

# Au bas de l'éche<sup>l</sup>e

À LA DÉFENSE DES PERSONNES NON SYNDIQUÉES

## Rapport d'activités 2020 - 2021

Un organisme financé par



**Centraide**  
du Grand Montréal

# Rapport d'activités

1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021

**PAGE**

## Table de matières

**3**

Mot du président

**5**

1. Services d'information

**14**

2. Services de formation

**20**

3. Projet CNESST – Pour mettre fin au harcèlement au travail

**23**

4. Dossiers de recherche et interventions publiques

**28**

5. Concertation et collaboration avec d'autres organismes

**31**

6. Vie associative et bénévolat

**33**

7. Promotion

**34**

8. Gestion interne



## Mot du président

Colin Lefebvre  
Président – Conseil d'administration ABE

Chers membres,

Il me fait grand plaisir, à titre de président et au nom du conseil d'administration, de vous présenter le rapport annuel 2020-2021. Comme vous pourrez le constater à sa lecture, l'année qui se termine a été une année pleine de rebondissements et d'innovation.

La pandémie de COVID-19 qui s'est abattue sur le Québec nous a forcés à repenser nos pratiques afin de nous adapter aux réalités du télétravail. Nous avons donc priorisé la modernisation de nos instruments de travail et je suis fier de pouvoir affirmer qu'Au bas de l'échelle est maintenant bien ancré dans l'ère numérique !

Malgré ces bouleversements, le service téléphonique a continué sans interruption grâce au travail acharné de l'équipe de permanence et l'aide d'ancien.ne.s stagiaires. Nous avons ainsi pu aider près de 2 000 travailleurs en difficulté, les informer de leurs droits et les guider dans leurs recours, en plus d'adapter notre contenu aux réalités changeantes que vivaient les travailleuses et travailleurs durant la pandémie.

L'équipe de la formation a aussi dû apprendre une nouvelle façon de travailler afin de transporter notre mission d'éducation populaire sur les plateformes électroniques. Nous avons d'ailleurs profité des opportunités qu'offrent ces plateformes pour lancer une série de formations destinées au grand public et ouvertes à tous. En tout, plus d'une centaine de citoyen.ne.s ont ainsi été formés. Devant le succès de ce projet pilote, il y a fort à parier que vous verrez de nouvelles publicités circuler pour des formations l'année prochaine.

J'aimerais à cet effet souligner le départ à la retraite de M. Daniel Jean, formateur, qui nous a quittés après 27 ans de loyaux services. Merci, Daniel, pour ton implication auprès des travailleuses et travailleurs ! Merci aussi à Mme Guadalupe Macias, responsable du financement, qui nous a quittées après 5 ans passés à ABE pour relever de nouveaux défis.

# Mot du président

>> suite

Cette année exceptionnelle a eu aussi des conséquences inhabituelles sur la reddition de comptes auprès de nos principaux bailleurs de fonds, Centraide et le SACAIS. Des prolongations ont été accordées aux organismes communautaires dans la tenue des assemblées, le dépôt des bilans et les demandes de renouvellement. Au bas de l'échelle s'est prévalu de ces possibilités qui étaient offertes et nous tenons à les remercier de la compréhension dont ils ont su faire preuve et de leurs disponibilités à répondre à nos questionnements. Leur soutien financier est essentiel à la mission d'Au bas de l'échelle.

Grâce au financement de la CNESST, Au bas de l'échelle a aussi continué sa campagne de lutte contre le harcèlement au travail. À travers des formations consacrées au harcèlement et notre participation lors d'événements virtuels, c'est au-delà de 1 400 personnes à travers le Québec qui ont pu être sensibilisées aux enjeux du harcèlement au travail.

Nous avons aussi achevé notre collaboration avec M. Sid Ahmed Soussi, professeur au département de sociologie de l'UQAM. Depuis 2018, nous collaborons avec lui à la suite d'une subvention obtenue dans le cadre du Programme d'aide financière à la recherche et à la création du Service aux collectivités de l'UQAM. Cette collaboration s'est achevée en mars 2021 par le lancement du rapport de recherche : « Salaire minimum à 15\$ au Québec ? Enjeux socioéconomiques et obstacles à l'action collective : un bilan critique ». Nous sommes très heureux d'avoir pu collaborer avec le professeur Soussi et remercions toutes les personnes participant.e.s, chercheur.e.s et bénévoles.

Enfin, Au bas de l'échelle est présent aussi au niveau judiciaire en intervenant dans un pourvoi en contrôle judiciaire qui vise à invalider le règlement sur les agences de placement. Nous avons embauché une firme d'avocats, Morissette et avocat.e.s, afin de nous aider à faire entendre la voix des travailleuses et travailleurs précaires devant les instances judiciaires. Nous espérons ainsi contribuer à maintenir l'encadrement que permet le règlement et le peu de protection qu'il offre pour les travailleuses et travailleurs

Je ne peux pas terminer mon mot sans remercier tous les membres du conseil d'administration pour leur implication et leur engagement. ABE traverse une période mouvementée avec plusieurs départs et prises de retraite et ils ont apporté un soutien inestimable à l'équipe de la permanence au travers de tout cela.

Merci aussi à nos bénévoles qui continuent de nous appuyer dans notre lutte et nous permettent de faire le travail colossal que nous ne pourrions pas faire seuls.  
Bonne assemblée générale à toutes et à tous et bon été !



Colin Lefebvre  
Président – Conseil d'administration ABE

## SERVICE D'INFORMATION

791  
HEURES  
DE SERVICE

2003  
DEMANDES  
REÇUES

1838  
DEMANDES  
RÉPONDUES

404  
nouveaux  
DOSSIERS  
OUVERTS

204  
SUIVIS DE  
DOSSIERS

154  
PLAINTES  
DÉPOSÉES

### A. Le service d'information téléphonique d'ABE

C'est à travers le service d'information téléphonique que de nombreuses personnes provenant de l'ensemble du Québec prennent contact avec nous. Gratuit et confidentiel, les objectifs de ce service sont:

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

### L'ORGANISATION LOGISTIQUE

Comme dans toutes les autres sphères de notre action, nous avons dû relever cette année plusieurs défis au service d'information.

Ayant maintenu nos activités en télétravail tout au long de la pandémie, nous avons tout d'abord rapidement développé des versions virtuelles de nos outils de suivis des demandes reçues. La mise en ligne partagée de ses outils s'est faite tout juste avant le début de cette année financière. Nous avons dû toutefois bien les intégrer et continuer d'y apporter des améliorations dans les premiers mois d'usage.

Une mise à jour quotidienne, dans un contexte incertain et en constante évolution, a été nécessaire afin de transmettre de l'information exacte aux travailleuses et travailleurs. À cet égard, nous avons eu la chance exceptionnelle de pouvoir collaborer avec Me Dalia Gésualdi-Fecteau, qui a coordonné bénévolement, avec l'aide d'autres juristes, l'ouvrage de référence *La Foire aux questions : Les droits des travailleuses et des travailleurs face à la COVID-19*. Cet ouvrage a été tenu à jour de façon rigoureuse et a été une référence précieuse tout au long de l'année.

Nos rencontres collectives d'informations, elles aussi adaptées au format virtuel, ont été testées et améliorées pour bien rendre le contenu dans ce nouveau format.

Finalement, le plus grand défi a été l'intégration, la formation et la supervision de nos stagiaires, presque exclusivement de façon virtuelle. Un défi relevé avec brio! (voir page 17).

Mis à part de nombreuses mises à pied et l'incertitude financière qui les accompagnait, la pandémie a soulevé plusieurs questionnements chez les personnes non syndiquées qui étaient normalement davantage anecdotiques. En voici quelques exemples :

- Les dispositions entourant le télétravail : les limites de la supervision et la responsabilité des dépenses engendrées par la situation pour les travailleuses et travailleurs;
- Le non-respect des mesures sanitaires par des employeurs ou des collègues;
- Des exigences de certains employeurs envers les personnes salariées pour qu'elles écoulent leur banque d'heures ou leurs vacances avant de procéder à une mise à pied;
- Des changements importants dans les conditions de travail lors de la reprise des activités de l'employeur;
- Des recommandations gouvernementales imprécises concernant les personnes considérées les plus à risque face à la COVID-19;
- Le cas de force majeure : Est-ce que la COVID peut être considérée comme un cas de force majeure qui libère les employeurs de leur obligation de verser un délai de préavis aux salariés lors d'un licenciement collectif ?
- La situation incertaine dans laquelle se sont retrouvées les personnes ayant un permis de travail fermé, lié à un seul employeur, et qui voyaient l'entreprise fermer ses portes ou réduire ses activités.

Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive et certains flous demeureront jusqu'à ce que les tribunaux rendent des décisions. Malheureusement, la pandémie a également eu un impact sur les délais judiciaires. ABE restera évidemment bien à l'affût.

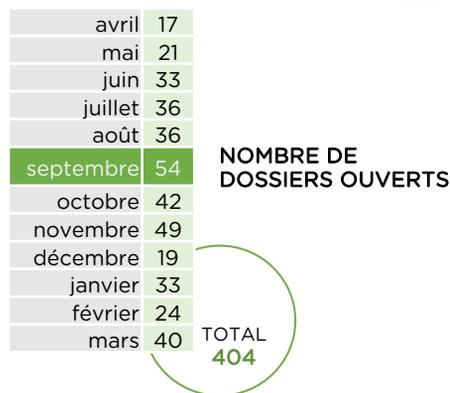
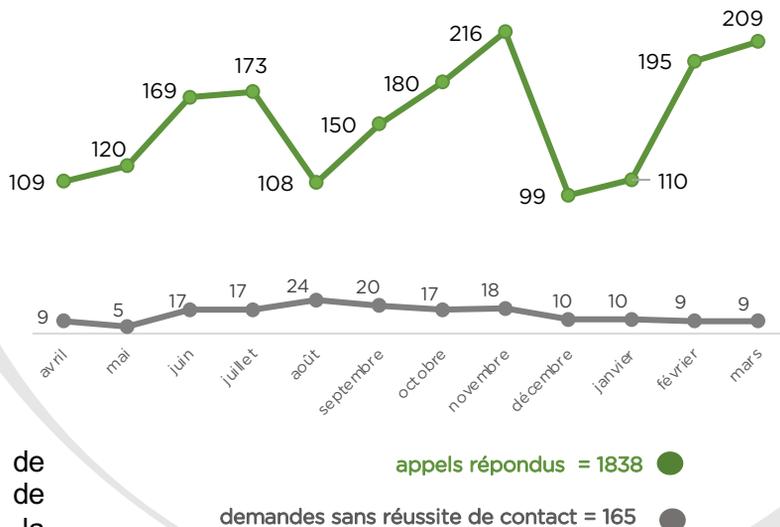
## NOMBRE DE DEMANDES REÇUES

Le service d'information fonctionne par retour d'appel, c'est-à-dire que les travailleuses et travailleurs sont invités à laisser un message sur notre boîte vocale, ou par courriel, afin que nous puissions les rappeler durant nos heures d'ouverture.

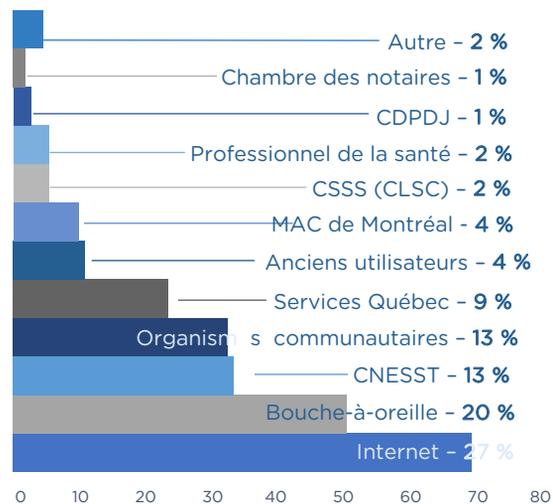
Les demandes compilées comme étant « non répondues » proviennent de personnes qu'il nous a été impossible de joindre, malgré un rappel et, dans la majorité des cas, un deuxième appel de notre part.

Cette année, le nombre de demandes d'information reçues s'est maintenu au-dessus des 2 000 appels. Ceci n'a rien de très étonnant puisqu'en 2020, le Québec a durement été touché par la pandémie de COVID-19, se traduisant en une perte d'emplois de près de 5%, soit 208 500 emplois perdus<sup>1</sup>.

Bien que nous contactions toutes les personnes qui nous appellent, nous devons souvent laisser des messages et parfois nous ne réussissons pas à les rejoindre. Notre taux de réussite est toutefois de 91% cette année, ce qui est une nette amélioration comparativement à l'an dernier où le taux de réussite était de 71%. La situation exceptionnelle a dû toutefois contribuer à ce taux de réussite, puisque les déplacements et les sorties possibles de la population étaient très restreints. Une proportion importante était également en télétravail, ce qui favorisait la disponibilité à nous répondre.



## COMMENT LES PERSONNES ENTENDENT PARLER DU SERVICE D'INFORMATION D'ABE ?



<sup>1</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2021). État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2020, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 50 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/etat-du-marche-du-travail-auquebec-bilan-de-lannee-2020.pdf].

Un fait surprenant de l'année est le nombre important d'appels pour lesquels aucun dossier n'a été ouvert. En effet, un dossier est ouvert pour documenter les problèmes vécus par les personnes qui nous appellent, particulièrement lorsqu'un recours peut être exercé en vertu de la LNT. Nous documentons aussi les situations qui constituent un intérêt juridique particulier. Cette année, c'est 33% des entretiens téléphoniques qui ont été documentés dans un dossier, comparativement à 46,7% l'an dernier.

Nous constatons que cela s'explique notamment par la mise sur pause de l'économie et, donc, des mises à pied légalement justifiée. De plus, nous avons

reçu, tout au long de la pandémie, de nombreuses demandes<sup>2</sup> dont l'objet principal portait sur les prestations d'urgence canadienne. Elles ont d'ailleurs évolué au fil des mois. Bien que nous étions en mesure de donner une information de base, ces appels étaient redirigés vers des organismes de défenses des droits appropriés, notamment le Mouvement action-chômage de Montréal (MAC de Montréal).

<sup>2</sup> On peut facilement estimer ce nombre d'entretiens à plus de 200 mais, il nous est impossible d'en connaître le nombre exact. Comme l'ampleur que prendrait la pandémie nous était inconnue, nous n'avons pas pu mettre en place rapidement les outils nécessaires à bien les répertorier.

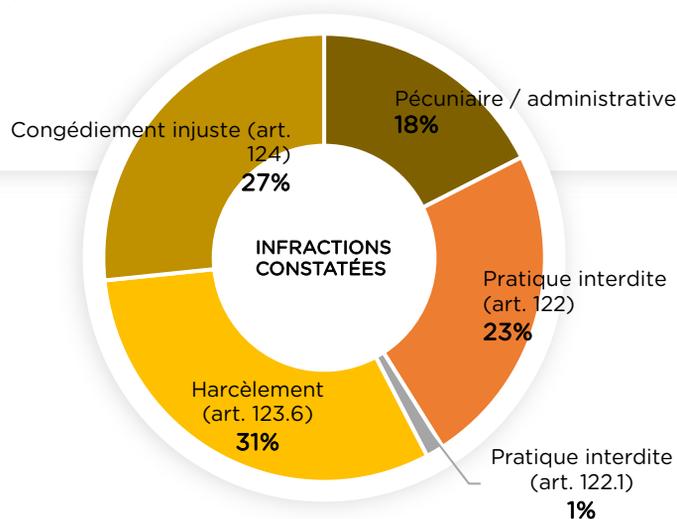
## TYPE DE PROBLÈMES VÉCUS

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. Ainsi, 97 personnes nous ont signifié avoir déposé au moins une plainte en vertu de la LNT pour un total de **154** plaintes différentes.

Ces proportions sont très similaires aux infractions constatées sur l'ensemble des dossiers ouverts :

## MOTIFS DES PLAINTES LNT DÉPOSÉES

Plaintes pécuniaires/ Administratives (25)	<b>16,2%</b>
Plaintes de pratiques interdites (35)	<b>22,7%</b>
Plaintes de congédiement injuste (45)	<b>29,2%</b>
Harcèlement (49)	<b>31,8%</b>



>>

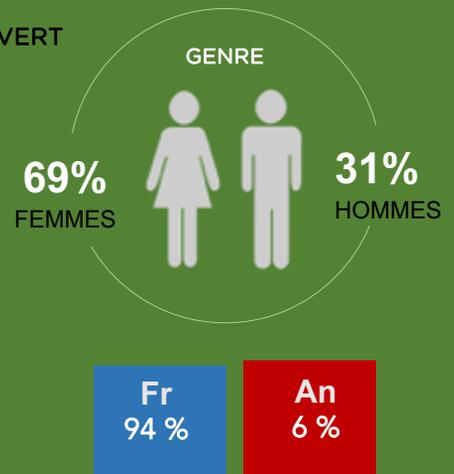
Le pourcentage des plaintes pécuniaires ou administratives déposées, ainsi que les recours en pratique interdite sont similaires à l'an dernier (respectivement 19% et 20% pour l'année 2019-2020).

En revanche, les plaintes pour un congédiement injuste ou pour du harcèlement psychologique présentent une différence plus marquée. En effet, seulement 20% des plaintes déposées à notre connaissance l'an dernier l'étaient pour un congédiement injuste, comparativement à un peu plus de 29% cette année. Inversement, les plaintes pour harcèlement psychologique ont connu une légère baisse et sont passées de 38% l'an dernier à de 32% pour cette année.

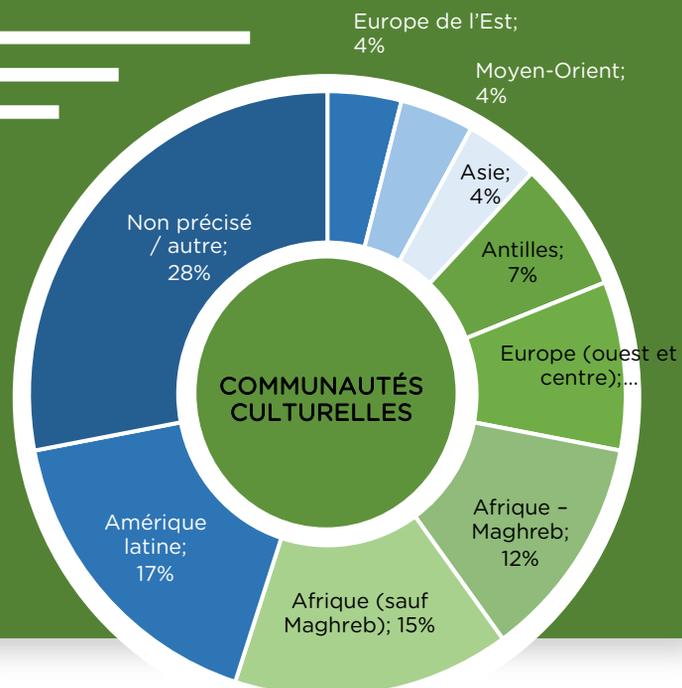
Les pertes d'emplois liées à la COVID, ou le télétravail, ont peut-être eu un impact à la baisse sur les situations de harcèlement psychologique. Difficile pour nous d'évaluer à ce moment-ci. Il sera également intéressant de prendre connaissance du bilan annuel de la CNESST, notamment des recours exercés, lorsqu'il sera disponible.

### PORTRAIT DES PERSONNES POUR QUI UN DOSSIER A ÉTÉ OUVERT

- 98 % sont non syndiquées;
- 69 % sont des femmes;
- 61 % ne sont plus à l'emploi;
- 42 % travaillent 40 heures par semaine ou plus;
- 37 % ont moins de deux ans de service continu;
- 34 % sont issues de communautés culturelles;
- 34 % ont de plus de 50 ans;
- 22 % comptent plus de dix ans de service continu;
- 11 % ont 30 ans et moins;
- 13 % ont un salaire horaire moyen inférieur à 15\$.



### SECTEUR D'ACTIVITÉ



## B. Les rencontres d'information

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 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.

L'éducation populaire est au cœur de notre action et 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, toutes les rencontres se sont déroulées de façon virtuelle via la plateforme Zoom. Ceci a permis 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 ou ont simplement eu des problèmes de connexions les empêchant de se joindre. Lorsque nous en avons été avisés, ces personnes ont été contactées par le service d'information téléphonique. Nous avons fait un suivi pour leur transmettre les documents remis lors des rencontres et pour répondre à leurs questions.

Maintenant que les rencontres sont adaptées au format virtuel, ABE compte maintenir cette formule ou développer un format hybride afin de permettre la participation du plus grand nombre de personnes.

**13**  
Rencontres

**66**  
Participant.e.s

*« C'est effectivement une bonne chose que vous mentionnez en début de rencontre que votre rôle n'est pas de nous donner conseil, mais bien d'exposer la structure et les implications de chacune des plaintes. »*

*« Tout était parfait et la personne-ressource était vraiment sympathique, connaissait en profondeur les divers sujets abordés et avait bien orchestré le temps alloué à chaque chose entre informations générales et temps de réponse aux questions spécifiques de chacun. Que du bon ! Je recommanderai certainement au besoin. »*

*« Merci. Vraiment. Ça m'a redonné confiance dans ce combat que je commence. »*

*« C'était une excellente présentation. Si clair. Le français est ma langue seconde, donc la clarté était impressionnante. Vous êtes une organisation si gentille. Merci mille!! »*

## L'évaluation de la satisfaction des rencontres d'information

Sur les 66 personnes ayant participé aux rencontres, 30 ont répondu au questionnaire d'évaluation. Le taux de réponse était beaucoup plus élevé lors des rencontres en présentiel et nous tâcherons de trouver différentes solutions pour améliorer le taux de réponse pour les rencontres en formule virtuelle. Ceci dit, cet échantillonnage est suffisant pour constater que les rencontres demeurent pertinentes, même en virtuel. De façon générale, elles permettent d'atteindre nos objectifs de soutenir et donner confiance aux travailleuses et travailleurs qui y participent. On constate cependant que ces objectifs sont atteints plus spécifiquement après la rencontre portant sur la médiation. En effet, elle répond à plusieurs questions laissées en suspens lors de la rencontre sur les plaintes :

	<b>Rencontre sur les plaintes à la CNESST</b>	<b>Rencontre sur la médiation à la CNESST :</b>
Nombre de rencontres	<b>6</b>	<b>7</b>
Répondu aux attentes	93% oui, 7% en partie	87% oui, 13% en partie
<i>1 Je me sens encouragé à déposer ou poursuivre une plainte – 2 Je connais mieux le processus de médiation</i>	<sup>1</sup> 60% tout à fait en accord 40% plutôt en accord	<sup>2</sup> 79% tout à fait en accord 21% plutôt en accord
<i>Je me sens plus confiant</i>	53% tout à fait en accord, 47% plutôt en accord	86% tout à fait en accord, 14% plutôt en accord
<b>Satisfaction globale envers rencontre</b>	60% très satisfait 40% plutôt satisfait	86% très satisfait, 14% plutôt satisfait
Nombre total de participant.e.s	<b>66 - ( Femmes - 54,5% - Hommes - 45,5%)</b>	

## 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 avons donc accueilli cette année deux étudiantes 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.

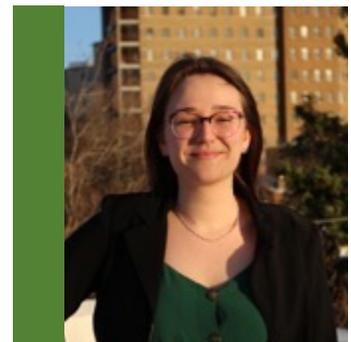
Cette année, la sélection des stagiaires, leur formation, leur intégration et leur supervision ont dû se faire presque entièrement de manière virtuelle. Elles ont pu, malgré la distance, être supervisées à tour de rôle par des membres de l'équipe pour, notamment, assurer l'exactitude des renseignements transmis. Les étudiantes ont de leur côté su s'intégrer rapidement à l'équipe et aux méthodes de travail virtuel. Elles se sont montrées assidues dans leur souci d'offrir une prestation de service de qualité et fournir des renseignements juridiques exacts, bien que le contexte était en constante évolution.

Durant la session d'automne 2020 et d'hiver 2021, elles ont contribué un total de 297 heures au service d'information téléphonique. Elles ont reçu préalablement environ 30 heures de formation juridique chacune, ainsi qu'une intégration graduelle à répondre aux demandes d'informations. L'Université accorde 6 crédits à ce stage. 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.



Marie-Christine Savaria

*« Il s'agit d'une remarquable opportunité autant sur le plan de l'apprentissage juridique que sur celui de l'apprentissage humain. L'encadrement exceptionnel nous permet de développer nos connaissances et nos capacités avec confiance et assurance. (...) C'est un apprentissage qui ne peut pas être reproduit dans une salle de classe. »*



Carole-Anne Tremblay

*« Le stage au sein d'Au bas de l'échelle permet de voir les interactions et la réalité de l'application du droit du travail. De plus, la formation à laquelle nous avons accès dans le cadre de notre stage est particulièrement riche et pertinente. Au bas de l'échelle a eu à cœur de nous former le plus adéquatement possible afin que nous soyons suffisamment outillés autant au niveau des connaissances, que sources d'informations pertinentes.*

## C. Perspectives

### Le télétravail, là pour rester

L'un des impacts non négligeables de la pandémie de COVID-19 sur le monde du travail est sans aucun doute l'ouverture soudaine au télétravail dans de nombreuses entreprises et organisations. Cette façon de faire, qui s'est imposée très largement, et dans un contexte d'urgence, risque fort probablement de se poursuivre de façon plus durable.

Au bas de l'échelle a pu recenser durant l'année différentes zones grises entourant le télétravail. Tant par le fait que la LNT tient peu compte des réalités du télétravail, tant parce qu'il s'agit d'une pratique qui était jusqu'à maintenant peu courante et que plusieurs employeurs peinent à encadrer adéquatement.

Nous avons donc commencé à élaborer un modèle de politique de télétravail s'adressant plus spécifiquement aux organismes communautaires qui, nous l'espérons, pourra être disponible prochainement. Nous continuerons également à documenter de façon plus systématique les défis rencontrés par les personnes non syndiquées en télétravail pour parfaire notre analyse.

### Accessibilité à de l'information vulgarisée

Depuis ces débuts, Au bas de l'échelle publie un document d'information vulgarisé qui offre un tour complet des différentes normes du travail : *L'ABC des personnes non syndiquées*. Cet ouvrage a pris différentes formes au travers les années et a même été publié en différentes langues. La 10<sup>e</sup> édition date déjà de 2010. Depuis, la Loi sur les normes du travail a connu d'importantes modifications, notamment entre 2018 et 2020. Nous réfléchissons aussi à développer des collaborations afin d'y intégrer davantage de notions sur l'équité salariale, l'assurance emploi et la santé et la sécurité au travail. Nous croyons qu'il est grand temps de concevoir une nouvelle version, adaptée à la réalité actuelle du travail, mais aussi adaptée aux nouvelles technologies de l'information. Un projet qui nous tient à cœur et qui est définitivement dans nos perspectives de travail.

## Séances de formation

Les formations ABE ont pour but de renforcer la capacité de centaines de personnes non syndiquées à mieux connaître leurs droits au travail. Voici un sommaire par catégorie de formation :

CATÉGORIE DE FORMATION	LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL – LNT	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL	FORMATIONS SUR MESURE ET AUTRES SÉANCES	FORMATION JURIDIQUE
<b>OBJET</b>	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 - conseils pratiques pour faire respecter ses droits et prévenir les difficultés.	Cette formation <sup>3</sup> permet aux participant.e.s 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.	Au cours de l'année 2020 – 2021, la formation sur la « conciliation famille-travail » a été offerte en réponse à la demande d'un regroupement. De plus, la formation sur les agences de placement s'ajoute à l'offre régulière d'ABE	Formation approfondie sur le cadre législatif du monde du travail, notamment la LNT. Les recours en vertu du Code civil sont aussi explorés.
<b>DURÉE</b>	Entre 2.5 et 3 heures	Entre 2.5 et 3.5 heures	Entre 2.5 et 3 heures	Environ 21 heures, sur trois jours
<b>APPROCHE DE FORMATION</b>	Présentation interactive • exemples concrets • études de cas • questions/réponses jeu-test • fiches d'information.			Présentation détaillée de la Loi et de son interprétation • Analyse et étude de cas complexes • lectures préparatoires
<b>MATÉRIEL DE RÉFÉRENCE</b>	Guide « La LNT en bref »	Guide « Pour mettre fin au harcèlement au travail »	Fiches d'information selon le sujet	Compilation de sources d'information : extraits, liens et fiches d'information
<b>GROUPES CLIENTS</b>	Organismes communautaires, regroupements, établissements d'éducation			
<b>PROFIL DES PARTICIPANT.E.S</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participant.e.s à des programmes d'insertion au marché du travail et de francisation</li> <li>Nouveaux arrivant.e.s,</li> <li>Adultes faisant face à des barrières d'intégration économique.</li> <li>Jeunes</li> <li>Personnes peu alphabétisées ou peu scolarisées</li> <li>Personnes ayant de barrières fonctionnelles : cognitives et physiques</li> <li>Personnes qui interviennent dans des organismes</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Intervenant.e.s d'organismes</li> <li>Stagiaires</li> <li>Membres d'ABE</li> <li>Équipe de travail</li> </ul>
<b>53 FORMATIONS PARTICIPANT.E.S</b>	<b>38</b> séances; <b>525</b> personnes	<b>13</b> séances; <b>335</b> personnes	<b>2</b> séances; <b>36</b> personnes	<b>1</b> formation; <b>2</b> stagiaires

## Portrait général 2020-2021

Le début de l'année 2020-2021, marqué par les effets de la crise sanitaire, a été une période d'adaptation et de changement. Les séances de formation sur les droits au travail ont vécu une profonde transformation. D'un fonctionnement en présentiel, le modèle virtuel est devenu la seule option pour accomplir notre mandat d'éducation populaire, dans ce volet de nos activités.

Comme l'ensemble de nos partenaires et des entreprises de partout dans le monde Au bas de l'échelle a dû faire face à des défis importants lors de ces changements. Voici un sommaire :

En ce qui concerne **l'offre**, nous avons dû aller au rythme des groupes clients : organismes, regroupements et établissements de formation. Nous dépendions de la relance de leurs activités à distance, pour pouvoir relancer nous aussi nos séances. En effet, quand le confinement a été décrété par le gouvernement, l'ensemble des formations planifiées préalablement pour l'été 2020 a été annulé. À cet égard, le conseil d'administration a considéré les répercussions de la situation et leur impact sur le revenu des membres de l'équipe de la formation. Ces formations annulées ont été rémunérées. Les activités des groupes ont repris graduellement vers le mois de mai 2020.

*3 Les formations sur le harcèlement au travail sont présentement offertes dans le cadre d'un projet financé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) – Voir page 20 .*

● **Soutien à l'équipe de formation** : de façon parallèle aux démarches administratives, un plan de formation et d'accompagnement a été conçu pour répondre aux défis du passage de l'animation en présentiel vers une animation à distance. Les activités déployées ont été conçues selon les besoins particuliers de chaque formateur et formatrice.

- Utilisation des outils technologiques et des fonctionnalités d'une **plateforme informatique** jamais utilisée dans le cadre des formations d'ABE;
- L'application de **techniques d'animation** adaptées à la formation à distance;
- L'utilisation du **matériel de formation** numérique ainsi que l'élimination du matériel imprimé : sondages, évaluations, autres.

Bref, obligée à redoubler de dynamisme et acquérir des habiletés techniques pour réussir, l'équipe de la formation a su s'adapter aux nouvelles exigences. Néanmoins, des changements importants ont eu lieu au sein de l'équipe. Voir aussi la section : « équipe de la formation »

**860**

PARTICIPANT.E.S

**53**

FORMATIONS  
OFFERTES

**30**

GROUPES  
PARTENAIRES

**99%**

EN VIRTUEL



**Logistique :** Ce nouveau modèle amène à créer de nouvelles façons de faire et d’opérer. Bien que la conversion numérique a bouleversé les opérations de l’équipe et a causé des changements majeurs dans la prestation du service, celui-ci représente tout de même des avantages importants à plusieurs niveaux :

- **L’automatisation de tâches:** comme la compilation et le suivi des évaluations d’appréciation des séances accélèrent et facilitent le processus statistique, le contrôle de la qualité de nos services est amélioré;
- La **distribution** des guides « LNT en bref » et « Pour mettre fin au harcèlement au travail » se fait désormais en version électronique.

D’un côté, cette pratique facilite le transfert d’information aux participant.e.s et multiplie l’impact de nos efforts de vulgarisation des droits au travail. De l’autre, cela contribue à atténuer l’impact environnemental de nos activités, puisque l’impression du matériel, au cours de l’année 2020-2021, a cessé. Cela a donc aussi réduit les coûts d’impression et de papier. En effet, avant la pandémie, la moyenne d’impressions pour l’ensemble du service d’information et les séances de formation était de plus de 30 000 copies par année. Des changements à long terme sont donc à envisager.

- Le modèle virtuel offre aussi une plus grande flexibilité qui se reflète premièrement, dans l’emploi du temps de nos formatrices et formateurs en raison de la réduction **du temps de déplacements**. Cela permet de maximiser les périodes de disponibilité de notre équipe. Deuxièmement, l’offre de séances à distances nous permet de surmonter l’éloignement géographique.

En conclusion, à l’heure actuelle, nous sommes fermement convaincus que le modèle de formation à distance est une formule gagnante. Il permettra à ABE d’élargir la portée de ses services, d’augmenter son rayonnement et d’impacter positivement les personnes non syndiquées demeurant dans des régions éloignées.

Une offre variée, comprenant des séances en personne ainsi que des séances en ligne, est envisagée une fois la pandémie surmontée. Le tableau suivant compile le nombre de participant.e.s ainsi que le nombre de séances données dans les dernières quatre années. Malgré la baisse dans le nombre des séances pendant la période de référence de ce rapport, nous constatons qu’un plus grand nombre de personnes peut bénéficier de nos services de formation en ligne.

	# PARTICIPANT.E.S	# SÉANCES	MOYANNE PARTICIPANT.E.S PAR SÉANCE
2017-2018	1 150	113	10
2018-2019	1 334	97	13,7
2019-2020	1 080	84	12,8
2020-2021	860	53	16,2
<b>TOTAL</b>	<b>4 424</b>	<b>347</b>	

« Animatrice pédagogique, claire et vulgarise bien des notions parfois compliquées... »

« C’était vraiment intéressant! Je connaissais bien les normes du travail mais j’ai appris de nouvelles choses malgré tout! »

« C’était très informatif, je remercie le formateur de son temps et son dévouement »

## Résultats de l'année

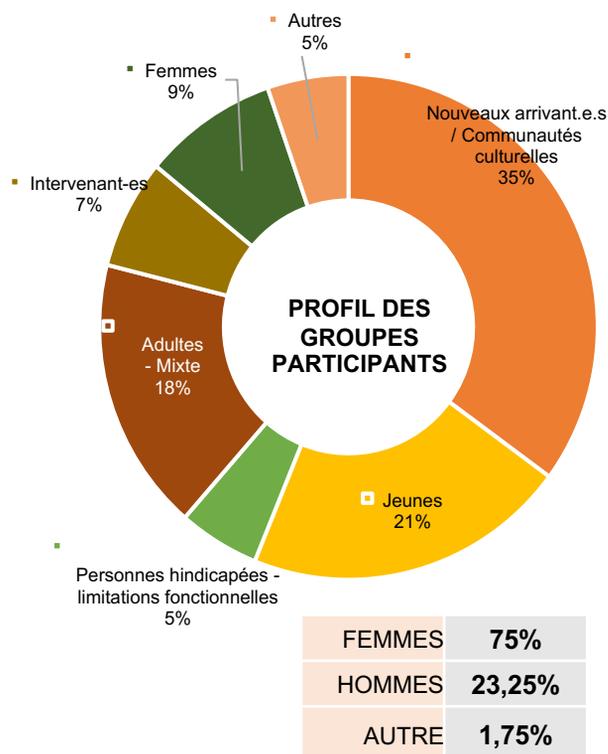
L'année 2020-2021 a vu une forte diminution dans le nombre de formations et par conséquent, du nombre de participant.e.s, soit 860. L'année précédente, ce total correspondait à 1080 personnes. Ceci est attribuable à trois principaux facteurs : le ralentissement des activités chez les groupes clients, la période de mise à niveau de l'équipe de la formation au mode virtuel et la mise au point de procédures internes.

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 53 formations soit 38 et 13 respectivement. De ce nombre, seulement une formation a été donnée en présentiel, le reste a eu lieu en ligne.

**Nouvelles initiatives** : saisissant les opportunités offertes par le modèle virtuel, nous avons décidé de lancer des **séances de formations au grand public**. Promues sur nos médias sociaux, ces formations gratuites ont accueilli plus d'une centaine de personnes situées partout au Québec, et cela, grâce à 3 séances offertes entre février et mars 2021.

**D'autres séances** : à la demande d'un regroupement d'organismes communautaires, une **formation sur la conciliation famille-travail** a été mise à jour et donnée. Plus de 40 participant.e.s en ont bénéficié. Le contenu est désormais prêt pour s'intégrer à l'offre régulière l'année prochaine.

La mise à jour de la **formation sur les agences de placement** a été entamée et les changements importants inclus au nouveau règlement y sont incorporés. Le matériel de support est aussi entamé. Une formation sera donnée prochainement chez un organisme partenaire et cette séance sera incluse dans le portfolio de la formation.



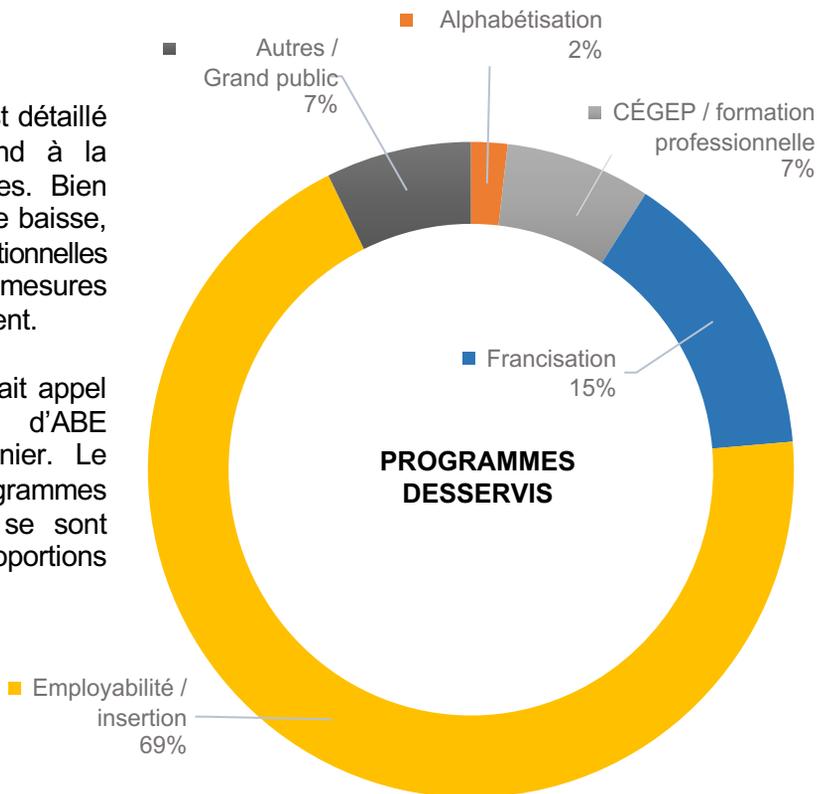
*« Je voulais juste remercier, car s'étais très intéressant et dynamique. La personne parlait dans un langage très accessible, alors s'était super facile de comprendre et les mises en situation aidaient vraiment à clarifier le contenu qu'on venait de voir (juste bravo). Cette personne prenait le temps de répondre à chaque question et a fait preuve de grande écoute. De plus, s'était très instructif, même ma mère a assisté à une partie de la conférence, car elle même a eu beaucoup de difficulté avec les normes du travail et cela nous a beaucoup informé! »*

Grace à la contribution de Mme Stéphanie Bernstein, professeure et chercheuse au Département des sciences juridiques de la Faculté de science politique et de droit de l'UQAM et ancienne travailleuse d'ABE, nous avons offert la **formation juridique** en aout 2020. Mme Bernstein a dû investir plusieurs heures de préparation afin d'adapter le contenu et l'approche d'instruction au modèle virtuel. Cette formation de plus de 21 heures a été offerte seulement aux nouveaux stagiaires de l'université de Montréal.

## Organismes demandeurs

Le profil de nos groupes clients est détaillé en continu et celui-ci correspond à la tendance des années précédentes. Bien que plusieurs chiffres montrent une baisse, celle-ci est due aux conditions exceptionnelles provoquées par la pandémie et les mesures sanitaires prises par le gouvernement.

Cette année, 30 organismes ont fait appel aux services de formation d'ABE comparativement à 45 l'an dernier. Le graphique montre le type de programmes dans lesquelles nos formations se sont intégrées. Cela correspond aux proportions de l'année dernière.



## Évaluation des séances

Le sondage d'appréciation mené toute de suite après la formation, a été complété par 228 participant.e.s. Nous travaillons à trouver de nouvelles stratégies pour augmenter le nombre de répondant.e.s. Dans le cadre des formations en ligne, l'évaluation de la séance est envoyée par la fonctionnalité du clavardage des plateformes Zoom ou Teams. Les intervenant.e.s des organismes sont invités à nous aider et encourager leur clientèle à le remplir. Malheureusement, il est difficile de contrôler le remplissage à distance. Celui-ci a une durée approximative de deux minutes et demie. Il comprend 17 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. Le niveau de satisfaction est de 96,56%. L'année dernière cet indicateur se trouvait à 98,4 %.



	Tout à fait d'accord	D'accord	Ni en désaccord ni d'accord
L'environnement « en ligne » était favorable à la formation	53,78%	36,44%	6,67%
J'ai été capable de poser mes questions et de participer activement à la formation	66,22%	24,44%	8,44%

## Équipe de la formation

L'année 2020-2021 en a été une exceptionnelle où l'équipe de la formation a vu son emploi du temps et la portée de ses activités affectés.

Sur les cinq formatrices et formateurs qui composaient l'équipe de formation au début de l'année, seulement 2 ont été actifs au 31 mars 2021.

Soulignons qu'une formatrice a quitté ses fonctions afin de se concentrer à temps plein à sa profession. Finalement en décembre 2020, notre collègue Daniel Jean a décidé de prendre sa retraite. Voici l'équipe de la formation 2020-2021 par ordre d'ancienneté:

Daniel Jean	27 ans
Marie-Philippe Bourget	12 ans
Susana Ponte Rivera	6 ans
Anik Paradis	5 ans
Alexie Tétreault	1 an

« C'était bien fait, la madame aime ce qu'elle fait. Très intéressante. Merci »

« Tout était très complet, compréhensible par le choix du langage et des mots utilisés et très interactif. Merci énormément ! »

« Votre organisation est très importante pour notre société. »

« .. extrêmement intéressante et bien outillée. vous parlez le même langage que nous. J'ai adoré. »

« Formation très intéressante et dynamique. Merci! :) »

« Tout est beau, clair et pertinent. Le formateur est un bon orateur, gentil et compréhensif. »

« Tous ont été ravis de la formation et les explications portant sur les normes du travail. Merci au formateur pour sa patience et son énergie. »



**Daniel  
Jean**

*27 ans de travail continu et dévoué ont certainement laissé une trace dans l'histoire d'Au bas de l'échelle.*

*Daniel a exercé le rôle de formateur de façon exceptionnelle depuis octobre 1993. Reconnu pour la qualité de ses interventions et son authenticité, il est devenu le formateur préféré de nombreux organismes, en étant un exemple de détermination, de positivisme et de résilience, Daniel a agi comme un digne ambassadeur de notre organisme à travers toutes ces années à Au bas de l'échelle. Au bas de l'échelle ne peut que souligner la contribution de Daniel Jean dans la défense des droits des travailleuses et travailleurs non syndiqués du Québec et lui souhaiter une joyeuse et sereine retraite grandement méritée !*

## Projet - Vers un marché du travail sans harcèlement

Ce projet, entamé en décembre 2018 vise à favoriser les bonnes pratiques en matière de prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail. Il est 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. Le financement reçu de la Commission des normes de l'équité et de la santé et la sécurité au travail (CNESST) pour poursuivre notre projet durant une deuxième année visait initialement la période s'étendant du 1<sup>er</sup> décembre 2019 au 30 novembre 2020.

L'arrivée de la pandémie a cependant mis en pause plusieurs de nos activités. 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 poursuivrons, avec l'accord de la CNESST, nos efforts jusqu'au 31 août 2021.

*"Bonjour et merci pour l'information :) On subit quelquefois du harcèlement, et ce souvent de façon inconsciente, que ce soit celui qui subit ou celui qui fait subir. Une prise de conscience est toujours bienvenue! Bonne journée"*

*"(...) Excellente idée cette information. C'est tellement caché sous le tapis!!!! Je pourrais en parler longuement. J'espère que plus de gens seront sensibilisés".*

*Je n'ai pas de question, mais je tiens à vous dire qu'il s'agit d'une excellente idée de donner cette information ! Peu de gens sont informés, ou mal informés! Merci de faire de la sensibilisation !*

---

\* Aux fins de ce rapport, les statistiques présentées et les activités réalisées correspondent à l'année financière 2020-2021, soit du 1 avril 2019 au 31 mars 2020. Le projet « Pour mettre fin au harcèlement au travail » est financé par la CNESST et se déroule comme suit :

- 1<sup>ère</sup> année du projet : entre le 1<sup>er</sup> décembre 2018 et le 30 novembre 2019.
- 2<sup>e</sup> année du projet : initialement prévu entre le 1<sup>er</sup> décembre 2019 et le 30 novembre 2020, le projet se terminera finalement au 31 août 2021

## ● Les kiosques

L'un des principaux volets du projet reposait sur des kiosques tenus lors d'événements de grande envergure. Comme la situation sanitaire évoluait constamment, certains promoteurs ont repoussé plusieurs fois la date de tenue de leur événement. D'autres ont plutôt opté pour une plateforme virtuelle afin d'en assurer la faisabilité. C'est donc sur ce dernier type d'évènements que nous nous sommes concentrées.

Parmi les évènements qui n'ont pu avoir lieu, on retrouve le Salon de la femme qui nous avait permis de rejoindre le plus de personnes l'année précédente. Plusieurs autres évènements, telles des journées portes ouvertes dans des organismes ou des institutions scolaires, ont tout simplement été annulés.

D'ici la fin du projet, nous misons sur une meilleure visibilité en ligne de nos outils ainsi que sur une large promotion dans les médias sociaux pour atteindre nos objectifs de sensibilisation.



Kiosque virtuel  
Salon de l'immigration  
-Novembre 2020

## ● Les formations

Suite à l'annulation de plusieurs formations prévues entre mars et mai 2020, nous avons dû revoir les supports visuels afin d'en rendre le contenu plus accessible en mode virtuel. Celles-ci ont repris dès le mois de juin et nous ont permis de rejoindre des organismes en régions éloignées que nous n'aurions probablement pas rejoints autrement. Ce sont 14 formations qui ont été offertes durant l'année, un résultat dont Au bas de l'échelle est très satisfait !

*« La mission de votre organisation est bien importante, je visionnerai sans faute les documents que je viens de recevoir de votre part. »*

*Excellent et très pertinent, merci!!!*

*Merci Anik pour ton dynamisme et ta passion !*

*Merci ! tout semble plus accessible en termes de loi/plaintes maintenant*

## ● Les capsules vidéo

Le tournage d'une capsule vidéo devait initialement se dérouler au mois de mai 2020. Cependant, les scénarios élaborés dans les mois précédents demandaient la présence de nombreuses personnes. Le tournage a donc été repoussé, en espérant que la situation reviendrait à la normale assez rapidement. Cela n'ayant pas été le cas, nous avons alors opté pour modifier les scénarios et rendre leur réalisation possible, sous une nouvelle formule qui utilise l'animation.



# LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL MARQUE À VIE.

Au bas de l'échelle   
À LA DÉFENSE DES PERSONNES NON SYNDIQUÉES

En collaboration avec

Financé par:



5

JOURNÉES DE  
KIOSQUE  
VIRTUEL

1400

GUIDES  
DISTRIBUÉS

18

FORMATIONS  
OFFERTES

+200

PARTICIPANT.E.S  
AUX  
FORMATIONS

- **5 journées de kiosque virtuel** ayant permis de rejoindre plus de **1400 personnes**
- **14 formations gratuites** données par ABE et 4 par ses partenaires, plus de **200 personnes rejointes**
- 28 plages additionnelles au service d'information téléphonique – 84 heures
- Création d'une page web spécifique au projet (à être mise en ligne)
- **Traduction** vers l'anglais de tous nos outils développés durant la première phase du projet
- **Nouveau visuel** développé en collaboration avec l'agence Upperkut
- Adaptation du scénario d'une **capsule vidéo** afin de composer avec les mesures sanitaires en vigueur

## Dossiers de recherche et interventions publiques

*Considérant le contexte pandémique et la situation administrative qui ont prévalu en 2020-2021, les actions d'Au bas de l'échelle, particulièrement dans les interventions publiques, ont été réduites cette année.*

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

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.

Après réflexion et discussion avec le conseil d'administration, il est décidé qu'Au bas de l'échelle dépose un Acte d'intervention volontaire à titre conservatoire. L'objectif poursuivi par cet Acte est d'être reconnu comme intervenant dans le Pourvoi en contrôle judiciaire.

La raison principale ayant motivé cette demande est l'absence d'intervenant qui représente l'intérêt des travailleuses et travailleurs. Au bas de l'échelle demande depuis de nombreuses années un meilleur encadrement juridique des pratiques des agences de placement temporaire, notamment l'obligation de souscrire à un permis d'opération. Dès 2005, nous étions invités par le ministre du Travail de l'époque à siéger sur un comité portant sur l'industrie du placement temporaire. Bien que nous ayons soumis des commentaires pour améliorer le règlement dans le cadre des consultations en 2019, les différentes dispositions présentes dans le règlement sont une base essentielle de l'encadrement de ce secteur. Elles ont un effet direct, et à plusieurs égards, sur l'amélioration des conditions de travail. Nous avons donc mandaté le cabinet Morissette & Avocat.e.s. pour nous représenter.

Après avoir soumis l'Acte d'intervention à la Cour à la fin d'avril 2020, les parties demanderesses ont soulevé une opposition. Une audience a eu lieu et notre intervention a finalement été autorisée en décembre 2020.

En février 2021, le mémoire est déposé à la cour et la fixation des dates d'audience qui devait avoir lieu en mars, a finalement été reportée à juin. Compte tenu des retards, exacerbés par la pandémie, les audiences ne se tiendront pas avant 2022.

- Recherche avec le Service aux collectivités de l'UQAM

**SALAIRE MINIMUM  
À 15 \$ AU QUÉBEC ?  
ENJEUX SOCIOÉCONOMIQUES ET  
OBSTACLES À  
L'ACTION COLLECTIVE :  
UN BILAN CRITIQUE**

*Lancement du rapport de recherche  
et discussion • 30 mars 2021*

Au bas de l'échelle  
À LA DÉFENSE DES PERSONNES NON SYNDIQUÉES

CRISES

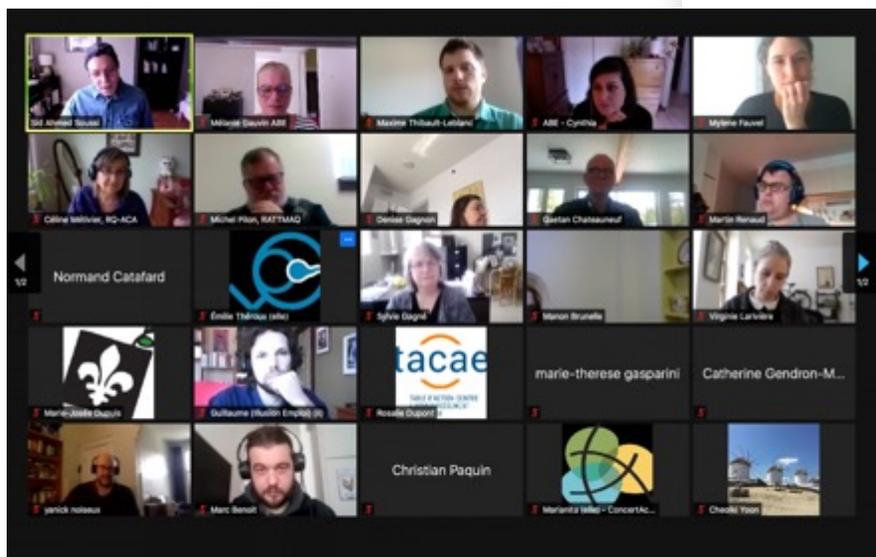
Centre de recherche sur les innovations  
sociales

GIREPS  
GROUPE INTERUNIVERSITAIRE ET INTERDISCIPLINAIRE DE RECHERCHE  
SUR L'EMPLOI, LA PAUVRETÉ ET LA PROTECTION SOCIALE

UQAM | Service aux collectivités  
Université du Québec à Montréal

En collaboration avec M. Sid Ahmed Soussi, professeur au département de sociologie de l'UQAM, nous avons obtenu en février 2018 une subvention dans le cadre du Programme d'aide financière à la recherche et à la création du Service aux collectivités de l'UQAM. L'objectif était de mener une recherche qualitative sur la hausse du salaire minimum au Québec à 15 \$, les impacts pour les personnes gagnant entre 15-19 \$ et les stratégies d'action collective pour les organisations de défense des travailleuses et travailleurs à bas salaires.

C'est finalement en mars 2021 que la recherche est publiée et lancée par un événement Zoom. Le titre final du rapport de recherche : « Salaire minimum à 15\$ au Québec ? Enjeux socioéconomiques et obstacles à l'action collective : un bilan critique ». Près de 60 personnes ont assisté au lancement et il a été diffusé par courriel à plus de 500 personnes, organismes et institutions. Par ailleurs, la recherche bénéficie d'une co-publication avec le Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) et le Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS). Cette co-publication sera bénéfique pour la diffusion et le rayonnement de la recherche. Voici quelques commentaires recueillis dans la conversation Zoom lors du lancement :



*« Merci beaucoup pour cette recherche. Je retiens cette phrase de M.Sid : ramener le discours de solidarité. Mais comment ? Comment amener le discours entre les principaux acteurs? Quelles stratégies adopter ... »*

*« Merci pour la présentation et l'intéressante conversation. »*

*« Félicitation pour ce super lancement. Contente de voir que plusieurs ont répondu à l'appel. »*

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

Bien que toujours membre du GIREPS, notre participation a été assez limitée cette année. Nous avons appuyé une demande de financement au Fonds de recherche du Québec-Société et culture, déposée par le GIREPS, malheureusement le financement a finalement été refusé.

- Collaborations du service d'information téléphonique

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 de cibler des personnes répondant aux profils des participant.e.s recherchés. Nous communiquons avec les personnes par courriel afin de les informer de la nature de la recherche 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.

Cette année, nous avons donc informé des travailleuses et travailleurs d'agences dans le milieu de la santé de travaux de recherches en cours. Il nous a aussi été demandé, à quelques reprises, d'identifier les demandes les plus fréquentes en lien avec la pandémie et les mesures sanitaires.

Nous contribuons ainsi à l'analyse des conditions de travail de certains groupes ciblés pour faire avancer la protection de leurs droits au travail.

● Campagne 5-10-15



**Salaire minimum à 15 \$/h au Québec :  
travailleurs et économie gagnants?**

**À propos :** 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.

Plus de 4 ans se sont écoulés depuis le début de la campagne, et les membres ont l’intention de poursuivre. Avec la pandémie, plusieurs organisations ont recentré leurs services auprès des travailleuses et travailleurs qu’ils desservent ou de leurs membres. Ils croient toutefois important de demeurer coalisés et mobilisés en faveur de l’augmentation du salaire minimum. La campagne a donc été de l’avant encore une fois cette année, bien que plus modestement.

La révision de la revendication d’un salaire minimum à 15 \$ a été identifiée comme importante, mais les membres n’ont pas évalué le contexte favorable à une telle révision pour 2021. Le 15 \$ a donc été maintenu. De plus, une analyse en profondeur est nécessaire pour identifier un indicateur menant à sortir les travailleuses et les travailleurs de la pauvreté.

Faits saillants des activités réalisées par la campagne 5-10-15 en 2020-2021 se trouvent à la page suivante :

*Mai 2020* - Un communiqué est émis le jour de l'entrée en vigueur de la hausse :  
« Salaire minimum à 15 \$ l'heure : un impératif socioéconomique essentiel »

*Novembre 2020* - Rencontre préparatoire avec le cabinet du ministre du Travail pour discuter de la prochaine augmentation. Il ressort de cette rencontre que la campagne est un interlocuteur de choix pour discuter du sujet avec le ministre. Une rencontre est proposée pour le printemps 2021 puisque la décision sur la prochaine augmentation est déjà prise. La porte est donc ouverte à discussion pour la prochaine année.

*Décembre 2020* - un deuxième communiqué est émis lorsque le ministre annonce son intention d'augmenter le salaire minimum de 40 cents au 1<sup>er</sup> mai 2021 : « Hausse du salaire minimum : inadmissible que le salaire minimum n'atteigne pas 15 \$ en 2021 » Voici un extrait :

*« ... La crise sanitaire actuelle a mis en lumière l'importance et le caractère indispensable de plusieurs travailleuses et travailleurs qui sont au bas de l'échelle. Ces personnes portent sur leurs épaules, et au risque de leur santé, le maintien de services essentiels à l'ensemble de la population. Le gouvernement doit reconnaître leur travail et y voir l'opportunité de bonifier leur salaire à 15 \$ l'heure. »*

*Mélanie Gauvin, co-porte-parole de la campagne*

Mai  
2020

Novembre  
2020

Décembre  
2020

Février  
2021

Mars  
2021

*Février 2021* : transmission d'un avis au ministre du Travail dans le cadre des consultations sur le projet de règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail qui fait passer le taux du salaire minimum de 13,10\$ à 13,50 au 1<sup>er</sup> mai 2021

*Mars 2021* : Confirmation d'une rencontre avec le ministre du Travail en avril 2021

## Concertation et collaboration avec d'autres organismes



### Front de défense des non-syndiqués

À propos - Le Front de défense des non-syndiqué-es (FDNS) regroupe environ 25 organismes populaires et syndicaux. Il lutte pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes non syndiquées. Au bas de l'échelle coordonne cette coalition avec l'appui d'un comité de coordination.

Compte tenu de l'année 2020-2021 qui a comporté son lot de défis, la contribution d'Au bas de l'échelle à la coordination du FDNS a dû être moindre cette année.

Une rencontre s'est tout de même tenue à l'automne 2020 pour discuter principalement du projet de loi 59 Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail. Neuf organisations étaient présentes pour cette rencontre ainsi qu'un invité « expert » de l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM).

Aucun comité de coordination n'a été formé cette année.



### Regroupements et coalitions dont ABE est membre

- Centre d'histoire et d'archives du travail (CHAT)
- Coalition du 1<sup>er</sup> mai
- Coalition pour l'accès à l'aide juridique
- Coalition sur la conciliation famille-travail-étude
- Collectif pour un Québec sans pauvreté
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Front de défense des non-syndiqué.e.s
- 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)

## Comité consultatif normes du travail de la CNESST

Au bas de l'échelle compte une travailleuse qui siège au Comité consultatif normes du travail de la CNESST, à titre de représentante des travailleuses et travailleurs non syndiqués.

Le Comité consultatif est appelé à donner son avis au ministre du Travail ou à la CNESST sur toute question relative à la Loi sur les normes du travail. Il s'agit d'une opportunité pour Au bas de l'échelle, puisqu'il est l'instance privilégiée pour échanger sur les divers enjeux, qu'il s'agisse du contenu d'un règlement, de la production d'outils ou encore de difficultés de mise en œuvre de la Loi. Ce comité est composé de dix membres, tous nommés à la suite d'une consultation du ministre auprès d'organismes représentatifs des employeurs et des personnes salariées.

Trois rencontres du comité se sont tenues durant l'année. Les principaux sujets abordés par le comité ont été les suivants :

- Impacts de la Covid sur les services de la division normes du travail de la CNESST notamment les médiations qui ont dû se faire par téléphone ou par l'utilisation du logiciel TEAMS;
- Assouplissement pour les clientèles : suspension des délais de prescription jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire;
- Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires: interventions dans le milieu agricole à la demande du

ministère de la Santé et des Services sociaux sur le respect des protocoles sanitaires d'arrivée. En général les mesures sanitaires ont été bien respectées, bien qu'il semble y avoir eu des éclosions rapportées par les médias;

- Refonte du site web de la CNESST : objectif d'avoir un accès simple et rapide et un contenu simplifié;
- Plateforme d'aide au règlement de litiges en ligne (PARLe) : projet pilot d'expérimentation de médiation en ligne;
- Entente avec la CDPDJ sur les interventions en matière de harcèlement psychologique et sexuel;
- Disparité de traitement sur la date d'embauche et sur les disparités salariales;
- Personnes salariées à pourboire;
- Décret du gouvernement sur l'interdiction d'un employeur de congédier un employé s'il y a absence de la travailleuse ou du travailleur sur ordonnance de la santé publique;
- Pourvoi en contrôle judiciaire sur le règlement qui encadre les agences de placement temporaire;
- Bilan annuel de la division normes du travail de la CNESST.

●  
Autres activités de collaboration

### Le Mois de la justice de Juripop

Au bas de l'échelle a une fois de plus participer au mois de la justice organisé par Juripop. Nous avons inscrit au calendrier de l'édition 2021 nos deux rencontres d'information collectives et nous avons également répondu à l'appel du Groupe d'aide et d'intervention sur le harcèlement au travail (GAIHST) qui organisait pour l'occasion une clinique d'information virtuelle. Au bas de l'échelle y a présenté la portion du webinaire portant sur les différents recours possibles en vertu de la Loi sur les normes du travail.

### Texte 100 ans du conseil central du Montréal métropolitain-CSN (CCMM-CSN)

Le CCMM-CSN fêtait son 100<sup>e</sup> anniversaire en 2020 et publiait un livre à l'été 2020 ayant pour titre : « Cent ans de luttes : Faits saillants d'une histoire d'actions militantes et de combats solidaires ». Un texte d'Au bas de l'échelle y figure sous le titre : « L'importance du Conseil central dans l'amélioration des conditions de travail des personnes non syndiquées ».

### Consultation de la CNESST sur les besoins des organismes agissant comme relayeurs auprès de la clientèle issue de l'immigration

Dans le cadre de sa stratégie immigration 2020-2023 de la CNESST, Au bas de l'échelle a été consulté afin d'aider à déterminer les besoins des organismes agissant comme relayeurs auprès de la clientèle issue de l'immigration.

### Comité consultatif personnes immigrantes (CCPI) de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Au bas de l'échelle est en contact régulier avec des travailleuses et des travailleurs issus de l'immigration. Nous avons ainsi poursuivi notre implication au sein du CCPI et assisté à trois rencontres. Faits saillants de l'année :

- Proposition de recherche-action sur trois ans visant à documenter la francisation, la formation, l'exercice des droits, la santé-sécurité au travail, l'accès au logement, l'intégration sociale en générale, la rétention des travailleurs dans l'entreprise et dans les régions, l'accès à la citoyenneté. Cette longue recherche sera divisée en plusieurs parties. Il y a consensus pour dire qu'il est important de traiter de l'immigration temporaire et des personnes ayant des permis de travail fermé et qu'il faut également inclure l'enjeu de la régionalisation.
- Présentation du Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration sur la situation de l'immigration dans le contexte de la COVID-19, notamment les mesures destinées aux travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.

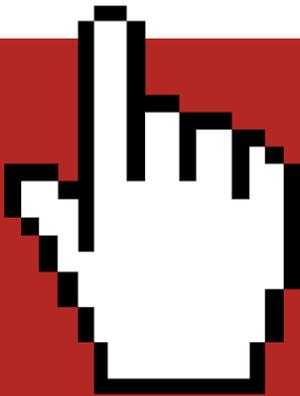
# Vie associative

2020-2021 a été une année où la vie communautaire a dû être mise à l'écart pendant quelques mois provoquant le ralentissement considérable de nos activités. Bien que les effets de cet ensemble de circonstances aient eu des impacts dans les résultats de l'année, le soutien inconditionnel de nos membres et de nos bénévoles est un élément inaltérable d'Au bas de l'échelle.

L'année a débuté avec 95 membres actifs. Suite à l'invitation du renouvellement d'adhésions en décembre 2020, au 31 mars 2021, ABE comptait 66 membres pour l'année 2020-2021. Étant donné que le calendrier d'adhésion (août-septembre), ne correspond

pas au calendrier de l'année fiscale (avril-mars) les adhésions pour cette année restent ouvertes et le nombre de membres est en augmentation. Des suivis par courriel et par téléphone nous aident à faire circuler plus efficacement notre invitation.

Ayant débuté l'année dernière, nous poursuivrons les démarches en voie de consolider un modèle qui permet une plus grande adhésion au mandat d'ABE. Les réflexions sur la nouvelle formule de membership sont nourries et enrichies suite à la pandémie. Une plateforme informatique plus robuste et facile d'utilisation en fera partie.



## Vie démocratique

Nous n'aurions jamais envisagé tenir une assemblée générale à distance, mais la première AGA virtuelle d'Au bas de l'échelle a été un franc succès. Avec son expertise, notre formatrice Anik Paradis a agi comme animatrice et a su mettre à l'aise les 21 participant.e.s avec les fonctionnalités d'une plateforme Zoom. Il s'agissait en effet, d'une première expérience pour plusieurs. La participation active et dynamique a été le moteur de cette rencontre qui a eu lieu le 30 septembre 2020 et où un nouveau conseil d'administration a été élu.

## ● Activités bénévoles

Malgré l'impossibilité d'avoir des rassemblements, nos bénévoles ont été capables d'accomplir plusieurs tâches à distance, pour un total d'environ 80 heures. Des suivis téléphoniques, du soutien technique lors de formations à distance, la création et la mise à jour de bases de données, la révision de traduction d'outils d'information, ainsi que le montage d'une « Foire aux questions pour les travailleuses et travailleurs face à la COVID-19 » se trouvent dans la liste de belles réussites de l'année !

## ● Le conseil d'administration

### CA 2019-2020

Colin Lefebvre • *Président*  
François-Matthieu Drouin • *Trésorier*  
Rosabelle Cameron-Trottier • *Secrétaire*  
Ahmad El Katib • *Administrateur*  
Anne Pineau • *Administratrice*  
Hugues Rondeau • *Administrateur*  
Cynthia Bergeron • *Représentante de l'équipe de la permanence*

### CA 2020-2021

Colin Lefebvre • *Président*  
Patrice Benoît • *Trésorier*  
Rosabelle Cameron-Trottier • *Secrétaire*  
Ronald Cloutier • *Administrateur*  
Maxime Thibault-Leblanc • *Administrateur*  
Hugues Rondeau • *Administrateur*  
Mélanie Gauvin • *Représentante de l'équipe de la permanence*

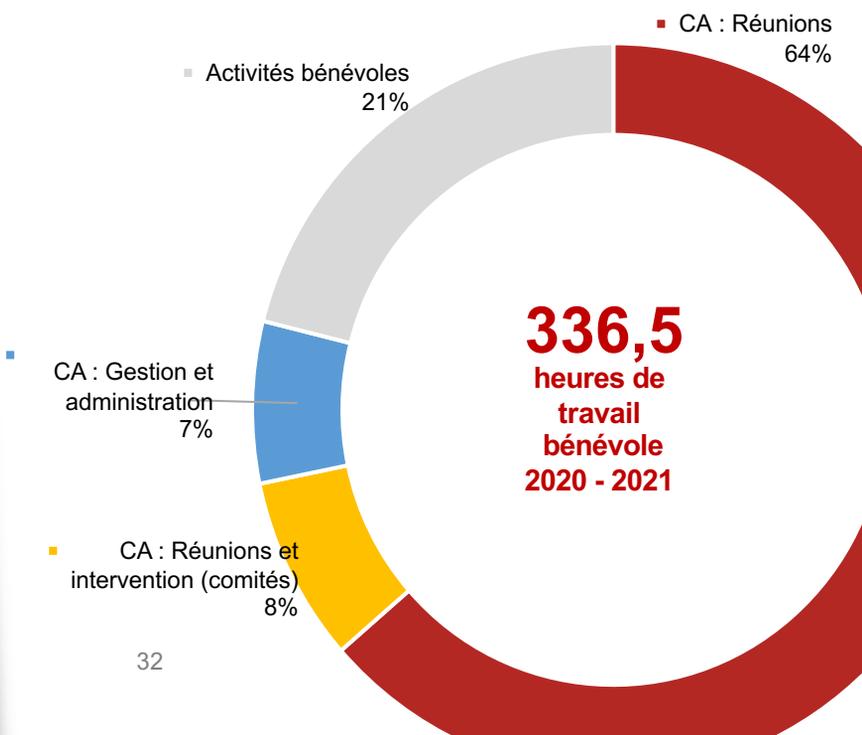
Constitué de sept membres élus démocratiquement lors de l'AGA, le conseil d'administration a eu des défis sans précédent au cours de l'année 2020-2021.

Le virage numérique et leur implication à distance se sont combinés avec des enjeux administratifs et de gestion nécessitant leurs interventions. Ils ont participé à 11 réunions pour un total de 214 heures de travail bénévole. De plus, la pandémie a mis en évidence le besoin de mettre à jour les processus et procédures de l'organisme. Un effort collectif et de collaboration a donc été nécessaire, et les membres du conseil d'administration ont travaillé sans relâche. Les nouvelles procédures liées à la gestion des comptes bancaires en ligne, la soumission de formulaires, ainsi que les suivis fiscaux, ont pris plus de 20 heures de travail de la part du président et du trésorier du CA.

Soulignons la création d'un Comité de bonnes pratiques, initiative du CA, pour soutenir l'équipe de la permanence dans l'évaluation et la restructuration des postes de travail. Le comité, composé de deux membres du CA, s'est réuni cinq fois pendant l'année. Ils ont fourni un soutien de manière continue à l'équipe de la permanence. Au 31 mars 2021, les membres du comité avaient investi environ 30 heures de travail. Outre l'évaluation et la restructuration des postes, le comité a également veillé à accompagner l'équipe dans la réintégration progressive d'une collègue qui a dû s'absenter durant plusieurs mois.

● Grand **merci** à toutes ces personnes bénévoles qui ont été présentes malgré la distance (voir page X) :

- Patrick Martel
- Olivier Broves
- Dalia Géssualdi-Fecteau
- Francine Lessieur

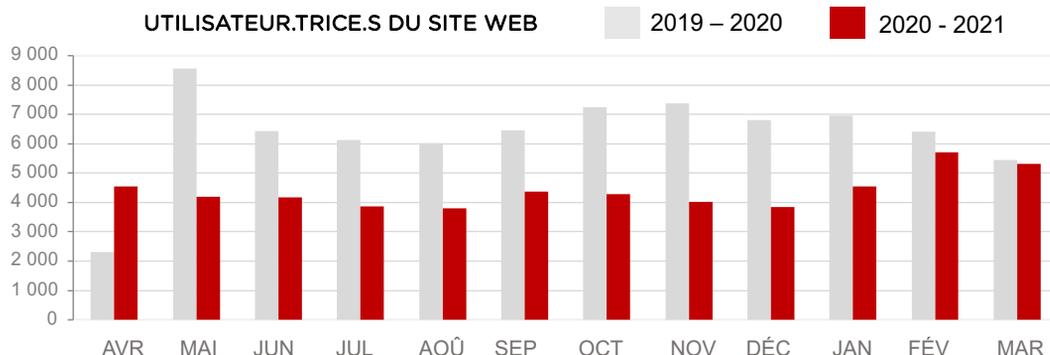


## Promotion

### ● Site Web

La page la plus consultée reste celle qui porte sur la rupture du lien d'emploi, les congés prévus à la Loi sur les normes du travail et les différents types de plaintes que l'on y retrouve. La fréquentation du site Web a été plus modeste qu'à l'habitude. Les statistiques de fréquentation ont baissé bien que ce sont tout de même 62 704 utilisateur.trice.s du Québec qui ont consulté notre site web. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette diminution :

- Plusieurs personnes ont été mises à pied temporairement pour une raison évidente et justifiée : la mise sur pause de l'économie et les règles sanitaires présentes tout au long de l'année;
- Beaucoup de nouveaux programmes ont été créés pour pallier ces mises à pied, principalement par le gouvernement fédéral, ce qui n'est pas notre champ d'intervention;
- Une Foire aux questions a été créée pour répondre spécifiquement aux questionnements entourant les effets de la pandémie sur les milieux de travail. Celle-ci a circulé abondamment sur les médias sociaux et par courriel;
- La CNESST a également mis sur son site web un Question-Réponse très pertinent et regroupant à la fois les informations en santé et sécurité au travail et celles relatives aux normes du travail



Bref, nous croyons que ces divers éléments ont eu une influence sur la fréquentation de notre site web. Lorsque l'on regarde les statistiques par mois, nous pouvons constater que le mois d'avril 2020, durant lequel les mesures sanitaires plus rigoureuses en milieu de travail venaient d'être appliquées, a connu une fréquentation beaucoup plus importante que l'année 2019. Les mois qui suivent sont de loin inférieur à l'année précédente, mais les données recommencent à s'équilibrer en février et mars 2021. C'est ce qui nous porte à croire que l'année inhabituelle que nous avons connue y est pour quelque chose.

### ● Page Facebook

Au 31 mars 2021, notre page Facebook avait 2 599 j'aime, soit 274 de plus que l'année dernière et comptait 2 608 abonnés. Au bas de l'échelle a fait 104 publications cette année. Les femmes sont toujours en majorité parmi nos abonné.e.s à 65 %. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 25 à 34 ans, à 54 %. Parmi les personnes abonnées à notre page, 60 % habitent la grande région métropolitaine (Montréal, Laval, Longueuil).



**2 599**

PERSONNES  
AIMENT ABE

## Gestion interne

### ● Télétravail et virage numérique

Conformément aux consignes sanitaires, l'équipe est à ce jour encore en télétravail, et l'ensemble des services est disponible et accessible aux travailleuses et travailleurs. L'opération est assurée par trois membres de l'équipe de la permanence, deux stagiaires et deux formatrices (voir page 19), tout avec l'appui du Conseil d'administration. Nous avons également pu compter sur trois de nos ancien.e.s stagiaires que nous embauchés pour nous prêter main-forte!

La transition rapide que nous avons effectuée pour maintenir nos services fonctionnels en mars 2020 s'est poursuivie. Nous avons amélioré les outils de travail conçus dans l'urgence et nous en avons développé d'autres pour permettre notamment la formation à distance et la gestion administrative.

Un des défis les plus importants que l'équipe a dû relever est d'ailleurs l'accès aux dossiers administratifs physiques. Un travail de triage, de numérisation et de classement électronique a eu lieu dans les premiers mois de l'année 2020- 2021.

Ce travail était nécessaire afin de pouvoir veiller aux opérations courantes de l'organisme.

En effet, un bon nombre de procédures étaient faites manuellement comme les dépôts bancaires, les réclamations de dépenses, le traitement de feuilles de temps, etc. Elles ont donc été adaptées et les processus sont devenus électroniques. La gestion aussi du compte bancaire et de rapports fiscaux a fait partie intégrante de ces changements profonds vécus par ABE. Les équipes ainsi que le conseil d'administration ont dû faire preuve de souplesse et d'adaptation. Une réussite à souligner et un travail que nous allons poursuivre !

Il reste toutefois encore beaucoup à faire : les archives d'ABE datent de 45 ans. Nous croyons essentiel de les inclure dans cette modernisation et ce virage numérique. Le conseil d'administration a donc approuvé un travail de numérisation par une entreprise spécialisée. Par contre, le triage et la classification restent la responsabilité de l'équipe et représentent une charge de travail importante. Bien que les démarches soient entamées, ce travail aura lieu au cours de l'année prochaine.

## ● Équipe de travail

La pandémie n'a pas été le seul évènement qui a eu un impact sur l'équipe pendant la période de référence. L'absence, pour la majeure partie de l'année, de la personne responsable du financement, de la gestion interne et de la promotion a également affecté grandement l'opération d'ABE. Les tâches du poste ont dû être reprises par les trois membres de l'équipe, appuyées par le conseil d'administration.

## ● Dossiers administratifs et de comptabilité

Parmi les actions entreprises en réponse à la surcharge de travail, le conseil d'administration a pris une décision stratégique et embauché une firme externe pour nous soutenir dans nos activités quotidiennes de gestion et d'administration. À la suite d'un processus de sélection rigoureux, *l'agence Biceps* a été mandatée pour reprendre le dossier de la tenue de livres d'ABE. Cette décision a voulu décharger l'équipe de la permanence et assurer la gestion des dossiers administratifs courants à long terme.

Près d'un an après le début de notre collaboration, nous constatons les avantages de cette décision. Après une période de probation durant laquelle leur performance a été validée, ABE a décidé de faire appel à leurs services de soutien administratif sous forme d'un deuxième contrat et de déléguer plus de tâches. L'avantage de collaborer avec une firme externe est premièrement de permettre à l'équipe de se concentrer sur les tâches principales et activités essentielles à la mission d'ABE et deuxièmement, de limiter les effets du roulement de personnel.

## ● Centre social et communautaire de la Petite-Patrie (CSCPP)

L'objectif d'un lieu de convergence d'organismes communautaires de La Petite-Patrie n'est pas encore atteint. Les démarches d'acquisition de l'immeuble excédentaire du 6839 rue Drolet, appartenant au Centre de services scolaire de Montréal, ne sont toujours pas conclues. Au bas de l'échelle a poursuivi son implication mais, après bientôt une décennie de démarches et de nombreuses dates d'échéances continuellement repoussées, cette année en a été une de bilan et de réflexion.

## ● Financement

Au cours de l'année 2020-2021, nous avons reçu du financement de la part de trois **bailleurs** principaux. Les fonds reçus par Centraide du grand Montréal et le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS), sont destinés à la mission globale de l'organisme, tandis que les sommes versées par la CNESST sont destinées exclusivement à la mise en œuvre de la deuxième année du projet « Pour mettre fin au harcèlement au travail ». Ce projet devait d'ailleurs se terminer cette année, mais a été prolongé jusqu'à la fin de l'été 2021 à cause des mesures sanitaires qui ont nécessité beaucoup d'ajustements et des reports d'activités. Au bas de l'échelle a également bénéficié du programme de financement, Emplois d'été Canada.



Centraide  
du Grand Montréal

Secrétariat à l'action  
communautaire  
autonome  
et aux initiatives  
sociales

Québec

**CNESST**

Service  
Canada

EMPLOIS D'ÉTÉ CANADA

## ● Appui des syndicats et de particuliers

De plus, Au bas de l'échelle tiens à remercier très chaleureusement le soutien reçu de la part de **syndicats** qui appuient la réalisation de notre mission. Ce soutien a représenté un total de 13 973,30\$.

Enfin, les ami.e.s et membres d'ABE qui ont fait des **dons particuliers** correspondants à 9 100\$. Ces dons ont été faits par chèque ou sur la plateforme Canadon. Nous trouvons de plus en plus de donateurs et donatrices récurrents et cela démontre l'impact et l'importance de nos actions. Un gros merci à chacune et chacun pour ce soutien précieux.

# Au bas de l'éche<sup>l</sup>e

À LA DÉFENSE DES PERSONNES NON SYNDIQUÉES

L'équipe de travail 2020-2021

*En ordre alphabétique :*

***Équipe de la permanence***

**Cynthia Bergeron**

Responsable des services d'information

**Maria Delgado**

Responsable de la formation et de la vie associative

**Mélanie Gauvin**

Responsable du Front de défense  
des non-syndiqués

**Guadalupe Macias**

Responsable du financement, de la promotion  
et de la gestion interne

***En soutien au service d'information***

***téléphonique*** *En ordre alphabétique :*

**Michel Cobti**

**Marika Couture**

**Laurence Dufault-Arsenault**

Un organisme financé par



**Centraide**  
du Grand Montréal