

2023-2024

BILAN ANNUEL

DES ACTIVITÉS
D'**AU BAS DE L'ÉCHELLE**

Un organisme financé par



Centraide
du Grand Montréal

TABLE DES MATIÈRES

Présentation d'ABE	2
ABE en chiffres	3
Mot du conseil d'administration.....	4
Mot de la permanence	5
ABE au quotidien	6
Structure de l'organisme	6
Équipe	7
Service d'information juridique.....	8
Stage en milieu communautaire à l'UdeM.....	8
Témoignages de nos stagiaires	9
Programme <i>Emplois d'été Canada 2023</i>	9
Rencontres d'information collectives.....	10
Notre service d'information juridique en chiffres.....	11
Demandes d'information reçues et dossiers ouverts	12
Service de formation	16
Révision des modalités d'inscription	16
Notre offre de formation	17
Dossiers politiques	21
Mobilisation, implications et interventions publiques.....	21
Interventions médiatiques	29
Collaboration et concertation.....	30
Projets.....	33
ABC des personnes non syndiquées.....	33
Projet chèque emploi-service (CES)	34
Vie associative, membrariat et bénévolat	36
Évènements et formations	36
Membrariat	38
Bénévolat	38
Planification stratégique.....	39
Réorientation de la planification	39
Réalizations en 2023-2024	40
Planification par comité stratégique (2024-2026).....	43
Communications	44
Outils de communication.....	44
Infolettres	45
Réseaux sociaux	45
Site Web.....	46
Remerciements	47

PRESENTATION D'ABE

Au bas de l'échelle, sous l'acronyme ABE, est un groupe d'éducation populaire et de défense des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqué-es partout au Québec.

ABE a été fondé en 1975 par trois organisatrices communautaires non syndiquées du Centre de services sociaux Ville-Marie qui avaient constaté que plusieurs femmes se trouvaient dans des situations criantes d'abus de la part de leur employeur. Dès sa création, ABE a donc adopté une approche résolument féministe qui influence encore aujourd'hui ses actions auprès des travailleuses et des travailleurs.

Depuis bientôt 50 ans, ABE est devenu une référence au Québec dans la défense des droits du travail pour les personnes non syndiquées, tout particulièrement en ce qui a trait à la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Chaque année, nous informons des milliers de travailleuses et travailleurs non syndiqué-es sur leurs droits et recours, et nous les encourageons à les faire respecter, à se regrouper et à s'impliquer socialement pour améliorer leurs conditions de travail et de vie.

Afin de mieux faire connaître les droits du travail, ABE offre également plusieurs services individuels et collectifs : un service d'information juridique gratuit et confidentiel; des rencontres d'information collectives portant sur les processus de plainte et de médiation à la CNESST; des formations sur divers aspects du droit du travail que nous offrons aux salarié-es, aux organismes et aux institutions scolaires. De plus, ces services sont complétés par la publication de documents de vulgarisation et d'information, notamment notre ouvrage phare intitulé *l'ABC des personnes non syndiquées*, ainsi que par des actions politiques non partisans et des interventions publiques visant la défense et l'amélioration des droits des personnes non syndiquées.

Motivée par la solidarité, l'équité et la justice sociale, et consciente que la mobilisation doit être collective, l'équipe d'ABE travaille aussi en concertation avec de multiples partenaires syndicaux, communautaires et académiques, sur des coalitions, des regroupements et des comités qui touchent au droit du travail.

ABE EN CHIFFRES

15 215

personnes rejointes à
travers notre site web

141

heures de formation

163

heures offertes par des
bénévoles

178

membres

1 184

demandes
d'information

15

rencontres
d'information
collectives

MOT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Bonjour à toutes et à tous,

Il me fait plaisir de vous présenter notre rapport annuel 2023-2024.

Si 2022-2023 a été une année de changement et de restructuration, cette nouvelle année nous a permis de bâtir sur une équipe consolidée et les structures mises en place l'année dernière. Le plan élaboré à la suite de notre exercice de planification stratégique saura nous guider et nous aider à prioriser nos actions dans les années à venir.

Notamment, la publication de la 11^e édition de *l'ABC des personnes non syndiquées* dans la prochaine année et le 50^e anniversaire d'ABE en 2025 sauront occuper l'équipe et contribuer au rayonnement de notre organisme.

En plus de cela, ABE a continué ses activités régulières, venant en appui à des milliers de travailleuses et travailleurs du Québec afin de mieux connaître et de faire respecter leurs droits au travail. ABE a aussi participé à des activités de concertation, de mobilisation, de visibilité et d'implication politique, sans oublier de nombreuses interventions dans les médias et le dépôt d'un mémoire lors de deux importantes consultations publiques. Le tout vous sera expliqué en détail dans le présent rapport.

Enfin, en février 2024, nous avons souhaité la bienvenue à la nouvelle coordonnatrice d'ABE, Madame Aliya Bacon-Therrien, qui assure l'encadrement administratif de l'équipe et de l'organisme.

Comme vous le constaterez à la lecture de ce rapport, l'année 2023-2024 a été chargée et la prochaine sera bien entendu historique pour ABE. Merci de continuer à nous appuyer dans notre mission et de lutter pour de meilleures conditions de travail et de vie pour les travailleuses et travailleurs non syndiqués.

Colin Bouchard Lefebvre

Président du conseil d'administration d'Au bas de l'échelle

MOT DE LA PERMANENCE

En 2023-2024, de beaux et grands changements ont continué de s'opérer chez ABE. Bien que nous ayons traversé quelques embûches, notre équipe a toujours su se relever et a été en mesure d'insuffler un vent de fraîcheur au sein de l'organisme.

D'un côté, nous avons vu le départ de notre formatrice, Madame Anik Paradis, qui a consacré huit années de service exceptionnel à informer autant les travailleuses et travailleurs sur leurs droits et recours que les intervenant-es qui leur viennent en aide. ABE tient à souligner son apport inestimable et la remercie du fond du cœur pour son dévouement et son engagement envers notre travail d'éducation populaire.

De l'autre côté, nous avons eu le plaisir d'accueillir une nouvelle coordonnatrice, Madame Aliya Bacon-Therrien, en février 2024. Elle a démarré en force, en réorientant de manière stratégique notre planification, apportant ainsi une nouvelle dynamique à notre organisme. De plus, encore cette année, nous avons eu la chance de compter parmi nous Me Renaud Loïselle Dupuis, qui apporte avec dévouement et passion son expertise pour la réalisation de la 11^e édition de *l'ABC des personnes non syndiquées*.

Notre équipe n'a pas manqué et ne manquera pas de travail dans les années à venir. Malgré les efforts que nous déployons depuis bientôt 50 ans en matière d'éducation populaire et de défense des droits, force est de constater que les conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs peinent à s'améliorer. Évidemment, ABE continue d'informer les salarié-es non syndiqué-es sur leurs droits et recours, mais comme vous le verrez dans les pages qui suivent, les besoins et les appels à l'aide ont augmenté de manière significative.

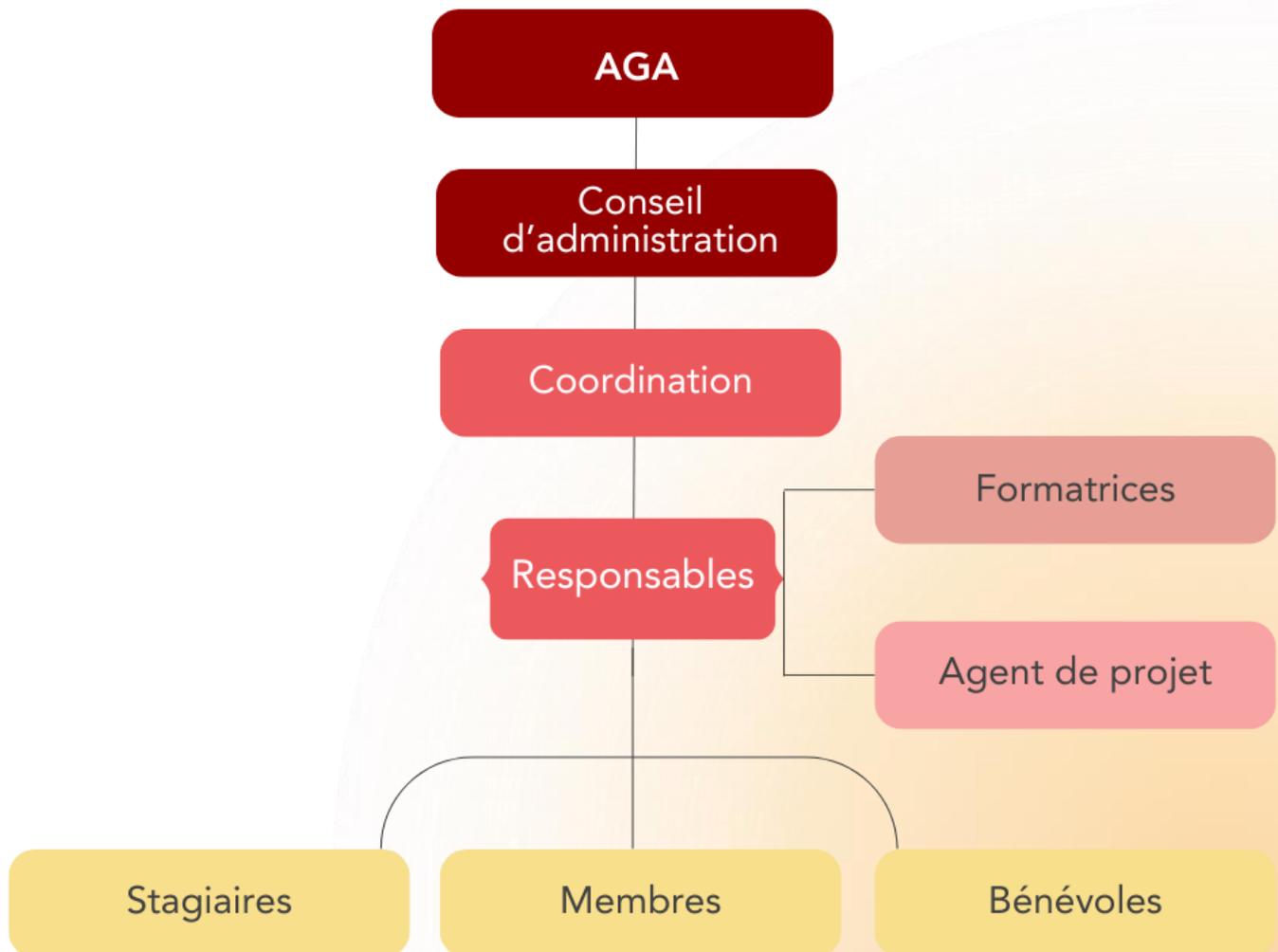
Bref, c'est avec plaisir et beaucoup de fierté que nous produisons ce rapport annuel pour l'année 2023-2024, témoignant de notre engagement continu et de notre dévouement à la cause des travailleuses et des travailleurs vulnérabilisé-es.

Solidairement,

L'équipe d'Au bas de l'échelle

ABE AU QUOTIDIEN

STRUCTURE DE L'ORGANISME



ÉQUIPE



Aliya Bacon-Therrien

Coordonnatrice et responsable de la protection des renseignements personnels
(en poste depuis février 2024)



Cynthia Bergeron

Responsable du service d'information juridique
(en arrêt de travail depuis janvier 2024)



Carole-Anne Tremblay

Responsable de la formation



Eberta Trinh

Responsable du soutien administratif, du bénévolat et de la vie associative



Renaud Dupuis

Agent de projet (ABC des personnes non syndiquées)



Vincent Chevarie

Responsable des dossiers politiques et des communications



Anik Paradis

Formatrice
(départ en mai 2023)

SERVICE D'INFORMATION JURIDIQUE

Notre service d'information juridique est un des piliers sur lesquels nous nous appuyons et qui nous permet de rejoindre les travailleurs et les travailleuses dans l'ensemble du Québec afin de les informer de leurs droits selon les différentes problématiques rencontrées dans leur milieu de travail. Ce service est à la fois **gratuit** et **confidentiel**, ce qui permet aux usagers et usagères de partager leurs difficultés sans crainte de représailles de quelque nature. Ces échanges nous permettent également de cibler de nouvelles problématiques dans le monde du travail et d'adapter nos revendications d'améliorations nécessaires à la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

Si les usagers et usagères souhaitent déposer une plainte à la CNESST et qu'un suivi de leur situation est demandé, nous leur ouvrons un dossier afin de faciliter la continuité des communications et d'assurer l'efficacité de notre suivi. Lorsque nécessaire, nous référons également les usagers et usagères à d'autres organismes et ressources qui peuvent leur venir en aide selon leur situation et leurs besoins.

STAGE EN MILIEU COMMUNAUTAIRE A L'UDEM

Comme c'est le cas depuis plusieurs années, ABE a eu la chance d'accueillir à nouveau deux stagiaires de la Faculté de droit de l'Université de Montréal (UdeM) dans le cadre de leur stage en milieu communautaire : **Johanna Stanculescu** et **Juliet Zigby**. Les stagiaires font partie intégrante de l'équipe et s'impliquent dans notre service d'information juridique pour les trimestres d'automne et d'hiver en effectuant un total de **180 heures de service**.

Nos stagiaires bénéficient d'une formation juridique complète en droit du travail au début de leur stage et d'une formation de six heures sur les outils du service d'information, ainsi que sur les méthodes d'intervention.

Afin d'assurer l'exactitude des renseignements transmis aux travailleuses et travailleurs, les stagiaires sont supervisé·es durant l'entièreté de leur stage par notre responsable du service d'information juridique. Cette expérience concrète et humaine leur permet de prendre conscience de différents enjeux touchant l'accès à la justice et d'acquérir de nouvelles connaissances leur permettant de mieux comprendre et vulgariser l'information juridique en droit du travail.

Par ailleurs, le 13 mars 2024, nous avons participé à la soirée de recrutement organisée par la Faculté de droit de l'UdeM dans le but de présenter la mission et les services d'ABE aux prochain·es étudiant·es en droit qui feront le stage en milieu communautaire lors des sessions d'automne 2024 et d'hiver 2025. Les membres de l'équipe étaient accompagné·es de notre

stagiaire Juliet Zigby, qui est venue partager son expérience des derniers mois au sein de notre organisme.

TÉMOIGNAGES DE NOS STAGIAIRES



Johanna : « Mon stage au sein de l'organisme *Au bas de l'échelle* m'a permis de développer une meilleure compréhension des enjeux liés à l'accès à la justice. Chacun·e devrait avoir la chance de connaître et de comprendre ses droits. Malheureusement, la réalité est autre. Pour plusieurs, avoir accès à l'information juridique n'est pas chose évidente. Après mon expérience à *Au bas de l'échelle*, je suis plus que jamais déterminée à aider les autres et à participer à la mission de rendre le droit accessible à toutes et à tous. »

Juliet : « Mon stage à *Au bas de l'échelle* m'a offert une expérience d'apprentissage précieuse. J'ai acquis une compréhension approfondie du droit du travail, mais j'ai surtout développé une sensibilité aux défis et obstacles rencontrés par les travailleuses et les travailleurs. L'occasion de sortir du cadre académique et de dialoguer avec des individus désireux·ses de s'informer sur leurs droits a renforcé mon aspiration à devenir avocate, afin de pouvoir aider concrètement les gens à naviguer à travers le système de justice. »



PROGRAMME *EMPLOIS D'ÉTÉ CANADA* 2023

Depuis plusieurs années, ABE a l'habitude de déposer une demande pour le programme *Emplois d'été Canada* (EEC), qui s'adresse notamment aux organismes à but non lucratif (OBNL) et qui offre des contributions salariales pour soutenir les employeurs à créer des emplois d'été de qualité pour les jeunes âgés de 15 à 30 ans. C'est le ou la député·e fédéral·e de la circonscription où se situe l'organisme qui reçoit la demande de subvention et qui l'informe de l'acceptation ou du refus de ladite demande. Généralement, nous proposons à l'un·e ou l'autre de nos stagiaires en droit de l'UdeM de poursuivre son parcours chez ABE et d'occuper ce poste durant la période estivale afin, entre autres, d'assurer le service d'information juridique et d'autres tâches connexes, comme les suivis annuels de nos dossiers ouverts, la recherche de jurisprudence, le développement de nouveaux contenus pour nos formations, etc. Qui plus est, il s'agit aussi d'un grand avantage pour notre équipe, qui peut ainsi compter sur un·e employé·e détenant déjà plusieurs mois d'expérience au sein de notre service d'information.

En déménageant nos bureaux à l'automne 2022, nous avons aussi changé de circonscription fédérale (Ahuntsic-Cartierville) et de député·e (Mélanie Joly). Malheureusement, en avril 2023, le bureau de la députée nous a informé·es que notre demande avait été rejetée pour l'été 2023. Considérant le délai très restreint avant le départ de nos deux stagiaires et le début de l'été, les membres de l'équipe ont dû réorganiser leurs tâches et horaires afin de pouvoir maintenir notre service d'information juridique durant la période estivale. Dans ce contexte, il n'était donc pas envisageable pour notre responsable du service d'information, Madame Cynthia Bergeron, de former l'entièreté de l'équipe pour être en mesure de répondre aux appels des travailleurs et travailleuses. Ainsi, ce sont essentiellement Mesdames Cynthia Bergeron et Eberta Trinh qui ont comblé les plages horaires de notre service d'information juridique pour les quelques mois de l'été.

Finalement, en novembre 2023, nous avons pu nous entretenir avec Monsieur David Chouinard, conseiller politique de Mélanie Joly, afin d'avoir des précisions sur le rejet de notre demande d'EEC pour l'été 2023. Nous avons ensuite déposé une nouvelle demande au mois de janvier 2024 en vue de l'été 2024; nous espérons recevoir une réponse positive dans les prochains mois.

RENCONTRES D'INFORMATION COLLECTIVES

ABE offre deux types de rencontres d'information collectives pour les travailleuses et les travailleurs non syndiqué·es : d'une part, **sur le traitement des plaintes à la CNESST**; d'autre part, **sur le processus de médiation à la CNESST**. Ces rencontres s'adressent directement aux personnes qui ont contacté notre service d'information juridique, afin de les aider à déposer des plaintes à la CNESST ou puisqu'elles en ont déjà déposé. Généralement, nous offrons ces rencontres en ligne d'une durée de trois heures, une fois par mois, dans le but de rejoindre le plus grand nombre possible d'utilisateurs et d'utilisatrices.

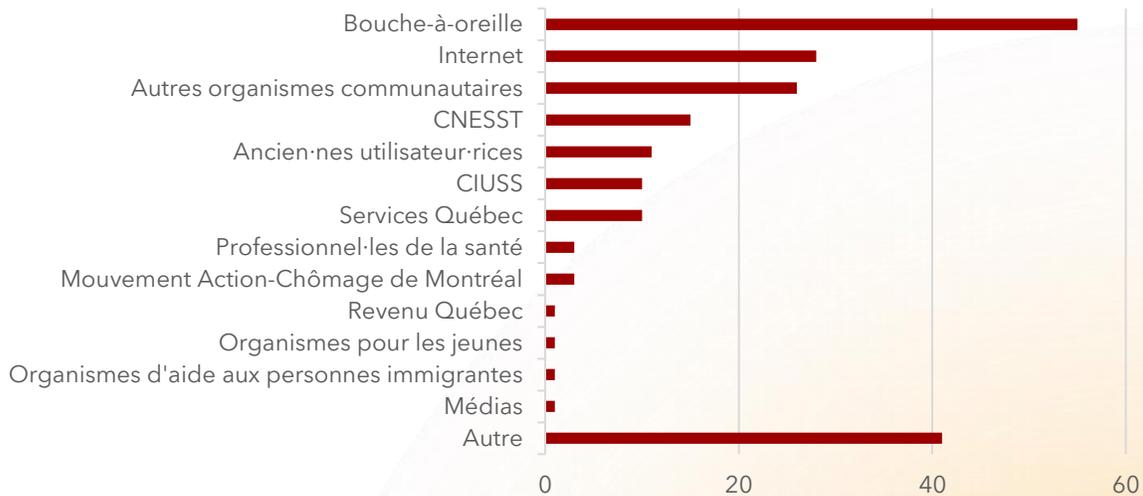
Ces rencontres ont pour but de clarifier les différentes étapes des processus légaux ou administratifs de chacune des plaintes prévues dans la LNT. Ensuite, elles visent à outiller les personnes qui y participent pour qu'elles se sentent en confiance dans leur processus de plainte et lors de la médiation. Ces rencontres permettent également aux utilisateurs et utilisatrices de se sentir moins isolé·es et de réfléchir collectivement aux diverses stratégies à élaborer et à mettre en application.

Cette année, nous avons offert **7 rencontres sur le dépôt des plaintes** et **8 sur le processus de médiation**, rejoignant un total de **40 participant·es**. Parmi ces personnes, 73 % étaient des femmes et 27 % étaient des hommes.

NOTRE SERVICE D'INFORMATION JURIDIQUE EN CHIFFRES

Cette année, nous avons reçu **1184 demandes d'information**, alors que **1038 consultations téléphoniques** ont été complétées. Nous avons ouvert **314 dossiers** et effectué **100 suivis réguliers**. Au total, ce sont **717,5 heures** de service téléphonique qui ont été offertes aux travailleurs et travailleuses par nos stagiaires et les membres de notre équipe.

Comment les personnes qui nous ont contacté ont entendu parler du service d'information

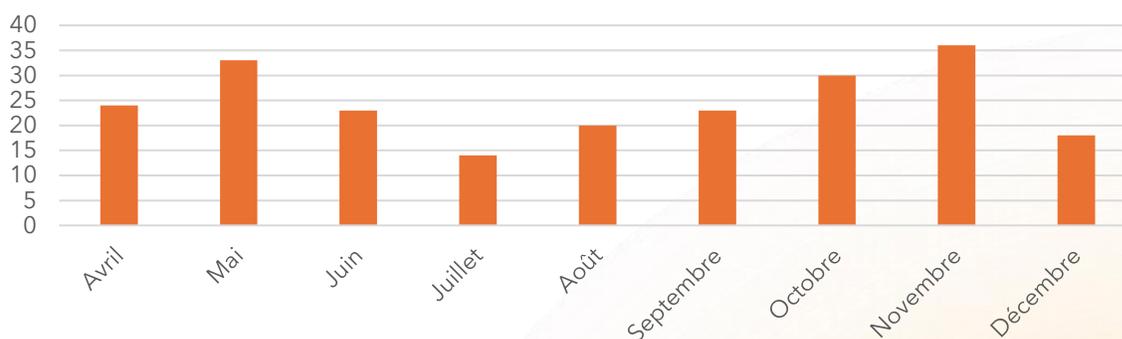


Parmi les travailleurs et travailleuses ayant pris contact avec notre service d'information, **206 personnes** nous ont confirmé avoir été mis au courant de l'existence des services d'ABE par l'entremise de différentes sources, notamment des organismes communautaires. Cela constitue un autre exemple frappant de l'importance d'entretenir un bon réseau communautaire et de bien connaître les ressources complémentaires à notre offre de services. Ainsi, le référencement de part et d'autre est beaucoup plus efficace : nous sommes en mesure de rejoindre de nombreuses personnes non syndiquées ayant besoin d'information sur leurs droits et recours et n'ayant pas contacté ABE initialement, mais aussi de diriger les personnes nécessitant de l'aide en matière de santé et sécurité du travail, d'assurance-emploi ou d'immigration vers les ressources et partenaires communautaires appropriés.

DEMANDES D'INFORMATION REÇUES ET DOSSIERS OUVERTS

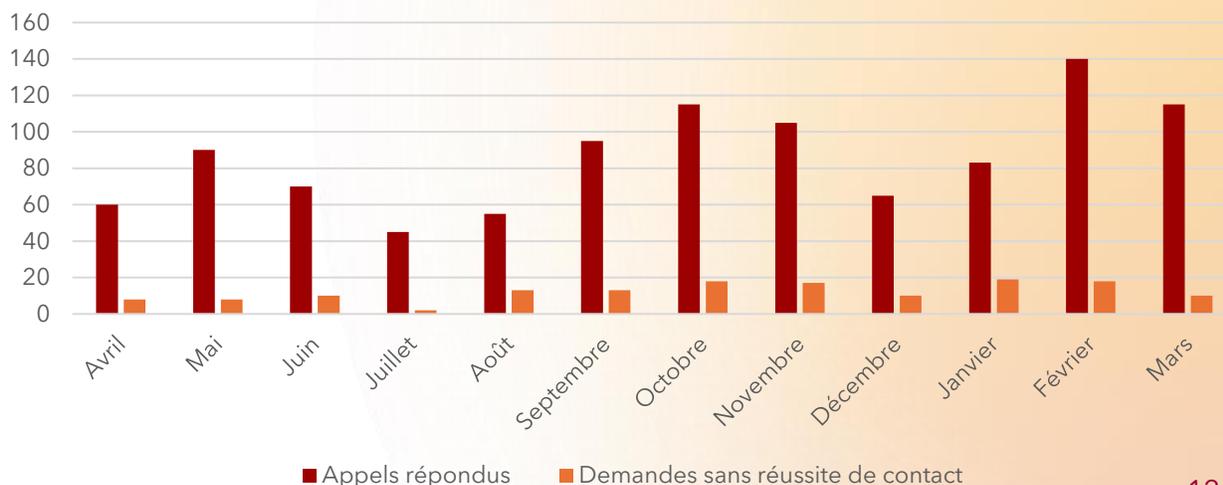
Pour l'année 2023-2024, nous avons pu noter une légère hausse des demandes d'information reçues par notre service par rapport à l'année précédente. En effet, nous avons reçu cette année une moyenne de près de **100 demandes d'information par mois**, pour un total de **1184 demandes**. En comparaison, nous en avons reçu **1069** pour l'année 2022-2023, ce qui représente une augmentation de **115 demandes**.

Nombre de dossiers ouverts par mois



Pour ces 1184 demandes d'information, nous avons réussi à rejoindre **1038 personnes**. En effet, notre service d'information fonctionne grâce à un système de retour d'appel : les travailleurs et travailleuses sont invité·es à laisser un message sur notre boîte vocale avec leur nom, leur numéro de téléphone et quelques informations sur les raisons de leur appel. Puis, les intervenant·es du service d'information juridique les rappellent lors des plages horaires du service, soit le **lundi de 13 h 30 à 20 h**, le **mardi de 13 h 30 à 17 h** et le **jeudi de 9 h à 12 h et de 13 h 30 à 17 h**. Les personnes qui ne répondent pas à l'un des messages que nous laissons sur leur boîte vocale sont notées comme étant injoignables après deux messages laissés sans retour de leur part. Elles peuvent néanmoins nous rappeler à tout moment.

Nombre de demandes d'information reçues

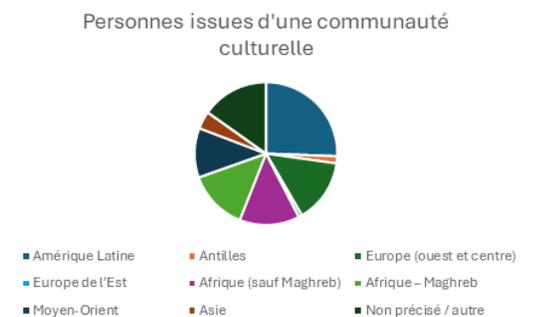


Parmi les **1038 personnes jointes**, nous avons procédé à **l'ouverture de 314 dossiers** et au **suivi de 100 dossiers déjà ouverts**. L'utilisation des dossiers nous permet d'assurer les suivis auprès des usager·ères qui nous rappellent pour avoir des informations supplémentaires et/ou pour faire suite au dépôt de leurs plaintes à la CNESST. Ces personnes n'ont donc pas besoin de répéter continuellement leur situation depuis le début et se sentent mieux épaulées dans leur démarche, qui peut s'avérer parfois longue et exigeante. Pour ces personnes, c'est une économie sur les micro-agressions et sur l'angoisse occasionnée par leur situation.

Par ailleurs, les suivis annuels faits par les intervenant·es de notre service d'information juridique sont extrêmement pertinents, car ils nous permettent de documenter les démarches - juridiques ou non - entreprises par les travailleurs et travailleuses ayant traversé une situation problématique en emploi. Ainsi, nous nous penchons spécifiquement sur des dossiers pouvant nous informer sur des réalités particulières vécues par les travailleurs et travailleuses non syndiqué·es, notamment **les inquiétudes découlant du processus de médiation à la CNESST, les difficultés liées au dépôt et au traitement des plaintes à la CNESST et l'expérience des personnes employées par une agence de placement de personnel**. En 2023-2024, considérant le refus de notre demande pour le programme *Emplois d'été Canada* pour l'été 2023 ainsi que la charge de travail additionnelle qu'a prise notre responsable du service d'information juridique, Madame Cynthia Bergeron, pendant plusieurs mois, il nous a été impossible de poursuivre les suivis annuels durant l'année. Cela dit, nous avons à nouveau déposé une demande pour *Emplois d'été Canada* en vue de l'été 2024, pour laquelle nous attendons une réponse. Grâce à cette aide supplémentaire, nous serions en mesure de reprendre les suivis annuels dès 2024-2025.

Portrait des travailleurs et travailleuses pour qui un dossier a été ouvert

Les données recueillies dans les dossiers nous permettent de brosser un portrait général des



personnes ayant contacté notre service d'information juridique. Pour cette année :

- 64 % étaient des femmes;
- 90 % parlaient français;
- 36 % avaient 50 ans ou plus;
- 40 % s'identifiaient comme faisant partie d'une communauté culturelle.

Les dossiers nous ont également permis de recueillir plusieurs données spécifiques à l'emploi des personnes ayant contacté notre service d'information juridique. Pour cette année :

- 95 % étaient non-syndiqué·es;
- 45 % avaient un revenu annuel inférieur à 50 000 \$;
- 53 % étaient sans lien d'emploi;

- 49 % avaient moins de deux ans de service continu;
- 16 % avaient un salaire inférieur à 18 \$ l'heure;
- 45 % travaillaient 40 heures par semaine ou plus;
- 13 % travaillaient dans le secteur des services de santé et sociaux;
- 12 % travaillaient dans le secteur du commerce de détail ou de gros;
- 10 % travaillaient pour des groupes communautaires.

Types de problèmes vécus par les travailleurs et travailleuses

Dans les dossiers, nous prenons le temps de recenser les plaintes ayant été déposées par les travailleurs et travailleuses¹, ainsi que les infractions constatées par les intervenant-es de notre service d'information juridique. Cette année, **58 personnes** nous ont informé avoir déposé **84 plaintes différentes**.

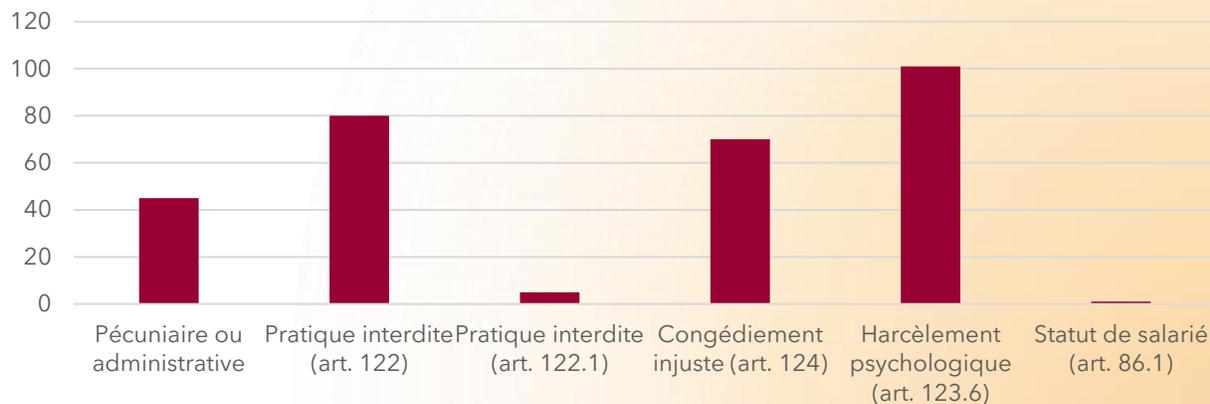
Parmi les 58 personnes qui nous ont informé avoir déposé des plaintes, trois catégories ressortent en nombre : **plaintes pour congédiement injuste; plaintes pour pratique interdite;** et **plaintes pour harcèlement psychologique**. Suivent de près les plaintes pécuniaires ou administratives.

Répartition des plaintes déposées
(portées à notre connaissance)



- Plaintes pécuniaires ou administratives
- Plaintes pour pratique interdite (art. 122)
- Plaintes pour congédiement injuste (art. 124)
- Plaintes pour harcèlement psychologique (art. 123.6)
- Autre plaintes / plaintes non-spécifiées

Infractions constatées lors des appels, peu importe si la personne dépose une plainte ou non



De plus, comme on peut le voir dans le graphique ci-dessus, les intervenant-es de notre service d'information juridique ont relevé **306 infractions** parmi les dossiers des personnes nous ayant contacté. De ce nombre, on constate, encore une fois, que trois types d'infractions se

¹ Notez que certaines personnes ne nous recontactent pas afin de nous indiquer qu'elles ont déposé des plaintes. Ces données sont uniquement basées sur les personnes qui nous ont informé-es du dépôt de celles-ci.

dégagent parmi les 314 demandes d'information qui ont nécessité l'ouverture d'un dossier : des infractions correspondant à des situations de **pratique interdite (art. 122 de la LNT et art. 122.1 lié à l'âge de la retraite)**, de **congédiement injuste (art. 124 de la LNT)** et de **harcèlement psychologique (art. 123.6 de la LNT)**. En outre, malgré le fait que des personnes ne déposent pas de plainte ou ne font pas toujours de suivi avec ABE, le constat reste le même : il y a un nombre important de travailleurs et de travailleuses qui font appel à notre service d'information juridique pour ces trois mêmes enjeux reliés aux normes du travail, suivis de près par des questions d'infractions pécuniaires ou administratives.

SERVICE DE FORMATION

Depuis plusieurs années, nos formations sont offertes dans des institutions scolaires (cégeps et universités) et dans des groupes communautaires qui desservent en majorité des populations plus vulnérabilisées, dont les personnes immigrantes, les personnes en intégration et en francisation, les jeunes, les personnes en situation de handicap ou encore les personnes ayant des enjeux de santé mentale. Pour ABE, les formations doivent s'adresser autant à ces travailleuses et travailleurs qu'aux intervenant·es qui leur viennent en aide.

Alors que ces populations vulnérabilisées se trouvent à l'intersection de nombreuses difficultés en emploi, nos formations visent à leur offrir toutes les connaissances nécessaires pour les informer de leurs droits et, *in fine*, de participer à la protection de leurs droits. Ainsi, nos formations apportent une certaine autonomie à ces personnes, pour qu'elles comprennent d'avantage les limites établies entre les droits de gérance d'un employeur et leurs droits en tant que travailleurs et travailleuses salarié·es en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Les participant·es qui souhaitent soutenir notre mission et se mobiliser pour l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie mais aussi des protections prévues par la loi sont invité·es à se regrouper en devenant membre d'ABE.

RÉVISION DES MODALITÉS D'INSCRIPTION

L'année 2023-2024 a été remplie d'adaptations pour répondre aux nouvelles réalités des organismes et des institutions que nous desservons. En effet, nous avons dû établir une grille de tarifs et des critères d'inscription pour nos formations en raison d'un taux élevé d'annulation sans avertissement de la part des organismes et des absences récurrentes des participant·es lors des activités prévues.

Toutefois, plusieurs organismes avec qui nous collaborions depuis plusieurs années ont vécu des problèmes de financement durant l'année, ce qui a occasionné une baisse de demandes pour notre service de formation. D'autres organismes, comme plusieurs Centres jeunesse-emploi (CJE), ont plutôt eu de la difficulté avec l'inscription des participant·es à leur programme et ont donc réduit à 6 leur nombre de participant·es. Ainsi, dans le but de pouvoir offrir un maximum de formations, nous avons adapté notre contenu de formation pour ces groupes et avons allégé nos exigences techniques et organisationnelles. Cette initiative s'inscrit dans notre mission d'éducation populaire, qui vise à rendre l'information sur les droits au travail accessible à tous et à toutes. Grâce à cette démarche, nous cherchons à favoriser l'émancipation et l'autonomie des personnes non syndiquées en les aidant à mieux connaître et faire respecter leurs droits.

Notre responsable de la formation, Madame Carole-Anne Tremblay, a donc effectué un travail continu afin de conserver le contenu de ces formations à jour et de l'adapter selon les besoins des différents groupes desservis.

Par ailleurs, dans le but de rendre les informations plus accessibles et représentatives des réalités vécues par les participant·es, notre responsable de la formation partage un formulaire d'évaluation à la fin de chacune des formations, ce qui nous permet de recueillir des témoignages, des messages d'appréciation ou des suggestions pour perfectionner le contenu de nos formations.

« Un gros merci pour l'animation de l'atelier et pour votre mission d'Au bas de l'échelle. On vous recontactera pour un autre atelier pour la nouvelle cohorte en 2024! C'est formidable! »

« La formation était excellente! »

NOTRE OFFRE DE FORMATION

En 2023-2024, notre responsable de la formation, Madame Carole-Anne Tremblay, a offert différents types de formation et a aussi mis à jour et créé du contenu, en collaboration avec les membres de l'équipe, afin de compléter notre offre de formations.

Les formations régulières

Type de formation	Loi sur les normes du travail (LNT)	Harcèlement psychologique (incluant un volet sur le harcèlement sexuel et discriminatoire)	Agences de placement	Travail des enfants
Objet	Cette formation présente les garanties minimales de la LNT, soit le salaire minimum, les heures supplémentaires, le bulletin de paie, les différents types de congés, les différentes formes de fin d'emploi, les recours et différentes stratégies dans le dépôt d'une plainte et pour le respect des droits des employé·es.	Cette formation vise à définir le harcèlement psychologique et sexuel au travail sous différentes formes prévues dans la LNT, ainsi que les obligations de l'employeur et les divers mécanismes de prévention, de dénonciation et de plaintes.	Cette formation expose la relation tripartite particulière à ce type d'emploi, les différentes responsabilités des agences, les limitations des agences, les garanties minimales de la LNT, la fin d'emploi, le service continu et les recours dont disposent les employé·es des agences de placement.	Cette formation présente les protections de la LNT quant au travail des personnes mineures : l'âge minimal pour travailler et les exceptions, les heures de travail, les obligations de l'employeur face à ces travailleurs et travailleuses vulnérables, les protections de la LNT en général et le dépôt d'une plainte à la CNESST pour non-respect de ces droits.
Durée	2 ou 3 heures, en ligne ou en présentiel	2 ou 3 heures, en ligne ou en présentiel	2 ou 3 heures, en ligne ou en présentiel	2 heures à 2 heures et demie, en ligne ou en présentiel

Les formations régulières (suite)

Type de formation	<i>Loi sur les normes du travail (LNT)</i>	Harcèlement psychologique (incluant un volet sur le harcèlement sexuel et discriminatoire)	Agences de placement	Travail des enfants
Approche de formation	Elle est interactive et contient des quiz et des mises en situation pour approfondir et évaluer la compréhension du sujet par les personnes participantes.	Elle est interactive et contient des quiz et des mises en situation pour approfondir et évaluer la compréhension du sujet par les personnes participantes.	Elle est interactive et contient des quiz et des mises en situation pour approfondir et évaluer la compréhension du sujet par les personnes participantes.	Elle est interactive et contient des quiz et des mises en situation pour approfondir et évaluer la compréhension du sujet par les personnes participantes.
Matériel de référence	Du matériel complémentaire est offert avec la formation, soit notre guide « La LNT en bref », notre présentation sous format PowerPoint, ainsi que toutes les ressources nécessaires selon les besoins ou questions des personnes participantes.	Du matériel complémentaire est offert avec la formation, soit notre guide « Pour mettre fin au harcèlement au travail », notre présentation sous format PowerPoint, ainsi que toutes les ressources nécessaires selon les besoins ou questions des personnes participantes.	Du matériel complémentaire est offert avec la formation, soit notre guide « Travailler pour une agence de placement temporaire », notre présentation sous format PowerPoint, ainsi que toutes les ressources nécessaires selon les besoins ou questions des personnes participantes.	Du matériel complémentaire est offert avec la formation, soit notre guide « La LNT en bref », notre présentation sous format PowerPoint, ainsi que toutes les ressources nécessaires selon les besoins ou questions des personnes participantes.
Profil des participant·es	<ul style="list-style-type: none"> Participant·es à des programmes d'insertion au marché du travail et de francisation Nouvelles et nouveaux arrivant·es Adultes faisant face à des barrières d'intégration économique Jeunes Personnes en réinsertion sociale Personnes peu alphabétisées ou peu scolarisées Personnes avec des barrières fonctionnelles (cognitives ou physiques) Personnes qui interviennent dans des organismes et groupes communautaires 			À noter que cette formation a été conçue à la suite de l'adoption, en juin 2023, de la <i>Loi sur l'encadrement du travail des enfants</i> et après qu'ABE ait reçu de nombreuses demandes d'information de groupes œuvrant auprès des enfants et ayant besoin de précisions sur ces récents changements législatifs.

Les formations spécifiques (données une ou deux fois par année)

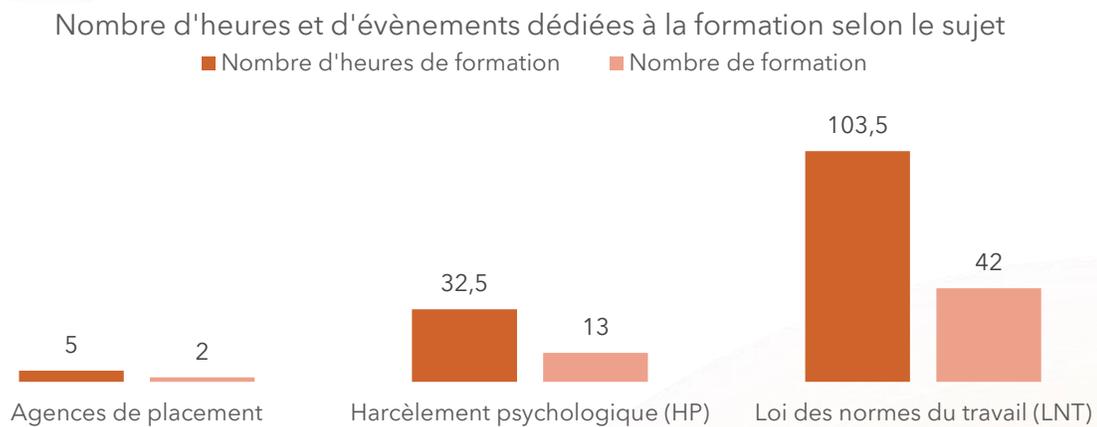
Type de formation	Formation juridique pour les intervenant-es (un jour)	Formation juridique pour les intervenant-es (trois jours)
Objet	Cette formation est un amalgame de nos formations sur la LNT et sur le harcèlement psychologique et sexuel au travail. Le contenu est conçu afin de faciliter l'analyse en détail de la jurisprudence en lien avec ces enjeux pour aider les intervenant-es à mieux accompagner leurs usager-ères.	Cette formation approfondit le cadre législatif du droit du travail, particulièrement la LNT et les dispositions pertinentes du Code civil du Québec (CCQ), et est destinée principalement aux intervenant-es ayant déjà des connaissances de base sur le droit du travail et désirant les perfectionner. Elle vise également à établir un espace d'échange où les intervenant-es peuvent aborder et clarifier certaines questions qu'ils et elles se posent dans le cadre de leur pratique auprès d'usager-ères.
Durée	1 jour (6 heures de formation)	3 jours (21 heures de formation)
Approche de formation	Elle est interactive et contient des quiz, des mises en situation et des cas réels de jurisprudence.	Elle est interactive et contient des quiz, des mises en situation et des cas réels de jurisprudence. Elle est basée sur l'analyse approfondie de la LNT et nécessite 5 heures de lectures préparatoires pour pouvoir y participer.
Matériel de référence	Du matériel complémentaire est offert avec la formation, notamment nos guides « La LNT en bref » et « Pour mettre fin au harcèlement au travail », notre présentation sous format PowerPoint, ainsi que toutes les ressources nécessaires selon les besoins ou questions des personnes participantes.	Depuis plusieurs années, elle est offerte par Me Stéphanie Bernstein, professeure au Département des sciences juridiques à l'UQAM.

Bilan des formations offertes en 2023-2024

À partir de mai 2023, après le départ de notre formatrice, Madame Anik Paradis, notre responsable de la formation, Madame Carole-Anne Tremblay, s'est retrouvée seule pour assumer cette charge de travail importante. Elle a aussi dû s'absenter pendant un mois au cours de l'été 2023 pour des raisons académiques. Cela dit, malgré cette période mouvementée, nous avons tout de même été en mesure d'offrir **57 formations régulières** et de rejoindre un total de **638 participant-es**. Parmi ces formations, **18 ont été offertes en ligne** et **39 en présentiel**.

Par ailleurs, encore cette année, nous remarquons qu'une vaste majorité de nos participant-es s'identifie comme femme. Par exemple, pour notre formation portant sur la LNT, 80 % des participant-es s'identifiaient comme femme, contrairement à 20 % qui s'identifiaient comme homme. Malheureusement, ce constat n'est pas nouveau : les données et témoignages que nous recueillons depuis plusieurs années nous montrent que beaucoup de femmes sont

encore grandement affectées par les formes d'emploi atypiques et demeurent plus souvent précarisées sur le marché du travail.



De plus, nous avons offert **quatre autres formations** en 2023-2024 :



- 19, 26 et 27 août 2023 : formation d'une durée de 3 jours pour les intervenants-es d'organismes communautaires qui approfondit la LNT et les dispositions pertinentes du C.c.Q. et qui a été donnée dans les locaux de la CSN par Me Stéphanie Bernstein (10 participant-es);

- 22 novembre 2023 : formation virtuelle d'une durée de 2 heures pour le grand public qui traite de la LNT (10 participant-es);
- 13 décembre 2023 : formation d'une durée de 6 heures pour les intervenants-es d'organismes communautaires qui traite de la LNT et du harcèlement psychologique et sexuel au travail et qui a été donnée dans les locaux d'ABE par Madame Carole-Anne Tremblay (7 participant-es);
- 31 janvier 2024 : formation virtuelle d'une durée de 2 heures pour le grand public qui traite du harcèlement au travail (10 participant-es).

DOSSIERS POLITIQUES

MOBILISATION, IMPLICATIONS ET INTERVENTIONS PUBLIQUES

Normes du travail

Comité consultatif sur les normes du travail (CCNT)

- En mai 2023, le Comité consultatif sur les normes du travail (CCNT), sur lequel siège ABE depuis plusieurs années, a procédé à la nomination de Madame Cynthia Bergeron, responsable du service d'information juridique, pour représenter les non-syndiqués ainsi qu'ABE. À la suite de sa nomination, notre collègue a assisté à deux rencontres du CCNT avant de se retrouver en arrêt de travail pour une période indéterminée à partir de janvier 2024.
- L'implication d'ABE dans le CCNT demeure très pertinente, puisque ce comité, chapeauté par la CNESST, représente un important espace de discussion rassemblant des organisations de divers milieux et permettant de faire des suivis sur certains enjeux et décisions politiques reliés aux normes du travail au Québec. Lorsque le ministre du Travail en fait la demande, il est aussi possible pour le CCNT et ses membres de rendre des avis.

Relance du Front de défense des non-syndiqué.e.s (FDNS)

- En collaboration avec le RATTMAQ, le CIAFT, Illusion-Emploi de l'Estrie, le CANOS ainsi qu'une militante bénévole, nous avons officialisé la relance et l'incorporation du Front de défense des non-syndiqué.e.s (FDNS). Ainsi, depuis août 2023, ce regroupement, fondé en 1977 et fonctionnant jusque-là comme un regroupement informel, a maintenant un statut d'organisme sans but lucratif (OSBL) enregistré au Registraire des entreprises du Québec (REQ).
- Il y a eu de grandes avancées pour le FDNS durant l'année 2023-2024. En octobre 2023, avec les 5 organismes mentionnés précédemment, nous avons organisé l'assemblée générale de fondation du FDNS en tant que nouvelle entité incorporée, qui a permis de rassembler près d'une vingtaine d'organisations syndicales et communautaires intéressées et concernées par la mission du regroupement. Qui plus est, lors de cette même assemblée, afin de maintenir l'implication d'ABE au sein du FDNS, notre responsable des dossiers politiques et des communications, Monsieur Vincent Chevarie, a été nommé sur le premier conseil d'administration du FDNS, ce qui lui a permis de participer à plusieurs rencontres portant notamment sur la mise à jour des revendications du Front et sur les questions du membrariat et du financement.

Finalement, en mars 2024, nous avons participé à l'organisation d'un webinaire sur les enjeux de santé et de sécurité du travail dans les milieux non syndiqués, qui a rassemblé 42 participant-es.

- ABE étant membre fondateur du FDNS, il était essentiel que nous nous impliquions activement dans la redynamisation de cette coalition large, communautaire et syndicale. Le FDNS a historiquement été très mobilisé sur de nombreux enjeux touchant au droit du travail et constitue encore aujourd'hui le principal espace de concertation et de mobilisation pour les organisations qui défendent les droits des syndiqué-es et des non-syndiqué-es et qui revendiquent des améliorations législatives en matière de droit du travail.

Salaire minimum, Journée internationale des travailleuses et travailleurs (1^{er} mai 2023) et fête du Travail (4 septembre 2023)

- Comme chaque année, la question de la hausse du salaire minimum a été particulièrement importante pour ABE, autant lors de l'annonce du ministre du Travail sur le montant de la hausse que lors de l'entrée en vigueur du nouveau salaire minimum le 1^{er} mai, qui coïncide d'ailleurs avec la Journée internationale des travailleuses et travailleurs. Pour bon nombre de salarié-es québécois-es n'étant pas syndiqué-es, le salaire minimum demeure encore aujourd'hui un enjeu fondamental qui les affecte directement, tous les jours. C'est ce qui explique pourquoi nous revendiquons depuis 1975, et encore plus depuis l'adoption de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) en 1980, un salaire minimum juste et suffisant, permettant aux travailleuses et travailleurs de vivre dans la dignité.
- Le 1^{er} mai 2023, en tant que membre de la Coalition 1^{er} mai, ABE a participé à la marche organisée à Montréal pour la Journée internationale des travailleuses et travailleurs.



D'ailleurs, pour la même occasion, notre responsable des dossiers politiques et des communications, Monsieur Vincent Chevarie, a accordé deux entrevues, avec le Journal de Montréal et Radio-Canada, pour parler de la position d'ABE sur la hausse du salaire minimum et de l'importance de cette journée du 1^{er} mai pour les travailleuses et travailleurs du Québec.



- Le 4 septembre 2023, l'équipe d'ABE s'est mobilisée à l'occasion de la fête du Travail, qui permet de célébrer les gains acquis au fil des années par le mouvement ouvrier, syndical et communautaire. Nous avons donc participé à la manifestation organisée à Montréal, durant laquelle nous avons pu distribuer plusieurs dizaines de dépliants d'ABE.

- Le 31 janvier 2024, alors que le ministre du Travail, Monsieur Jean Boulet annonçait que le salaire minimum augmenterait de 0,50 \$ (de 15,25 \$ l'heure à 15,75 \$ l'heure) le 1^{er} mai 2024, nous avons corédigé et copublié un [communiqué de presse au nom du FDNS](#), dans lequel nous dénonçons cette hausse nettement insuffisante pour permettre aux quelques 200 000 travailleuses et travailleurs touchés-es de se sortir de leur situation de précarité ou de pauvreté.

Loi sur l'encadrement du travail des enfants

- Depuis plusieurs années, et encore plus avec la pandémie de COVID-19, le Québec a connu une hausse majeure du nombre d'enfants sur le marché du travail, ce qui a malheureusement provoqué une augmentation du nombre de blessures et d'accidents de travail chez les jeunes de moins de 18 ans. Dans ces circonstances, une intervention du gouvernement du Québec devenait de plus en plus nécessaire, d'autant plus que les quelques dispositions existantes concernant les enfants dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT) visaient principalement à minimiser l'impact du travail sur leur réussite et leur persévérance scolaires.
- À la suite d'un avis du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) publié en décembre 2022 au sujet de l'encadrement légal du travail des enfants, ABE avait été invité à participer à une rencontre avec des représentant-es du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) en janvier 2023 pour partager notre position sur l'avis du CCTM. C'est ainsi que Québec a déposé, en avril 2023, son projet de loi 19 (*Loi sur l'encadrement du travail des enfants*), qui est ensuite entré en vigueur en juin 2023.
- À notre grande surprise, dans le cadre du projet de loi 19, nous avons constaté qu'ABE n'avait pas été invité pour participer aux consultations publiques. En avril 2023, nous avons réussi à avoir une rencontre avec le conseiller politique spécial au cabinet du ministre du Travail, Monsieur Jean Boulet, afin de demander de participer au processus

de consultation, ce qui nous a malheureusement été refusé. Pourtant, comme l'expliquait l'avis du CCTM (décembre 2022), les industries dans lesquelles travaillent le plus grand nombre d'enfants au Québec sont le commerce de gros et de détail ainsi que les services d'hébergement et de restauration, deux secteurs parmi ceux où le taux de syndicalisation est le plus faible depuis 2006 selon des données gouvernementales.

- Néanmoins, nous avons tout de même rédigé puis déposé un [mémoire de 13 pages](#) au ministre du Travail ainsi qu'aux député·es siégeant sur la Commission de l'économie et du travail (CET). Nous avons profité de cette occasion pour rappeler les revendications d'ABE en matière d'encadrement du travail des enfants et pour insister sur les exceptions prévues au projet de loi 19 et les responsabilités de la CNESST auprès des enfants sur le marché du travail. Les travailleuses et travailleurs de moins de 18 ans étant plus à risque de vivre des abus dans leur emploi, il est primordial de bien comprendre leurs réalités et de mieux protéger leurs droits.

Télétravail, surveillance et autres enjeux récents affectant le monde du travail

- Avec l'évolution du monde du travail, particulièrement depuis la pandémie de COVID-19, de nombreux enjeux, tel que le télétravail, la surveillance des employé·es et le droit à la déconnexion, sont devenus de plus en plus récurrents dans l'actualité, au Québec comme ailleurs. C'est dans ce contexte que nous constatons, depuis quelques années, une hausse des demandes de travailleuses et travailleurs adressées à notre service d'information juridique en lien avec le télétravail et la surveillance technologique, entre autres. En 2023-2024, notre équipe a donc commencé à se pencher sur ces enjeux durant l'année, dans l'objectif de pouvoir mettre à jour nos revendications durant l'année 2024-2025 pour prendre en considération les nouvelles réalités qui bouleversent le monde du travail.
- Durant l'année, nous avons notamment eu plusieurs réflexions et discussions sur la question du télétravail lors des rencontres de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ), qui regroupe près d'une trentaine d'organisations syndicales, communautaires et étudiantes, dont ABE.

Harcèlement psychologique et sexuel au travail

Projet de loi 42

- Bien qu'ABE n'ait malheureusement pas été invité à participer aux consultations publiques sur le projet de loi 42 (*Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*), qui se sont déroulées du 30 janvier au 1^{er} février 2024, nous avons tout de même collaboré

étroitement avec l'organisme Action travail des femmes (ATF) pour la publication d'un mémoire en commission parlementaire. Notre responsable des dossiers politiques et des communications, Monsieur Vincent Chevarie, a rencontré à quelques reprises la directrice générale d'ATF, Madame Katia Atif, afin de discuter d'un argumentaire commun et des revendications à mettre de l'avant. En plus de notre expertise en lien avec la *Loi sur les normes du travail* (LNT), nous avons mené une grande mobilisation dès 1998 pour revendiquer des changements législatifs permettant une meilleure protection contre le harcèlement au travail pour les salarié·es; nous avons d'ailleurs publié de nombreux mémoires, avis et guides d'information à ce sujet. Dans ce contexte, il était important pour ABE de collaborer avec ATF dans le cadre de ce projet de loi.

- Comme mentionné dans ledit mémoire, le PL42, qui a finalement été adopté en mars 2024, contient des éléments intéressants et nécessaires pour mieux protéger les travailleuses et travailleurs, mais demeure incomplet, notamment sur les questions du traitement des plaintes par la CNESST ou la CDPDJ et de la « banalisation » législative du harcèlement sexuel et discriminatoire découlant de la réforme de la LNT en 2018. Pour 2024-2025, nous devons donc mettre à jour notre contenu, notamment pour nos formations, afin de tenir compte des changements découlant du PL42.

Travail précaire

Accompagnatrices scolaires

- En janvier 2023, nous avons été contacté·es par l'attachée politique de la députée provinciale de Mercier, Madame Ruba Ghazal, pour discuter d'une situation assez problématique et nébuleuse : celle des **accompagnatrices scolaires travaillant auprès d'élèves à besoins particuliers**, en particulier dans les écoles du Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM).
- Ces travailleuses - en majorité des femmes - ne sont techniquement pas des employées du CSSDM; elles travaillent plutôt en vertu du Programme d'allocation pour des besoins particuliers, régi par le ministère de l'Éducation (MEQ), ce qui signifie qu'elles sont payées par les élèves dont elles s'occupent en classe grâce à un montant qui est alloué aux élèves par le gouvernement du Québec. Puisqu'elles ne sont pas employées par la fonction publique et qu'il n'existe pas de balises formelles encadrant leur travail, leur rémunération est souvent aléatoire et leurs conditions de travail et d'emploi, notamment en cas de blessures, sont extrêmement précaires.
- Plusieurs de ces accompagnatrices ont questionné à ce sujet le bureau de la députée de Mercier, et c'est là que nous avons été contacté·es. L'objectif était double : d'une

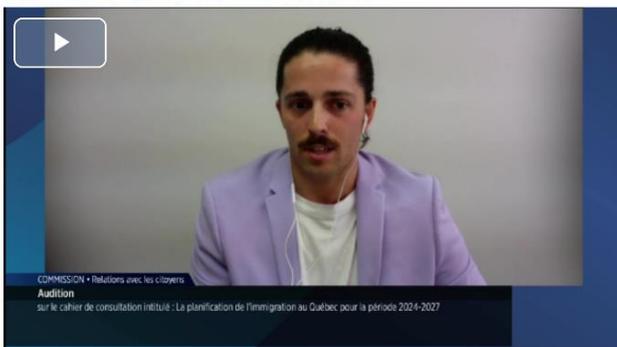
part, tenter d'éclaircir la situation entourant l'encadrement du travail de ces accompagnatrices, et d'autre part, demander des changements législatifs afin d'améliorer leurs conditions de travail et d'emploi. Ainsi, entre juin 2023 et mars 2024, nous avons eu quatre rencontres avec cette attachée politique, Madame Charline Robert-Lamy, Me Stéphanie Bernstein, professeure au département des sciences juridiques de l'UQAM ainsi que deux accompagnatrices souhaitant s'impliquer activement dans nos démarches. Nous avons aussi pris contact avec un responsable du MEQ et quelques organisations syndicales représentant le personnel de soutien dans les écoles. Jusqu'à maintenant, ces rencontres visaient à bien documenter les difficultés vécues par les accompagnatrices et à commencer à réfléchir à des pistes de solution pour les sortir de leur précarité. Il est prévu de prendre contact avec d'autres accompagnatrices scolaires et de poursuivre ces démarches en 2024-2025.

Immigration et droits au travail

- Depuis sa fondation, ABE se mobilise activement pour défendre les droits des travailleuses et travailleurs immigrant·es au Québec; ces personnes se retrouvent davantage en situation de vulnérabilité et de précarité, notamment en raison des types d'emplois occupés, du manque d'information sur les lois du travail, de l'instabilité de leur statut d'immigration et de la barrière linguistique. Cependant, dans un contexte d'évolution du marché du travail au Québec, nous constatons que les travailleuses et travailleurs immigrant·es sont de plus en plus victimes d'abus et d'exploitation dans leur milieu de travail, nécessitant une aide particulière et mieux adaptée. Pour ABE, il est donc essentiel de poursuivre cette implication auprès de partenaires syndicaux, communautaires et académiques pour défendre les droits au travail des personnes immigrantes.
- En septembre 2023, nous avons été invité·es à participer aux consultations publiques dans le cadre de la **Planification de l'immigration au Québec pour 2024-2027** afin de se prononcer sur la politique d'immigration que le gouvernement du Québec

voulait mettre en place pour les prochaines années. Nous avons ainsi déposé [un mémoire à la Commission de l'économie et du travail \(CET\) dans lequel nous abordons les problématiques récurrentes que vivent les personnes immigrantes au travail et où nous formulons une vingtaine de recommandations](#). De plus, notre responsable des dossiers politiques et des communications, Monsieur Vincent Chevarie, a eu l'occasion de présenter notre mémoire en témoignant devant les membres de la commission parlementaire.

SÉANCES DES COMMISSIONS



Relations avec les citoyens

• Au bas de l'échelle
Audition sur le cahier de consultation intitulé : La planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027

14 septembre 2023 | 14 h 50 | Durée : 0:45:02

- La **question des permis de travail fermés**, qui lie les travailleuses et travailleurs à un seul et même employeur, est particulièrement préoccupante pour ABE : cela instaure une relation de dépendance entre l'employé·e et son employeur, ce qui mène plus facilement à des menaces, des abus et de l'exploitation à l'endroit de personnes immigrantes. C'est dans ce contexte qu'à l'automne 2023, l'organisme DTMF (Association pour les droits des travailleur·ses de maison et de ferme) a intenté une **action collective visant à faire invalider les permis de travail fermés au Canada**. ABE a donc été approché pour faire partie d'un **comité aviseur**, avec plusieurs organisations syndicales et communautaires, permettant ainsi de se mobiliser sur cet enjeu et d'appuyer les démarches judiciaires majeures entreprises par l'équipe de DTMF. Jusqu'en mars 2024, le comité aviseur s'est réuni à plusieurs reprises et a produit plusieurs publications et communications expliquant la nécessité d'abolir les permis de travail fermés. Nous attendons un suivi sur l'action collective de DTMF pour 2024-2025.
- Comme c'est le cas depuis plusieurs années, ABE a maintenu son implication active au sein du **Comité Consultatif Personnes Immigrantes (CCPI)**, un comité qui a comme objectif d'améliorer l'accès au marché du travail et le maintien en emploi des personnes immigrantes. Comptant une vingtaine d'organisations diversifiées et d'instances gouvernementales concernées par cet enjeu et soucieuses de l'amélioration des conditions de travail des nouvelles et des nouveaux arrivant·es, le CCPI constitue un espace de réflexion et de discussion très important. En 2023-2024, nous avons participé à plusieurs rencontres de réflexion portant, entre autres, sur la francisation, la régionalisation de l'immigration et les permis de travail fermés, ainsi qu'aux cinq assemblées des membres permettant de faire des suivis sur certaines politiques du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI).
- Finalement, en 2023-2024, nous avons aussi continué notre participation au sein de la **Campagne québécoise pour la régularisation et la justice migrante (CQRJM)**, qui regroupe plusieurs syndicats et organismes communautaires et qui est coordonné en grande partie par des membres de l'équipe du CTTI-IWC. En plus de quelques rencontres de suivi, une importante rencontre stratégique s'est tenue en février 2024 afin de discuter des prochaines démarches à entreprendre pour mettre en lumière la situation des personnes immigrantes sans statut migratoire au Québec.

Services d'aide à domicile et soins privés de longue durée

- ABE se mobilise sur cet enjeu depuis quelques années. En effet, les données montrent que des dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs - en majorité des femmes et des personnes racisées - offrent des services d'aide à domicile et des soins privés de longue durée au Québec. Malheureusement, bon nombre d'entre elles sont

confrontées à des conditions de travail instables, ambiguës et précaires et sont victimes d'un système qui protège trop peu leurs droits. D'ailleurs, c'est dans ce contexte qu'ABE a collaboré avec trois universitaires dans le cadre d'un projet de recherche portant notamment sur le chèque emploi-service (CES), dont il sera question plus tard dans le rapport.

- De plus, dans un contexte de réforme du système de santé et de services sociaux, nous avons rejoint le **Comité de suivi sur un régime sectoriel de relations du travail dans les soins privés de longue durée au Québec**, dans le but de discuter des problématiques que vivent les travailleuses et travailleurs concerné·es et de trouver des pistes de solution pour uniformiser et améliorer leurs conditions de travail et d'emploi. Ce comité, composé de plusieurs chercheuses universitaires et de représentant·es des milieux syndical et communautaire, s'est réuni à deux reprises en 2023-2024, et cette collaboration se poursuivra en 2024-2025.

Travail temporaire

Encadrement des agences de placement de personnel

- Depuis les années 1980, la question du travail temporaire, en particulier avec les agences de placement de personnel, occupe une place très importante dans les revendications et interventions d'ABE. Depuis le début des années 2000, nous avons d'ailleurs produit plusieurs documents d'information et d'analyse ainsi que des mémoires et avis adressés au gouvernement du Québec afin de demander que les pratiques de ces agences soient mieux encadrées. Qui plus est, entre 2005 et 2007, nous avons siégé au sein d'un comité de travail mandaté par le ministère du Travail pour étudier la question du travail temporaire. Ces publications et interventions ont été réalisées en collaboration avec plusieurs organismes communautaires et partenaires universitaires, dont Monsieur Jean Bernier, professeur retraité du Département des relations industrielles de l'Université Laval.
- C'est pourquoi ABE est impliqué comme intervenant, depuis 2020, dans un **processus judiciaire portant sur l'encadrement des agences de placement de personnel**, en compagnie du Procureur général du Québec (PGQ) et de la CNESST. Nous avons d'ailleurs la chance d'être représenté·es par l'avocate Me Elise Morissette (Morissette & Avocat.e.s). À la suite de l'entrée en vigueur, en janvier 2020, du *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*, plusieurs associations d'employeurs ont porté devant les tribunaux la légalité du *Règlement* et contestent plusieurs éléments du texte législatif, comme la définition de ce que constitue une agence de placement de personnel. Or, pour ABE, le PGQ et la CNESST, le *Règlement* doit être maintenu et respecté et

concorde adéquatement avec l'objectif de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), soit d'assurer la protection des salarié·es au Québec.

- Bref, au cours de l'année 2023-2024, le recours judiciaire a connu quelques développements. À la suite d'un jugement défavorable en Cour supérieure, la cause a été portée en appel par le PGQ, la CNESST et ABE, et nous avons appris officiellement qu'elle serait entendue par la Cour d'appel en 2024-2025.

Lutte à la pauvreté

Collectif pour un Québec sans pauvreté

- Depuis sa fondation, ABE ne cesse de se mobiliser contre l'appauvrissement des travailleuses et travailleurs non syndiqué·es, notamment en revendiquant des changements législatifs pour améliorer les conditions de travail et de vie de ces salarié·es plus souvent vulnérabilisé·es. Avec les hausses du salaire minimum qui ont historiquement très souvent été insuffisantes et la hausse du coût de la vie qui frappe le Québec depuis plusieurs années, l'appauvrissement des travailleuses et travailleurs, autant les non-syndiqué·es que les syndiqué·es, demeure un enjeu d'actualité qui nécessite une intervention de l'État.
- C'est ainsi qu'encore cette année, ABE s'est impliqué activement au sein du **Collectif pour un Québec sans pauvreté**. Nous avons notamment participé à la campagne d'information et de mobilisation du Collectif dans le cadre du 4^e plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, qui devrait être déposé en 2024-2025. Afin d'exercer une pression supplémentaire sur le gouvernement du Québec, l'équipe du Collectif a aussi organisé une grande manifestation contre la pauvreté, qui s'est tenue le 23 mai 2023 dans la ville de Québec et devant l'Assemblée nationale. ABE, tout comme des milliers de citoyen·nes et d'organisations syndicales et communautaires, était présent à cet événement de mobilisation.

INTERVENTIONS MÉDIATIQUES

Comme vous avez pu le constater dans les pages précédentes, l'année 2023-2024 a été marquée par de nombreux événements et changements législatifs importants en matière de droit du travail. Par conséquent, nous avons eu la chance d'intervenir à plusieurs reprises dans les médias pour partager notre expertise en droit du travail ainsi que nos revendications pour améliorer les conditions de travail et de vie des personnes non syndiquées dans l'ensemble du Québec. Mentionnons d'ailleurs le travail accompli par notre responsable des dossiers

politiques et des communications, Monsieur Vincent Chevarie, qui a assuré la représentation de notre organisme dans la sphère publique et auprès de nos partenaires.

9 entrevues accordées par ABE :

- **1^{er} mai 2023** : [Le salaire minimum gagne 1\\$ aujourd'hui au Québec... mais peu d'adeptes](#) (Journal de Montréal)
- **1^{er} mai 2023** : [Reportage sur le salaire minimum et la manifestation du 1^{er} mai](#), à partir de 13:35 (Le téléjournal avec Patrice Roy, Radio-Canada)
- **18 mai 2023** : [Une contradiction dans la loi pourrait brimer les droits syndicaux des jeunes](#) (Pivot)
- **23 mai 2023** : [Travail des enfants : une nouvelle exception pour les entreprises agricoles](#) (Pivot)
- **24 mai 2023** : [Quebec introduces new exception to child labour laws](#) (CBC)
- **26 mai 2023** : [Malaise autour d'une publicité encourageant le double emploi](#) (Le Devoir)
- **2 juin 2023** : [Les enfants de moins de 14 ans ne travailleront plus \(ou presque\)](#) (Pivot)
- **7 juin 2023** : [Reportage sur l'encadrement du travail des enfants et l'adoption du PL19](#), à partir de 35:53 (Le Fil 17, Noovo Info)
- **13 août 2023** : [Cumuler plusieurs emplois : Reportage d'Alexis Gacon](#) (L'édition du dimanche, Radio-Canada)

2 publications co-signées par ABE :

- **21 octobre 2023** : [communiqué de presse pour demander au gouvernement fédéral la mise en place d'un programme de régularisation inclusif](#) (Campagne québécoise pour la régularisation et la justice migrante)
- **18 décembre 2023** : [lettre ouverte à l'occasion de la Journée internationale des migrant-es](#) (Campagne québécoise pour la régularisation et la justice migrante)

COLLABORATION ET CONCERTATION

Représentation

En 2023-2024, ABE a poursuivi ses activités de représentation au sein de différent-es coalitions, regroupements et comités. Après plusieurs changements au sein de l'équipe de la permanence durant l'année 2022-2023, il était important qu'ABE renforce son rôle d'expert en droit du travail et de représentant des travailleuses et travailleurs non syndiqué-es auprès de partenaires du milieu syndical, communautaire et académique.

Durant l'année 2023-2024, ABE s'est donc activement impliqué en tant que membre auprès de **13 instances** œuvrant dans divers enjeux touchant, de près ou de loin, au droit du travail :

- Front de défense des non-syndiqué.e.s (FDNS)
- Comité consultatif des normes du travail (CCNT)
- Coalition 1^{er} mai
- Collectif pour un Québec sans pauvreté
- Groupe de recherche interuniversitaire et interdisciplinaire sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS)
- Comité Consultatif Personnes Immigrantes (CCPI)
- Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)
- Comité aviseur sur l'action judiciaire contre les permis de travail fermés
- Campagne québécoise pour la régularisation et la justice migrante (CQRJM)
- Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ)
- Comité de suivi sur un régime sectoriel de relations du travail dans les soins privés de longue durée au Québec
- Ligue des droits et libertés (LDL)
- Table régionale des organismes volontaires d'éducation populaire (TROVEP de Montréal)

Formation sur la Loi 25 (protection des renseignements personnels)

C'est en septembre 2021 qu'a été adoptée la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, communément appelée la *Loi 25*, qui s'applique entre autres aux organismes sans but lucratif (OSBL). Cette loi, renforcée par la Commission d'accès à l'information du Québec, modernise les règles protégeant les renseignements personnels dans un contexte d'évolution numérique et technologique. Par ailleurs, ces modifications législatives entrent progressivement en vigueur sur une période de trois ans, entre septembre 2022 et septembre 2024.

Ainsi, pour mieux comprendre la Loi 25, ses impacts sur le travail des OSBL ainsi que les mesures à mettre en place, nous avons organisé une **formation gratuite en collaboration avec le Centre de justice de proximité du Grand Montréal (CJPGM)** le 12 décembre 2023 dans les locaux de l'organisme INICI. Cette formation, animée par Me Marc-Antoine Gignac, avocat au CJPGM, a permis de rassembler **une dizaine d'intervenant·es d'organismes communautaires**. De la documentation conçue par les centres de justice de proximité en lien avec la Loi 25 a par la suite été partagée aux participant·es.

Autres activités de représentation

- **15 mai 2023** : ABE a été convié au 67^e congrès de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), qui s'est tenu au Palais des congrès de Montréal. Il s'agissait d'une belle occasion d'échanger avec les syndicats affiliés à la CSN et de rappeler les liens forts qui unissent notre organisme et les organisations syndicales au Québec.
- **2 novembre 2023** : ABE a été invité en tant que partenaire au Grand Rendez-vous de la CNESST, qui s'est tenu au Palais des congrès de Montréal. Les membres de notre équipe ont eu l'occasion d'assister à des conférences portant notamment sur le harcèlement psychologique et l'équité salariale.
- **5 novembre 2023** : en tant que partenaire et membre du comité aviseur de DTMF sur l'enjeu des permis de travail fermés, ABE a été invité à participer à une soirée-bénéfice pour financer le recours judiciaire de l'organisme. Il y a eu la projection du film *Richelieu*, après laquelle notre responsable des dossiers politiques et des communications, Monsieur Vincent Chevarie, a été invité à prendre la parole pour rappeler l'appui d'ABE envers cette action devant les tribunaux.
- **17 et 18 décembre 2023** : ABE a été invité à un colloque international du RATTMAQ organisé au Centre St-Pierre, à Montréal, et portant sur les travailleurs et travailleuses étranger·ères temporaires (TET). De nombreuses organisations syndicales et communautaires étaient présentes à cet évènement, ce qui a permis d'avoir des discussions très importantes sur les difficultés vécues par les TET au Québec.
- **12 mars 2024** : dans le cadre du Mois de la justice, ABE a été invité à un colloque organisé par l'organisme Juripop et le Département des sciences juridiques de l'UQAM et ayant pour titre *Comment la justice peut-elle s'adapter aux turbulences socio-économiques actuelles?* Nous avons eu la chance de participer à des échanges très pertinents sur les lacunes persistantes en matière d'accessibilité à la justice au Québec.

PROJETS

ABC DES PERSONNES NON SYNDIQUÉES

Depuis 1981, ABE publie un ouvrage de référence intitulé l'**ABC des personnes non syndiquées (ABC)**. Cet ouvrage offre de l'information vulgarisée sur différentes lois entourant le travail au Québec, et plus particulièrement, sur la *Loi sur les normes du travail* (LNT). L'ABC est donc un précieux outil d'information et de prévention, tant pour les personnes non syndiquées que pour les personnes qui interviennent auprès d'elles.

La dernière version de cet ouvrage (10^e édition) faisait environ 180 pages et datait de 2010. C'est en 2022 qu'a débuté la 11^e révision de l'ABC : il a été décidé que cette nouvelle version serait ambitieuse, en modifiant substantiellement la structure de l'ouvrage et en ajoutant certaines sections qui reflètent de nouvelles réalités du monde du travail. Pour le moment, il est prévu que l'ABC contienne près de 220 pages, le chapitre sur les ressources communautaires et gouvernementales devenant un cahier séparé pouvant être mise à jour plus facilement et régulièrement.

Au départ, cet important travail de recherche et de révision devait être fait en collaboration avec le Service aux collectivités de l'UQAM (SAC UQAM), sous la supervision de deux professeures spécialisées en droit du travail. Le rôle d'ABE devait donc se limiter à déterminer les changements de forme et l'aspect éditorial, effectuer le travail de rédaction et gérer l'édition ainsi que l'impression. Cependant, en raison d'un effectif réduit, le SAC UQAM ne pouvait malheureusement plus s'impliquer dans le projet en 2022.

ABE a donc rapidement fait volte-face en collaborant avec plusieurs chercheuses contractuelles :

- Me Roy Ghanem, engagé lors de son stage du Barreau;
- M. Moustafa Chein, École du Barreau;
- Mme Olga Grytsak, École du Barreau;
- Mme Majda Lamkhroued, doctorante en droit à l'UQAM;
- M. Samuel Dias, engagé lors de son stage du Barreau.

À cette équipe s'est jointe à l'automne 2023 Madame Carole-Anne Tremblay, notre responsable de la formation, qui a collaboré à ce travail de recherche et de révision à temps partiel. Sa contribution a permis de compléter une grande partie de la recherche encore manquante et d'offrir des suggestions tangibles sur le niveau de vulgarisation de l'ABC. En effet, l'expérience de Mme Tremblay avec les formations et le service d'information juridique d'ABE a été extrêmement précieuse pour l'avancement du projet.

La supervision et la révision de la recherche, assurée depuis le début du projet par Me Renaud Loiselle Dupuis, agent de projet chez ABE, a été un processus long et ardu. En effet, découlant de la décision prise en 2022, nous avons dû réorganiser la structure de l'ABC et donc revoir l'ensemble du texte. D'avril 2023 à l'automne 2023, Me Loiselle Dupuis a ainsi fait lui-même une bonne partie de la recherche manquante et a passé plus de 160 heures à réviser les notes de recherche produites par les recherchistes.

Par ailleurs, un contact permanent avec le service d'information juridique d'ABE a évidemment permis de maintenir une veille efficace sur les décisions récentes en droit du travail, plus particulièrement celles qui concernent les travailleur·ses non syndiqué·es.

Finalement, il a été décidé en mars 2024 que, vu les besoins généraux d'ABE pour des projets de recherche actuels et futurs, un poste de responsable des projets de recherche devait être créé. Ce poste devait entre autres permettre d'assister Me Renaud Loiselle Dupuis à compléter le manuscrit de l'ABC, faire le suivi avec les chercheuses et chercheurs et ensuite prendre la fin du projet en main, notamment avec le lancement du livre.

Au moment de la rédaction de ce rapport, **le lancement de cette nouvelle édition est prévu pour le début de l'année 2025**, ce qui coïncidera avec le **50^e anniversaire d'ABE**. Cet événement tant attendu, auquel participeront nos membres et bénévoles ainsi que de nombreux·ses partenaires des milieux syndical, communautaire et académique, nous permettra de présenter officiellement la 11^e édition de l'ABC des personnes non syndiquées et de remercier chaleureusement celles et ceux qui ont contribué à la réussite de ce projet.

PROJET CHEQUE EMPLOI-SERVICE (CES)

Débuté à l'été 2023 grâce au soutien financier de la Fondation Solstice, ce projet est le fruit d'une collaboration entre ABE, agissant plus particulièrement à titre de fiduciaire du projet et amenant son expertise en droit du travail, et Madame Louise Boivin, chercheuse affiliée au Collectif de recherche-action sur le travail et l'action socioéconomique (CREATAS) et spécialiste du travail dans les services d'aide à domicile, dont l'Allocation directe. Mesdames Stéphanie Bernstein et Marie-Hélène Verville, respectivement professeure au département des sciences juridiques de l'UQAM et assistante de recherche et étudiante à la maîtrise en RI-RH à l'UQO, ont aussi collaboré à ce projet important.

Le **premier axe du projet** était la rédaction d'un rapport d'analyse sur les nombreuses difficultés de protection des droits du travail pour environ 55 000 travailleuses dispensant des services privés d'aide à domicile – secteur d'emploi à forte majorité féminine – auprès d'environ 42 000 personnes usagères. Ces services sont destinés à des personnes âgées, en situation de handicap, en convalescence ou à des personnes proches aidantes. L'analyse visait à identifier les difficultés d'accès au droit du travail pour ces travailleuses occupant des emplois

fortement atypiques et précaires, mais aussi à expliquer comment ces difficultés découlent des modalités d'organisation du programme par les autorités publiques. L'objectif ultime était de faire des recommandations en vue d'assurer une pleine protection des droits du travail dans l'Allocation directe.

Le **second axe du projet** était la mise à jour de deux guides sur les droits et obligations relatifs au travail dans le chèque emploi-service (CES), disponibles sur le site Web du CREATAS, soit le [Guide des travailleuses et travailleurs du Chèque emploi-service](#) et le [Guide des personnes usagères du Chèque emploi-service](#). Ces guides ont été produits sous la direction de la chercheuse Louise Boivin en 2021, en collaboration avec Ex aequo, un organisme de défense des droits des personnes en situation de handicap. Les guides visent à outiller, vu la difficile et complexe application du droit du travail au CES, à la fois les travailleuses et les personnes usagères, lesquelles doivent exercer la fonction juridique d'employeur pour plusieurs dispositions des lois du travail et de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Considérant plusieurs changements législatifs ayant eu lieu après la publication des guides en 2021, notamment la réforme du régime de santé et sécurité du travail, la *Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les personnes âgées et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité* et la plus récente réforme du système de santé et services sociaux par le ministre Christian Dubé ayant des implications dans les services d'aide à domicile et de répit, une mise à jour des guides était plus que nécessaire.

Bref, c'est finalement à l'automne 2023 que le rapport rédigé par les trois chercheuses a été publié, sous le titre : [Un travail de soins à valoriser. Pour une pleine protection des travailleuses employées via le programme québécois d'Allocation directe/Chèque emploi-service](#) (disponible sur le site Web d'ABE). Les guides, quant à eux, ont été mis à jour dans les mois qui ont suivi. D'ailleurs, afin de présenter les résultats et les recommandations de ce rapport, nous avons organisé un lancement le **17 novembre 2023** au Centre St-Pierre et en virtuel, auquel ont participé une **quarantaine de citoyen·nes et de représentant·es des milieux syndical, communautaire et académique**.

VIE ASSOCIATIVE, MEMBRARIAT ET BÉNÉVOLAT

ÉVÈNEMENTS ET FORMATIONS

Assemblée générale annuelle 2022-2023 (5 octobre 2023)

Pour faire un retour sur l'année 2022-2023 d'ABE, qui a été marquée par une restructuration et un renouvellement de l'équipe de la permanence, nous avons tenu notre assemblée générale annuelle (AGA) en octobre 2023 à la fois dans nos locaux et en virtuel. Au total, **une quinzaine de participant-es en présentiel** et **une dizaine de participant-es en ligne** ont assisté à l'assemblée, qui était animée et présidée par **Maryse Chapdelaine**, organisatrice communautaire au CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal. Cette AGA nous a notamment permis de présenter officiellement aux participant-es la nouvelle équipe de travail d'ABE, de faire un résumé de nos services et activités durant l'année 2022-2023 et de mettre à jour la mission de notre organisme.

Formations sur la *Loi sur les normes du travail* (22 novembre 2023) et sur le harcèlement au travail (31 janvier 2024)

Comme nous le faisons depuis quelques années, nous avons offert **deux de nos formations** en formule webinaire, qui sont généralement données dans des groupes communautaires ou des institutions scolaires : l'une portant sur **la Loi sur les normes du travail (LNT)** et l'autre, sur le **harcèlement psychologique et sexuel au travail**.

Pour chacune de ces deux formations gratuites et accessibles au public, **une dizaine de personnes** ont été présentes et ont participé aux échanges avec notre responsable de la formation, Madame Carole-Anne Tremblay. Ces deux événements s'inscrivent dans notre travail d'éducation populaire et nous permettent de rejoindre des salarié-es non syndiqué-es ayant besoin d'information sur leurs droits et recours mais n'ayant pas forcément la possibilité d'assister à nos formations dans les milieux communautaires et scolaires.

Conférence sur le harcèlement au travail (20 mars 2024)

En janvier 2024, à la suite de la publication de deux sondages menés par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CHRA), nous apprenions notamment qu'un nombre considérable (24 %) de



travailleuses et travailleurs québécois-es n'avaient pas confiance en leur employeur pour traiter adéquatement leur plainte en cas de harcèlement au travail.

Considérant la mission et les revendications d'ABE, notamment en matière de harcèlement psychologique et sexuel au travail, il était essentiel d'aborder cette situation et les résultats de ces sondages. Par conséquent, nous avons organisé une conférence intitulée **Harceler en silence : bonnes pratiques en ressources humaines et confiance des employé-es envers le processus** qui a été animée par Me Renaud Loiselle Dupuis, agent de projet chez ABE. En guise d'intervenant, nous avons eu le plaisir d'accueillir **M. Angelo Soares**, professeur titulaire au Département d'organisation et ressources humaines de l'UQAM et spécialiste de la question du harcèlement au travail. Au total, **près de 80 personnes** (étudiant-es, membres, bénévoles et partenaires) ont été présentes à cette conférence et ont participé aux échanges avec M. Soares.



Projection du film *Richelieu* (27 mars 2024)

En collaboration avec quatre organismes partenaires, soit l'UTTAM, le RATTMAQ, le CTTI-IWC et LQCNA (Le Québec c'est nous aussi), nous avons organisé une projection gratuite du film *Richelieu* au Cinéma Public, qui a été suivie d'une discussion animée par notre responsable des dossiers politiques et des communications, Monsieur Vincent Chevarie, en compagnie d'une actrice et d'un acteur du film, Madame Ariane Castellanos et Monsieur Luis Oliva. Au total, **une cinquantaine de personnes** ont assisté à cette soirée.

Sorti à l'automne 2023, *Richelieu* raconte l'histoire d'une jeune femme nouvellement embauchée à titre d'interprète français-espagnol dans une usine employant des ouvriers et ouvrières guatémaltèques, qui entreprend avec ces dernier-ères, une résistance quotidienne pour lutter contre l'exploitation dont ils et elles sont victimes. En se basant sur des témoignages

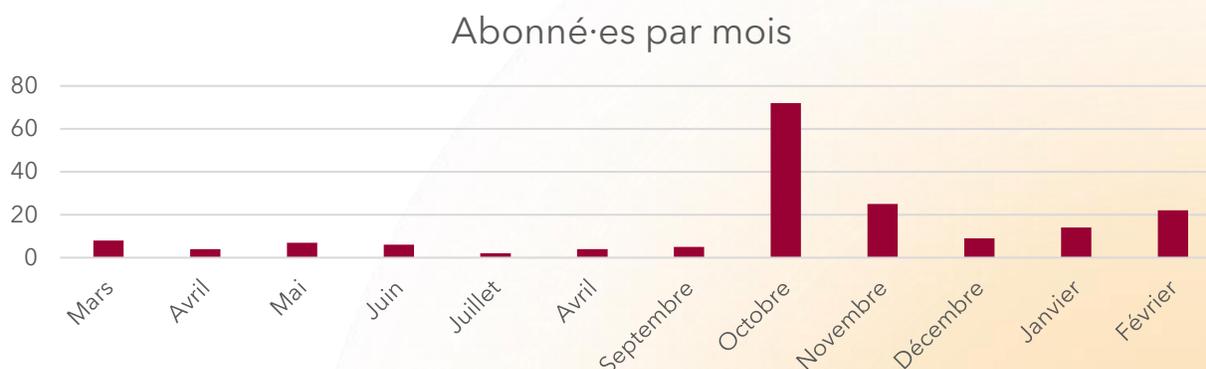
véridiques et bouleversants, ce film de fiction met en lumière les difficultés que doivent traverser les travailleuses et travailleurs étranger-ères temporaires (TET) au Québec : normes du travail, santé et sécurité du travail, barrière linguistique, statut d'immigration précaire, etc



MEMBRARIAT

Une vie associative active et un membrariat fort constituent la base solide d'un organisme d'éducation populaire et de défense des droits comme l'est ABE. Par le fait même, nous souhaitons encourager une démocratie participative et cultiver le lien social entre les travailleuses et travailleurs non syndiqué·es. C'est de manière collective que les projets et la mobilisation prennent vie, et c'est avec ses membres que l'organisme devient un véritable agent de changement social.

Pour conclure l'année 2023-2024, ABE comptait **178 membres**, comparativement à **80 membres** en 2022-2023, ce qui représente une hausse de près de 100 membres en une année. Pour ABE, il était (et il demeure) essentiel d'accorder une importance particulière au membrariat. C'est pourquoi, malgré les contraintes et embûches que nous avons vécues en 2023-2024, nous avons organisé plusieurs événements diversifiés pour nos membres. Pour ABE, cette augmentation du membrariat constitue un pas dans la bonne direction et devrait se poursuivre dans les années à venir.



BENEVOLAT

Les bénévoles occupent une place centrale au sein de tout organisme communautaire. En aidant à la réalisation des tâches de soutien à la mission de l'organisme, l'équipe de travail peut être plus efficace et se concentrer sur d'autres priorités.

Après une année marquée par un long processus de déménagement, 2023-2024 a permis à notre équipe de profiter de nos nouveaux locaux et d'être en mesure de mieux accueillir nos bénévoles. Ainsi, ce sont **163 heures de bénévolat** qui ont été effectuées par **15 bénévoles**. Ces personnes ont entre autres contribué à la distribution de feuillets d'ABE lors des événements et des activités de mobilisation, à la réorganisation de nos dossiers internes et même à du *coaching* pour améliorer nos compétences en matière de travail administratif. Encore cette année, ABE a pu bénéficier de cette importante contribution.

PLANIFICATION STRATEGIQUE

REORIENTATION DE LA PLANIFICATION

En 2022-2023, nous avons eu la chance d'obtenir du soutien financier de Services Québec afin de réaliser une planification stratégique s'étendant jusqu'en 2026. La version finale a été livrée en avril 2023.

À la suite de la première année d'application de cette planification, l'équipe d'ABE a remarqué qu'elle nécessitait une adaptation à la réalité « terrain » de l'organisme ainsi qu'aux ressources limitées, ce qui a eu un impact sur l'efficacité de l'équipe à produire une telle planification stratégique, notamment en raison de l'absence de coordination entre juin 2023 et février 2024. Cette période a été particulièrement difficile pour la mise en application du plan d'action annuel et de la planification stratégique.

Dès son entrée en poste, notre nouvelle coordonnatrice a pris contact avec nos bailleurs de fonds afin de récapituler les épreuves qu'avait vécues l'équipe d'ABE au cours de la dernière année et de discuter des manières dont nous pouvions adapter la planification stratégique. Une adaptation a été prévue conjointement avec l'équipe de la permanence, dont le changement majeur concerne la division de la planification en comités stratégiques. Il en sera question dans les prochaines pages.

Ensuite, l'équipe s'est réunie afin de faire le point sur les objectifs qui devaient être révisés, ainsi que ceux qui avaient été réalisés en partie ou en totalité. De plus, elle s'est entendue sur le fait que la planification stratégique devrait être revue afin de la simplifier et d'en tirer des actions concrètes réalisables avec des ressources limitées pouvant s'adapter à la mission globale d'ABE.

Identification des priorités

- **Redressement** de l'organisme en contexte post-pandémique, visant à reprendre une place significative dans le paysage sociopolitique et communautaire, en valorisant l'évolution de nos formations selon l'analyse des besoins des travailleurs et travailleuses vulnérabilisé-es pour créer des outils d'éducation populaire adaptés aux différentes réalités;
- **Restructuration** du membrariat, du bénévolat et de la vie associative en modernisant les règlements généraux, en créant un Code de pratiques solidaires, en définissant de nouvelles catégories de membres et en développant des stratégies de recrutement et de fidélisation, notamment par la création de comités impliquant des bénévoles, des campagnes de sollicitation et le recrutement de personnes ambassadrices;

- **Dynamisation** de la vie associative et de l'action bénévole par des initiatives annuelles et en sollicitant nos membres et bénévoles lors de diverses occasions;
- **Consolidation** de l'organisme en renforçant les compétences de gouvernance, en améliorant les politiques internes et en développant des plans de gestion des risques, notamment par la formation en gouvernance, la conception de guides de gestion et en assurant une relève pour les administrateur·rices;
- **Adaptation** de l'offre de services en l'actualisant et en l'étendant, en modernisant nos formations et en mettant en place un continuum de services;
- **Concertation et partenariat** en analysant l'écosystème et en définissant des stratégies de concertation et de partenariat, notamment par des études des besoins, la création de nouvelles formations et le développement de stratégies de communication.

REALISATIONS EN 2023-2024

Plan de relève des administrateur·rices : Chaque année, un point à l'ordre du jour du CA, deux mois avant l'AGA, permet aux administrateur·rices de sonder leur intérêt pour le renouvellement de leur mandat. Advenant qu'un poste se libère, l'équipe d'ABE est tenue au courant de cette décision et enclenche un plan de recrutement en collaboration avec le CA. Le démarchage débute à l'interne, puis une diffusion plus large est effectuée en même temps que l'invitation pour l'AGA sur toutes nos plateformes.

Modernisation des règlements généraux : Une modernisation de la mission et des valeurs d'ABE a été effectuée lors de notre dernière AGE, en octobre 2023, pour remplacer l'utilisation du terme « autonomisation » par la notion d'*empowerment*. En mars 2024, il a été décidé qu'il n'y aurait pas de modification au nombre de mandats pour un·e administrateur·rice du CA, considérant que les postes sont en élection chaque année. Nous sommes confiant·es qu'en cas d'insatisfaction, les membres seront à l'aise de la nommer et de nous en aviser.

Plan d'utilisation des surplus à jour et suivis : En 2023-2024, le surplus affecté est passé de 181 488 \$ au 31 mars 2023 à 93 585 \$ au 31 mars 2024. Le projet de la 11^e édition de l'*ABC des personnes non syndiquées* a représenté plus de 50 000 \$ de ce montant. Une nouvelle proposition d'affectation a été formulée et votée en mars 2024 par le CA. Il a également été entendu que des suivis mensuels entre la coordination et la trésorerie seront faits sur cette utilisation.

Diversification du financement : Une restructuration interne des tâches au sein de la permanence a révélé que les priorités de financement par projets doivent se concentrer notamment sur la mise à jour ponctuelle de notre *ABC des personnes non syndiquées*, sur

notre service d'information juridique et sur notre offre de formations, dans une optique d'éducation populaire. De plus, il a été décidé de reprendre notre campagne de financement annuelle dès le début de notre prochain exercice financier. Concrètement, nous avons postulé au programme *DATAide - Volet sensibilisation* pour poursuivre la transition numérique de l'organisme amorcée en 2023-2024. Nous estimons que cela constitue une première étape pour optimiser nos futurs projets.

Populations vulnérabilisées en emploi : Dans la nouvelle planification des surplus votée par le CA en mars 2024, un projet ciblant les populations vulnérabilisées a été mis de l'avant comme projet majeur pour les années à venir. Cette planification prévoit l'embauche de deux ressources humaines en mai-juin 2024.

Archivage numérique : Nous avons déboursé une partie de notre surplus affecté sur du nouveau matériel informatique afin de moderniser nos postes de travail, ce qui était rendu nécessaire. Nous avons aussi déposé un projet à *DATAide* afin de poursuivre ces démarches.

Service d'information juridique

- **Assurer un continuum de services après les appels** : Il a été établi que la personne étudiante employée en été, dans le cadre du programme *Emplois d'été Canada* (EEC), aura comme priorité de reprendre cette fonction.
- **Évaluer les résultats des appels du service** : Cette même personne sera chargée de poser les questions développées à ces fins par la responsable du service d'information juridique.
- **Réfléchir à la pertinence de la création d'une ligne 1-800** : Lors d'une rencontre tenue à cet effet, il a été établi par l'équipe que la ligne 1-800 ne serait pas idéale pour répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs concerné-es par ce type de service. Nous allons explorer d'autres avenues potentielles, comme WhatsApp ou Microsoft Teams Phone, au lieu d'une ligne 1-800.
- **Cartographier nos appels** : Une cartographie sommaire a été effectuée afin d'identifier les zones « chaudes » et « froides » couvertes par notre service d'information juridique. Ces informations vous sont partagées dans le présent rapport annuel.
- **Développer l'axe de soutien par une stratégie de soutien des utilisateur·rices du service** : Cet aspect a été revu par l'équipe afin de le diviser en deux aspects qui semblent plus adéquats à la mission d'ABE (voir ci-dessous).

- **Développer l'axe intervention** : Comme l'intervention directe ne fait pas partie de notre mission globale, il a été déterminé qu'ABE se munirait de fiches d'intervention pour mieux préparer notre équipe à l'interne face à des situations de crise typiques. De plus, la majorité des membres de l'équipe devront être formé-es pour le service d'information juridique d'ici la fin de l'année 2024.
- **Créer un sous-comité des utilisateur-rices du service pour bonifier nos réflexions** : Des questions ont été ajoutées dans les fiches de suivi annuelles créées par notre équipe pour améliorer notre offre de services. Cela dit, considérant la récente adoption de la Loi 25 sur la protection des renseignements personnels, la mise en place d'un tel sous-comité serait difficile. Par souci de respect de la confidentialité, il a été décidé de ne pas poursuivre cette action.

Évaluation de l'offre de services : Il a été établi par l'équipe ainsi que par le CA qu'ABE souhaite élargir son offre de services par la création de projets de recherche collaboratifs qui pourraient permettre de partager des données essentielles que possède ABE, tout en respectant la politique de confidentialité. À cet effet, nous planifions la création d'un poste de chargé-e de projets de recherche afin d'évaluer les possibilités de projets au cours des prochaines années, en commençant par un projet sur les populations vulnérabilisées en emploi. Nous souhaitons également développer prochainement un projet de recherche spécifique au service d'information juridique.

Clarification de la portée géographique d'ABE et identification des zones géographiques à développer : Notre équipe a mené une analyse sur la portée géographique d'ABE. Il a été identifié que nos activités et services en présentiel se concentrent essentiellement à Montréal et à Québec, avec quelques exceptions. Au cours des prochaines années, nous souhaitons assurer des services en présentiel dans l'ensemble du Grand Montréal, ainsi qu'en Montérégie, en Estrie et dans les Laurentides. Une tournée des organismes de ces régions est en cours d'élaboration, visant la fin de l'année d'exercice de 2025-2026. Par la suite, nous pourrions explorer les possibilités d'offrir des services dans des régions plus éloignées au Québec.

Identifier ce qu'ABE veut et peut offrir aux niveaux provincial et régional : Il a été déterminé qu'au niveau régional, nous avons essentiellement des formations en présentiel, des rendez-vous en présentiel avec le service d'information juridique, ainsi que des événements de concertation et de représentation politique en présentiel. Au niveau provincial, nous sommes en mesure de proposer des formations en virtuel, le service d'information juridique par téléphone, ainsi que des événements de concertation et de représentation politique en virtuel. Pour le moment, nous estimons que cela résume bien ce que nous pouvons présenter au niveau provincial en fonction des ressources dont nous disposons. Cependant, nous avons déterminé qu'il serait nécessaire, dans les années à venir, de rejoindre

davantage les travailleuses et travailleurs et les organismes dans des régions plus éloignées à l'extérieur du Grand Montréal grâce à nos services à distance.

Développer l'axe de prévention : Lors d'une rencontre à ce sujet, notre équipe a identifié le besoin de prioriser la prévention, essentiellement par l'éducation populaire, afin de respecter la mission primaire d'ABE. Pour cette raison, nous prioriserons les appels de projets en éducation populaire et nous nous assurerons que nos projets à venir soient ancrés dans cette logique.

Protocole d'acceptation des membres : Il a été établi d'un commun accord entre le CA et l'équipe de la permanence qu'il n'était pas nécessaire d'avoir un protocole strict d'acceptation des membres et que les personnes voulant devenir membres d'ABE se filtreraient naturellement grâce à la mission même de l'organisme.

Consulter les membres et implanter des mesures d'évaluation de leur satisfaction : Il a été tenu de mener, au moins une fois par an, une consultation approfondie auprès des membres d'ABE afin de recueillir leurs perceptions, attentes et commentaires. Cet exercice vise à évaluer leur niveau de satisfaction en lien avec le travail de l'équipe, la vie associative offerte par l'organisme et les divers enjeux sur lesquels ABE concentre ses efforts. Les résultats de ces consultations permettront de mettre en place des mesures d'amélioration continues, assurant ainsi que les besoins des membres soient pris en compte de manière proactive et efficace.

PLANIFICATION PAR COMITE STRATEGIQUE (2024-2026)

Il a été proposé de diviser la planification stratégique en comités stratégiques et suivre l'évolution par un plan d'action progressif, organisé en comités pour la période 2024-2026. Plus concrètement, il a été décidé que chaque comité se verrait attribuer une partie spécifique du plan d'action, pour lequel le comité sera autonome dans ses démarches pour y parvenir. Chaque comité comportera des membres du conseil d'administration, des membres de l'équipe et des bénévoles. Les comités collaboratifs sont les suivants :

- Comité des bonnes pratiques
- Comité de positionnement stratégique
- Comité de vie associative, membrariat et bénévolat
- Comité de financement
- Comité de projets de recherche

COMMUNICATIONS

OUTILS DE COMMUNICATION

Pour améliorer la promotion et la diffusion des informations reliées à la mission, aux services et aux revendications d'ABE, nous avons mis à jour notre **modèle de dépliant**, pour ensuite en faire réimprimer **500 copies**. Nous distribuons ces feuillets principalement lors des formations que nous donnons et lors des évènements auxquels nous participons. Nous recevons aussi régulièrement des demandes de groupes, d'organismes et d'institutions scolaires qui souhaitent en obtenir des copies pour les distribuer à leurs membres.

Par ailleurs, dans ce même objectif d'améliorer l'accès à l'information, nous avons aussi conçu une **version résumée de notre dépliant** qui se veut beaucoup plus simple à lire et qui met davantage l'accent sur les services offerts par ABE aux travailleuses et travailleurs non syndiqué·es. Ainsi, nous serons en mesure d'en imprimer une plus grande quantité à faible coût, et donc d'en faire une distribution encore plus large. Pour 2023-2024, **500 copies** de cette nouvelle version ont été imprimées puis distribuées

Finalement, nous avons aussi créé et imprimé des **cartes d'affaires** pour certain·es membres de notre équipe, afin d'accentuer leur professionnalisme lors de leurs activités de représentation et de mobilisation. Force est de constater que les projets sur lesquels nous travaillons et les activités de concertation, de représentation et de mobilisation auxquels nous participons nous emmènent fréquemment à rencontrer de nouveaux partenaires syndicaux, communautaires et académiques. Il s'agissait donc d'un besoin important pour plusieurs membres de notre équipe, qui disposent maintenant de cartes qui reflètent le professionnalisme tant de la personne responsable, que celui d'ABE.



INFOLETTRES

Durant l'année, nous avons partagé **12 infolettres mensuelles**, ainsi que **7 infolettres spéciales** pour des occasions particulières : invitations aux assemblées, fermeture de nos bureaux pour la période des Fêtes, offres d'emploi au sein de l'organisme, etc. En date du 31 mars 2024, un peu plus de **800 personnes** sont abonnées aux infolettres d'ABE.

RESEAUX SOCIAUX

Durant l'année 2023-2024, ABE a été très actif sur les réseaux sociaux, en particulier sur les plateformes Facebook et Instagram, avec un total de **85 publications** :

- **46 publications** concernaient la mission, les services, les prises de position, les activités et les nouvelles d'ABE;
- **23 publications** concernaient des invitations pour d'autres événements et activités de mobilisation;
- **16 publications** concernaient des actualités sur le droit du travail et sur d'autres enjeux sociopolitiques complémentaires.



De plus, nous avons aussi créé un **compte Linktree** pour ABE qui est désormais fréquemment consulté sur nos réseaux sociaux. Linktree est ce qu'on appelle un « service de page de destination » : en se rendant au <https://linktr.ee/aubasdelechelle>, tout.e abonné.e ou internaute peut retrouver au même endroit plusieurs liens pertinents qui les redirigent vers notre site Web, vers du contenu médiatique ou vers des études et recherches que nous souhaitons partager. Par ailleurs, depuis plusieurs mois, nous constatons que cet outil est de plus en plus utilisé, car il constitue en quelque sorte une voie de contournement pour continuer de partager à nos abonné.es et aux internautes du contenu médiatique malgré le blocage des nouvelles sur Facebook et Instagram par l'entreprise Meta, qui a été instauré le 1^{er} août 2023 et qui semble vouloir perdurer.

SITE WEB

Durant l'année 2023-2024, nous avons continué de **mettre à jour notre site Web**. Après avoir réorganisé sa structure, c'est-à-dire les onglets principaux, pour mieux orienter les internautes vers les informations appropriées, nous avons aussi ajouté une section, celle des « Actualités », permettant de rassembler et de résumer les annonces d'ABE concernant nos services, nos évènements, nos interventions et nos prises de position.

Dans un même ordre d'idées, notre équipe a aussi poursuivi un **important travail d'archivage** en ajoutant sur notre site Web de la documentation pertinente reliée au travail d'ABE depuis 1975, comme des documents d'information et d'analyse, des cahiers de revendications, des traces de nos interventions publiques et médiatiques, des rapports annuels, etc. Cet effort d'archivage sera d'autant plus essentiel d'ici 2025, alors que nous célébrerons le 50^e anniversaire de l'organisme.

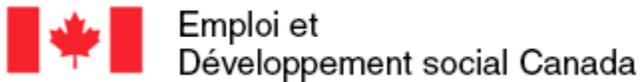
Par ailleurs, le **processus de révision linguistique et de traduction de notre site Web** devrait s'enclencher en juin 2024, avec l'entrée en poste de notre responsable de l'EDI à venir dans les prochains mois.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier chaleureusement nos membres, nos bénévoles, nos donatrices et donateurs, nos partenaires financiers ainsi que nos partenaires communautaires, syndicaux et académiques pour leur contribution durant l'année 2023-2024. Encore une fois, sans tout cet appui et toute cette collaboration, ABE n'aurait pas le même impact sur la défense des conditions de travail et de vie des travailleuses et travailleurs non syndiqué·es au Québec.

Les membres de notre équipe et de notre conseil d'administration sont enthousiastes à l'idée d'entreprendre une nouvelle année avec vous à nos côtés, durant laquelle nous aurons d'ailleurs la chance de célébrer le 50^e anniversaire de l'organisme.

Merci d'être là et de soutenir la mission et le travail d'ABE!



**Secrétariat à l'action
communautaire
autonome
et aux initiatives
sociales**

Québec 