

2021-2022

BILAN ANNUEL

DES ACTIVITÉS
D'ABE



TABLE DES MATIÈRES



Mot du président	04
-------------------------	-----------

Mot de la coordonatrice	05
--------------------------------	-----------

Équipe de travail	08
--------------------------	-----------

Service offerts	09
------------------------	-----------

Service d'information	09
-----------------------	----

Formation	20
-----------	----

PROJETS- Vers un marché du travail sans harcèlement	24
--	-----------

RECHERCHES, INTERVENTIONS PUBLIQUES ET CONCERTATION	26
--	-----------

Vie associative et démocratique	32
--	-----------

Bénévolat	32
------------------	-----------

Moyen de communication	33
-------------------------------	-----------

Remerciements	33
----------------------	-----------

Perspectives	34
---------------------	-----------

Une nouvelle édition de l'ABC	34
-------------------------------	----

Une planification stratégique en vue	34
--------------------------------------	----

Un nouveau site internet	34
--------------------------	----

Une nouvelle relocalisation	34
-----------------------------	----

Des ressources humaines	35
-------------------------	----

Mobilisation des membres	35
--------------------------	----

Mot du président

Colin Lefebvre
Président – Conseil d'administration ABE



Bonjour à toutes et tous,

La dernière année a été très mouvementée, je vous laisse juger;

Nous avons quitté les locaux que nous occupions depuis des années sur la rue Drolet pour nous installer sur la rue Gouin Est, toujours à Montréal.

Nous avons accueilli Jeannette Uwantege à titre de coordonnatrice de l'organisme et avons dit au revoir aux deux employées, Mélanie Gauvin après près de 17 ans à nos côtés ainsi qu'à Maria Delgado après 3 ans de service.

Nous avons ainsi trois postes à combler dont un laissé vacant depuis les dernières années suite au départ de Guadalupe Macias.

Nous avons amorcé la révision des statuts de l'organisme pour créer le poste de coordonnatrice et faciliter l'adhésion pour les nouveaux membres.

Mot du président

>> suite

Nous avons lancé le projet de réécriture et de réimpression de l'ABC des droits au travail en collaboration avec le département de science juridique de l'UQAM et d'autres alliés.

Finalement, nous avons entamé des démarches en vue d'une planification stratégique et de réforme d'ABE afin de continuer la modernisation débutée à la suite de la COVID-19.

Je tiens à souligner ici l'énorme travail effectué par l'équipe qui a su s'adapter et persister au travers de tous ces changements et continuer d'offrir un excellent service aux travailleurs non-syndiqués victimes d'injustice au travail. Je veux souligner particulièrement le travail de Cynthia qui a tenu le fort avec brio et dévouement tout au long de cette année.

Comment vous le voyez, ça bouge et je suis heureux de pouvoir affirmer qu'après une période difficile, ABE est bien vivant et actif et j'ai la certitude que lorsque le processus de planification stratégique sera mis en route et finalisé, nous serons encore plus fort, influent et incontournable dans le monde du travail.

Merci de nous appuyer et de faire partie du mouvement à nos côtés, ensemble, nous assurerons un monde meilleur à tous les travailleuses et travailleurs du Québec.



Colin Lefebvre
Président – Conseil d'administration ABE

Mot de la coordonnatrice

Jeanette Uwantege
Coordonnatrice



De nos jours et depuis toujours, les conditions de travail des personnes non syndiquées surtout chez nous au Québec ne s'améliorent pas comme il se doit, sinon Au bas de l'échelle n'existerait plus.

Quand on vit ou on a vécu une situation on comprend mieux les autres, on a de l'empathie pour la personne en face de nous et on est mieux placé pour lui venir en aide. Je me considère choyée de faire partie de cette grande famille. Après plusieurs années comme ancienne membre d'Au bas de l'échelle, d'abord comme bénévole, ensuite administratrice avant d'accéder à la coordination.

Je suis arrivée quelques jours avant la fin de cette année financière et j'ai pu constater que plusieurs activités ont pu être réalisées par les personnes qui m'ont précédées. Je salue leur travail et surtout leur collaboration à la réalisation de ce bilan annuel des activités grâce au stockage numérique qui a été instaurée suite aux contraintes de travail imposées par la situation COVID-19. Ces personnes ont contribué de part et d'autre au maintien et à l'avancement de

Mot de la coordonatrice

>> suite

notre mission. Les prochaines pages vont refléter quelques grandes réalisations durant l'année 2021-2022. Vous verrez également les personnes derrière toutes ces réalisations. Il s'agit des membres, les membres de l'équipe, les stagiaires, les membres du conseil d'administration et d'autres bénévoles ainsi tous nos partenaires. Qu'ils trouvent ici mes remerciements. Vous saurez en quelques chiffres le travail réalisé malgré plusieurs embûches rencontrés avec un personnel restreint. J'en profite pour remercier l'agence Biceps qui nous a donné un coup de mains quant à la gestion des formations et de l'administration durant toute l'année. Mes remerciements s'adressent également à nos deux formatrices qui ont tenu le cap jusqu'au bout Anik et Susana. Un remerciement particulier à Maria qui a su organiser toute l'information et la rendre numérique et accessible. Enfin, merci à Carole-Anne, Cynthia, à Mélanie et aux stagiaires Naomie et Samuel qui ont contribué au maintien et à la continuité des services d'information et des dossiers politiques. Je ne les remercierai assez pour mon accueil et mon intégration au sein de l'organisme. Je termine en disant merci au conseil d'administration et aux partenaires pour leur confiance envers le travail fait à l'interne pour compte des travailleurs et travailleuses non syndiqués.

Plusieurs chantiers seront explorés durant l'année à venir afin d'améliorer et développer les services aux membres et aux partenaires du milieu. Une participation des membres sera sollicitée afin que tout soit bien réalisé. Bonne lecture à tous et à toutes! Merci de nous appuyer et de faire partie du mouvement à nos côtés, ensemble, nous assurerons un monde meilleur à tous les travailleuses et travailleurs du Québec.



Jeanette Uwantege
Coordonatrice



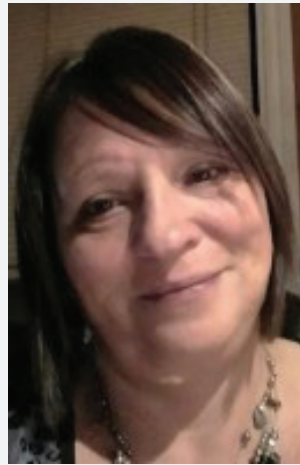
Les personnes suivantes font partie de l'équipe



Mélanie Gauvin
Chargée des dossiers
politiques



Susana Ponterivera
Formatrice



Anik Paradis
Formatrice



Cynthia Bergeron
Chargée du service
d'information



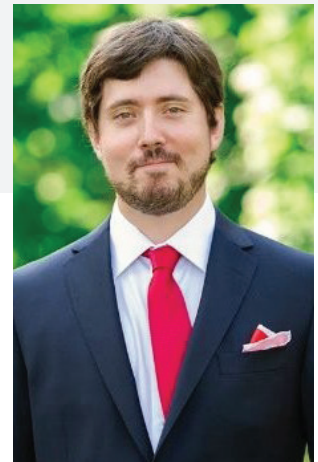
Maria Delgado
Chargée des formations,
de la vie associative et
autres



Carole-Anne Tremblay
Intervenante



Jeannette Uwantege
Coordonnatrice



Renaud Loiselle Dupuis
Agent de projet



Services offerts

Nous avons deux grands services qui sont offerts aux travailleurs et travailleuses non syndiqué.es. Nous offrons deux catégories de services : des séances d'information et des formations.

Services d'information

Le service d'information quant à lui comprend : le service d'information téléphonique et les rencontres d'information sur les plaintes et sur la médiation à la CNESST.

Le service d'information téléphonique

Le service d'information téléphonique en chiffres:

1316 demandes d'information reçues, **1177** consultations téléphoniques, **664** heures de service, **395** ouvertures de dossier et **144** suivis réguliers, **240** suivis annuels de dossier, **125** plaintes déposées à notre connaissance par **87** personnes différentes.

Le service d'information téléphonique d'Au bas de l'échelle est l'un des principaux moyens par lequel l'organisme entre en contact direct avec la population. C'est également l'un des principaux leviers de notre mission en tant qu'organisme de défense des droits et d'éducation populaire.

Gratuit et confidentiel, les objectifs du service sont:

- De briser l'isolement des personnes qui éprouvent des problèmes au travail
- D'informer et de soutenir les personnes qui souhaitent faire respecter leurs droits en vertu de la Loi sur les normes du travail (LNT);
- De regrouper collectivement les personnes qui désirent s'impliquer en leur offrant de devenir membres d'Au bas de l'échelle;
- De nourrir l'analyse des conditions de travail des personnes non syndiquées.

Services offerts

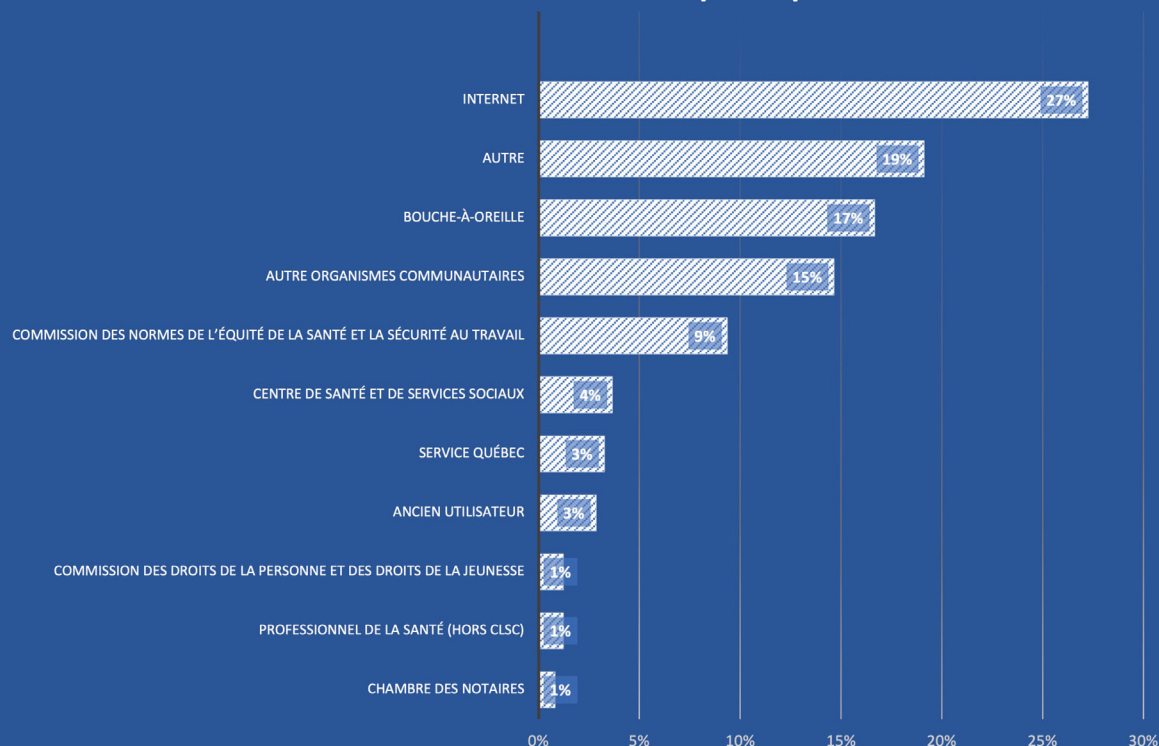
>> suite

Le service est assuré en rotation par les membres de l'équipe d'Au bas de l'échelle, ainsi que deux stagiaires provenant de la Faculté de droit de l'Université de Montréal Samuel Dias et Naomie Beauchamp. Nous avons à nouveau bénéficié du programme de subvention Emploi d'été Canada afin de nous permettre d'embaucher une étudiante durant l'été.

Au bas de l'échelle a un horaire habituel de cinq plages de service téléphonique par semaine, dont une en soirée afin de rejoindre les gens qui ne peuvent pas nous parler durant les heures habituelles de bureau. En 2021-2022, c'est **664¹ heures de service qui ont été offertes aux travailleuses et travailleurs.**

Au moins **246** personnes nous ont confirmé avoir été mis au courant de l'existence du service d'information téléphonique d'Au bas de l'échelle par différents moyens identifiés sur ce graphique

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



¹ Nombre d'heures à la baisse par rapport aux deux années précédentes en raison de la fin de la plage de service additionnelle rendue possible grâce à un financement ponctuel de la CNESST à travers le projet « Vers un milieu de travail sans harcèlement »

Nombre de demandes reçues et de dossiers ouverts

Il est d'abord à noter que nous constatons une baisse significative des demandes reçues au service d'information durant l'année d'exercice comparativement aux deux années précédentes¹. C'est en effet **1316** demandes qui ont été comptabilisées contre **2003** en 2020-2021, et **2074** en 2019-2020. Un certain retour à la normale s'étant effectué suite aux mesures sanitaires imposées pourrait en partie expliquer cette baisse ou encore, un meilleur traitement des personnes salariées en contexte de pénurie de main d'œuvre. Ce constat nous rappelle néanmoins que le service d'information gagnerait à être promu plus largement. Il est aussi intéressant de noter que la division des normes du travail de la CNESST rapporte, elle aussi, une baisse significative des demandes dans ses statistiques annuelles 2021.²

Cette baisse des demandes nous a toutefois permis de faire des suivis beaucoup plus systématiquement auprès de personnes ayant ouvert un dossier avec nous par le passé. En effet, en rappelant les travailleurs et travailleuses dans l'année suivant leur premier contact avec nous, nous pouvons obtenir un meilleur portrait de l'issue de leurs démarches. C'est un total de **249** suivis annuels qui ont été effectués par l'équipe du service d'information.

Pour ces suivis annuels nous avons ciblé les dossiers étant les plus susceptibles de nous apporter de l'information sur :

- Le processus de la médiation à la CNESST;
- Les conditions de travail des personnes non syndiquées et les fins d'emploi en temps de COVID-19;

- L'application du nouveau règlement sur les agences de placement temporaires ;
- Les difficultés rencontrées par les travailleuses et travailleurs dans le traitement de leur dossier par la CNESST.

Après chaque service offert, les personnes desservies sont invitées à répondre à un court sondage d'évaluation de leur satisfaction en ligne. La majorité des personnes jointes ont répondu favorablement au questionnaire. Les suggestions proposées sont ajustées au fur et à mesure. Le délai de réponse reste un enjeu majeur et les plagues horaires ne conviennent pas à tous les travailleurs et travailleuses non syndiqués, dont les horaires sont souvent de soir, de nuit ou de fin de semaine.

Sur les **1316** demandes reçues, ce sont **1177** personnes qui ont pu être jointes. En effet, le service d'information fonctionne par retour d'appel, c'est-à-dire que les travailleuses et travailleurs sont invité.e.s à laisser un message sur notre boîte vocale, ou par courriel, afin que nous puissions les rappeler durant nos heures d'ouverture. Les demandes compilées comme étant « non répondues » proviennent de personne qu'il nous a été impossible de rejoindre, malgré un rappel et, dans la majorité des cas, un deuxième appel de notre part. Nous espérons qu'un retour en présentiel prochainement ainsi que le retour de bénévoles dans les locaux pour répondre au téléphone durant nos heures d'ouverture pourront augmenter notre taux de réponse.

¹ Cette information étant compilée systématiquement depuis l'année d'exercice 2019-2020 seulement

² Statistiques annuelles 2021 – version préliminaire, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, août 2022, p.137 et p.164. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/dc200-1046web_1.pdf

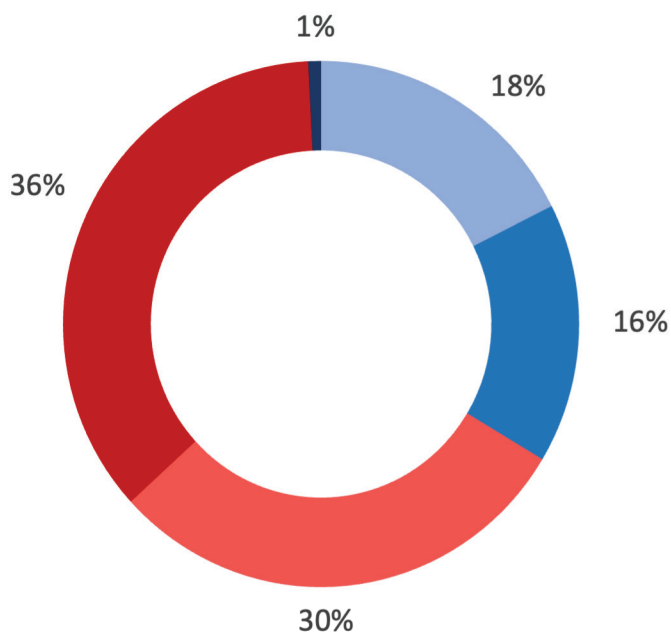


Sur les **1177** personnes jointes nous avons procédé à l'ouverture de **395** nouveaux dossiers et **144** suivis réguliers (c'est-à-dire, à la demande des travailleurs et travailleuses).

Type de problèmes vécus

Nous recensons dans les dossiers, les infractions constatées et les plaintes déposées. Plusieurs personnes peuvent décider de procéder à une plainte suite à l'information reçue sans, toutefois, nous en informer. Cette année, **87** personnes nous ont signifié avoir déposé au moins une plainte en vertu de la LNT pour un total de **125** plaintes différentes.

Répartition des plaintes déposées portées à notre connaissance



Plainte pour le maintien du statut de salarié (art. 86.1)

Plaintes pécuniaires ou administratives

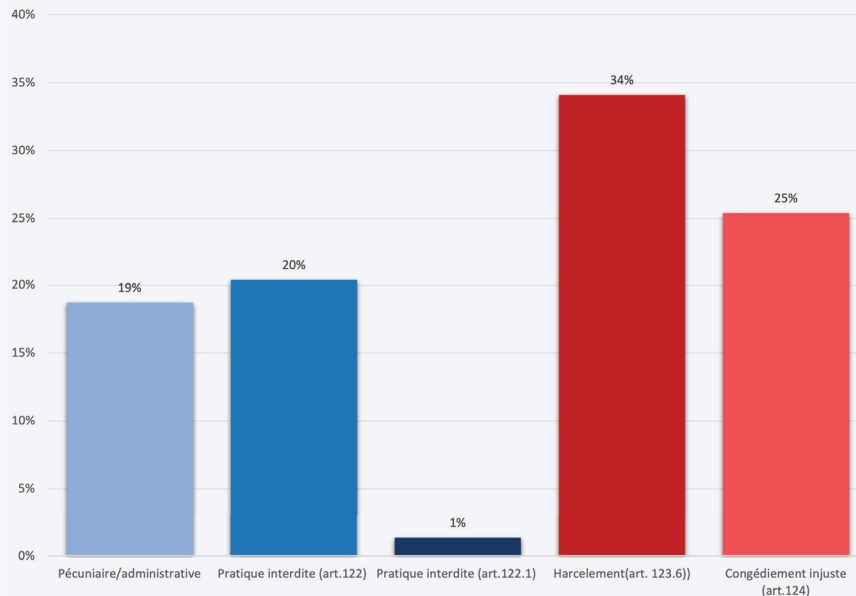
Plaintes pour pratique interdite (art. 122)

Plaintes pour congédiement injuste (art.124)

Plaintes pour harcèlement psychologique (art.123.6)

Ces proportions correspondent sensiblement aux infractions constatées lors des interventions téléphoniques, peu importe qu'une plainte soit déposée ou non :

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



Portrait des personnes pour qui un dossier a été ouvert

- Les données recueillies dans les dossiers du service d'information nous permettent de dresser un portrait des personnes qui nous appellent ;
- 95 % sont non syndiquées ;
- 74 % sont des femmes ; soit une augmentation de 5% comparé à l'an dernier ;
- 64% ont un revenu annuel inférieur à 50 000\$, dont 20% ayant un revenu annuel inférieur à 30 000\$;
- 48 % ne sont plus à l'emploi ; soit une diminution de 13% comparativement à l'an dernier ;
- 40 % travaillent 40 heures par semaine ou plus ;
- 33 % s'identifie comme faisant partie d'une communauté culturelle ;
- 44 % ont moins de deux ans de service continu ; soit une augmentation de 7% par rapport à l'an dernier ;
- 14% comptent plus de dix ans de service continu ; soit 8% de diminution par rapport à l'an dernier ;
- 30 % ont de plus de 50 ans ; une autre diminution de 4% par rapport à l'an dernier ;
- 12 % ont 30 ans et moins ;
- 21% ont un salaire horaire moyen inférieur à 18\$ dont 10%, inférieur à 15\$;
- 87 % parle français comme langue d'usage, 8 % parle l'anglais et 5%, une autre langue

Les statistiques pour lesquelles apparaissent le comparatif avec l'an dernier sont les caractéristiques pour lesquelles un écart significatif est noté.

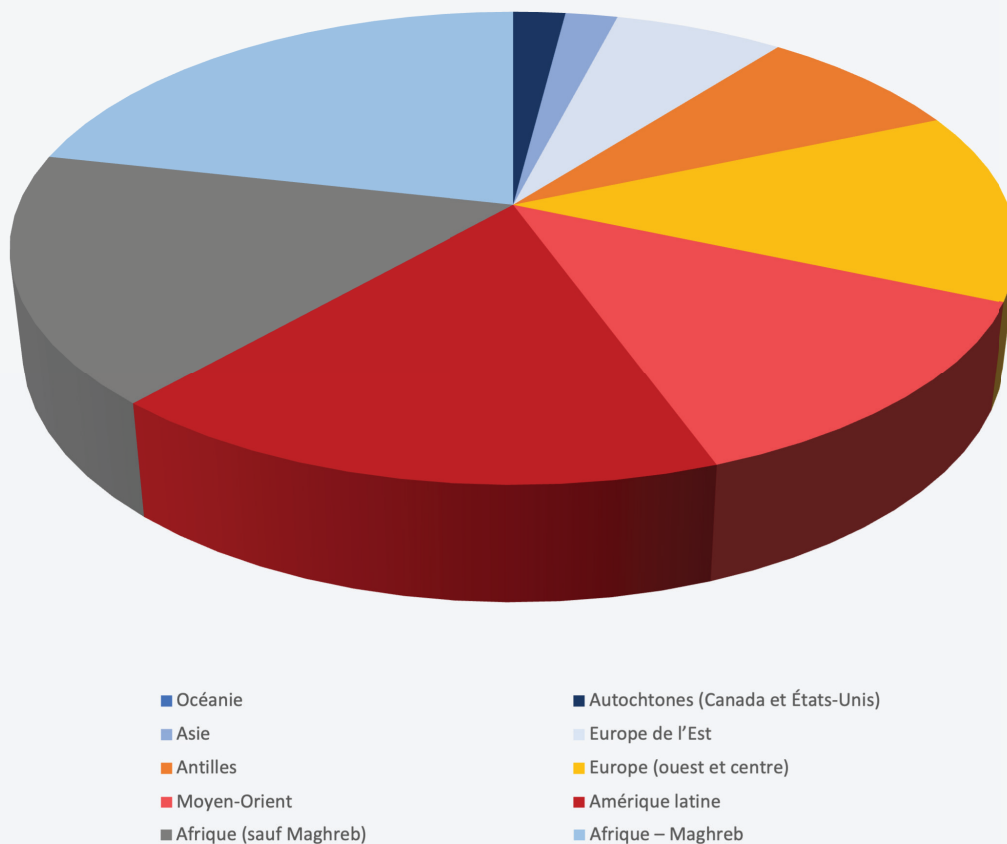
- 67% des personnes pour qui nous avons ouvert un nouveau dossier ne sont pas membres d'une communauté culturelle ou n'ont pas souhaité répondre à la question.
- 33% des personnes pour qui nous avons ouvert un nouveau dossier se considèrent faire partie d'une communauté culturelle.

Au bas de l'échelle offre une programmation régulière de deux types de rencontres d'information collectives : l'une sur le traitement des

plaintes prévues à la LNT et l'autre sur le processus de la médiation à la CNESST.

Les rencontres sont d'une durée de trois heures et s'adressent aux personnes qui ont communiqué avec le service d'information téléphonique et pour qui nous avons ouvert un dossier.

Personnes issues d'une communauté culturelle



L'éducation populaire étant au cœur de notre action, ces rencontres visent à démystifier les différentes étapes des processus légaux, ou administratifs, de chacune des plaintes. Ensuite, elles visent à outiller les personnes qui participent afin qu'elles soient en mesure de bien se préparer et se sentent en confiance dans leur processus de plainte et lors de la médiation.

Cette année encore, toutes les rencontres se sont déroulées de façon virtuelle. Ceci continue de permettre à des personnes de régions éloignées de se joindre aux rencontres. En revanche, d'autres sont peut-être moins à l'aise avec la technologie. Dans les rares cas où nous

sommes avisés, ces personnes nous leur transmettons les documents remis lors des rencontres et nous pouvons prendre rendez-vous pour répondre à leurs questions.

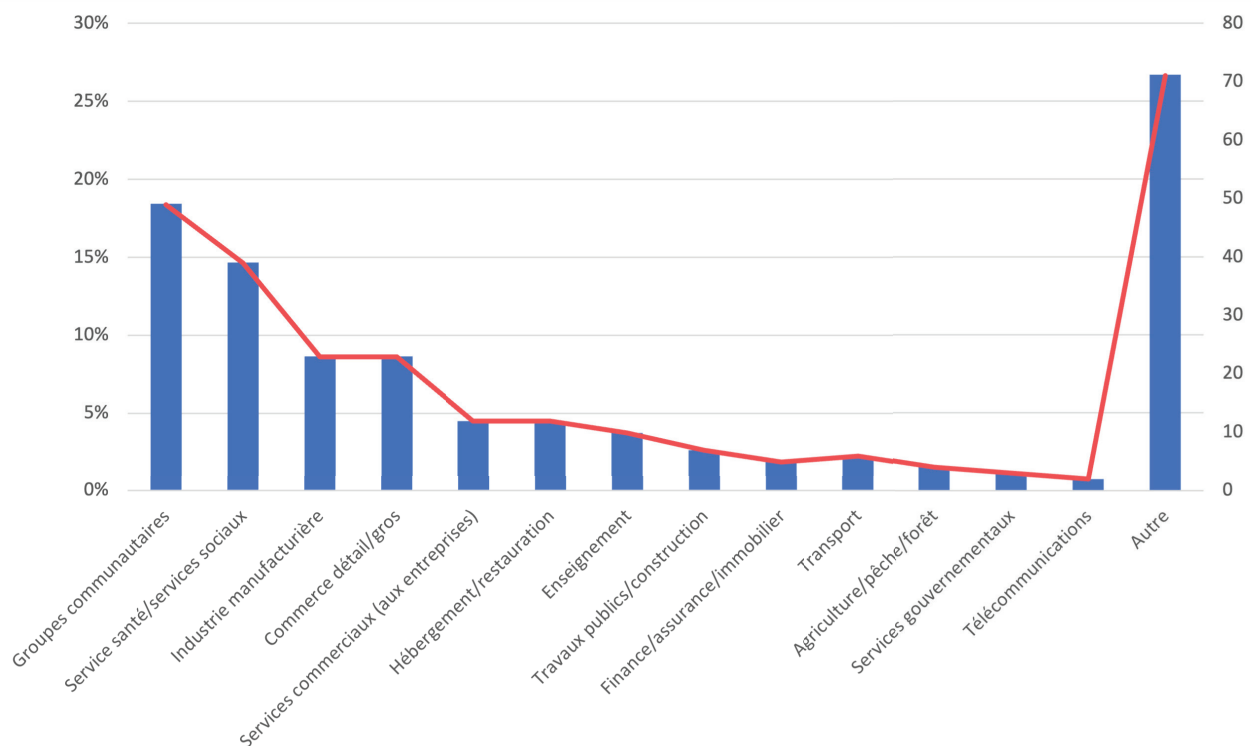
Nous avons eu :

16 rencontres :

- 8 rencontres sur les plaintes à la CNESST
- 8 rencontres sur la médiation à la CNESST

67 personnes ont participé à ces rencontres dont 36 femmes et 30 hommes

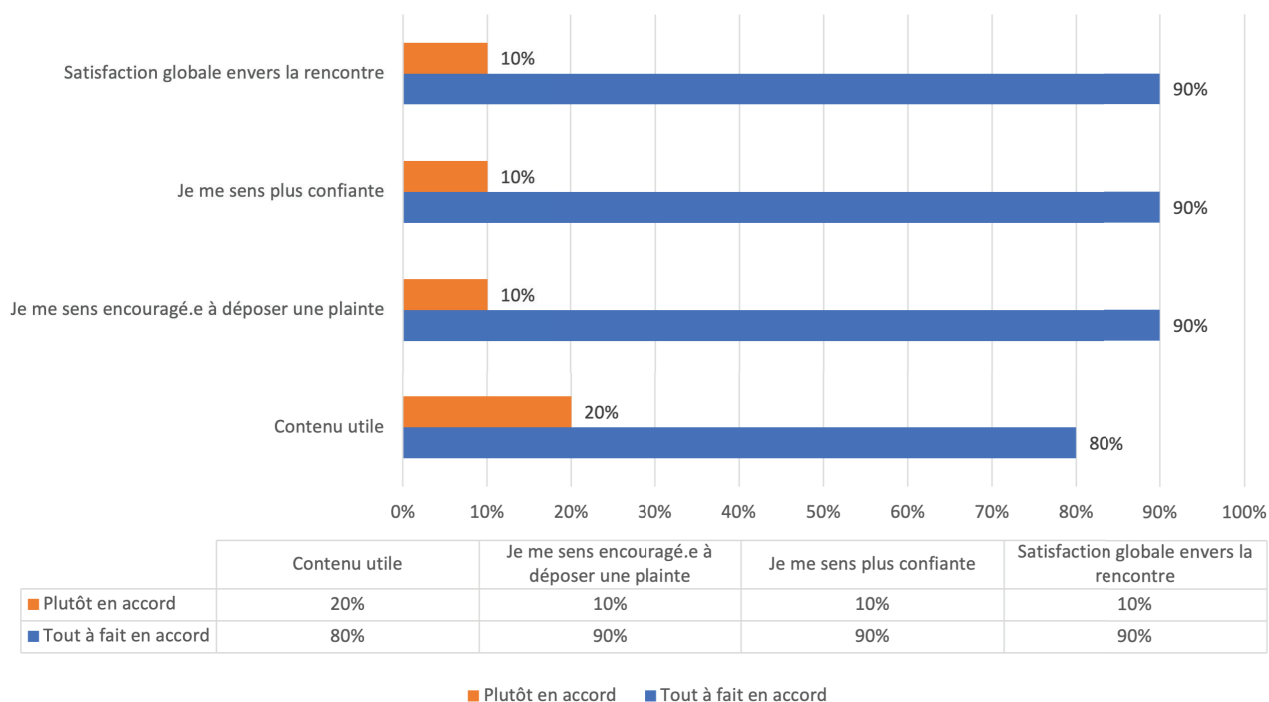
Secteur d'activité



L'évaluation de la satisfaction

Sur les 67 personnes ayant participé aux rencontres, 38 ont répondu au questionnaire d'évaluation. Le taux de réponse étant plus élevé lors des rencontres en présentiel, nous continuons de chercher différentes solutions pour améliorer le taux de réponse lors des rencontres en formule virtuelle. Cet échantillonnage est assez suffisant pour constater que les rencontres demeurent pertinentes et appréciées. De façon générale, elles permettent d'atteindre nos objectifs de soutenir et donner confiance aux travailleuses et travailleurs qui y participent.

Rencontre sur les plaintes à la CNESST



Commentaires



« Votre service est vraiment adéquat et je dirais même essentiel. Je vous suis très reconnaissante pour toutes les informations que vous m'avez fournies Merci !! »



« La présentation est très détaillée. Animatrice très bonne communicatrice, pertinente et enthousiaste »

Commentaires

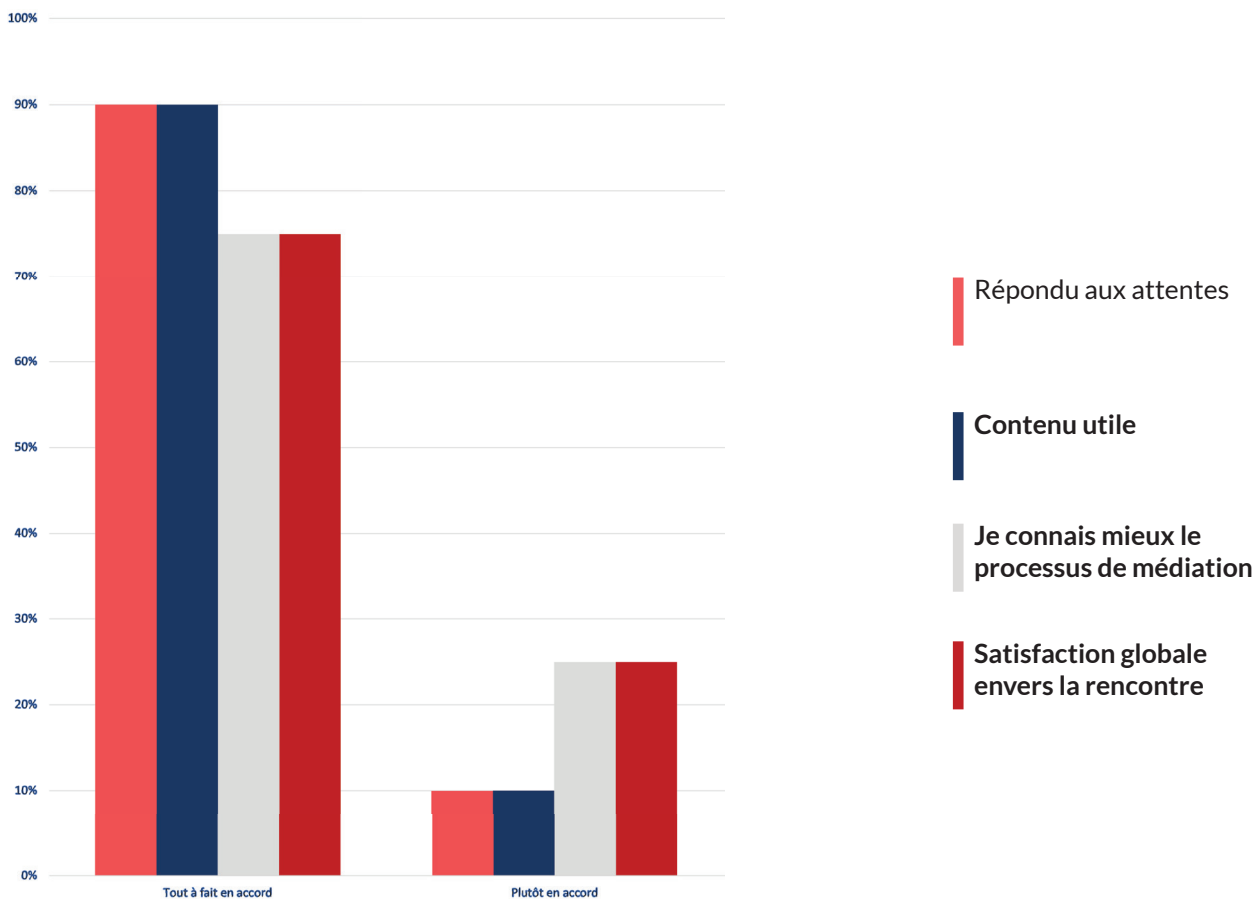


« Service à recommander. J'aurais aimé vous trouver plutôt dans mon processus. Excellent service. »



« Au début, j'étais insécure avec le Zoom car c'était la première fois que j'utilisais la tablette pour cela. Merci beaucoup pour l'aide. Je me demande des fois si je devrais laisser tomber mais avec votre aide (...), je me dis que si je suis peut-être mieux d'aller jusqu'au bout. Merci beaucoup du support ! »

Rencontre sur la médiation à la CNESST



Collaboration avec l'Université de Montréal, Stage en milieu communautaire

La Faculté de droit de l'Université de Montréal offre la possibilité à des étudiant.e.s de deuxième ou troisième année d'effectuer un stage en milieu communautaire. Au bas de l'échelle est depuis plusieurs années, l'un des nombreux organismes qui bénéficie de cette collaboration.

Nous accueillons donc chaque année deux étudiant.e.s durant les sessions d'automne et d'hiver, afin de les initier au droit du travail, plus particulièrement à la vulgarisation et la transmission d'informations juridiques.

Nos stagiaires contribuent activement à notre mission en nous accordant en tout **360 heures** de contribution de septembre à avril. Environ **45 heures** pour chacun.e sont destinées à leur fournir une formation légale et à les intégrer graduellement à répondre aux appels. Afin de respecter les attentes de l'Université, ainsi que d'assurer l'exactitude des renseignements transmis par notre service d'information, les stagiaires sont supervisés, à tour de rôle, par des membres de l'équipe. Ces jeunes étudiantes et étudiants reçoivent 6 crédits pour compléter ce stage.

Cette année, la sélection des stagiaires et leur formation a dû se faire en virtuel encore mais, heureusement, leur intégration et leur supervision durant la session d'automne a pu se faire en présentiel. La session d'hiver s'est quant à elle déroulée principalement en télétravail. Nous pouvons affirmer, qu'encore une fois, le stage fut un franc succès. Cette expérience concrète dans le monde de l'accès à la justice leur permet non seulement de mettre en pratique leurs apprentissages, mais également d'en retirer une expérience enrichissante sur le plan humain.



« Grâce à ce stage, j'ai maintenant un grand intérêt dans la pratique en droit du travail, et j'ai très hâte de pouvoir y toucher pendant mon stage du Barreau, et peut-être même pendant ma carrière en tant qu'avocate. J'estime alors qu'effectuer mon stage à Au bas de l'échelle était donc très enrichissant non seulement pour ma conscientisation sociale, mais aussi pour mon développement personnel. »

Naomie Beauchamp

stagiaire



« Je recommande grandement un stage dans cet organisme à un(e) autre étudiant(e). L'équipe de l'organisme Au bas de l'échelle est tout simplement incroyable. Nous sommes très bien encadrés et la formation est plus que suffisante. Effectivement, l'ambiance de travail est très favorable à l'apprentissage. Notre maître de stage n'est pas du tout stressante et cherche vraiment à nous aider à apprendre davantage et à nous développer professionnellement et personnellement. On sent vraiment que nous faisons partie de l'équipe. Le stage m'a aussi apporté divers apprentissages. J'ai acquis beaucoup plus de connaissances en droit du travail, j'ai pu développer mon jargon juridique et ma vulgarisation, etc. »

Samuel Dias

stagiaire



Formations

Au bas de l'échelle offre depuis plusieurs années, des séances de formation qui ont pour but de renforcer la capacité de milliers de personnes non syndiquées à mieux connaître leurs droits au travail.

La Loi sur les normes au travail- LNT

Cette formation d'une durée entre 2.5 à 3h par séance, traite des aspects principaux de la LNT : le salaire minimum, le bulletin de paye, les heures supplémentaires, les congés, la fin du contrat de travail, les recours disponibles et les conseils pratiques pour faire respecter ses droits et prévenir les difficultés. Un guide intitulé « **La LNT en bref** » a été produit comme outil de formation et référence.

Harcèlement psychologique au travail

Cette formation d'une durée entre 1.5 à 2.5 heures, permet de connaître les différentes dispositions en matière de harcèlement sexuel et psychologique prévues dans la loi, les processus de dénonciation, les recours possibles ainsi que des pistes de prévention.

Un guide intitulé « **Pour mettre fin au harcèlement au travail** » a été conçu et est utilisé comme outil de référence lors de la formation.

Formations sur les agences de placement

Cette formation d'une durée entre 1.5 et 2.5 heures, permet de comprendre le fonctionnement des agences de placement temporaire, les difficultés que les travailleuses et les travailleurs expérimentent le plus souvent, les droits et les recours disponibles.

Un guide intitulé « **Travailler pour une agence de placement temporaire** »

Formation juridique

Cette formation d'une durée de 21heures étalée sur trois jours, approfondie sur le cadre législatif du monde du travail, notamment la LNT. Les recours en vertu du Code civil sont aussi explorés. Le matériel utilisé provient d'une compilation de sources d'information : extraits, liens et fiches d'information.

La formation juridique est donnée sous forme de présentation détaillée de la Loi et interprétation et analyse d'étude de cas complexes le tout précédé de lectures préparatoires. Une compilation de sources d'information : extraits, liens et fiches d'information est fournie aux personnes y participant.

Approche de formation

Les 3 formations se donnent sous forme de présentation interactive avec des exemples concrets, d'une étude de cas ayant existé, de questions et réponses jeu-test et des fiches d'information.

Groupes cibles et le profil des personnes participantes

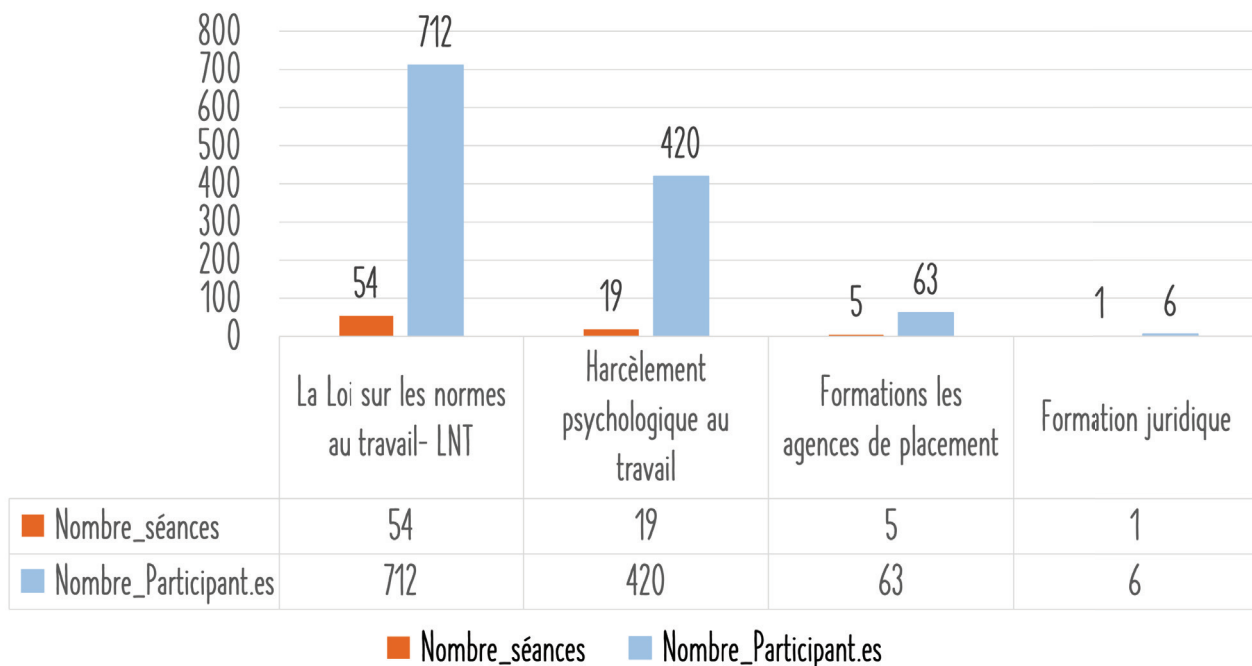
Les 4 formations sont destinées aux organismes communautaires et regroupements, établissements d'éducation.

Les 3 premières formations s'adressent aux participant.e.s à des programmes d'insertion au marché du travail et de francisation, aux nouveaux arrivant.e.s, aux adultes faisant face à des barrières d'intégration économique, aux jeunes, personnes peu alphabétisées ou peu scolarisées, aux personnes ayant de barrières fonctionnelles : cognitives et physiques et aux intervenant.es dans des organismes.

La formation juridique s'adresse aux intervenant.e.s d'organismes, aux stagiaires, aux membres d'ABE et de l'équipe de travail.

Cette année au moins **79** formations ont été offertes à 1201 personnes dont :

Formations et participant.es



Vu d'ensemble

L'année 2021-2022 a été une de consolidation de l'offre virtuelle et de questionnement. Les séances de formation sur les droits au travail ont évolué. Ainsi, les organismes nous ont beaucoup demandé d'offrir des formations plus courtes et plus générales. La difficulté à maintenir l'attention des participants en ligne est une cause probable. Nous sommes donc en réflexion pour moderniser notre contenu en le rendant plus interactif, axé sur le jeu et la mise en scène et variant les formes d'apprentissage (magistral, expérientielle, interrogative, etc.). L'utilisation de différentes méthodes pédagogiques permettrait de maintenir l'attention de nos participants, d'augmenter la rétention d'information, d'augmenter la durée de nos rencontres et de rendre le contenu plus agréable et plus convivial autant pour les participant.e.s que les formatrices et formateurs.

En ce qui concerne la tarification de nos formations, nous avons maintenu la gratuité pour cette année encore une fois. Les organisations ayant souffert beaucoup durant la pandémie et plusieurs individus étant dans des positions précaires, nous avons choisi une approche d'éducation populaire gratuite afin de rejoindre le plus de participant.e.s possibles. Nous devons évaluer si nous continuons à offrir gratuitement nos services pour la prochaine année ou si nous élaborons une grille tarifaire en fonction des coûts des changements dans le contenu.

Avec la fin des mesures sanitaires, nous avons également recommencé à offrir des formations en présentiel. Bien que ce mode soit encore marginal, nous croyons que dans la prochaine année, il y aura une grande augmentation des formations en personne. Nos formateurs actuels appréciant particulièrement la formule virtuelle, nous devons trouver des solutions pour concilier les demandes de nos employés et celles des organismes clients.

Enfin, nous comptons continuer nos efforts pour diminuer notre empreinte écologique en ne fournissant plus sur papier les documents de formation, en invitant les participant.e.s à accéder aux informations en ligne.

Résultats de l'année

L'année 2021-2022 a vu une certaine augmentation dans le nombre de formations et par conséquent, du nombre de participant.e.s., ceci est attribuable à plusieurs facteurs. Tout d'abord, l'offre en virtuel est maintenant davantage considérée par les partenaires et est devenu une habitude dans de nombreux milieux. L'offre en virtuel permet également de rejoindre des groupes de l'extérieur de Montréal plus facilement. Aussi, le public est davantage sensibilisé aux risques associés au travail et les enjeux de santé mentale étant en augmentation, les individus et les or

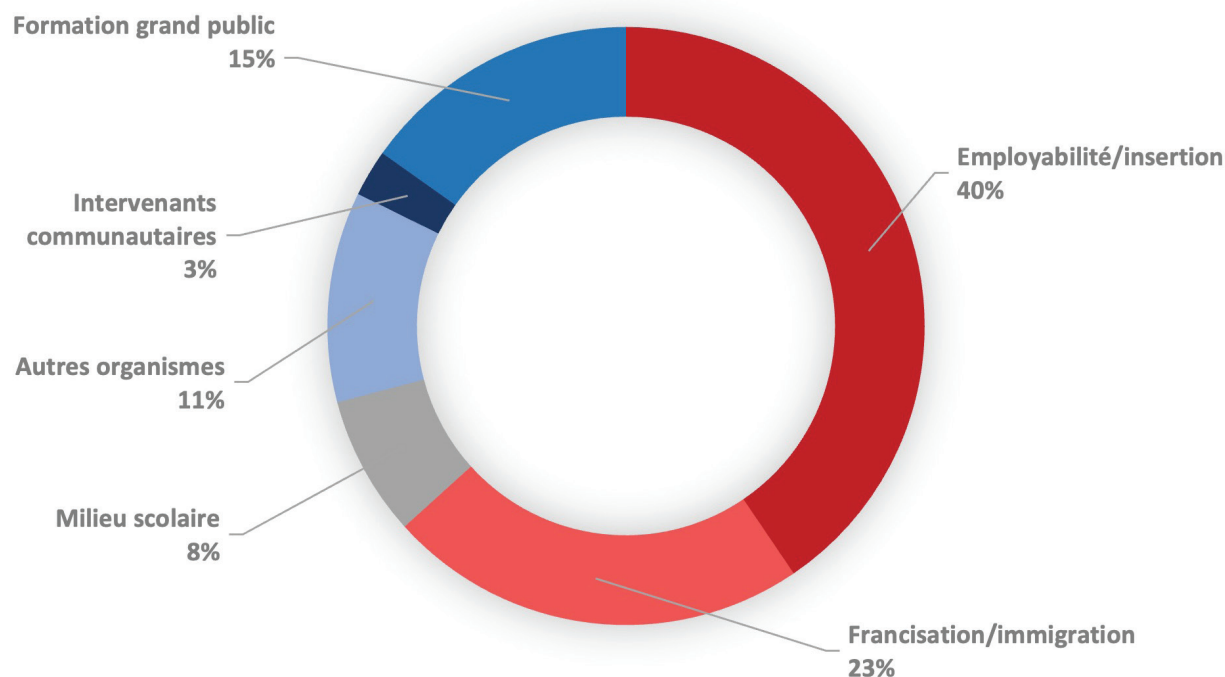
ganisations qui les soutiennent souhaitent limiter les abus. Il y a phénomène de plus en plus présent dans la société où les employés attendent davantage de leur travail afin de contribuer à leur bien-être global.

Les séances sur la LNT ainsi que celles sur le harcèlement au travail, sont les deux catégories de formation données de manière régulière pendant l'année, pour un total de **73** formations soit **54** pour la séance LNT et **19** sur celle sur le harcèlement au travail respectivement. De ce nombre, seulement une formation a été donnée en présentiel, le reste a eu lieu en ligne.

Le sondage d'appréciation, mené immédiatement après la formation, a été complété par **484** participant.e.s comparativement à **228** participant.e.s. Les stratégies de relances des organismes, ainsi que la simplification des questionnaires et le retrait d'une question semblent avoir eu des effets positifs sur l'évaluation. Celui-ci a maintenant une durée approximative de deux minutes soit 30 secondes de moins que l'an dernier. Il comprend **16** questions, dont **14** sont des échelles d'appréciation de 1 à 5, portant sur le contenu, la structure de la séance et la qualité du service. À la question, « En général, comment évaluez-vous la formation ? », le taux de satisfaction est de **96.69%**, l'an dernier le taux était de **96,56%**. Nous avons donc réussi à maintenir un bon niveau de satisfaction.

Organismes demandeurs et participant.e.s

Le profil de nos groupes clients est similaire aux années précédentes. Ainsi, nous avons donné **32** formations pour des organismes en insertion sociale ou en employabilité, **18** formations pour des organismes en francisation ou en intégration de personnes immigrantes, 6 dans des écoles secondaires ou collégiales, **9** dans d'autres organisations communautaires et **2** formations pour des intervenants dans le milieu communautaire. Voir le graphique pour les proportions



De plus, nous avons organisé **12** formations virtuelles pour le grand public accessible gratuitement dans tout le Québec. Ces événements ont rejoint approximativement **250** personnes.

Cette année, **30** organisations ont fait appel aux services de formation d'ABE soit le même nombre que l'an dernier.

Équipe de la formation

L'année 2021-2022 a été marquée par de grands changements dans notre équipe. La diminution des formations de l'année passée a amené plusieurs formateurs à partir. Sur les cinq formatrices et formateurs qui composaient l'équipe de formation l'an dernier, seulement 2 formatrices sont restées en poste. Elles ont su s'adapter aux changements dans l'organisation et elles ont été d'une réelle patience pendant la réorganisation de nos activités.

PROJETS- Vers un marché du travail sans harcèlement

Les premiers mois de l'année 2021-2022 nous ont permis de finaliser la deuxième année du projet « **Vers un marché du travail sans harcèlement** » financé par la CNESST. Ce projet, visait à favoriser les bonnes pratiques en matière de prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail. Il fut réalisé en partenariat avec le Carrefour d'aide aux non syndiqué-e-s (CANOS) et Illusion Emploi qui œuvrent respectivement dans les régions de Trois-Rivières et de Sherbrooke. Entamé en décembre 2018 pour une année seulement, il fût renouvelé pour une deuxième année. La période de réalisation de cette dernière a toutefois dû être prolongée en raison de la COVID-19. En effet, plusieurs volets du projet n'étaient pas du tout compatibles avec les mesures sanitaires en vigueur et, bien que nous ayons été en mesure d'ajuster certaines activités afin de composer avec le contexte, nous avons poursuivi, avec l'accord de la CNESST, nos activités jusqu'au 31 août 2021.

Activités réalisées entre le 1er avril et le 31 août 2021

- **Kiosque au Salon virtuel de l'emploi et de la formation continue** (7 au 16 avril) : Durant les deux premières journées du Salon, la plateforme nous permettait d'entrer en contact direct avec des personnes à l'aide une messagerie électronique. Nous avons, lors de ces deux journées, distribué notre guide d'information sur le harcèlement psychologique au travail à **519 personnes**. De plus, notre kiosque virtuel, offrant une présentation de notre mission et de nos services ainsi que plusieurs documents d'information juridique à télécharger a été visité **588 fois** entre le 7 et le 16 avril 2021.
- **Capsule vidéo et vignettes d'information**: Une capsule vidéo ainsi que trois vignettes d'information ont été produite par l'agence Upperkut qui nous a accompagné tout au long de ce projet. Le concept initial de la capsule a été revu pour donner lieu à une animation d'une minute dont la narration est faite par notre porte-parole, M. Marc Béland. Les publications ont toutes été faites sur notre page Facebook durant le mois d'août 2021, à raison d'une par semaine. La capsule d'information a été vue **25 000**. Trois vignettes tirées de cette capsule ont quant à elles reçu entre **9700** et **13 100** vues chacune.

- **Formations:** 8 formations additionnelles ont été données, toutes en mode virtuel. Une séance était ouverte à toute personne et organisation et était publicisée sur notre page Facebook. Les autres ont toutes été données aux organismes ayant fait la demande. Elles ont permis de rejoindre **150** personnes au total.

Aperçu des autres réalisations pendant la durée totale du projet¹ :

Depuis sa mise en œuvre, le projet « **Vers un marché du travail sans harcèlement** » nous a permis de réaliser :

- Une production d'une trousse d'information;
- Une création d'un modèle d'une politique pour contrer le harcèlement psychologique ou sexuel au travail adapté pour les organismes communautaires. Celui-ci a été envoyé à plus de **1000** organismes ou regroupements à travers le Québec;
- Une formation sur harcèlement psychologique et sexuel offerte gratuitement durant toute la durée du projet;
- Une traduction vers l'anglais de tous les outils développés durant le projet;
- Une tenue de **35** journées de kiosque d'information et de sensibilisation (**28 en présentiel et 7 en virtuel**);
- Une distribution de plus de **7500** trousse d'information;
- Une tenue de **43** formations rejoignant environ **560** personnes
- Une tenue de **43** plages additionnelles (**129 heures**) au service d'information téléphonique permettant d'accroître notre capacité de réponse de plus de **15%**.

À travers ce projet, nous avons été en mesure de rejoindre un public très varié et de plusieurs régions du Québec pour sensibiliser largement la population et prévenir le harcèlement psychologique au travail.

Bien que nous ayons fait face à plusieurs enjeux, principalement en raison de la pandémie de Covid-19, nous avons été en mesure de rebondir et de conclure le projet de façon très satisfaisante. Nous avons même dépassé certains de nos objectifs, notamment quant au nombre de formations prévues et avons eu la possibilité de rejoindre des personnes aussi loin que la Côte-Nord du Québec. Bien que le projet soit terminé, le matériel développé durant celui-ci continue d'être sollicité par plusieurs organisations populaires.

Ce projet s'inscrit directement dans la mission que poursuit Au bas de l'échelle et au-delà de la sensibilisation et de la formation, nous sommes intervenus directement avec des centaines de personnes victimes de harcèlement au travail et nous leur avons offert notre aide et notre support dans leur cheminement.

1 Entre le 1^{er} décembre 2018 et 31 août 2021

RECHERCHES, INTERVENTIONS PUBLIQUES ET CONCERTATION

Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires

Rappelons-nous qu'au printemps 2020, Au bas de l'échelle est approché pour intervenir dans le cadre d'une demande de Pourvoi en contrôle judiciaire. Ce pourvoi est soumis en Cour supérieure par l'Association des entrepreneurs spécialisés en procédé industriel du Québec et l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel. L'objectif du pourvoi est de faire déclarer le Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires invalide, au motif qu'il est ultra vires des pouvoirs de la défenderesse. La partie défenderesse étant le procureur général du Québec. Au bas de l'échelle a déposé un Acte d'intervention volontaire, à titre conservatoire, qui a été accepté.

Les dates d'audience ont été fixées en cours d'année et le Pourvoi en contrôle judiciaire se tiendra en quatre jours d'audience du 4 au 7 octobre 2022.

Groupe de recherche interuniversitaire et interdisciplinaire sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS)

Au bas de l'échelle collabore depuis plusieurs années avec le GIREPS. Nous y sommes à titre de partenaires des milieux de pratique impliqués dans les activités du GIREPS. C'est à ce titre que nous avons soutenu cette année la demande de financement au fond de recherche du Québec –société et culture. Un financement dont a déjà bénéficié le GIREPS dans le passé. Il s'agit d'un financement assez global pour le GIREPS. L'objet de recherche est « **le travail qui rend pauvre** » et qui a pour objectif de produire et de diffuser de nouvelles connaissances sur la précarité du travail dans un contexte de restructuration des marchés du travail.

De plus, le sujet de la pénurie de main-d'œuvre est actuellement sur toutes les lèvres mais, pour bien en saisir les enjeux et ces impacts, le GIREPS a mis sur pied un comité pour organiser une série d'ateliers et éventuellement un colloque sur la question. Au bas de l'Échelle s'est joint à ce comité.

Sur invitation d'un professeur associé au GIREPS, nous avons également participé à un séminaire de maîtrise sur le travail et le syndicalisme afin de discuter des enjeux entourant la campagne pour le salaire minimum en décembre 2021.

Comité sur le harcèlement sexuel du ministère du Travail

Un comité de travail sur les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel a été mis sur pied par le MTESS.

Le Comité a lancé un appel à mémoires et dresser une liste de question sur lesquelles ils souhaitent entendre les organisations. Au bas de l'échelle et le FDNS ont été interpellé directement pour apporter leur contribution. Le comité souhaite aussi avoir des partages de témoignages.

Le travail est entamé, nous avons fait une vérification dans nos dossiers et depuis septembre 2020 nous avons plusieurs dossiers liés directement au harcèlement sexuel. Toutefois comme le recours en matière de normes du travail en matière de harcèlement sexuel est le même que pour le harcèlement psychologique, nous pourrions puiser au besoin dans ces dossiers pour documenter certains des éléments que nous pourrions faire ressortir dans un mémoire.

Des discussions se sont aussi tenues avec le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, notamment pour leur expertise en matière des réclamations à la division santé et sécurité au travail, nous pourrions reprendre leurs recommandations et leurs analyses à ce sujet.

Groupe de travail du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTSS) sur le partage des pourboires

La Direction des politiques du travail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a formé un groupe de travail qui a pour mandat de documenter les enjeux d'application de l'article 50 de la Loi sur les normes du travail concernant les conventions de partage des pourboires. Le groupe de travail est mis en place et coordonné par le MTSS. Au bas de l'échelle a accepté d'y participer et les travaux ont débuté en janvier 2022. L'objectif du comité est de mettre en commun les préoccupations des membres sur le partage des pourboires et de proposer des pistes de solutions le cas échéant. Des travaux seront également faits pour brosser un portrait de la situation du secteur de la restauration et identifier les enjeux liés à la rémunération. Il y aura trois représentants des restaurateurs et trois représentants des travailleuses et travailleurs (FTQ-CSN et ABE).

Podcast À deux Maîtres

En novembre 2021, nous avons participé à un Podcast organisé par Me Mongeon de chez Desroches-Mongeon en compagnie de Me Johanne Tellier, ancienne directrice des services juridiques de la Commission des normes du travail, pour discuter des différents types de plaintes à la CNESST.

Matinée discussion « Salaire minimum à 15 \$ au Québec? Enjeux socioéconomiques et obstacles à l'action collective : un bilan critique »

Pour faire suite au rapport de recherche « Salaire minimum à 15 \$ au Québec? Enjeux socioéconomiques et obstacles à l'action collective : un bilan critique » publié l'an dernier, en partenariat avec le Service aux collectivités de l'UQAM, une matinée discussion est en cours d'organisation et se tiendra au printemps 2022. Cette matinée discussion s'inscrira dans le cadre des activités du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) et elle consistera en deux panels : état des lieux sur les enjeux socioéconomiques et stratégies d'action collective; bilan critique des campagnes et perspectives.



Collaborations du service d'information téléphonique

Effets de la COVID sur les personnes des commerces de détail considérés essentiels.

Une équipe interdisciplinaire de l'UQAM et de l'INRS mène une étude sur les effets de la COVID-19 et des mesures sanitaires sur les caissières et caissiers et autres personnels des commerces de détail dit essentiels.

Le but de cette étude est de mettre au jour les impacts des mesures sanitaires sur les conditions de travail et la santé de ces travailleuses et travailleurs.

Effectivité des normes du travail dans le secteur de l'hôtellerie au Québec

Celui-ci est mené par une doctorante en droit à l'Université de Montréal - Ce projet vise à mieux comprendre l'organisation du travail des préposées aux chambres dans le secteur de l'hôtellerie au Québec. En fait, il vise à étudier comment les caractéristiques de leur emploi influencent l'effectivité des normes du travail portant sur la rémunération et la durée du travail. L'objectif visait à rencontrer différentes personnes qui connaissent le secteur ou qui offrent des services aux travailleurs et qui pourraient contribuer à l'avancement de méconnaissances sur ce thème.

Représentation collective des travailleuses-eurs non-syndiquées du care (préposées en aide à domicile et aux bénéficiaires en hébergement longue durée) et leurs pratiques de solidarité.

L'objectif est d'identifier avec elles comment elles pourraient avoir leur propre voix collective

Il arrive qu'au bas de l'échelle soit sollicité par des chercheuses et chercheurs universitaires menant des travaux demandant la participation de travailleuses et travailleurs. Les dossiers ouverts au service d'information nous permettent en effet de cibler les personnes répondant au profil des participant.e.s recherché.e.s. Nous communiquons avec les personnes par courriel afin de les informer de la nature de la recherche en cours et de la participation demandée. Les personnes qui le désirent peuvent ensuite communiquer directement avec la chercheuse ou le chercheur. Lorsque le temps nous le permet, nous pouvons également procéder à des relances téléphoniques.

Campagne 5-10-15

Lancée le 7 octobre 2016, la campagne 5-10-15 comprend les organisations suivantes : le Front de défense des non-syndiqué-es, le Collectif pour un Québec sans pauvreté, la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) et le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ). Le comité de coordination de la campagne est formé d'un représentant de chaque organisation.

Les trois revendications portées par la campagne 5-10-15 sont les suivantes :

- **5** : que les travailleuses et travailleurs puissent avoir accès à un horaire de travail 5 jours à l'avance;
- **10** : qu'ils puissent bénéficier de 10 jours de congé payé pour maladie ou responsabilités familiales;
- **15** : que le salaire minimum soit fixé à 15 \$ l'heure au Québec.

La conclusion de la campagne 5-10-15 s'est fait à l'automne 2021. Après des discussions au sein d'un comité mis en place par le Collectif pour un Québec sans pauvreté, la proposition d'un salaire minimum à 18\$ à émergé et créer un élan d'adhésion. Beaucoup d'organisations, dont Au bas de l'échelle et le Front de défense des non-syndiqués ont adopté la revendication. Dans cette foulée, les membres de la campagne 5-10-15 sont approchés par la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) et tous se mettent d'accord pour une sortie commune dans le cadre de la Journée internationale du travail décent le 7 octobre 2021.

Un communiqué et une lettre ouverte sont diffusés pour un salaire minimum à 18\$. Bien que toutes les organisations n'eussent pas pris position, d'un commun accord, le communiqué et la lettre mentionnent : « C'est sur cette base que nos organisations appuient cette nouvelle revendication ou consultent leurs membres sur la question. ».

Titre de la lettre ouverte « Un minimum de 18 \$ l'heure pour sortir de la pauvreté »

Extrait du communiqué : « Depuis environ cinq ans, nos organisations revendiquent que le salaire minimum soit porté à 15 \$ l'heure. Bien que cet objectif n'ait pas encore été atteint, il est clair que les campagnes qui ont porté cette revendication ont contribué à défaire de nombreux préjugés et à justifier une accélération des augmentations du salaire minimum. L'objectif du salaire minimum étant de permettre à une personne qui travaille à temps plein de sortir de la pauvreté, quelques années plus tard, notre revendication du taux horaire de 15 \$ n'est plus suffisant. »

Suite à cette sortie commune, une nouvelle coalition prend forme.



Coalition minimum 18\$

Sous forme de conférence de presse, la Coalition minimum 18\$ est lancée le 7 décembre 2021. Le lancement a eu lieu à l'extérieur des locaux d'Au bas de l'échelle dans le stationnement du Centre social et communautaire de la Petite Patrie. Étaient présents pour prendre la parole: Denis Bolduc, Secrétaire général FTQ / Christian Daigle Président SFPQ / Luc Vachon, Président CSD / une Vice-Présidente de la CSN / Mélanie Gauvin Porte-Parole FDNS / Cheolki Yoon CTI. Deux travailleuses étaient également présentes pour rendre un témoignage: une personne préposée aux bénéficiaires et une personne du secteur du vêtement. Des journalistes de Radio-Canada, CTV et Noovo étaient présents.

La coalition s'est organisée progressivement à l'automne, un communiqué a été publié suite à l'annonce de l'augmentation du salaire minimum de 75 cents en janvier 2022. Deux comités ont été mis en place, un comité communication et un comité contenu.

En mars 2022, un avis a été transmis au ministre dans le cadre des consultations sur le Projet de règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail concernant la hausse du salaire minimum au 1er mai 2022. Des vignettes ont également été produites pour souligner la journée internationale des droits des femmes.

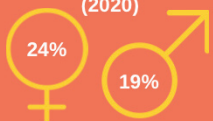
8 MARS

La lutte pour les droits des femmes se poursuit parce que...
plus de femmes que d'hommes gagnent moins de 18 \$ l'heure.

En 2020, 879 700 travailleurs et travailleuses gagnaient 18 \$ l'heure ou moins. 54 % étaient des femmes.

Ce sont 24 % des femmes salariées et 19 % des hommes salariés qui gagnaient 18 \$ l'heure ou moins.

Salarié.es gagnant moins de 18 \$ l'heure (2020)



Les membres de la coalition minimum 18\$ sont le Front de défense des non-syndiqué.e.s, le Collectif pour un Québec sans pauvreté, le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ), le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).



Nous avons été membre de ces comités et organismes au cours de l'année 2021-2022 :

- Collectif pour un Québec sans pauvreté
- Comité normes du travail de la CNESST
- Comité consultatif personnes immigrantes (CCPI)
- Front de défense des non syndiquées (FDNS)
- Comité sur le harcèlement psychologique au travail
- Centre d'histoire et d'archives du travail (CHAT)
- Coalition pour l'accès à l'aide juridique
- Coalition sur la conciliation famille-travail-étude
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Ligue des droits et libertés
- Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes
- Table régionale des organismes volontaires d'éducation populaire de Montréal (TROVEP)
- Perspective Jeunesse



Vie associative et démocratique

Une assemblée générale ordinaire, appelé communément assemblée générale d'orientation a eu lieu en juin 2021. Au moins 17 personnes étaient présentes dont 16 membres actifs dont quelques membres de l'équipe et du conseil d'administration (CA). Le taux de participation étant toujours moins peu significatif. Cela reste un défi pour ce qui est de la mobilisation des membres.

Plusieurs sujets étaient à l'ordre du jour et plusieurs décisions se sont prises afin d'adopter entre autres les bilans annuels d'activités et des finances ainsi que le nouveau conseil d'administration.



Bénévolat

Au cours de cette année, nous avons bénéficié du temps 6 bénévoles, membres du conseil d'administration pour un total de 356 heures. Soit 50heures de plus par rapport à l'an dernier. Cette hausse s'explique par les départs volontaires des 3 employé.es citées plus haut.

Il y a eu 24 rencontres en mode hybride et 52 rencontres par voie électronique pour un total de 266 heures. Ces heures incluent les paiements bancaires en ligne et les rencontres avec les partenaires financiers.

Au cours de la même année, il y a eu plusieurs rencontres en comité entre les membres du CA et aussi entre le CA et le personnel. Il s'agit du comité de bonnes pratiques qui s'est réuni au moins 70heures dont 50 heures de réunions avec le personnel et 20 heures de préparation du comité de bonnes pratiques pour soutenir l'équipe de travail dans sa gestion quotidienne et veiller au bien être des employé.es.

Mise à part des réunions des comités, il y a eu également la tenue d'une assemblée qui a mobilisé les membres du CA pour un total de 5heures par personne. Sans compter le temps consacré au comité de dotation et à celui des règlements généraux au nombre de 15 heures.

Un remerciement aux 6 administrateurs et administratrice pour leur temps et leur dévouement envers les travailleurs et travailleurs non-syndiqué.es.



Moyens de communication

Au cours de cette année 2021-2022, plusieurs publications ont été partagées sur notre page facebook.

3006 personnes ont aimé la page, soit 407 de plus que l'an dernier.

66% sont des femmes et 30% des hommes.

L'âge moyen se situe entre 25 et 44 ans.

70% des gens qui aiment et suivent la page proviennent de Montréal, ensuite dans l'ordre décroissant, la ville de Québec compte 9% , Laval et Longueuil 4%, Sherbrooke et Gatineau 3%, Trois-Rivières et Saint-Jérôme 2%, Saint-Jean-sur-Richelieu et Terrebonne 1%.



Remerciements

Nous remercions les généreux donateurs particuliers, syndicats et partenaires qui nous ont soutenus tout le long et qui ne cessent de nous supporter.

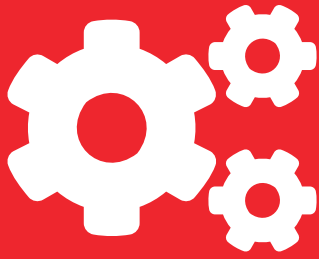
Grâce à votre appui, nous voilà avec une année assez chargée de plusieurs réalisations avec peu de ressources humaines et matérielles.

Rappelons que notre mission globale est supportée financièrement par Centraide du grand Montréal et le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS). La CNESST a financé quant à lui un projet intitulé : « ***Vers un marché du travail sans harcèlement*** » ***nous a permis de réalisés. Cette année, nous avons bénéficié du programme de financement, Emploi été Canada.***



Secrétariat à l'action
communautaire
autonome
et aux initiatives
sociales





Perspectives

Une nouvelle édition de l'ABC en branle

Depuis ces débuts, Au bas de l'échelle publie un ouvrage de référence: L'ABC des personnes non syndiquées. Cet ouvrage offre de l'information vulgarisée sur différentes lois entourant le travail au Québec, plus particulièrement, sur la Loi sur les normes du travail. Cet ouvrage a pris différentes formes au travers les années et a même été publié en différentes langues. Bien que de l'information juridique à jour se trouve sur le site web de l'organisme, la dernière édition de l'ABC remonte à 2010. C'est Me Renaud Dupuis Loïselle qui s'est joint à l'équipe d'ABE au mois de mars 2022 afin d'assurer la réalisation d'une nouvelle édition à jour et disponible, entre autres, sous format numérique. Nous avons bien hâte de vous inviter au lancement de ce nouvel ouvrage lorsqu'il sera prêt!

Une planification stratégique en vue

Après plusieurs années, Au bas de l'échelle compte réaliser une démarche d'accompagnement à partir des enjeux ciblés en droit du travail et défenses des personnes non-syndiquées, par un diagnostic organisationnel. Ensuite une planification en coconstruction sur les orientations, les pistes d'action vers un plan d'action triennal.

Le conseil d'administration souhaite une mise en place de meilleures pratiques de gouvernance qui favorise un climat de travail mobilisateur des membres, incluant un cadre de gouvernance dans un contexte de positionnement et de leadership organisationnel.

Pour y arriver, une ressource externe est nécessaire afin de nous accompagner.

La nouvelle coordonnatrice fera les démarches nécessaires pour réaliser cette démarche d'ici l'année prochaine financière.

Un nouveau site internet

Le site internet d'Au bas de l'échelle est à refaire et à moderniser. Les démarches ont été entamées et un appel de service a été envoyé au grand public en janvier 2022. Nous espérons trouver la perle rare afin de nous accompagner dans ce grand projet d'ici l'année prochaine financière

Une nouvelle relocalisation

L'année dernière, nous vous avons mis en contexte de la situation du projet d'acquisition collective de l'immeuble nous logeant au 6839 rue Drolet. Après plusieurs années de collaboration et de solidarité avec les groupes communautaires du Centre social et communautaire de la Petite-Patrie (CSCPP), le conseil d'administration, a jugé bon de se retirer du projet et de se relocaliser ailleurs toujours à Montréal à la fin de son bail se terminant au 30 juin 2022. La nouvelle coordonnatrice aura comme tâche de faire toutes les démarches nécessaires pour trouver un nouveau local dans moins de 4 mois.

Des ressources humaines

Une échelle salariale et l'uniformisation des contrats de travail ainsi que l'amélioration des conditions de travail sont à prioriser pour l'année 2022-2023.

Après trois départs dans moins de deux ans, il sera primordial de réviser les postes, de mettre en place une politique de télétravail, un organigramme et de suivre les recommandations de l'équipe et du comité de bonnes pratiques. Le tout dans un but ultime de combler le plus rapidement possible les postes vacants.

Mobilisation des membres

Parmi les priorités 2022-2023, une nouvelle façon de recruter et de maintenir les membres actifs devra être mise en place. Depuis quelques années, le nombre de membres participants aux activités ne cesse de dégringoler. Une planification stratégique pourra nous aider à y voir clair et à remédier à la situation. On pourrait croire que les non syndiqué.es sont mieux traités mais ce qu'une illusion. Nous avons encore des années devant nous. Tout le monde ensemble nous devons trouver la solution au manque de participation et surtout au manque de renouvellement des membres car la solution proviendra de nous.

Ce rapport est rédigé par

Jeannette Uwantege

En collaboration avec

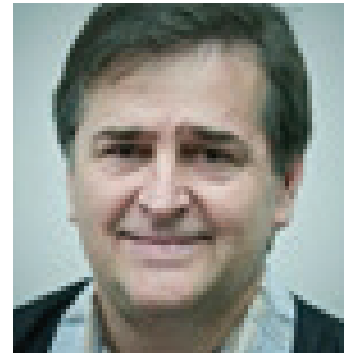
Les membres du Conseil d'administration :



Me Colin Lefebvre Bouchard
Président



Maxime Thibault-Leblanc
Secrétaire



Patrice Benoit
Trésorier



Ronald Cloutier
Administrateur



Frédéric Boivin Couillard
Administrateur



Martha Viviana Brigada Fuentes
Administrateur

Les membres de l'équipe :

Mélanie Gauvin - Dossiers politiques
Cynthia Bergeron - Service d'information
Stella Bourgon - Germain - Formations
Me Renaud Loiselle - Dupuis - Agent de projet
Vincent Chevarie - Dossiers Politiques
Anik Paradis - Formatrice
Susana Ponterivera - Formatrice
Eberta Trinh - Administration, bénévolat et vie associative

Infographie :

Eberta Trinh et Jeannette Uwantege

Un organisme financé par



Centraide
du Grand Montréal