un avantage de flexibilité le fait que les employeurs qui font face à des problèmes de rétention ou de recrutement puissent augmenter le taux de salaire alors que les autres secteurs ne le peuvent pas :

*61. Bien que les taux de salaire soient généralement d'environ 10 % plus faibles que ceux des autres secteurs de l'industrie, ils peuvent être augmentés si les employeurs font face à des problèmes de recrutement ou de rétention, ce que les employeurs des autres secteurs ne peuvent pas faire. Il s'avère que 25 % des employeurs se sont prévalus de cette flexibilité, principalement pour contrer la concurrence des autres secteurs, et ce, même si quelque 55 % des travailleurs du secteur résidentiel travaillent à l'occasion dans d'autres secteurs. L'équilibre qui en résulte favorise à la fois un meilleur contrôle des coûts au sein du secteur résidentiel, qui a connu une baisse de productivité du travail depuis 2020, et une capacité de rétention et de recrutement non-négligeable comme en témoigne le fait que les heures travaillées dans le secteur résidentiel ont augmenté de 36 % entre 2015 et 2024 et ce malgré un repli conjoncturel de 14 % entre 2021 et 2024.*

119. Nous notons que le Tableau 3 du rapport E-57 est confectionné à partir des données apparaissant au document E-46<sup>23</sup>, préparé par M. Montmigny (NS 03-11-2025, 175 : 2) que l'APCHQ lui a fourni<sup>24</sup>. Il n'y a pas de reproche à lui formuler à cet égard, ce tableau rassemblant des données objectives vérifiables (NS 03-11-2025, 176 : 11). Il n'est d'ailleurs pas reprochable non plus d'avoir eu recours à des professionnels de recherche pour l'assister à confectionner le rapport selon ses demandes.

---

<sup>23</sup> Malheureusement, dans les notes sténographiques, cette pièce est erronément numérotée E-56 alors que par le titre et les propos mêmes de parties, il s'agit de E-46. La véritable pièce E-56 est la *Déclaration relative à l'exécution de la mission d'un expert* signée par le Professeur Boyer et produite le 11 décembre 2025 (NS 11-12-2024, 140 : 13)

<sup>24</sup> Ce document E-46 est aussi à l'Annexe A de E-57, Documents reçus de l'APCHQ ; NS, 12-01-2026, 90 : 11 ;

120. Dans E-46 et dans l'Annexe A de E-57, le tableau inclut l'augmentation pour 2025. On fait la démonstration que depuis 2000 jusqu'à 2025, le total des augmentations de l'IPC est de 54,8 % alors que le total des taux d'augmentation est de 62,8 %.

121. Dans E-57, le Tableau 3 ne comprend pas l'année 2025.

122. Une discussion s'engage sur la possibilité de faire compléter son Tableau 3 dans E-57 par le Professeur Boyer (NS, 12-01-2026, 223 ss) pour inclure les années jusqu'à 2028. Cet échange mène à la confection par M. Marcotte de la pièce S-40 (NS, 12-01-2026, 236 : 19) en utilisant le mode de calcul exposé par le Professeur Boyer (NS 12-01-2026, 98 ss, 237 :10). L'exactitude de S-40 est reconnue par le Professeur Boyer. (NS 12-01-2026, 239 : 2).

123. Le Tableau 3 du rapport E-57 est retenu, tout comme la mise à jour faite dans S-40, parce qu'émanant des deux parties, ils établissent les mêmes écarts de salaire entre le sous-secteur léger et le secteur I/C.

### **Professeur Éric Pineault (produit par la partie syndicale)**

124. Le Professeur Éric Pineault enseigne l'économie à l'Université du Québec à Montréal. Il est produit par l'Alliance.

125. La reproduction d'extraits du « *Sommaire exécutif* » du Professeur Pineault (S-42, p. 1 à 7) permet d'évaluer les rapprochements entre les deux économistes et ce qui les sépare :

*Ce rapport a pour objectif d'éclairer le tribunal sur le contexte macroéconomique, la dynamique spécifique du secteur de la construction résidentielle, sa structure industrielle et l'enjeu économique quant à la trajectoire des écarts salariaux entre le résidentiel et le secteur institutionnel-commercial (IC), tous deux régis par la loi R-20. Les principaux constats peuvent être résumés comme suit.*

- 1. Un contexte macroéconomique contraignant, mais non récessif*

*L'économie québécoise connaît depuis 2023 un ralentissement de la croissance, mais non un choc structurel profond. La croissance demeure positive, l'inflation générale est revenue autour de 2–3 %, et le marché du travail reste relativement tendu, avec un taux de chômage autour de 5,3 %. Du point de vue macroéconomique, le contexte actuel correspond à un ralentissement cyclique dans un environnement où les besoins structurels en logement restent élevés et où une reprise graduelle à partir de 2026 est anticipée par plusieurs analystes (Finances Québec, Banque du Canada, SCHL, institutions financières).*

*2. Une industrie résidentielle robuste, mais confrontée à des coûts durablement plus élevés*

*Les données de Statistique Canada et de la SCHL montrent que l'activité résidentielle a fortement augmenté depuis le début des années 2000, avec un point culminant en 2021-2022, période qualifiée d'anomalie pandémique. Depuis, les mises en chantier ont reculé, mais demeurent à des niveaux comparativement élevés, particulièrement dans les logements collectifs. Le PIB de la construction résidentielle et les heures travaillées confirment que l'industrie a atteint un palier d'activité structurellement plus élevé qu'au début des années 2000. En parallèle, l'indice des coûts de construction résidentielle a connu un choc majeur en 2021-2022 et s'est stabilisé à un niveau nettement supérieur au régime pré-pandémie : les coûts ne sont pas revenus en arrière. La productivité horaire, mesurée en dollars constants, reste globalement stable à long terme avec une légère tendance haussière, et la part du travail dans la valeur ajoutée demeure élevée, bien qu'en lente érosion. L'industrie opère ainsi dans un environnement de coûts durablement plus élevés, sans que la productivité ni la rémunération relative du travail n'aient connu de rupture structurelle, et ce malgré ce que laisse croire des analyses avec des horizons temporels plus court (sic) (3 à 5 ans) où l'effet de l'anomalie pandémique est exagéré. La progression de la rémunération de la main-d'œuvre dans une plus longue conjoncture (sur 20 ans) n'est décidément (sic) pas le facteur décisif qui gouverne la progression du prix de vente des constructions neuves qui sont plutôt déterminés par les matériaux et le (sic) coûts*

*fonciers ainsi que les marges prises sur ces facteurs (voir point suivant).*

*3. Un effet paradoxal des marks-ups sur les intrants de chantier*

*L'analyse des écarts entre les prix à la sortie d'usine (IPPI) et les prix facturés au chantier (IPCB) montre que, durant la période 2017–2025, les coûts imputés aux matériaux sur les chantiers ont systématiquement augmenté plus rapidement que les coûts de production eux-mêmes. Ce différentiel — de +10 % à +43 % selon les matériaux — indique que les entreprises opérant dans un modèle « cost-plus » ont non seulement transféré l'inflation des matériaux, mais souvent amplifié celle-ci, augmentant mécaniquement le montant nominal de leur marge. Ce phénomène de mark-up inflation suggère que, contrairement à ce qui est parfois avancé, l'inflation n'a pas comprimé les marges des employeurs résidentiels : elle a plutôt protégé leur rentabilité nominale. Il en découle que la capacité de payer du secteur n'a pas été réduite par l'inflation des matériaux — elle a été, au contraire, préservée pour une part importante des entreprises.*

*4. Un secteur résidentiel hétérogène et segmenté, aux capacités de payer différenciées*

*L'analyse de la structure industrielle montre que la construction résidentielle n'est pas un bloc homogène. Si 80 % des employeurs comptent cinq salariés ou moins, la majorité des heures travaillées est réalisée par des entreprises de 6 salariés et plus. La production est organisée dans une chaîne verticale impliquant promoteurs, entrepreneurs généraux, gestionnaires de construction et un large réseau de sous-traitants spécialisés.*

*Cette organisation du travail, bien qu'absente des statistiques officielles, reflète des dynamiques industrielles observables et implique que la « capacité de payer » n'est pas uniforme : elle varie selon le modèle d'affaires, la taille et la position dans la chaîne de valeur. Il serait d'ailleurs important qu'une agence officielle, CCQ, ISQ, Statistique Canada, enquête sur cette structure de l'industrie afin que nous puissions passer de l'inférence et d'hypothèse à des connaissances ancrées dans des statistiques robustes, par*

*exemple selon le chiffre d'affaires plutôt que le nombre d'employés.*

5. *Un sous-investissement productif récurrent, surtout dans le petit résidentiel*

*Les travaux du Conference Board du Canada (2025), du Conseil de l'innovation du Québec (CIQ, 2025) et de la FCEI indiquent un sous-investissement structurel dans l'industrie de la construction, particulièrement marqué dans les PME nombreuses du résidentiel : faible intensité d'innovation, retard dans la mécanisation, usage limité des technologies (BIM, préfabrication, outils numériques) et difficultés d'accès au financement. Ce sous-investissement a été amplifié par les perturbations de 2021–2023 (pénuries d'intrants, retards logistiques, hausse des matériaux) qui ont accru les heures nécessaires pour livrer les projets sans hausse proportionnelle de la production, entraînant une baisse mécanique de la productivité agrégée. Certaines entreprises à capitalisation plus importante, menant des projets grande envergure similaire en complexité, échelle et volume de production, au secteur IC sont moins sujette (sic) à ce processus.*

6. *Une pénurie de main-d'œuvre qualifiée désormais structurelle*

*La CCQ, Statistique Canada et le Conference Board convergent vers le constat d'une rareté structurelle de la main-d'œuvre qualifiée dans la construction : vieillissement accéléré, besoins de remplacement élevés, taux de postes vacants persistants et tensions sur les métiers spécialisés. La construction résidentielle se trouve au cœur de cette tension, avec une demande de main-d'œuvre qui demeure forte malgré le ralentissement récent des mises en chantier. Le retard technologique dans le résidentiel renforce cette dépendance au facteur travail : faute de modernisation suffisante, la disponibilité de travailleurs qualifiés reste la principale contrainte à la production dans ce secteur.*

7. *Une main-d'œuvre commune au résidentiel et à l'IC, dans un régime de transparence salariale.*

*Les données de la CCQ montrent que plus de 55 % des travailleurs résidentiels œuvrent dans plus d'un secteur au*

*cours d'une même année : la mobilité intersectorielle est élevée et les compétences sont transférables entre résidentiel et IC. De plus, la loi R-20 et les conventions collectives rendent les salaires publics, uniformes et immédiatement comparables entre secteurs. La littérature économique montre qu'en présence d'une telle transparence, les écarts salariaux agissent comme des signaux-prix puissants : ils orientent rapidement la mobilité, renforcent les comparaisons sociales et réduisent les asymétries d'information, diminuant ainsi la capacité des employeurs des secteurs moins rémunérateurs à retenir leur main-d'œuvre. Les ententes de rémunération privée, de gré-à-gré en-dessus de la grille salariale, ne constituent pas dans ce contexte de publicité, des signaux-prix.*

8. *L'écart salarial résidentiel-IC comme enjeu économique central*

*Dans ce contexte, le différend entre l'APCHQ et l'Alliance qui porte sur un pourcentage d'augmentation, implique sur le plan économique de tenir compte de la trajectoire de l'écart de rémunération entre deux secteurs utilisant la même main-d'œuvre, soumis au même régime juridique et caractérisés par une forte mobilité. La position patronale, en limitant la progression des salaires résidentiels pour 2026-2028, conduirait à un élargissement de l'écart salarial avec l'IC, surtout dans le résidentiel léger. La position syndicale vise au contraire à en réduire l'ampleur, au nom du rattrapage du pouvoir d'achat et de l'équité entre secteurs comparables du point de vue des tâches et des compétences. Dans un marché structurellement en pénurie, avec des salaires transparents et une main-d'œuvre commune, toute augmentation de l'écart agit comme un signal incitant à la migration vers le secteur mieux rémunéré.*

9. *Effets prévisibles d'un écart salarial accru sur la stabilité du résidentiel*

*L'analyse économique montre qu'un élargissement de l'écart salarial résidentiel-IC, dans les conditions institutionnelles propres à la construction québécoise, est susceptible de :*

- renforcer la migration des travailleurs expérimentés vers l'IC ;*

- *accroître la rotation et les coûts de recrutement et de formation dans le résidentiel*
- *fragiliser en priorité les petites entreprises sous-capitalisées ;*
- *augmenter les coûts réels (délais, inefficiences, surenchères individuelles) sans améliorer la situation structurelle ;*
- *compromettre, à terme, la capacité du résidentiel à livrer les volumes de logements requis dans un contexte de crise de l'habitation.*

*Dans un marché administré, transparent et en pénurie, élargir l'écart salarial ne constitue pas un ajustement neutre : cela revient à affaiblir l'un des deux secteurs qui se disputent la même main-d'œuvre.*

*En conclusion, ce rapport conduit à un constat central : la question salariale dans le résidentiel ne peut être isolée ni du contexte structurel de pénurie de main-d'œuvre ni du régime de transparence salariale qui gouverne l'industrie. Dans ces conditions, la trajectoire de l'écart de rémunération entre le résidentiel et l'IC n'est pas un paramètre neutre : elle influence directement l'allocation de la main-d'œuvre, la stabilité du secteur résidentiel et, en bout de chaîne, la capacité du Québec à répondre à ses besoins en logement.*

126. On voit que le Professeur Pineault, s'il lit l'état de l'économie du Québec sensiblement comme le Professeur Boyer, rend le système de mark-up coupable de la perte de productivité (ou de l'augmentation de la rémunération du capital).

127. Le *Conseil* ne doute pas qu'il y ait dans le secteur résidentiel des entrepreneurs qui fonctionnent avec ce système<sup>25</sup>. Mais son ampleur n'a pas été mise en preuve ni, non plus et, par exemple, le fait que les entrepreneurs qui utilisent « *un modèle "cost-plus" ont non seulement transféré l'inflation des matériaux, mais souvent amplifié celle-ci, augmentant mécaniquement le montant nominal de leur marge* » (S-42, p. 5, no. 3).

---

<sup>25</sup> Voir pour exemple de situation pouvant mener au mark-up, RLRQ, c-B1.1, r. 8, art. 84 b) qui exige de l'entreprise travaillant, partiellement ou exclusivement, dans le domaine de la construction de bâtiments résidentiels depuis moins de 4 ans, la démonstration d'un bénéfice brut d'au moins 18 %

128. La partie patronale plaide qu'il faut rejeter l'expertise du Professeur Pineault parce qu'il y a un défaut d'objectivité et qu'il plaide la position de son mandant. Nous ne retenons pas ce reproche contre le Professeur Pineault.

129. Nous considérons qu'il a témoigné aussi objectivement que le Professeur Boyer, qu'il nous est apparu franc et tout à fait disposé à répondre à toutes les questions, y compris celles du *Conseil*. Tout autant que le Professeur Boyer d'ailleurs.

130. Il est clair que le Professeur Boyer<sup>26</sup> et lui ne partagent pas la même philosophie économique. Ceci ne rend pas l'un plus objectif que l'autre.

131. Outre le fait que la présentation des experts nous dirige vers la position défendue par leur mandant, ce qui n'est pas surprenant et n'est pas en soi une violation de leur devoir à l'égard du *Conseil*, la preuve macroéconomique, s'applique de façon égale à tous les secteurs de l'industrie de la construction. Elle ne peut d'aucune façon servir à distinguer le secteur résidentiel des autres secteurs.

132. Le Professeur Pineault n'accorde pas beaucoup d'importance à la capacité de payer des ménages.

133. Quand les experts économistes tentent de pénétrer les aspects microéconomiques du secteur résidentiel, ils avouent tous les deux que des données sont manquantes.

134. Comme nous le disons plus haut pour le professeur Boyer, nous retenons aussi pour le Professeur Pineault, la courbe de progression de l'écart en pourcentages entre le salaire du sous-secteur résidentiel léger et le secteur I/C (S-44, p.29).

---

<sup>26</sup> Le Professeur Boyer nous dit « *il y a de la bonne régulation qui est essentielle au bon fonctionnement des marchés, puis il y a des régulations tatillonnes qui nuisent à l'efficacité des marchés* » (NS, 12-01-2026, 104 : 10). Il ajoute que, selon un rapport remis au gouvernement du Québec, la régulation trop tatillonne de l'industrie de la construction « *pourrait expliquer le fait que la productivité, dans le domaine de la construction au Québec, est inférieure de manière significative à ce qu'elle est en Ontario et dans le reste du Canada* » (NS, 12-01-2026, 104 : 16)

135. Dans les deux cas, même si les courbes ne sont pas dressées pour un même nombre d'années, elles sont pratiquement identiques.

## **La rémunération**

### **M. Marc Chartrand (produit par la partie patronale)**

136. Le statut d'expert en rémunération de M. Marc Chartrand est reconnu et son rapport E-60 est reçu. M. Chartrand est conseiller principal, rémunération globale.

137. Son rapport est un modèle du genre. Évidemment que ses conclusions supportent la proposition d'augmentation de salaire de l'APCHQ en la qualifiant de « *plus que raisonnable et réaliste* » (E-60, p. 24).

138. Il utilise plusieurs notions de rémunération globale quand il analyse les conditions de rémunération concurrentielles (E-60, p. 4). Il définit ensuite les groupes de comparaison en utilisant les concepts de « *marché des ressources humaines* » et de « *marché des produits et services* ».

139. Le premier de ces concepts traite de l'ensemble des entreprises auprès desquelles l'employeur (ici le secteur résidentiel) est susceptible de trouver ou de perdre de la main-d'œuvre. Le second est l'ensemble des entreprises qui offrent des produits ou services comparables à ceux de l'employeur.

140. Il identifie des comparables qu'il classe dans son rapport du plus utile au moins pertinent ou, comme il le dit, selon « *une espèce de hiérarchie, si je peux m'exprimer ainsi, ou d'importance relative* » (NS 12-12-2025, 72 : 21).

141. Le plus important de ces comparables est constitué des autres secteurs de l'Industrie. Ensuite, les travaux non assujettis à R-20 et exclus par son article 19 constituent aussi des comparables, selon lui<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Compte tenu que le modèle construit par la Loi R-20 est unique au moins en Amérique du Nord, les parties ont décidé de retirer de la preuve ce qui traite de l'Ontario et des États-Unis. Ceci fait suite à une opposition syndicale à une partie de la preuve patronale soulevant la pertinence de la preuve de conventions collectives hors Québec. Le Conseil, confronté à des impératifs de proportionnalité et de

142. Les comparables qu'il retient sont en ordre décroissant d'importance :

*Secteur construction ICI (CCQ) ;  
Constructeurs de maisons préfabriquées ;  
Grandes municipalités du Québec ;  
Secteur de la santé/services sociaux et de l'éducation,  
Rénovation unifamiliale hors CCQ ;  
Grandes entreprises du secteur manufacturier ;  
Ensemble des conventions collectives. (E-60, pp. 10, 11 et 24)*

143. Il est utile de reproduire une grande partie de sa conclusion dans E-60 (pp. 23-24) :

*En résumé notre rapport démontre, au sujet du secteur résidentiel de l'industrie de la construction, que :*

- Les augmentations salariales font partie d'un plus grand ensemble que constitue la rémunération globale. La rémunération globale des employés de votre secteur d'industrie est d'une part très complète (assurances collectives, régime de retraite, congés fériés, congés annuels, etc.) et les employeurs assument une large part des coûts des avantages sociaux. À cet égard, il est clair qu'aucun rattrapage n'est requis par rapport au marché ;*
- Le modèle québécois avec la Loi R-20 est unique en Amérique du Nord. Les travailleurs bénéficient largement de la réglementation de cette industrie. Il est donc important de s'assurer que celle-ci n'évolue pas de façon déconnectée, avec le reste du marché du travail ;*
- L'industrie de la construction résidentielle est moins productive qu'il y a 10 ans. Alors que la productivité s'est améliorée d'environ 8 % au Canada, celle de la construction a connu un déclin de 10,8 % entre 2013 et 2023. Comme l'évolution de la rémunération (dont les augmentations salariales annuelles) est fonction de l'évolution de la productivité, du taux de chômage et de l'inflation, il y a peu de ces éléments qui devraient se traduire par des augmentations importantes dans l'industrie de la construction ou hors norme avec ce que l'on observe sur le marché du travail ;*

---

diligence, posait la même question (NS, 12-12-2025, 49 : 13 à 65 : 24)) Ce retrait est évidemment fait sans préjudice aux arguments des parties

- *Le secteur résidentiel de la construction opère dans un environnement différent de celui des autres secteurs de la construction; c'est le seul secteur dont la clientèle est essentiellement composée de particuliers. Les autres secteurs ont comme clients des entreprises et des administrations gouvernementales. Avec la crise du logement et les enjeux d'abordabilité du logement, toutes les parties prenantes se doivent d'être sensibles aux coûts de construction, d'autant plus que ceux-ci sont en grande partie (autour de 50 %) tributaires des coûts de la rémunération globale dans le secteur résidentiel (c'est beaucoup moins vrai dans les autres secteurs de la construction).*
- *Pour avoir du succès dans un tel environnement, les entreprises doivent être agiles et flexibles. En ce sens, le fait que les taux de salaires du secteur résidentiel soient des taux planchers et qu'il est possible et permis de payer plus que ces taux négociés est un mécanisme favorisant l'agilité. De plus, les travailleurs avec de solides compétences et une contribution élevée peuvent exiger des salaires supérieurs avec leur employeur. D'ailleurs, 25 % des entreprises paient leurs salariés plus que le taux du secteur résidentiel.*
- *Les groupes de comparaison pertinents au secteur résidentiel de la construction sont multiples et reflètent bien le fait que ces travailleurs peuvent œuvrer dans d'autres secteurs liés à la construction (CCQ et Hors CCQ [...<sup>28</sup>]) dans des secteurs où l'on retrouve des emplois de métiers et manuels pour faire des travaux d'entretien et de rénovation (ex. : municipalités, centres de services scolaires, établissements de santé et de services sociaux) et dans de grandes entreprises du secteur manufacturier.*
- *De plus, compte tenu de l'importance de cette industrie pour l'économie québécoise et des avantages pour les travailleurs soumis à la réglementation (Loi R-20), les augmentations salariales du secteur résidentiel doivent considérer les augmentations négociées dans les autres milieux syndiqués québécois.*  
(...)

144. Le premier point nous semble s'appliquer à tous les secteurs de la construction assujettie. Le *Conseil* ne voit pas en quoi ceci particularise le sous-secteur léger.

---

<sup>28</sup> Voir la note précédente

145. Le second point de cette conclusion est un jugement de valeur : les travailleurs de *l'Industrie* sont-ils vraiment les seuls à bénéficier, selon sa prétention, de la réglementation de *l'Industrie* ? En quoi ceci particularise-t-il le sous-secteur léger ?

146. Son affirmation, eu égard à la productivité, doit être considérée à la lumière de S-39, qu'il cite d'ailleurs en disant que la productivité de *l'Industrie* stagne au Canada et au Québec.

147. S-39 est un rapport produit en mai 2025 par l'Institut du Québec et la CCQ intitulé « *Innover en construction, des pistes pour accroître la productivité de l'industrie et la qualité des emplois* », qui place le Québec du côté positif, non pas en termes de productivité, mais en termes de croissance de la productivité de 1997 à 2023, alors que le Canada et l'Ontario sont du côté négatif<sup>29</sup>. Ces données ont pour sources l'OCDE et Statistiques Canada.

148. De plus, son affirmation quant à la productivité s'applique à toute *l'Industrie* et non pas seulement à son secteur résidentiel. Ce qui fait que ses commentaires sur la productivité s'appliquent aussi bien au secteur I/C qu'aux autres et ne sont pas un facteur distinguant le secteur résidentiel.

149. Et il est de connaissance judiciaire que ce n'est certes pas un problème qui affecte *l'Industrie* seulement.

150. Certains des comparables posent toutefois des problèmes et ne sont pas retenus par le *Conseil*.

151. D'abord le secteur de la maison préusinée. La situation a sûrement évolué depuis E-3<sup>30</sup>, probablement en termes de nombre d'employeurs ou de conventions collectives<sup>31</sup>, puisque, selon M. Chartrand lui-même, il est en pleine expansion<sup>32</sup>. Malgré tout, il écrit lui-même :

---

<sup>29</sup> Voir notamment la page 5 de S-39

<sup>30</sup> Le *Conseil Dufresne* écrit à ce sujet : « *Considérant le manque de fiabilité des comparaisons salariales entre le secteur résidentiel de la construction et les secteurs de la maison usinée et de la rénovation, vu les différences innées entre les deux quant à la stabilité d'emploi, les conditions physiques de travail et la saisonnalité* » (E-3, p. 26)

<sup>31</sup> Il n'y a qu'une seule convention collective disponible pour la période 26-28 (E-60, p.17)

<sup>32</sup> E-60, p. 16

Ce secteur pose cependant certains défis comparatifs, puisque seules deux entreprises de construction de maisons préfabriquées sont syndiquées. (E-60, p. 16)

152. Ceci permet d'écarter, du même coup, le secteur de la rénovation unifamiliale dont M. Chartrand dit :

*Comme il s'agit généralement de très petites entreprises qui emploient une personne qui s'initie aux travaux de construction, il s'agit d'un environnement non syndiqué pour lequel il n'y a pas de données de rémunération disponibles, à notre connaissance. (E-60, p. 20)*

153. Quant aux municipalités de grande taille, au secteur de la santé<sup>33</sup> et au secteur de l'éducation, il semble au Conseil qu'une comparaison sur la seule base des taux d'augmentation salariale est pour le moins hasardeuse.

154. Il n'est pas question dans son rapport E-60 de l'*Entente de principe* survenue en décembre 2023 entre le Gouvernement du Québec et les organisations syndicales du secteur de la santé et de l'éducation (S-41) qui offre « à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés » (dont plombier, charpentier menuisier et maître électricien etc.) une prime de 15 % ; cette prime aurait pu hausser la position du secteur de la santé dans la hiérarchie de comparables, surtout du point de vue du marché de la main-d'œuvre.

155. Il est certain que ce sont là, sur la base du marché des ressources humaines, des entreprises qui peuvent attirer les salariés non seulement du seul secteur résidentiel de celui-ci, mais de toute l'Industrie.

156. Mais la rémunération globale, telle qu'expliquée par M. Chartrand à la page 12 de E-60, est tellement différente du secteur résidentiel (et même de l'Industrie de la construction) au moins quant aux aspects de la sécurité d'emploi, du développement et de l'environnement de travail, que le *Conseil* considère ces comparables peu probants.

157. Enfin, les deux derniers comparables nous semblent trop généraux face au mandat très spécifique qui est le nôtre.

158. Il est correct quand même de dire quel est le taux d'augmentation moyen au Québec en général, dans le monde syndiqué, mais ce ne sera toujours qu'une indication générale, non suffisamment spécifique pour être signifiante à elle seule. Surtout que M. Chartrand semble les citer pour nous dire que les travailleurs de la construction, gagnant plus en moyenne que l'ensemble de la population, doivent limiter leurs demandes.

159. Tout ceci ajoute de l'importance à la comparaison avec le secteur I/C.

### **M. Pierre Marcotte (produit par la partie syndicale)**

160. M. Marcotte, présenté par l'Alliance comme témoin expert en rémunération, est conseiller en retraite, avantages sociaux et rémunération globale. Il est Bachelier en mathématiques actuarielles de l'Université Concordia.

161. Déjà le statut de témoin expert de M. Marcotte a été contesté par la partie patronale au stade de l'admissibilité. Dans une lettre qu'elle adresse au Conseil le 9 décembre 2025, nous pouvons lire :

...

*Force est toutefois de constater, à la lumière du rapport de M. Pierre Marcotte, que ce témoin potentiel a pris des libertés inadmissibles dans la rédaction et qu'il a fait preuve de partialité dans certaines portions du document. Par la présente nous vous demandons de radier immédiatement certaines sections du rapport.*

*Nous réservons également nos arguments lors des plaidoiries finales quant à la force probante des rapports soumis (soit ceux de M. Marcotte et de M. Éric Pineault). Nous soulignons immédiatement que leurs rapports respectifs dénotent un parti pris évident. Leur posture est manifestement contraire aux enseignements de la Cour suprême, qui indiquent que « [!]le critère décisif est que l'opinion de l'expert ne changerait pas, peu importe la partie qui aurait retenu ses services » (citation de l'arrêt White*

*Burgess Langille Inman c Abbott and Haliburton Co.,  
2015 CSC 23, par. 32)*

162. Dans une décision unanime rendue oralement le 12 décembre 2025 (NS 12-12-2025, pp. 4 à 12), le *Comité* décide de ne pas faire droit à la demande patronale et de recevoir le rapport de M. Marcotte (S-36) tel que produit.

163. Il rappelle que la pertinence et la crédibilité du témoignage de M. Marcotte comme témoin expert seront évaluées, comme pour tout témoin, y compris les autres témoins experts. Évidemment, dans le cas du témoin expert, il faut aussi voir s'il aide le *Conseil* ou s'il plaide à la place de la partie qui le mandate.

164. Lors de sa plaidoirie, le procureur patronal soulève de nouveau cette question de la crédibilité d'expert de M. Marcotte qui n'est « *ni désintéressé, ni objectif* »<sup>34</sup>. Il nous dit que M. Marcotte plaide à la place de son mandant et demande l'exclusion du rapport S-36 et du témoignage de M. Marcotte.

165. Le Conseil réexamine le témoignage de M. Marcotte pour déterminer si « *le manque d'indépendance de l'expert le rend de fait incapable de fournir une opinion impartiale dans les circonstances propres à l'affaire* »<sup>35</sup>(nous soulignons).

166. M. Marcotte prépare la demande syndicale au tout début des négociations et il est même intervenu à la table de négociation en avril 2025<sup>36</sup> pour la présenter (S-18). Il avait d'ailleurs fait la même chose lors de la négociation précédente en 2021 (S-17).

167. Ces interventions aux tables de négociation ne relèvent pas du même mandat que celui qui l'amène devant nous. L'arbitrage de différend n'était en effet pas prévu à ces dates. Mais elles sont tout de même pertinentes pour juger de l'indépendance de l'expert devant nous.

---

<sup>34</sup> Plaidoirie patronale par. 359

<sup>35</sup> *Mouvement laïque québécois c. Saguenay (Ville)*, [2015] 2 R.C.S. 3, par. 106

<sup>36</sup> Il a fait un exposé du même type aux tables sectorielles I/C et Industrielle (NS 12-01-2026, 10 : 4)

168. M. Marcotte décrit le mandat qui lui a été accordé dans les termes suivants, dans le rapport qu'il dépose devant le Conseil (S-36) :

*Le présent mandat nous a été accordé par l'Alliance syndicale de la construction. Nous avons été retenus pour expliquer le rationnel derrière la proposition finale de l'Alliance syndicale (découlant de l'article 8 de la lettre d'entente du 11 juillet 2025), et pour supporter le conseil d'arbitrage dans l'analyse des comparables.*

169. Il nous apprend que ce mandat, oral, a été contextualisé, comme c'est généralement le cas dans une telle situation, par le procureur de l'Alliance<sup>37</sup>.

170. Son intervention, tant dans S-36 que lors de sa déposition, porte sur deux volets : le développement de la plateforme salariale de l'Alliance et l'analyse des comparables.

171. Il nous explique, en débutant par ce qui a trait à la préparation de la plateforme syndicale fin 2024, et sa présentation à la table de négociation de mars 2025, qu'il a été « *convenu avec le procureur [c'est] de [se] limiter aux trois autres secteurs pour établir nos comparables.* » (NS 13-12-2025, 183 : 25).

172. Il venait tout juste d'expliquer :

*Donc c'est pour ça qu'en discutant avec le procureur des comparables potentiels, c'est clair que les trois autres secteurs sont des comparables qui ont du sens parce qu'il y a de la mobilité, c'est le même type d'environnement, le même type de travail. Par contre, quand vient le temps d'aller chercher des comparables externes, plus on regarde l'ensemble des éléments qu'on a plus ça devient difficile d'en trouver un, plus ça devient difficile aussi de considérer quel poids on doit leur donner. Hein, parce que les poids, on voyait tantôt [le témoignage de M. Chartrand] une certaine échelle ABCD, mais plus on va vers le bas, moins c'est crédible comparativement... un peu comme si je voudrais avoir de la pondération dans mes arguments, plus je m'éloigne, moins c'est un comparable qui a... qui, à mon avis est valable dans l'analyse du portrait.*

---

<sup>37</sup> Son mandat est oral, NS 13-12-2025, 172 : 1

173. Et il entame ensuite la description des pages sept à neuf de son rapport S-36 à ce sujet.

174. À l'audience il conclut son interrogatoire en chef :

*... comme je le disais tantôt, les comparables, c'est facile de considérer, comme dans les A, c'est facile de considérer les trois autres secteurs. Là où c'est moins évident de dire que c'est un comparatif valable, c'est quand on regarde les autres éléments, où là, on est de plus en plus loin de ce qui se compare pour de vrai, là. Et donc, quand je regarde le poids qu'on doit donner à chacun des comparables, plus on s'éloigne, plus on doit prendre ça avec considération dans l'analyse du côté du poids qu'on doit donner, je reviens à ça là. C'est comme une pondération finalement. (NS 13-12-2025, 258 : 2)*

175. En contrinterrogatoire, il admet d'emblée qu'il est exact que son mandat n'est pas de trouver « *des comparables à l'extérieur de l'industrie de la construction* » (NS 12-01-2026, 8 : 11) et que « *l'objectif de l'alliance était... de ne pas augmenter l'écart en dollars entre le taux résidentiel léger et le taux commercial de l'industrie de la construction* » (NS 12-021-2026, 8 : 17)

176. Répondant à des questions du *Conseil*, il explique que son mandat n'est pas comme celui de M. Chartrand :

*Q. Mais écoutez, sans vouloir amoindrir l'expertise que vous nous soumettez, ce que je comprends, c'est que vous nous présentez non pas une démarche, comme monsieur Chartrand a faite, de démontrer une démarche de rémunération. OK ?*

*R. Oui, oui*

*Q. Ce que je comprends, c'est que vous avez eu un mandat d'établir qu'est-ce que ça prend pour arriver à tel résultat.*

*R. Dans un contexte particulier.*

*Q. Dans un contexte particulier.*

*R. Oui.*

*Q. Vous n'aviez pas un mandat...*

*R. C'est un mandat très circonscrit, on va dire ça de même.*

*Q. Bien, c'est ce que je comprends.*

*R. Oui.*

Q. *Qui n'était pas de même teneur, en tout respect, que celui de monsieur...*

R. *Le mandat, on s'entend, il a été circonscrit après qu'on se soit parlé, là.*

*(NS, 13-12-2025, 157 : 1)*

177. L'objectif de son mandat est d'établir ce que ça prend pour que l'écart, en dollars, entre le sous-secteur résidentiel léger et le secteur I/C ne s'agrandisse pas. Pourtant, à la page 7 de son rapport S-36, il commence, en écrivant « *Afin de déterminer les comparables que nous jugeons valables* », alors que son mandat n'inclut pas, selon son témoignage, d'identifier des comparables, à part ceux de *l'Industrie*.

178. Il en traite malgré tout pour expliquer pourquoi le seul comparable à retenir est à l'intérieur de *l'Industrie*.

179. Interrogé par le procureur patronal, il explique comment il pondère les comparables. Et ses réponses pourraient être rapprochées de celles de M. Chartrand. Il dit ne pas utiliser dans sa pratique les concepts de « *marché des ressources humaines* » et de « *marché des produits et services* ».

180. Cependant, si M. Chartrand, qui identifie des comparables, nous donne l'impression de tous les considérer sur un pied d'égalité, malgré les remarques qu'il fait à l'égard de certains, M. Marcotte, à l'opposé, ne retient aucun comparable en dehors de *l'Industrie*, les excluant d'emblée, aucun ne pouvant suffisamment se qualifier, selon lui.

181. Dans son argumentaire, la partie patronale ajoute que, parce qu'il a préparé la plateforme salariale syndicale, son rapport doit aussi être rejeté avec son témoignage ; il ne peut pas être objectif, ayant lui-même préparé la plateforme salariale syndicale.

182. Sur ce second point, elle nous renvoie à une décision de la Cour supérieure où on peut lire :

*[21] La PGQ demande le rejet du rapport de l'ingénieur Tremblay pour cause de partialité et d'irrégularités. Selon elle, M. Tremblay ne peut faire preuve d'impartialité à titre d'expert puisqu'il a partie prenante des faits au cœur même*

*du litige. Il a participé activement aux échanges entre les parties dans le contexte des négociations intervenues et il est à la source des décisions prises par Constructions. Il défend ainsi ses propres opinions et conseils fournis à Constructions.*

*(...)*

*(...) En effet, cet expert va au-delà de constater des faits dont il a eu personnellement connaissance. Il opine et défend la position que Constructions a prise de concert avec lui. Il ne s'agit donc pas uniquement d'une question de valeur probante de son témoignage.<sup>38</sup>*

183. Comme la partie patronale, on peut considérer que la position de M. Marcotte est ici semblable à celle de l'ingénieur Tremblay dans cette affaire.

184. Cependant, quant à la question de l'établissement de la plateforme salariale de l'Alliance, M. Marcotte ne plaide pas pour sa mandante. Il présente et explique au *Conseil* comment il a établi les chiffres de cette plateforme.

185. La Juge Gagné dans l'arrêt *Cardinal c. Bonnaud*<sup>39</sup> écrit :

*[59] À ce propos, la Cour suprême, dans l'arrêt White Burgess, reconnaît que les préoccupations relatives au manque d'indépendance et d'impartialité de l'expert peuvent mettre en cause tant l'admissibilité que la valeur probante de la preuve. Elle rappelle toutefois, sous la plume du juge Cromwell, que la jurisprudence tend à resserrer les critères d'admissibilité et à renforcer le rôle de gardien des juges « qui consiste à écarter d'emblée les témoignages dont la valeur ne justifie pas la confusion, la lenteur et les frais que leur admission risque de causer. Citant le juge Binnie dans l'arrêt J.-L.J., elle met en garde les juges contre le fait de rattacher trop facilement les faiblesses d'une preuve à sa valeur probante :*

*La question de l'admissibilité d'une preuve d'expert devrait être examinée minutieusement au moment où elle est soulevée, et cette preuve ne devrait pas être admise trop facilement pour le motif que toutes ses faiblesses peuvent*

<sup>38</sup> *Procureure générale du Québec c. L'Unique Assurances générales* (C. S., 2018-06-05), 2018 QCCS 2511, SOQUIJ AZ-51501830, 2018EXP-1840, par. 21 et 23

<sup>39</sup> *Cardinal c. Bonnaud* (C.A., 2018-08-27), 2018 QCCA 1357, SOQUIJ AZ-51523906, 2018EXP-2375

*en fin de compte avoir une incidence sur son poids plutôt que sur son admissibilité.*

*[60] Voyons maintenant comment l'article 241 C.p.c. — qui parle d'irrégularité, d'erreur grave et de partialité — s'inscrit dans le cadre d'analyse qui régit l'admissibilité de la preuve d'expert établi par l'arrêt Mohan.*

*[61] Ce cadre d'analyse comporte deux volets. D'abord celui des critères d'admissibilité : 1) la pertinence ; 2) la nécessité d'aider le juge des faits ; 3) l'absence de toute règle d'exclusion et 4) la qualification suffisante de l'expert. S'ajoute à ces critères un second volet qui consiste en une analyse coût-bénéfices que la Cour suprême résume ainsi dans l'arrêt White Burgess :*

*L'arrêt Mohan insiste par ailleurs sur le rôle important du juge du procès pour déterminer si une preuve d'expert par ailleurs admissible devrait être exclue parce que sa valeur probante est surpassée par son effet préjudiciable — un pouvoir discrétionnaire résiduel permettant d'exclure une preuve à l'issue d'une analyse coût-bénéfices. Il s'agit du second volet de la structure, mis en évidence par la jurisprudence ultérieure. [Références omises]*

*[62] Avant d'aborder ce second volet, il convient de dire quelques mots sur le terme « irrégularité » que l'on trouve à l'article 241 C.p.c. Ce terme n'est pas nouveau ; l'article 423 a. C.p.c. prévoyait qu'une partie pouvait demander le rejet du rapport de l'expert pour cause d'irrégularité ou de nullité. Dans Le grand collectif, M<sup>e</sup> Donald Béchard mentionne que « la plupart des décisions qui accueillent une requête en rejet préliminaire concernent l'expert qui s'aventure dans le domaine de l'opinion juridique », ce qui rejoint le critère de la nécessité établi par l'arrêt Mohan.*

*[63] Ainsi, un rapport dans lequel l'expert tire des conclusions et donne son avis sur des questions qui, selon toute vraisemblance, ne dépassent pas l'expérience et la connaissance du juge des faits est inadmissible et, partant, irrégulier au sens de l'article 241 C.p.c. Il en va de même des autres critères d'admissibilité, encore que celui de la qualification suffisante de l'expert englobe la question de l'indépendance et de l'impartialité.*

*[64] Bref, selon l'article 241 C.p.c., un rapport d'expertise qui ne satisfait pas à l'un ou l'autre des critères de l'arrêt Mohan doit être rejeté pour cause d'irrégularité et, si c'est l'indépendance et/ou l'impartialité de l'expert qui est en cause, pour cause de partialité.*

*[65] Je reviens au second volet, celui de l'analyse coût-bénéfices. Dans l'arrêt White Burgess, le juge Cromwell adopte une démarche en deux temps :*

*Il peut être utile de concevoir la pertinence, la nécessité, la fiabilité et l'absence de parti pris comme autant d'éléments d'un examen en deux temps, qui entrent en ligne de compte à la première étape, celle qui sert à déterminer s'il est satisfait aux critères d'admissibilité, et jouent également un rôle à la deuxième, dans la pondération des considérations concurrentes globales relatives à l'admissibilité. Au bout du compte, le juge doit être convaincu que les risques liés au témoignage de l'expert ne l'emportent pas sur l'utilité possible de celui-ci.*

(Références omises, nos soulignements)

186. La *Majorité du Conseil* considère que la partie du rapport et de la déposition de M. Marcotte traitant des comparables doit être écartée par manque d'impartialité, parce qu'il défend la position adoptée par l'Alliance à l'effet qu'il n'y a pas d'autres comparables que les trois autres secteurs de *l'Industrie*.

187. Peu importe ce que le *Conseil* aurait conclu de l'analyse qu'il aurait produite. De façon spécifique, ceci concerne les pages 7 à 9 de son rapport S-36.

188. Quant au volet exposant comment la plateforme salariale de l'Alliance a été établie, la *Majorité du Conseil* juge que les critères sont satisfaits et que sa valeur probante surpasse son effet préjudiciable, s'il en est :

*[19] Pour parer à ces dangers, la Cour dans l'arrêt Mohan a établi une structure de base à deux volets définissant les règles d'admissibilité du témoignage d'opinion d'un expert. En premier lieu, celui qui cherche à faire admettre une preuve d'opinion émanant d'un expert doit démontrer*

*qu'elle satisfait à quatre critères : (1) la pertinence ; (2) la nécessité d'aider le juge des faits ; (3) l'absence de toute règle d'exclusion ; (4) la qualification suffisante de l'expert. L'arrêt Mohan insiste par ailleurs sur le rôle important du juge du procès pour déterminer si une preuve d'expert par ailleurs admissible devrait être exclue parce que sa valeur probante est surpassée par son effet préjudiciable — un pouvoir discrétionnaire résiduel permettant d'exclure une preuve à l'issue d'une analyse coûts-bénéfice. Il s'agit du second volet de la structure, mis en évidence par la jurisprudence ultérieure.<sup>40</sup> (références omises)*

189. Si la *Majorité du Conseil* exclut ce volet de la participation de M. Marcotte, elle se prive d'une preuve légale, pertinente et produite par une personne compétente à l'éclairer. La preuve de comment la plateforme syndicale est construite, est nettement pertinente et légale.

190. De plus, même si la plateforme que souhaite développer l'Alliance est nettement subjective, la mathématique que M. Marcotte utilise est objective et logique. Évidemment, et M. Marcotte le reconnaît, son mandat est de faire en sorte que l'écart (en dollars de l'heure), du sous-secteur léger en particulier, avec le secteur I/C soit maintenu.

191. Pour ce volet expliquant la construction de la plateforme salariale de l'Alliance, son rapport est clair. Il traite des positions finales des parties (S-32 pour l'Alliance et S-11 pour l'APCHQ). Il considère la décision du *Conseil Dufresne* (E-3) de 1999 et toutes les conventions collectives depuis.

192. Il nous dit qu'une demande salariale comprend quatre volets :

- *L'inflation anticipée pour les années à venir*
  - *Enrichissement souhaitée pour les années à venir*
  - *Besoin de rattrapage sur les augmentations passées*
  - *Versus l'inflation*
  - *Versus les comparables internes et externes*
  - *Ajustements justifiés par une pénurie/un excès de main-d'œuvre*
- (S-36, p. 23)

---

<sup>40</sup> White Burgess Langille Inmann c. Abbott and Haliburton Co. (C.S. Can., 2015-04-30), 2015 CSC 23, SOQUIJ AZ-51171118, 2015EXP-1385, J. E. 2015-767, [2015] 2 R.C.S. 182

193. Il décrit le « *rationnel derrière la proposition finale de l'Alliance syndicale* » de la façon suivante :

*Exprimé simplement, l'objectif de la proposition finale de l'Alliance syndicale est de ne pas empirer la situation des écarts entre les taux de salaire du secteur Résidentiel léger par rapport à ceux du secteur Institutionnel et commercial, jusqu'à ce que le Comité de réflexion convenu à l'Annexe J de l'entente de principe signée par les parties le 18 juin 2025, quant à l'attractivité du secteur résidentiel et pour augmenter la rétention du personnel, ait pu faire son travail et présenter ses conclusions.*

*Cet objectif s'est traduit par une proposition finale qui fait en sorte que l'écart en \$/heure dans les taux de salaire de 2024 et de 2028 n'augmente pas, pour tous les métiers/occupation repères. Compte tenu de son niveau de salaire et de l'écart existant en 2024, le métier qui demande la plus grande augmentation additionnelle pour atteindre cet objectif est le peintre (+2,35 %).*

*L'application de l'augmentation additionnelle de 2,35 % à tous les autres métiers/occupation leur est profitable de sorte que l'écart dans les taux de salaire moyens pondérés pour le secteur Résidentiel léger réduirait de 3,70 \$/h en 2024 à 3,47 \$/h en 2028.*

*En ce qui concerne le secteur Résidentiel lourd, la proposition finale de l'Alliance syndicale vise les mêmes augmentations que le secteur institutionnel et commercial compte tenu que les ajustements dans les taux de salaire visant à assurer la compétitivité salariale du secteur ont déjà été faits dans le passé (période 2001 à 2020). (S-36, p. 20-21)*

194. À l'audience, il explique que son premier mandat est de déterminer la demande de l'Alliance en piastres de l'heure (NS 13-12-2025, 237 : 18) :

*Fait que le premier mandat qu'on m'a demandé, c'est on dit : « Organise-toi pour avoir une augmentation », parce qu'on sait qu'en donnant les mêmes augmentations que l'institutionnel et commercial, le pourcentage ne change pas.*

195. En pourcentage, cet écart, calculé par M. Marcotte selon la méthode utilisée par le Professeur Boyer, passe de 8,86 % en 2014 à 9,20 % en 2024 (S-40) en faveur du secteur I/C, en considérant le taux de salaire du compagnon charpentier menuisier.

196. Les témoins, M. Marcotte (S-40), et Professeur Pineault (S-44, p. 29), font la projection de l'effet de l'offre de l'APCHQ sur cet écart qui augmente progressivement jusqu'à 12,65 % en 2028. La proposition de l'APCHQ augmente l'écart entre les secteurs.

197. Nous déduisons du témoignage de M. Marcotte que la demande de l'Alliance, pour le sous-secteur léger, a comme effet, à l'opposé, de réduire l'écart.

198. M. Marcotte reconnaît que d'utiliser le taux de salaire du peintre dans ses calculs pour le sous-secteur léger, avantage les autres métiers (NS 13-12-2025, 238 : 17). Il explique l'avoir utilisé parce que c'est le métier qui demande la plus grande augmentation pour ne pas voir son écart en piastres augmenter (NS 13-12-2025, 238 : 9).

199. Le peintre ne représente que 3,9 % des heures inscrites dans le secteur résidentiel, contre 58,2 % pour le compagnon charpentier menuisier (S-31, Tableau 5). C'est sur la base du plus grand pourcentage d'heures inscrites dans le secteur (la donnée par sous-secteur, si elle existe, n'a pas été dite) que le compagnon charpentier menuisier a toujours été utilisé comme base par les parties dans leurs négociations.

## **L'Annexe J**

200. Nous avons plus haut mentionné que, lors de l'entente de principe du 18 juin 2025 (E-45) les parties avaient adopté une Lettre d'entente mise en Annexe J à la convention collective (E-48.1, p. 119).

201. L'intitulé de cette lettre d'entente est :

*LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE SUR PIED  
D'UN COMITÉ D'ANALYSE ET DE RECOMMANDATIONS  
POUR L'ATTRACTIVITÉ ET LA RÉTENTION DU  
PERSONNEL DANS LE SECTEUR RÉSIDENTIEL.*

202. L'objectif et le mandat du comité sont décrits comme suit :

**OBJECTIF DU COMITÉ**

*Ce comité vise à analyser et à proposer des recommandations concernant l'attractivité et la rétention du personnel dans le secteur résidentiel.*

**MANDAT DU COMITÉ**

*Ce comité a pour mandat de réfléchir à l'attractivité du secteur résidentiel et augmenter la rétention du personnel. Pour ce faire, le comité devra, entre autres, analyser la grille salariale dans son ensemble pour proposer, le cas échéant, à la prochaine convention collective, un processus de rattrapage salarial.*

*Ce comité devra établir un calendrier de travail d'au moins deux rencontres par année prévoyant la réalisation de son mandat avant la fin de la convention collective. Une première rencontre doit être fixée dans les 120 jours suivant la date de la signature de la convention collective.*

203. La *Majorité du Conseil* croit que sa décision ne doit pas contrecarrer la volonté des parties d'elles-mêmes procéder à une révision en profondeur des échelles salariales si nécessaires pour des questions d'attractivité et de rétention.

204. Ce en quoi, la *Majorité du Conseil* reconnaît rejoindre ce que M. Marcotte écrit au début de l'extrait de son rapport que nous citons au paragraphe 195.

205. Ce faisant, le *Conseil* doit s'en tenir à la fourchette que les parties fixent au paragraphe 6 de C-1 et décider entre augmenter, maintenir ou réduire les écarts entre les taux de salaire des sous-secteurs résidentiels et du secteur I/C.

206. Il est intéressant à ce sujet de noter qu'à deux reprises, M. Montmigny, représentant de l'APCHQ, explique que les 2,35 % que l'Alliance demande pour le sous-secteur léger « sert à maintenir l'écart » entre le résidentiel léger et le commercial (NS 03-11-2025, 158 : 16 ; NS 03-11-2025, 173 : 21 à 174 : 13).

207. Selon certains éléments de preuve, la pénurie de main-d'œuvre affecterait toute l'*Industrie*, sans que les parties puissent préciser combien le secteur résidentiel en particulier en est affecté. Et ceci, notamment parce que plusieurs des éléments de preuve sur l'attractivité et la rétention devant le *Comité* semblent s'opposer ou manquer de précision.

208. Sans nous prononcer sur cette question qui n'est pas de notre compétence ici, les parties devront d'abord s'entendre sur la nature et la source des données probantes.

209. Mais nous rappelons ce que le *Comité Dufresne* disait en 1999 :

*Considérant l'utilité et la nécessité pour les parties d'entreprendre conjointement une étude systématique de la rémunération sous toutes ses facettes (E-3, p. 31, no. 49)*

## **Notre démarche**

210. Il convient de d'abord citer l'article 79 du *Code du travail*<sup>41</sup> auquel nous renvoie l'article 45.0.3 de R-20 :

*L'arbitre est tenu de rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience.*

*Pour rendre sa sentence, l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise.*

211. La décision de principe traitant de la conduite de l'adjudicateur en différend et à laquelle les deux parties nous réfèrent est l'affaire *Zeller's*<sup>42</sup> rendue par l'arbitre Me François Hamelin en août 1985.

212. Il y écrit, notamment :

...  
*D'où il s'en suit que la norme fondamentale qu'un conseil d'arbitrage de différend doit suivre dans le règlement du*

---

<sup>41</sup> RLRQ, c. C -27

<sup>42</sup> *Zeller's Inc. (succursale Aylmer) et Syndicat des travailleuses et travailleurs du magasin Zeller's de Aylmer (C.S.N.)*, 1985 CanLII 3243 (QC SAT)

*différend qui lui est soumis n'est pas d'imposer sa propre conception de ce que devait être le contrat des parties, mais plutôt de rechercher la solution que les parties elles-mêmes en personnes raisonnables, réalistes et équitables, auraient dû librement et volontairement convenir comme règlement global. (p. 7) (...)*

*Mis à part ces limites, il reste que la fonction régulière du conseil d'arbitrage doit se limiter à reproduire, en conscience et en équité, le règlement global probable qui aurait résulté de la libre négociation entre les parties.*

*...  
Pour remplir sa fonction législative et rechercher la solution globale que les parties auraient dû librement convenir en personnes raisonnables, le conseil d'arbitrage doit alors utiliser les mêmes critères que ceux qui sont généralement utilisés par les parties elles-mêmes au cours de leur négociation. L'un de ces critères, à coup sûr le plus important et le plus couramment utilisé, est celui qui prévoit l'égalité de traitement des parties en situation comparable. Cela apparaît juste et équitable aux deux parties qui ont depuis longtemps accepté l'idée qu'il ne doit pas y avoir d'inégalité entre salariés et employeur placés dans des situations comparables.*

*Ce critère se traduit dans la réalité par la recherche des pratiques prévalentes qui existent dans des situations les plus similaires à celles dans laquelle évoluent les parties. ... (p. 9) (nous soulignons)*

213. Le même arbitre a aussi écrit, en parlant de la décision *Zeller's* :

*[29] J'y expliquais notamment que l'objectif fondamental que doit poursuivre un arbitre à qui est soumis un différend de première convention collective est la recherche de la solution dont les parties elles-mêmes, en personnes raisonnables, auraient dû convenir :*

*(...)*

*[30] Le premier et le plus important critère auquel l'arbitre doit avoir recours pour atteindre cet objectif est sans contredit celui de l'égalité de traitement avec les parties placées dans des situations comparables, c'est-à-dire les*

*employeurs et les employés qui travaillent dans le même domaine d'activité : (...)<sup>43</sup>*

214. Dans *Zeller's*, il est question des conventions collectives d'autres succursales. Dans l'autre décision, il est question de comparaisons entre hôtels de la même région.

215. Ceci se distingue grandement de notre situation, d'autant plus que dans ces affaires, il est question de première convention collective.

216. En faisant cette lecture, le *Conseil* n'oublie pas que le secteur résidentiel, et en particulier le sous-secteur léger, se particularise par leur clientèle. C'était le cas en 1999 (E-3, p. 26, no. 1, même si le sous-secteur léger n'existait pas encore) et ce l'est toujours aujourd'hui.

217. En matière de différend dans l'*Industrie*, les conseils d'arbitrage auxquels les parties nous réfèrent ont utilisé la même approche<sup>44</sup>.

218. Enfin, le président du *Conseil* écrivait dans la décision *Guilde de la marine marchande*<sup>45</sup> citée par les deux parties :

*32. Et la règle cardinale veut que le Tribunal, dans sa décision, se rapproche le plus possible de la conclusion à laquelle en seraient venus des négociateurs éclairés, qui évaluent les demandes de façon raisonnable, réaliste et équitable.*

...

*34. Le Tribunal doit donc s'efforcer de devenir ce négociateur éclairé qui doit évaluer les quatre points de désaccord de façon réaliste, raisonnable et équitable dans le contexte des parties.*

---

<sup>43</sup> *Hôtels IHG Harilela ltée et Syndicat Conseil du Québec, unité Here (FTQ)*, 2006 CanLII 91875

<sup>44</sup> Voir E-3, page 27, no. 15 ; *Association de la construction du (ACQ) et Alliance syndicale de l'industrie de la construction 2016 QCTA 774, Me François Hamelin président, par 173-174 ; Alliance syndicale de l'industrie de la construction et Association de la construction du Québec (ACQ)*, 2018 QCTA 176 Me Robert Côté, président, par. 76 et 82

<sup>45</sup> *Guilde de la Marine Marchande du Canada c. ArcelorMittal Infrastructure Canada S.E.N.C.*, 2024 CanLII 149575

219. Et la *Majorité du Conseil* n'entend pas déroger à cette façon de faire.

## **LA DÉCISION DE LA MAJORITÉ DU CONSEIL**

220. Depuis 1999, le compagnon charpentier menuisier sert de base aux parties dans leurs négociations et les parties ont toujours négocié en pourcentage.

221. Il ne revient pas au Conseil, à l'occasion d'une résolution de différend, de modifier les pratiques de longue date des parties.

222. La *Majorité du Conseil* juge que des négociateurs réalistes, raisonnables et équitables, en juin 2025, dans les circonstances du secteur résidentiel en seraient revenus à ces pratiques de base.

223. Les circonstances du secteur résidentiel sont notamment créées par l'Annexe J et la clientèle du secteur résidentiel. Ajoutons à ceci que, sur la plus longue partie de la négociation, les parties se dirigent vers un maintien des écarts.

224. Pour le Conseil, il s'agit de maintenir les écarts en pourcentage, sans les augmenter ou les réduire dans la mesure du possible d'ici à ce que le comité créé par l'Annexe J ait produit ses fruits, complété par un ajustement pour le sous-secteur léger.

225. Ce faisant, le *Conseil* respecte , « *les [mêmes] critères que ceux qui sont généralement utilisés par les parties elles-mêmes au cours de leur négociation* »<sup>46</sup>.

226. Le Conseil ne tient pas compte du fait établi qu'un pourcentage des employeurs déclarent payer un taux de salaire plus élevé que celui prévu à la convention collective. L'examen de la preuve orale et documentaire ne révèle pas que c'est une donnée qui ait été discutée par les parties pendant la négociation.

---

<sup>46</sup> Précitée, note 42 ; et voir la décision du *Comité Côté*, précitée note 42, par. 24

227. Cette sentence ne peut pas et ne doit pas être considérée comme donnant raison ou tort à l'une ou l'autre des parties sur, par exemple, « À travail égal, salaire égal » ou sur une prétention que les taux d'augmentation consentis dans les autres secteurs s'appliquent de facto.

228. Ceci n'entre de toute manière pas dans le mandat du *Conseil* de se prononcer sur ces questions.

229. Il s'agit ici, en grande partie à cause de l'Annexe J, d'une solution ponctuelle, contextuelle, qui permet aux parties de préserver sans aggraver la situation relative aux écarts de salaire entre le secteur résidentiel, et le sous-secteur léger en particulier, et le secteur I/C.

230. N'eût été de cette Annexe J, la présente sentence eût possiblement été différente.

231. Le *Conseil* rappelle que c'est le législateur qui prévoit que les salaires sont un sujet sectoriel (*R-20*, art. 61) et que pour les constructions de huit étages et plus, même si la finalité est l'habitation, celle-ci relève du secteur I/C (*R-20*, art. 1x et y).

### **Le secteur résidentiel lourd**

232. Il appert au *Conseil* que n'eût été la difficulté des parties à fixer le taux d'augmentation des salaires du sous-secteur léger, les parties auraient convenu d'accorder au sous-secteur lourd un taux d'augmentation identique à celui qui a été accordé dans le secteur I/C.

233. En effet, dès la première convention collective (E-5, 2001-2004) qui a suivi la sentence arbitrale E-3, les parties conviennent pour le secteur résidentiel lourd de taux d'augmentation de salaire très semblables à ceux accordés dans la convention collective du secteur I/C (E-13).

234. Dans la convention collective antérieure (E-11, 2021-2025), les parties accordent au résidentiel lourd pour chaque année de cette convention, le même taux d'augmentation que celui du secteur I/C (E-19).

235. L'écart à la fin de la convention collective précédente (2024) entre le sous-secteur lourd et le secteur I/C est de 1,1 %, pour le compagnon charpentier menuisier (S-36, Tableau 5 p. 21) en faveur du secteur I/C.

236. Le Conseil décide d'accorder au sous-secteur lourd, les mêmes taux d'augmentation que ceux accordés au secteur I/C pour 2026, 2027 et 2028. Ce faisant l'écart demeure le même en 2028 qu'il est en 2024.

### **Le secteur résidentiel léger**

237. La demande initiale de l'Alliance (E-22.1) est de 37,4 %. Comme l'explique le porte-parole patronal, il est alors question d'un rattrapage salarial de 10,4 % sur le secteur I/C, d'une augmentation de 18 % la première année (retard sur l'inflation notamment) et d'une augmentation de 3 % par année (NS 03-11-2025, p.73).

238. Dans E-23 du 12 décembre 2024, dans une demande exploratoire, l'APCHQ se dit prête « *pour des raisons de rétention et d'attrait de la main-d'œuvre dans le secteur résidentiel, dans le respect du caractère distinct de notre clientèle à maintenir l'écart intersectoriel moyen des taux de salaire pour la durée de la prochaine convention collective* ». En contrepartie, elle exige le retrait des demandes particulières par métier (S-15) qui le seront éventuellement (E-29, 12 mars 2025).

239. Toujours dans E-23, quant à la modification de l'écart intersectoriel moyen, la partie patronale se dit ouverte à la négociation

*... dans la mesure où il y aurait une entente totale ou partielle quant aux demandes patronales touchant les thèmes suivants :*

*Période d'essai,*

*Droit de rappel ;*

*Procédure de mise à pied, de rappel et d'exception ;*

*Période de repos ;*

*Perte du droit de rappel ;*

*Dispositions concernant l'assignation et les heures normales.*

240. Il y aura éventuellement entente partielle sur certains de ces sujets (E-45).

241. Dans E-25 du 4 février 2025, l'APCHQ déclare E-23 caduque et réitère le maintien de l'écart avec le secteur I/C. Son offre totale d'augmentations salariales maximales pour les quatre années est de 16 % en tenant compte de l'IPC qui est limité à 1 %.

242. Quant à la réduction graduelle de l'écart intersectoriel, dans « *un esprit d'ouverture* », elle l'assujettit à des gains normatifs visant notamment les mouvements de main-d'œuvre.

243. Dans l'entente de principe E-45, il est prévu notamment que le droit de rappel passe de 9 à 6 mois dans certaines circonstances et la durée pendant laquelle une mesure disciplinaire reste au dossier d'un salarié a été allongée. Dans la Lettre d'entente J, on voit que le comité d'analyse et de recommandations se penchera sur la période d'essai.

244. C'est pourquoi la *Majorité du Conseil* décide ici que les taux qu'il doit déterminer doivent maintenir l'écart en pourcentage entre le sous-secteur léger et le secteur I/C, tout en ajoutant un ajustement qui tienne compte de l'effet de ces pourcentages successifs sur de plus petits salaires.

245. Il est en effet question d'une augmentation supplémentaire de 2,35 % pour, selon ce que M. Montmigny et M. Marcotte déclarent, empêcher que l'écart s'accroisse. Ce disant, ils parlent de l'écart en dollars.

246. M. Marcotte déclare que les 2,35 %, que l'Alliance demande d'ajouter, sont basés sur le métier de peintre ; calculé pour le métier de compagnon charpentier menuisier, il est réduit à 2,05 %. Avec ce pourcentage, l'écart en dollars en 2028 entre le sous-secteur léger et le secteur I/C demeure à 4,07 \$ comme en 2024.

247. Il faut également rappeler que lors de la négociation précédente, les parties ont ajouté 0,30 % au taux du sous-secteur léger.

248. La *Majorité du Conseil* tient compte de ces différents éléments et plus particulièrement des échanges en négociation, de l'Annexe J et des ententes conclues concernant, par exemple, la gestion et les mouvements de main-d'œuvre.

249. Ce faisant, la *Majorité du Conseil*, « en équité et bonne conscience », croit que le compromis raisonnable auquel les parties en seraient possiblement venues inclut, pour le sous-secteur léger, les taux d'augmentation du secteur I/C haussés de 0,5 % par année à compter de 2026<sup>47</sup>.

250. Ce faisant, l'écart entre 2024 (9,2 %) et 2028 pour le résidentiel léger est réduit, mais pas dans la mesure demandée par l'Alliance.

251. Ce 0,5 % ne totalise pas les 2,05 % calculés par M. Marcotte sur la base du métier de compagnon charpentier menuisier. Il s'agit cependant, pour reprendre les termes du Conseil d'arbitrage présidé par Me Robert Côté « ... du compromis auquel les parties seraient vraisemblablement et raisonnablement parvenues, n'eût été l'échec de leurs pourparlers. »<sup>48</sup>.

**Pour tous ces motifs, ayant révisé la preuve, considéré les arguments et les autorités, et sur le tout dument délibéré, la *Majorité du Conseil***

**DÉCIDE** que les taux de salaire apparaissant à l'Annexe R-1 (sous-secteur résidentiel lourd) doivent être majorés de  
5 % au 26 avril 2026  
5 % au 25 avril 2027

---

<sup>47</sup> L'écart entre le salaire du secteur I/C et celui du sous-secteur léger, pour le compagnon charpentier menuisier, de 4,07 \$ en 2024, sera de 4,33 \$ de l'heure à compter de 2028

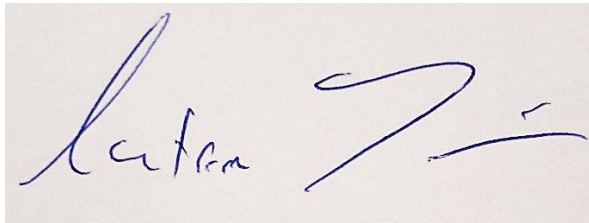
<sup>48</sup> Alliance syndicale de l'industrie de la construction et Association de la construction du Québec (ACQ), précitée, note 43, paragraphe 76

4 % au 30 avril 2028

**DÉCIDE** que les taux de salaire apparaissant à l'annexe R (sous-secteur résidentiel léger) doivent être augmentés de  
5,5 % au 26 avril 2026  
5,5 % au 25 avril 2027  
4,5 % au 30 avril 2028

**RÉSERVE** sa compétence pour la correction de toute erreur matérielle ou de calcul que la présente sentence pourrait contenir.

Signée le 26 février 2026

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lutra' followed by a stylized flourish.

Membre désigné par la partie syndicale

A handwritten signature in grey ink, appearing to be 'Rosaire S. Houde'.

Me Rosaire S. Houde  
Président du Conseil  
Arbitre et médiateur  
Membre de la Conférence des arbitres du Québec

## **Motifs du Membre dissident Me Serge Crochetière, à la retraite Membre patronal**

252. Je prends acte du choix du *Conseil d'arbitrage majoritaire* de maintenir substantiellement l'écart salarial entre le secteur de la construction résidentielle légère et le secteur de la construction institutionnelle et commerciale (IC) : j'estime cependant que ce choix, que je regrette, nous ramène avant 1995 et qu'il résulte d'une vision où l'industrie de la construction serait un tout étroitement relié.

253. Pourtant le législateur a choisi de confirmer l'existence distincte et autonome de quatre secteurs, celle du secteur résidentiel étant fondée notamment sur une différence de clientèle reconnue par le premier considérant de la décision arbitrale de 1999 qui se faisait ainsi l'écho des nouvelles dispositions de la loi R-20:

Considérant que la réalité du secteur résidentiel est fort différente de celles des autres secteurs de l'industrie, résultante d'un marché du produit particulier (Argumentaire patronal, p.16)

Et

vu que les soussignés s'accordent pour conclure qu'il faut ici établir des taux de salaire propres au secteur résidentiel ;

254. Car voilà, le secteur résidentiel répond à une réalité sociale et économique que la *Décision majoritaire* du *Conseil arbitral* (ci-après la *Décision*) ignore.

255. L'année 1995 a marqué un tournant avec la reconnaissance de quatre secteurs distincts comme remède aux problèmes d'un système unique, comme l'a décrit dans son expertise Monsieur Pierre Dion.

256. Le législateur n'a pas cru opportun de laisser un lien entre le secteur résidentiel et le secteur IC or décider d'agir sur l'écart salarial en numéraire, c'est d'attacher le secteur résidentiel à la remorque de l'IC.

257. Depuis 2001, il y a eu des négociations où les augmentations ont toutes été convenues et signées par les parties en pourcentage et l'écart s'est constamment accru de façon assumée par le syndicat.

258. Aujourd'hui l'Alliance lance le cri « À tâche égale, salaire égal » et il faudrait révolutionner le mode de négociation en observant non plus les seuls pourcentages d'augmentation salariale, mais en considérant les salaires en numéraire.

259. Maintenir un écart salarial, c'est faire droit au sophisme « À tâche égale, salaire égal » en niant la loi R-20 elle-même, laquelle décrète à son article 19 que plusieurs tâches de construction sont exclues de l'application de ladite loi et qui crée ainsi de multiples comparables, lesquels démontrent sans conteste la fausseté de ce cri de ralliement de l'Alliance.

260. Pour soutenir cette revendication, il fallait faire taire ou occulter l'expertise économique du professeur Marcel Boyer

*Rapport du professeur Marcel Boyer page 2 paragraphe 11 : Le secteur résidentiel a des caractéristiques propres qui le distingue des autres secteurs de l'industrie : une clientèle au pouvoir d'achat et à la disposition à payer plus faibles, des matériaux et procédés de construction moins coûteux, une plus forte prédominance de petites et moyennes entreprises, une composition de la main-d'œuvre davantage axée sur les apprentis, une flexibilité plus grande dans les salaires payés. Toutes ces caractéristiques sont interreliées.*

261. Ainsi que l'expertise en rémunération de Monsieur Marc Chartrand

*Rapport de Monsieur Marc Chartrand page 6 : La clientèle est un élément déterminant et différenciateur entre les quatre secteurs de la construction. En fait, seuls les clients du secteur résidentiel sont principalement des particuliers : tous les autres secteurs ont des clients qui sont soit des entreprises, soit des administrations gouvernementales (municipal, provinciale et fédéral), Pour utiliser une expression usuelle du monde des affaires, le secteur résidentiel consiste en un marché B2C alors que les autres secteurs sont de type B2B.*

## **Le différend**

262. C'est, à mon avis, principalement le paragraphe 12 de la Lettre d'Entente Pièce C-1 qui situe le mieux le cœur du litige :

Le présent litige sur l'augmentation des échelles au 26 avril 2026, au 25 avril 2027 et au 30 avril 2028 et l'écart entre les secteurs de l'industrie de la construction constitue un différend au sens de l'article 45.0.3 de la Loi R-20.

263. Le *Conseil d'arbitrage majoritaire* a choisi de restreindre considérablement l'écart entre les salaires du secteur résidentiel léger et ceux du secteur IC.

264. Je ne peux pas me rallier à cette Décision parce qu'elle nie l'autonomie du secteur résidentiel en l'attachant à la remorque du secteur IC rejetant ainsi des décennies de revendications dont le bien-fondé est reconnu par les termes mêmes de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction c. R -20

## **Deux documents**

265. Pour justifier la théorie de la réduction de l'écart la Décision donne à deux documents un sens qu'ils n'ont pas :

### **1. La pièce E-23 et la négation de la pertinence de la pièce E-25.**

266. Je constate que la *Décision* retient de l'envoi d'une première position exploratoire de rémunération globale de l'APCHQ le 12 décembre 2024 (Pièce E-23), la reconnaissance qu'il serait judicieux de maintenir l'écart entre les salaires du secteur résidentiel avec ceux de l'IC et cela sans égard aux conditions qui apparaissent à cette proposition initiale.

267. Pourtant les règles d'interprétation exigent qu'on voie le texte dans son ensemble, voici le texte retenu :

*pour des raisons de rétention et d'attrait de la main-d'œuvre dans le secteur résidentiel, dans le respect du caractère distinct de notre clientèle, nous sommes prêts à maintenir l'écart relatif intersectoriel moyen des taux de salaires pour la durée de la prochaine convention collective (...) dans la mesure où il y aurait une entente, totale ou partielle, quant aux demandes patronales touchant les thèmes suivants (...)*

Ce point implique le retrait des demandes normatives et salariales syndicales déposées le 20 novembre.

268. La Décision donne aux dispositions ci-dessus le sens d'un engagement "quasi-contractuel" sans égard aux termes choisis non plus qu'aux dispositions de l'article 1431 du C.c.Q. qui précisent :

1431 : Les clauses d'un contrat, même si elles sont énoncées en termes généraux, comprennent seulement ce sur quoi il paraît que les parties se sont proposé de contracter.

269. Il fallait aussi en référer aux dispositions de la Contre-Proposition Globale Patronale (P30)( Pièce E-25) du 4 février 2025 où on peut lire en bas de la page 3 :

Faute de suivre les termes de l'offre globale exploratoire déposée, celle-ci est devenue caduc.

270. L'APCHQ, a pris cette décision de retirer sa proposition face au refus de l'Alliance de répondre aux conditions de son invitation.

271. La *Décision* retient le fait que certaines des conditions posées à l'Alliance ayant été subséquemment remplies justifierait un effet rétroactif et la renaissance des engagements de l'APCHQ en échange des concessions alors consenties dans le cadre de la négociation :

*248 : La Majorité du Conseil tient compte de ces différents éléments et plus particulièrement des échanges en négociation, de l'Annexe J et des ententes conclues concernant, par exemple, la gestion et les mouvements de main-d'œuvre.*

*249 : Ce faisant, la Majorité du Conseil, "en équité et bonne conscience", croit que le compromis raisonnable auquel les parties en seraient possiblement venues inclut, pour le sous-secteur léger,*

*les taux d'augmentation du secteur IC haussés de 0,5 % par année à compter de 2026.*

272. Cette conclusion, dans la *Décision*, occulte la fin du document E-23, qui contient une condition essentielle qui n'a jamais été rencontrée et qui était ainsi formulée comme soulignée ci-dessus.

## **2 L'Annexe J**

273. L'Alliance présente la signature de cette Annexe J comme l'acceptation tacite de la part de l'APCHQ des revendications de la partie syndicale et une forme de reconnaissance de l'obligation d'agir sur l'écart salarial entre le secteur résidentiel léger et l'IC : la *Décision* supporte cette vision.

274. Il faut plutôt prendre cet engagement pour ce qu'il est, c'est-à-dire l'expression de la volonté de bonne foi de l'APCHQ à examiner dans les années à venir, avec la partie syndicale, des pistes de solution aux *problèmes* chroniques et persistants d'attractivité et de rétention de TOUTE l'industrie assujettie à la loi R-20.

275. Attardons-nous un peu à ces deux sujets que sont l'attractivité du secteur résidentiel et l'augmentation de la rétention du personnel.

276. Je rappelle que plus de 40 000 nouveaux salariés se sont joints à l'ensemble des secteurs de l'*Industrie* de la construction assujettie à la *Loi R-20* au cours des dix dernières années.

277. Ma première observation est de souligner que le problème de pénurie sévit chez les employeurs de tous les autres secteurs, bien que ces derniers aient majoré les salaires, déjà élevés, de 22 % sans que la pénurie de main-d'œuvre soit réglée.

278. Ma seconde observation est de souligner que le problème de rétention sévit aussi chez les employeurs de tous les autres secteurs, bien que ces derniers aient majoré les salaires, déjà élevés, de 22 % sans que la pénurie de main-d'œuvre soit réglée. Augmenter les salaires du secteur résidentiel pour favoriser de façon sensible l'attraction et la rétention dans

une industrie où les salaires sont déjà les plus élevés est, à mon avis, un mirage, un miroir aux alouettes, pour justifier la position prise par l'Alliance de s'attaquer actuellement à l'écart pour ouvrir la voie à un éventuel rattrapage.

## **Les témoins experts**

### **Rapport du Professeur Marcel Boyer :**

279. Le rapport du professeur Boyer (E-57) s'emploie à souligner dans de nombreuses pages, le caractère unique et distinct du secteur résidentiel, pour lequel il recommande une augmentation de 18 % à l'aide de multiples graphiques et exemples qui sont résumés dans le rappel de sa conclusion en page 39 paragraphe 60 :

Le secteur résidentiel a des caractéristiques propres qui le distinguent des autres secteurs de l'industrie : une clientèle au pouvoir d'achat et à la disposition à payer plus faibles, des matériaux et procédés de construction moins coûteux une plus forte prédominance de petites et moyennes entreprises, une composition de la main-d'œuvre davantage axée sur les apprentis, une flexibilité plus grande dans les salaires payés. Toutes ces caractéristiques sont interreliées.

280. La *Décision* reprend ici et là les tableaux du rapport, mais reste silencieuse sur la description d'un secteur atypique au service d'une clientèle plus vulnérable et moins fortunée, comme si cette démonstration, bien qu'instructive et intéressante selon le paragraphe 108 de la *Décision*, n'avait aucune incidence sur le débat salarial en cours.

281. Le professeur Boyer, de façon pertinente, souligne que la convention collective du secteur résidentiel contient un mécanisme de régulation du marché inscrit dans son article 31.02 qui se lit ainsi :

*Les conditions de travail prévues dans la convention constituent un minimum à respecter. Conséquemment toute renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention est nulle et non avenue et ne peut être invoquée par l'employeur au cas de réclamation ou de poursuite.*

282. Il défend alors cette disposition pour maintenir qu'un taux de 18 % d'augmentation salariale, ajustable, est juste dans le cas du secteur de la construction résidentielle légère au paragraphe 61 page 39 du rapport :

*Bien que les taux de salaire soient généralement d'environ 10 % plus faibles que ceux des autres secteurs de l'industrie, ils peuvent être augmentés si les employeurs font face à des problèmes de recrutement et de rétention, ce que les employeurs d'autres secteurs ne peuvent pas faire. ... L'équilibre qui en résulte favorise à la fois un meilleur contrôle des coûts au sein du secteur résidentiel, qui a connu une baisse de productivité du travail depuis 2020, et une capacité de rétention et de recrutement non négligeable, comme en témoigne le fait que les heures travaillées dans le secteur résidentiel ont augmenté de 36 % entre 2015 et 2024, et ce, malgré un repli conjoncturel de 14 % entre 2021 et 2024. »*

283. Cet état de fait ne sera pas retenu par la *Décision*.

### **Rapport du Professeur Éric Pineault**

284. La *Décision* reproduit plusieurs dispositions du rapport S -42 du Professeur Pineault alors que ce dernier conclut principalement dans son expertise :

*Une augmentation de l'écart salarial résidentiel-IC ne crée pas d'équilibre ; elle crée un déséquilibre institutionnel aggravé. Dans un marché transparent et administrée, elle ne peut qu'accélérer la migration vers le secteur le mieux rémunéré, fragiliser la capacité de rétention du résidentiel, accroître la rotation, réduire la productivité et exacerber la segmentation interne du secteur. Économiquement prévisible et empiriquement démontré, l'élargissement de l'écart salarial constitue un facteur de déstabilisation structurelle et non un mécanisme d'ajustement.*

285. Selon le Professeur Pineault, ce serait la conclusion évidente qui justifierait le rattrapage salarial ultime : pourtant, cette conclusion est niée, contredite et ne repose sur aucune preuve : on devait alors lui opposer la maxime, « *Ce qui est affirmé sans preuve peut être nié sans preuve.* »

286. Rapportons-nous à certaines statistiques.

287. Le Secteur résidentiel ne représente que 17 % des heures travaillées sous *R-20* et les charpentiers menuisiers y occupent 58,2 % des heures rapportées.

288. Quatorze autres métiers se partageant 40,2 % des heures résiduelles : avec d'aussi basses proportions des contrats réalisées, est-ce difficile d'imaginer que ces entreprises font souvent partie des 50 % d'employeurs qui enregistrent des heures dans plus d'un secteur et qu'il en va de même pour 57 % des salariés qui travaillent dans plus d'un secteur. On peut logiquement conclure que plus de la moitié des salariés n'a pas à migrer, considérant qu'ils font déjà partie de cette main-d'œuvre qui travaille aussi dans des secteurs où le salaire est plus élevé.

289. Reste tous les charpentiers menuisiers qui travaillent à l'érection des charpentes de bois et qui pourraient être, selon le professeur Pineault, attiré à migrer vers le secteur IC, malheureusement ce secteur ne comprend pas beaucoup de bâtiments sur lesquels ils pourraient exercer leur art car les dispositions du *Code de Construction du Québec* (RLRQ, c. B-1.1, r. 2) interdisent les constructions avec charpente légère en bois dans une infinité de bâtiments, tels les industries à risques élevés, les établissements scolaires, les établissements de soins et les centres commerciaux d'importance.

290. Le rapport du professeur Pineault repose sur une fiction déconnectée des structures légales, règlementaires et financières du secteur de la construction résidentielle légère assujetti à la *Loi R-20* : à ce titre il ne devrait pas être considéré, du moins dans ses conclusions, puisqu'elles sont sans fondement.

### **Rapport de M. Marc Chartrand**

291. Monsieur Chartrand a longuement été interrogé et contre interrogé pourtant, son témoignage est resté constant :

292. Comme expert en rémunération, il lui a fallu établir des comparables en dehors des tâches accomplies dans secteur IC. Monsieur Chartrand souligne qu'il y a plusieurs autres emplois syndiqués où des tâches

identiques à celles de la construction assujettie à la loi *R-20* sont accomplies et ces emplois, exclus de la loi *R-20*, il fallait les considérer.

293. Pourtant, la *Décision* les ignore comme pour éviter de faire face à cette réalité clairement contraire à la position défendue par l'Alliance.

19. La présente loi s'applique aux employeurs et aux salariés de l'industrie de la construction ; toutefois, elle ne s'applique pas :  
8° aux travaux d'entretien, de rénovation, de réparation et de modification exécutés par des salariés permanents embauchés directement par des communautés métropolitaines et des municipalités, par des salariés permanents embauchés directement par les employeurs du secteur de l'éducation et de l'enseignement supérieur visés par la Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale, notamment dans les secteurs public et parapublic ([chapitre N-0.1](#)) et par des salariés permanents embauchés directement par Santé Québec ou par les établissements publics visés dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les Inuits et les Naskapis ([chapitre S-4.2](#)) ou dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris ([chapitre S-5](#)), par des salariés permanents embauchés directement par les offices d'habitation visés dans la Loi sur la Société d'habitation du Québec ([chapitre S-8](#)), de même que par des salariés qu'ils embauchent directement pour remplacer temporairement ces salariés permanents ;

294. Tout son contrinterrogatoire tendait sans succès à diminuer la pertinence de ses comparables, pourtant, il faudra bien y venir si on veut objectivement un jour réfléchir au problème de rétention. Ce ne sera certes pas en fermant les yeux, en niant la réalité et en maintenant l'illusion que des salaires déjà plus élevés vont retenir les salariés alors que c'est déjà le cas et que cette approche ne fonctionne pas.

295. Il faudra voir la concurrence et c'est exactement ce qu'identifient les comparables de M. Chartrand.

296. L'évidence, c'est qu'il y a de nombreuses tâches identiques à celles de la construction assujettie à la loi *R-20* emportant des salaires moins élevés et qui, pourtant, attire des salariés. Non seulement ces emplois attirent-ils des salariés, mais, en plus, ils constituent des concurrents de

plus en plus importants dans le marché de la construction résidentielle, telle la construction d'éléments ou de modules entiers de nouveaux logements.

297. M. Chartrand explique bien (page 13 du rapport E-60) qu'une augmentation à 18 % est en accord avec un rattrapage étalé selon l'expérience passée, en accord avec l'augmentation de l'IPC projetée jusqu'en 2028 et en accord avec un enrichissement des salariés :

*Finalemment, lorsque nous analysons l'offre de l'APCHQ, celle-ci s'inscrit dans une hypothèse où les projections économiques sur l'inflation sont d'environ 2 % par année (8 % sur quatre ans), auxquels il est ajouté un enrichissement de 0,3 % par année pendant quatre ans (1,2 % sur quatre ans). Même en reconnaissant le principe de rattrapage (1 pour 1) et donc les 8,8 % de rattrapage par rapport à l'inflation, nous nous retrouvons à 18 % d'augmentations salariales sur quatre ans, soit la proposition faite par l'APCHQ au Conseil arbitral.*

298. M. Chartrand souligne lui aussi le caractère distinct de la clientèle du secteur de la construction résidentielle et insiste pour dire qu'une augmentation à 18 % des salaires est suffisante pour l'équilibre des marchés et se situe dans l'extrémité la plus élevée des comparables retenus pour la même période. (Page 24 e E-60)

*Le tableau résumé ci-dessous (il réfère au tableau 19) démontre qu'aucun des groupes de comparaison, à l'exception bien entendu du secteur construction IC, n'a négocié des augmentations supérieures à ce que l'APCHQ offre pour le secteur résidentiel pour la période 2021 à 2028. En fait, le secteur résidentiel de la construction, avec la proposition de l'APCHQ pour les années 2026-2028, aurait droit à des augmentations cumulées de 26,5 % depuis 2021.*

299. M. Chartrand, enfin, souligne l'importance de l'article 31.02 de la convention collective du secteur résidentiel en page 23 de son rapport :

Pour avoir du succès dans un tel environnement, les entreprises doivent être agiles et flexibles. En ce sens, le fait que les taux de salaires du secteur résidentiel soient des taux planchers et qu'il est possible et permis de payer plus que ces taux négociés est un mécanisme favorisant l'agilité (...)

300. Malheureusement la *Décision* ne retient aucun autre comparable que celui avec l'I/C et, par conséquent, elle s'en tient au seul rattachement salarial de ce dernier secteur, niant encore ainsi l'autonomie du secteur résidentiel.

150. Certains des comparables posent toutefois des problèmes et ne sont pas retenus par le *Conseil*.

301. En réalité, si les autres comparables du rapport de M. Chartrand ne sont pas retenus par la *Décision*, cela permet d'éviter de faire échec à la maxime « *À travail égal, salaire égal* » : pourtant, les comparables rejetés relatifs à la santé, à l'éducation et au monde municipal sont inscrits dans la *Loi* et il n'appartenait pas à la *Décision* de les exclure sans aucune réserve.

*157 Quant aux municipalités de grande taille, au secteur de la santé et au secteur de l'éducation, il semble au Conseil qu'une comparaison sur la seule base des taux d'augmentation salariale est pour le moins hasardeuse.*

302. C'est pourtant, là le seul mandat confié au *Conseil*, soit déterminer des taux d'augmentation du salaire en écartant la rémunération globale :

*158. Il n'est pas question dans son rapport E-60 de l'Entente de principe survenue en décembre 2023 entre le Gouvernement du Québec et les organisations syndicales du secteur de la santé et de l'éducation (S-41) qui offre "à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés" (dont plombier, charpentier-menuisier et maître électricien, etc.) une prime de 15 % ; cette prime aurait pu hausser la position du secteur de la santé dans la hiérarchie de comparables, surtout du point de vue du marché de la main-d'œuvre.*

303. Si nous considérons la preuve telle que présentée par l'Alliance, nous constatons qu'il n'est pas question des conditions qui sont négociées aux tables particulières pour les métiers du secteur I/C. Il est alors légitime de s'interroger sur le reproche contenu au paragraphe 158 de la *Décision* telle que reproduit ci-dessus.

304. La Décision alors se cantonne au seul comparable rattachant le secteur résidentiel à l'I/C et précise :

« 163. Tout ceci ajoute de l'importance à la comparaison avec le secteur I/C ».

### **Rapport de M. Pierre Marcotte**

305. Le rapport de M. Marcotte devait être rejeté et ne devait pas être consulté partiellement pour des raisons de facilité d'accès à certaines données.

306. Le cas de Monsieur Marcotte posait dès le départ un problème quant à son objectivité et à la pertinence de son expertise destinée à instruire valablement les membres du conseil d'arbitrage.

307. Bien sûr il y avait l'arrêt Mouvement laïque québécois c Saguenay qui permettait la production d'un rapport expert présenté par une personne intimement liée à une des parties au litige, mais cet arrêt précisait en page 53 :

*Il faut plutôt déterminer si le manque d'indépendance de l'expert le rend de fait incapable de fournir une opinion impartiale dans les circonstances propres à l'instance.*

308. Or le nouvel article 22 C.c.p. énonce :

**22.** L'expert dont les services ont été retenus par l'une des parties ou qui leur est commun ou qui est commis par le tribunal a pour mission, qu'il agisse dans une affaire contentieuse ou non contentieuse, d'éclairer le tribunal dans sa prise de décision. Cette mission prime les intérêts des parties.

L'expert doit accomplir sa mission avec objectivité, impartialité et rigueur.

309. Je souligne « *Cette mission prime l'intérêt des parties* » :

*Ainsi, l'article 22 clarifie le fait que la mission de l'expert d'éclairer le tribunal dans sa prise de décision prime les intérêts des parties.*

*En aucun cas l'expert devra-t-il favoriser la thèse de l'une ou l'autre des parties<sup>49</sup>.*

310. Comment considérer le fait qu'il est apparu au cours de l'audition que l'avocat de l'Alliance a non seulement déterminé le mandat de M. Marcotte, mais qu'il est intervenu en plus pour préciser le seul comparable dont il devait tenir compte, s'ingérant ainsi dans le processus de rédaction lui-même du rapport.

176.« Donc c'est pour ça qu'en discutant avec le procureur des comparables potentiels, c'est clair que les trois autres secteurs sont des comparables qui ont du sens parce qu'il y a de la mobilité, c'est le même type d'environnement, le même type de travail.

311. Dans la *Décision* on peut lire, parlant de Monsieur Marcotte :

En contrinterrogatoire, il admet d'emblée qu'il est exact que son mandat n'était pas de trouver « *des comparables à l'extérieur de l'industrie de la construction* » (NS 12-01-2026, 8 :11) et que « *l'objectif de l'alliance était ... de ne pas augmenter l'écart en dollars entre le taux résidentiel léger et le taux commercial de l'industrie de la construction* » (NS 12-021-2026, 8 :17)

312. Cette ingérence dans le processus de la rédaction même du rapport déroge au devoir fait à l'expert, d'accomplir sa mission avec objectivité, impartialité et rigueur dans une obligation qui prime les intérêts des parties : ici M. Marcotte plaidait de concert avec l'Alliance.

313. En plus cette ingérence déplorable cache un autre effet, celui d'éviter de prendre en considération qu'il existe de fait du « *travail égal à salaire inégal.* »

314. Ce fait est reconnu :

190 La Majorité du Conseil considère que la partie du rapport et de la déposition de M. Marcotte traitant des comparables doit être écartée par manque d'impartialité, parce qu'il défend la position adoptée par l'Alliance à l'effet qu'il n'y a pas d'autres comparables que les trois autres secteurs de *l'Industrie*. Peu importe ce que le *Conseil* aurait conclu de l'analyse qu'il aurait produite.

---

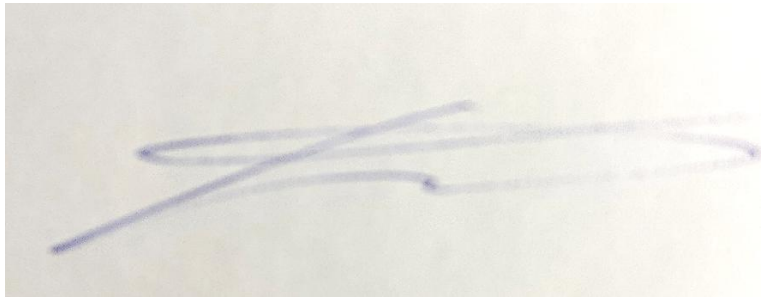
<sup>49</sup> Me Catherine Piché, *Droit judiciaire privé*, 2e éd., Montréal, Éditions Thémis, 2014

315. Comment, après avoir constaté que la base de son rapport, c'est-à-dire l'élément sur lequel reposent toutes ses conclusions, ait été téléguidée par l'Alliance ; on peut considérer le reste des calculs du même rapport, c'est clairement une entorse au principe même de l'obligation faite au témoin expert d'éclairer le tribunal avec objectivité, impartialité et rigueur.

316. Ce constat aurait exigé que soit rejeté le rapport d'expert de M. Marcotte.

**Pour tous les motifs exposés ci-dessus, j'inscris ma dissidence à la *Décision du Conseil arbitral majoritaire.***

Signée le 26 février 2026

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Serge Crochetière', written on a light-colored background.

Me Serge Crochetière, à la retraite  
Arbitre désigné par la partie patronale  
Dissident