Au bas de l'échelle

À LA DÉFENSE DES PERSONNES NON SYNDIQUÉES

RAPPORT ANNUEL

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

2024-2025

Un organisme financé par

Centraide du Grand Montréal

TABLE DES MATIÈRES

Présentation d'ABE 3
ABE en chiffres 4
Mot du conseil d'administration 5
Remerciements au président sortant 7
De la part du conseil d'administration 7
De la part de l'équipe 7
Mot de la permanence 8
ABE au quotidien 11
Structure de l'organisme 11
..... 11
Comités collaboratifs 11
Comités collaboratifs (suite) 12
Équipe de la permanence 13
Membres de l'équipe à durée déterminée 13
Service d'information juridique 14
Stage à l'UdeM 14
Programme *Emplois d'été Canada* 15
Rencontres d'information collectives 16
Notre service d'information juridique en chiffres 17
Demandes d'information reçues et dossiers ouverts 17
Service de formation 22
Notre offre de formation 23
Dossiers politiques 27
Mobilisation et concertation 27
Interventions publiques et médiatiques 39
Projets 41
ABC des personnes non syndiquées 41
Projet de recherche exploratoire : création et adaptation d'outils de formation pour les populations vulnérabilisées en emploi 42
Projet chèque emploi-service (CES) 46
Archivage et transition numérique 47
DATAide 48
Vie associative, membrariat et bénévolat 49
Comité collaboratif vie associative, membrariat et bénévolat (VABM) 49

Planification stratégique 53
Mise en place de la planification 53
Actions stratégiques réalisées en 2024-2025 53
Communications 57
Outils de communication 57
Infolettres 57
Réseaux sociaux 58
Site Web 59
Remerciements 60

PRESENTATION D'ABE

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

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

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

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

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

ABE EN CHIFFRES

20%

18 285

Personnes rejointes à travers notre site web

85%

21

Heures de formation

743%

1 375

Heures offertes par **34** bénévoles

47%

93

Membres

35%

1 608

Demandes d'information

46%

8

Rencontres d'information collectives

MOT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Chères et chers membres,

C'est avec un grand enthousiasme que je vous présente notre rapport annuel 2024-2025, en cette année déterminante pour Au bas de l'échelle.

Tout d'abord, je tiens à remercier Colin Bouchard Lefebvre pour son dévouement et son leadership au cours de son mandat à la présidence du conseil d'administration. L'impact de Colin sur Au bas de l'échelle ne cessera jamais de se faire ressentir, car les valeurs qu'il incarne et défend ont véritablement façonné le cœur et l'âme de notre mission. Son engagement indéfectible, sa vision claire et son humanité profonde ont permis à notre organisme de grandir et de se renforcer, et continueront à guider chacune de nos actions. Grâce à lui, nous sommes plus que jamais déterminé·es à poursuivre notre lutte pour la justice sociale et les droits des travailleuses et travailleurs non syndiqué·es. C'est un véritable honneur de prendre la relève et de poursuivre notre mission avec détermination dans le cadre de ce combat essentiel. Je suis profondément reconnaissant de pouvoir compter sur une équipe exceptionnelle et un conseil d'administration pleinement engagé, dont le soutien et l'implication seront déterminant·es pour mener à bien nos projets ambitieux et faire avancer notre cause. Ensemble pour des droits justes, ensemble pour un avenir équitable !

En 2024-2025, nous avons franchi une étape décisive avec le déploiement de notre surplus financier, conformément aux objectifs stratégiques fixés. Cette avancée nous a permis de renforcer nos capacités opérationnelles et de poursuivre l'avancement de projets essentiels. Parmi les initiatives les plus marquantes de l'année, il y a eu le travail colossal consacré à l'***ABC des personnes non syndiquées***, un ouvrage qui, nous l'espérons, redeviendra l'incontournable référence qu'il a déjà représenté dans le milieu du droit du travail. Nous tenons à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont contribué bénévolement à la réalisation de l'ABC, avec une mention spéciale à Renaud Loiselle-Dupuis pour son engagement déterminant dans le succès de ce projet.

Un autre projet majeur en cette année chargée est notre **projet de recherche exploratoire visant à améliorer nos outils de formation pour les personnes non syndiquées vulnérabilisées en emploi**. Ce projet a pour objectif d'adapter notre offre de formations aux réalités actuelles du monde du travail, afin de mieux répondre aux défis spécifiques rencontrés par une diversité de travailleuses et travailleurs. Il constitue une initiative stratégique pour moderniser nos pratiques et répondre de manière plus ciblée

aux besoins de ces groupes. Je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance à Clara Guyot pour son travail exceptionnel dans la mise en œuvre de ce projet.

Le bénévolat a également joué un rôle clé cette année. Le nombre cumulatif d'heures bénévoles témoigne de l'engagement exceptionnel de nos membres, de notre équipe et de notre conseil d'administration. Cela reflète l'énergie collective qui se déploie pour placer Au bas de l'échelle comme un acteur central de la défense des droits des personnes non syndiquées partout au Québec C'est un signe fort que notre organisme reste essentiel, et ce, en 2025 et au-delà.

En termes de restructuration interne, nous avons dynamisé nos comités et mis en place des systèmes plus modernes pour optimiser nos opérations. Cette année a également vu l'implémentation de nouveaux outils comptables et administratifs pour renforcer notre transparence et notre efficacité. Ces efforts permettront à ABE de mieux se préparer pour les défis de demain.

L'un de nos principaux objectifs cette année est d'accroître significativement notre membrariat. Nous souhaitons rendre ABE plus accessible pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses non syndiqué·es, tout en renforçant la visibilité de notre travail et de nos actions. Dans cette optique, nous avons choisi de faciliter l'adhésion en le rendant gratuit afin d'encourager une participation plus large et de diffuser nos valeurs à un public encore plus vaste.

Je tiens également à saluer l'implication constante de notre conseil d'administration et de l'équipe pour repositionner l'organisme comme un acteur incontournable en éducation populaire et dans la défense des droits. Chacun·e de nos membres joue un rôle essentiel dans la construction de notre avenir commun. De tout cœur, je tiens à remercier **Aliya Bacon-Therrien**, **Eberta Trinh**, **Vincent Chevarie**, **Cynthia Bergeron**, **Carole-Anne Tremblay**, **Clara Guyot**, **Simone Lemieux-Bourque**, **Reda Hachem** et **Lucie Mayer** pour leur engagement sans faille et leur dévouement à la mission de l'organisme. Votre travail acharné et votre passion sont au cœur de nos réalisations.

Enfin, nous nous préparons avec enthousiasme à célébrer notre 50e anniversaire à l'automne 2025. Cet événement constitue un moment charnière pour Au bas de l'échelle : ce sera l'occasion de célébrer tout ce que nous avons accompli ensemble et de partager avec vous nos ambitions pour l'avenir. Nous avons hâte de continuer à écrire cette histoire avec vous, renforcée par ces 50 années d'engagement et de lutte pour la justice sociale.

Ensemble, avec détermination et engagement, nous continuerons à défendre les droits des travailleuses et travailleurs non syndiqués·es, à promouvoir la justice sociale et à bâtir un avenir meilleur pour toutes et tous.

Frédéric Boivin Couillard
Président du conseil d'administration d'ABE

REMERCIEMENTS AU PRESIDENT SORTANT

DE LA PART DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Cher Colin,

Alors que tu t'apprêtes à tourner une page importante, je tenais à te dire un grand merci. Merci pour toutes ces années de travail, de patience, de résilience et surtout, pour ton esprit d'équipe sans faille.

Tu as été bien plus qu'un simple collègue : un pilier, un moteur, et un soutien dans les moments les plus tendus. Ta capacité à toujours garder ton calme, (surtout avec la neuro divergence) à écouter, à aider, a marqué chacun d'entre nous.

Ton grand cœur et ta bienveillance ont laissé une empreinte forte dans l'équipe. Tu vas énormément manquer tant sur le plan professionnel qu'humain.

Bonne route pour la suite, et surtout… ne change rien. Tu restes une vraie belle personne.

Avec toute mon amitié et mon respect,

Patrice Benoit
Ancien trésorier du conseil d'administration d'ABE

DE LA PART DE L'EQUIPE

Toute l'équipe d'Au bas de l'échelle tient à te remercier chaleureusement, Colin Lefebvre Bouchard, pour ton engagement exceptionnel envers Au bas de l'échelle pendant plus de dix ans. En tant que président du conseil d'administration, tu as su guider l'organisme à travers de nombreuses épreuves, notamment la pandémie de COVID-19 ainsi qu'un important processus de planification stratégique. Grâce à toi, l'organisme a démontré une résilience remarquable et en est ressorti plus fort.

Durant toutes ces années, tu as été l'un des piliers essentiels d'Au bas de l'échelle. Nous sommes extrêmement reconnaissant·es de tout ce que tu as accompli, et nous te remercions infiniment pour ta dévotion envers les travailleurs et travailleuses non syndiqué·es. L'organisme a été choyé d'avoir pu compter sur ton soutien en tant que président passionné et dévoué.

De la part de toute l'équipe, merci Colin!

L'équipe d'ABE

REMERCIEMENTS AU PRESIDENT SORTANT (SUITE)

Je tiens à souligner le départ de Colin en tant que président du conseil d'administration, dont l'engagement indéfectible a profondément marqué l'histoire et l'esprit d'Au bas de l'échelle (ABE), ainsi que toutes celles et tous ceux qui, comme moi, ont eu le privilège de collaborer avec lui.

Son dévouement envers la cause des travailleuses et travailleurs non syndiqué·es a toujours guidé ses actions. Sa constance, sa rigueur et sa détermination ont été essentielles pour assurer la pérennité de l'organisme, qui est resté fidèle à sa mission : la justice sociale pour tou·tes.

Il ne suffit pas de décrire Colin comme un professionnel engagé : c'est aussi un être humain inspirant. Sa capacité d'écoute, sa sensibilité aux réalités de chacune et chacun, ainsi que sa préoccupation sincère pour la qualité de vie de son équipe ont fait de lui un leader respecté et apprécié. Présent dans les moments forts comme dans les périodes plus difficiles, il a toujours su offrir son soutien et son regard objectif, faisant preuve de résilience et d'un engagement sans faille.

Merci, Colin, pour ton engagement, ta bienveillance et ta persévérance. Par tes années de travail dévoué et ta grande humanité, tu as contribué de façon remarquable à l'évolution d'Au bas de l'échelle.

Maria Delgado
Ancien administratice du conseil d'administration d'ABE

Merci beaucoup pour toutes les années que tu as dédié à Au bas de l'échelle, sans toi n'aurait pas été le même

Martha Viviana Brigada
Ancien administratice du conseil d'administration d'ABE

MOT DE LA PERMANENCE

En 2024-2025, Au bas de l'échelle a su relever de nombreux défis avec beaucoup de détermination, notamment grâce à l'élargissement de son équipe.

En mai 2024, nous avons eu le plaisir d'accueillir Clara Guyot en tant que responsable des projets de recherche. Clara a poursuivi le travail imposant de rédaction, de révision et d'organisation de la 11ème édition de *l'ABC des personnes non syndiquées*. Par ailleurs, elle a pris en charge le développement d'un projet de recherche exploratoire visant à améliorer nos outils de formation pour les personnes non syndiquées vulnérabilisées en emploi. Grâce à une excellente formation par le reste de l'équipe, Clara participe aussi au maintien du service d'information juridique.

En juin 2024, nous avons également accueilli Lucie Mayer en tant que responsable de l'inclusion linguistique et de l'EDI (équité, diversité, inclusion) au sein de l'organisme. Lucie a participé à la révision linguistique de *l'ABC des personnes non syndiquées* et de l'ensemble des documents de recherche réalisés par Clara Guyot. De plus, elle a assuré une partie des formations à distance entre septembre et décembre 2024 et a élaboré un corpus documentaire pour soutenir l'engagement en EDI de l'organisme. Nous tenons à lui exprimer notre profonde gratitude pour son travail de grande qualité.

De plus, entre l'été et l'automne 2024, nous avons pu compter sur le soutien de quelques étudiant·es qui ont contribué de différentes façons aux services d'Au bas de l'échelle. Simone Lemieux-Bourque (programme *Emplois d'été Canada*, puis contrat à temps partiel) et Reda Hachem (stage à l'Université de Montréal) ont donné un précieux coup de main à notre service d'information juridique. Qui plus est, en prévision du lancement de la 11e édition de notre *ABC des personnes non syndiquées*, Jeanne Decat (mandat rémunéré du Service aux collectivités de l'UQAM) a participé activement à l'organisation de l'évènement, qui se tiendra durant l'année 2025.

D'un autre côté, nous avons pu soutenir Carole-Anne Tremblay, responsable de la formation, dans la poursuite de ses études de droit à l'École du Barreau. Par conséquent, de septembre 2024 à janvier 2025, les autres membres de l'équipe ont repris les tâches de Carole-Anne afin d'assurer le maintien du service de formation et du service d'information juridique, dont elle avait pris le relais durant l'absence temporaire de notre collègue supervisant ce service.

Par ailleurs, depuis janvier et février 2025, notre équipe bénéficie grandement du retour de Carole-Anne Tremblay, qui est revenue à temps partiel, et de Cynthia Bergeron, responsable du service d'information juridique, qui fait un retour progressif après un arrêt de travail d'une année.

Enfin, nous souhaitons adresser nos sincères remerciements à Me Renaud Loiselle Dupuis, qui a poursuivi son engagement avec Au bas de

l'échelle en tant que bénévole à partir de juillet 2024. Nous tenons particulièrement à souligner le travail qu'il a effectué pour le processus de mise à jour de l'*ABC des personnes non syndiquées* et son engagement sans faille pour l'organisme.

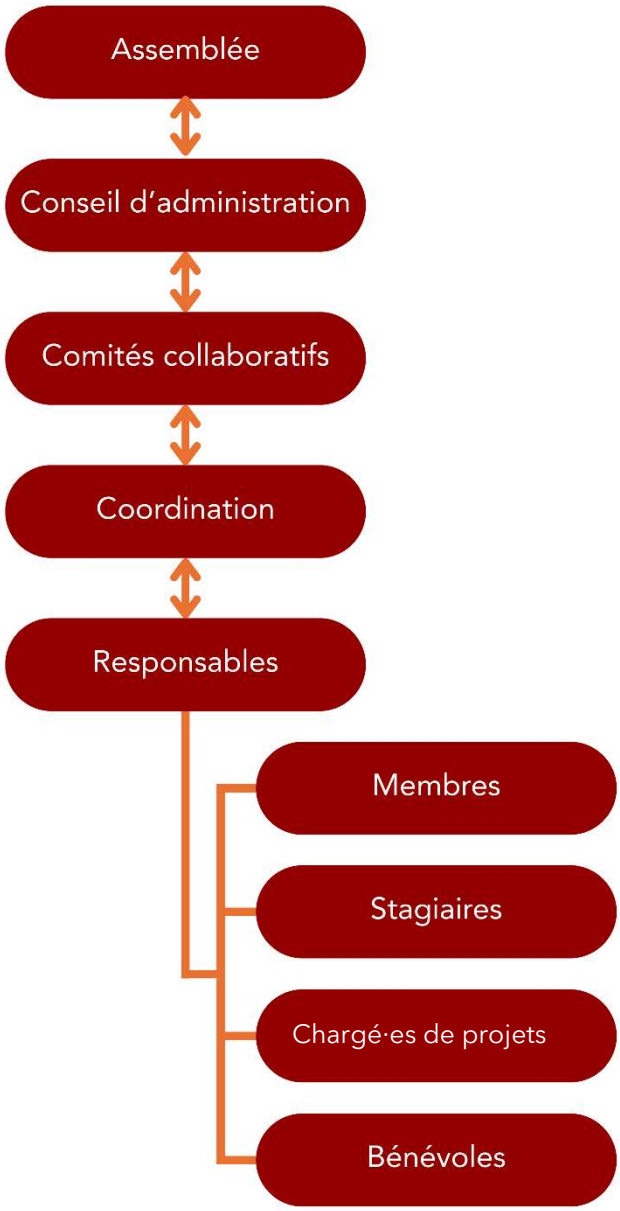
Bref, Au bas de l'échelle poursuit sans relâche sa mission d'informer et de soutenir les travailleuses et travailleurs non syndiqué·es au Québec, en leur offrant des ressources pour mieux connaître leurs droits et recours. Malgré des ressources humaines limitées, nous continuons de nous mobiliser au sein de diverses instances de concertation et de proposer nos formations et notre service d'information juridique. Pour s'adapter aux nouveaux enjeux que vivent les travailleuses et travailleurs, nous innovons et révisons constamment nos pratiques, comme vous le découvrirez dans les pages suivantes. C'est donc avec enthousiasme et fierté que nous vous présentons ce rapport annuel pour l'année 2024-2025, qui témoigne de notre engagement et de l'importance sociale de notre organisme pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs non syndiqué·es du Québec

Solidairement,

L'équipe d'ABE

ABE AU QUOTIDIEN

STRUCTURE DE L'ORGANISME

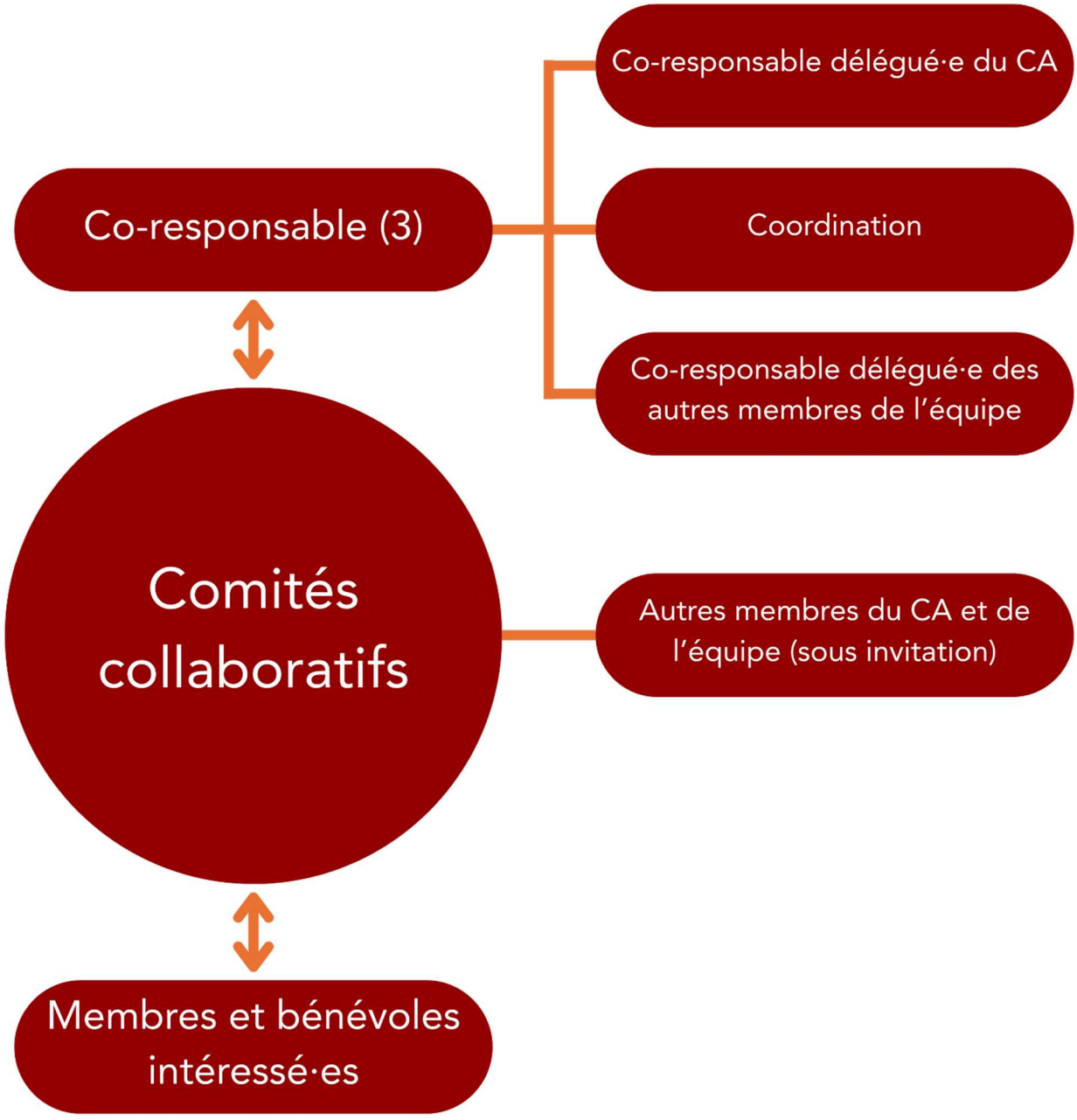


COMITES COLLABORATIFS

Les comités collaboratifs sont sous la responsabilité conjointe d'un·e membre délégué·e du conseil d'administration, de la coordination ainsi que d'un·e membre de l'équipe. Les autres membres de l'équipe et du conseil d'administration peuvent être invité·es à participer aux travaux des comités sur invitation. Les membres et bénévoles souhaitant assister aux travaux des comités peuvent signaler leur intérêt à l'un·e des co-responsables. Le comité vie associative, membrariat et bénévolat (VABM) constitue une exception, car la présence de l'ensemble des membres de l'équipe y est obligatoire.

La reddition de comptes des comités se fait mensuellement durant la rencontre du conseil d'administration, et c'est à la personne membre du conseil d'administration de faire la reddition de comptes auprès des autres membres du conseil. Cette personne peut choisir de déléguer la présentation mensuelle à la coordination ou à l'autre responsable désigné·e dans l'équipe. Par ailleurs, les comités collaboratifs sont responsables de la mise en œuvre du plan d'action adopté par l'assemblée.

COMITES COLLABORATIFS (SUITE)



ÉQUIPE DE LA PERMANENCE

ALIYA BACON-THERRIEN
Coordination

EBERTA TRINH
Adjointe à la coordination

CAROLE-ANNE TREMBLAY
Responsable de la formation

VINCENT CHEVARIE
Responsable des dossiers politiques et des communications

CYNTHIA BERGERON
Responsable du service d'information juridique

RENAUD LOISELLE DUPUIS
Responsable de l'ABC des personnes non syndiquées

MEMBRES DE L'EQUIPE A DUREE DETERMINEE

CLARA GUYOT
Responsable des projets de recherche

LUCIE MAYER
Responsable de l'équité, diversité et inclusion

SIMONE LEMIEUX-BOURQUE
Commise aux informations juridiques

REDA HACHEM
Stagiaire au service d'information juridique

MELCHIOR BASTIEN-UONG
Stagiaire en communications

JEANNE DECAT
Agente aux communications et évènements

SERVICE D'INFORMATION JURIDIQUE

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

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

STAGE A L'UDEM

Depuis plusieurs années, ABE accueille des stagiaires de la Faculté de droit de l'Université de Montréal (UdeM) dans le cadre de leur stage en milieu communautaire. Les stagiaires font partie intégrante de notre équipe durant leur passage et s'impliquent dans notre service d'information juridique pour les trimestres d'automne et d'hiver. Cette expérience concrète et humaine leur permet de prendre conscience de différents enjeux touchant l'accès à la justice et d'acquérir de nouvelles compétences leur permettant de mieux comprendre et vulgariser l'information juridique en droit du travail. En échange, leur contribution nous permet de rejoindre un nombre important de travailleuses et travailleurs.

Cette année, cependant, bien que nous ayons participé au processus de sélection avec la Faculté de droit de l'UdeM, il n'a pas été possible de nous attribuer des stagiaires pour l'année 2024-2025, notamment en raison du faible taux de participation des étudiant·es de la Faculté comparativement aux années précédentes. Néanmoins, nous avons pris contact avec le Département de science politique de l'UdeM dans le but de trouver une alternative afin de maintenir la présence d'étudiant·es en renfort au service d'information juridique. L'expérience a porté fruit : **Reda Hachem**, étudiant au baccalauréat en études internationales, s'est joint à ABE en tant que stagiaire pour les trimestres d'automne 2024 et d'hiver 2025, en effectuant un total de **310 heures au service d'information**.

Comme à chaque année, notre stagiaire a pu bénéficier d'une formation juridique complète de 3 jours en droit du travail au début de son

stage et d'une formation de 6 heures sur les outils du service d'information et les méthodes d'intervention. De plus, afin d'assurer l'exactitude des renseignements transmis aux travailleuses et travailleurs, l'étudiant a été supervisé durant l'entièreté de son stage par notre équipe.

Par ailleurs, le 12 mars 2025, nous avons participé à la soirée de recrutement organisée par la Faculté de droit de l'UdeM dans le but de présenter la mission et les services d'ABE aux prochain·es étudiant·es en droit qui feront le stage en milieu communautaire en 2025-2026. Nous espérons ainsi renouveler notre collaboration avec la Faculté de droit pour l'année à venir. Cela dit, l'expérience avec le Département de science politique, ayant été très positive, nous souhaitons dorénavant ajouter cette collaboration à notre offre de stage régulière.

Reda Hachem : « J'ai profondément apprécié mon stage au sein de l'organisme. Non seulement ai-je eu l'opportunité de travailler aux côtés d'une équipe exceptionnelle, mais j'ai également pu mieux comprendre la réalité des travailleurs non syndiqués. L'aspect qui m'a le plus frappé est la complexité du droit du travail, en plus de son inefficacité en matière de protection des travailleurs. Cette expérience m'a donc fait prendre conscience de la précarité à laquelle ces derniers sont confrontés au Québec. C'est une leçon importante, qui souligne, à mon avis, l'importance du travail d'Au bas de l'échelle. »

Toute l'équipe remercie Reda pour son travail. Il a été d'une constance exemplaire dans son écoute pour les travailleuses et travailleurs et sa volonté de transmettre le maximum d'information pour les aider. Nous lui souhaitons bon succès dans la poursuite de son cheminement scolaire!

PROGRAMME *EMPLOIS D'ETE CANADA*

Depuis plusieurs années, ABE dépose une demande pour le programme *Emplois d'été Canada* (EEC), qui s'adresse notamment aux organismes à but non lucratif (OBNL) et qui offre des contributions salariales pour soutenir les employeurs à créer des emplois d'été de qualité pour les jeunes âgé·es de 15 à 30 ans. Généralement, nous proposons à l'un·e ou l'autre de nos stagiaires en droit de l'UdeM de poursuivre son parcours chez ABE et d'occuper ce poste durant la période estivale afin, entre autres, d'aider l'équipe à assurer la continuité du service d'information juridique, mais de leur permettre également d'acquérir une expérience différente de leur stage en s'impliquant plus largement dans la mission d'ABE, par exemple en soutenant le déploiement de nouveaux projets.

Pour l'été 2024, puisque nos deux stagiaires avaient d'autres projets et n'étaient pas disponibles pour occuper le poste, nous avons donc dû passer par un processus d'affichage sur le site Web d'EEC et sur les différentes plateformes d'ABE. Finalement, Simone Lemieux-Bourque, étudiante en droit à l'UQAM, s'est avérée être la candidate idéale, elle qui connaissait déjà la mission et les services de notre organisme et s'intéressait au droit du travail. Dans le cadre de son poste, Simone a effectué les suivis annuels de nos dossiers au service d'information juridique afin de mieux

connaitre l'évolution de la situation de nos usager·ères et les problèmes rencontrés au cours de leurs démarches. Elle a aussi participé à la mise à jour de la documentation utilisée par notre équipe, notamment en s'assurant de l'exactitude des ressources que nous pouvons partager aux travailleuses et travailleurs qui contactent notre service téléphonique (cliniques juridiques et cabinet d'avocat·es, aide au logement, sécurité alimentaire, etc.).

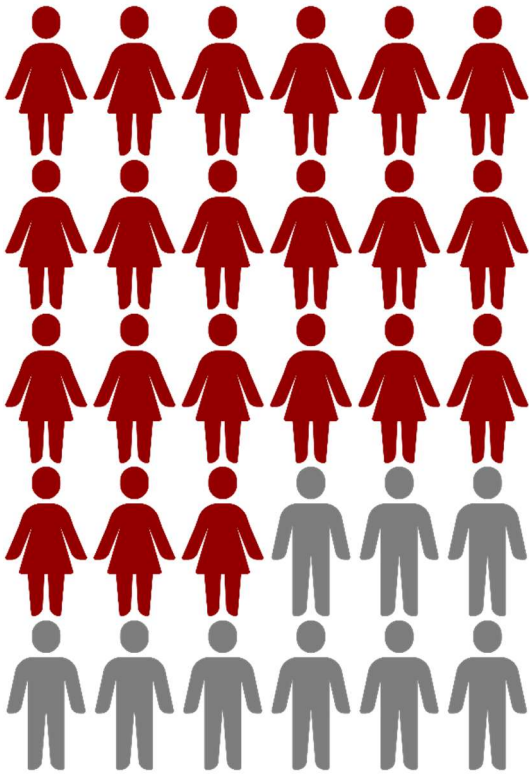
Simone s'est très bien intégrée à l'équipe et son travail a été grandement apprécié. C'est donc avec plaisir que nous avons pu lui offrir de rester à temps partiel avec nous pour l'année scolaire 2024-2025. Sa rapidité d'apprentissage lui a ainsi permis d'intégrer l'équipe du service d'information juridique. Ce fut un plaisir de la compter au sein de notre équipe et nous lui souhaitons succès dans la suite de son parcours.

Simone Lemieux-Bourque : « Mon expérience dans le programme Emploi été Canada a été extrêmement riche. J'ai pu développer des connaissances et des compétences en droit du travail, en évoluant au sein d'une équipe accueillante et dynamique. Le rapport direct avec des travailleurs et travailleuses m'a permis de développer à la fois des compétences juridiques et relationnelles. Mon expérience m'a également apporté une meilleure compréhension des enjeux sociaux liés à l'emploi, et m'a permis de confirmer mon intérêt de travailler vers un meilleur accès à la justice pour tous et toutes. »

Rencontres d'information collectives

ABE offre deux types de rencontres d'information collectives pour les travailleuses et les travailleurs non syndiqué·es : l'une sur le **processus de traitement des plaintes à la CNESST**, et l'autre sur la **préparation à une médiation à la CNESST**. Ces rencontres s'adressent directement aux personnes qui ont contacté notre service d'information juridique afin de les soutenir dans la poursuite de leurs démarches. Généralement, nous offrons ces rencontres d'une durée de trois heures en ligne et une fois par mois dans le but de permettre la participation d'usagers et d'usagères partout au Québec.

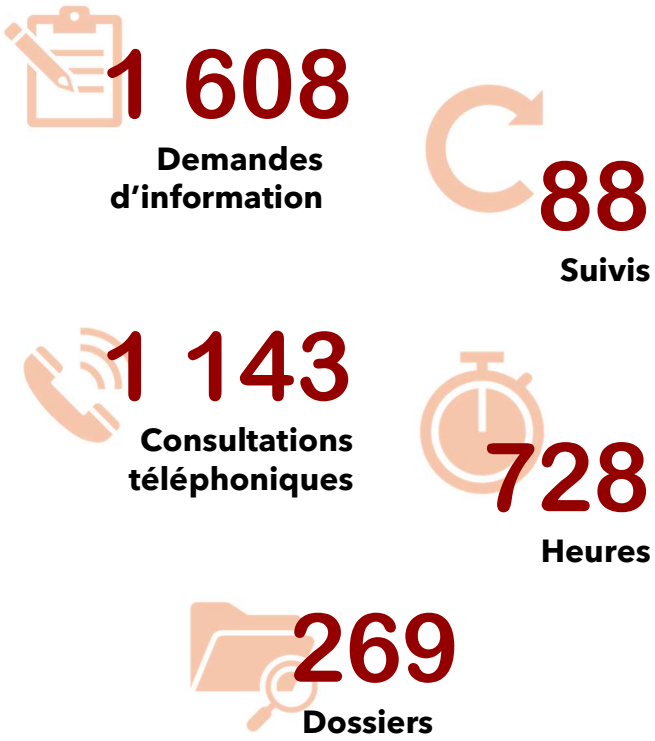
Ces rencontres ont pour but de clarifier les différentes étapes des processus légaux ou administratifs de chacune des plaintes prévues dans la LNT. Ensuite, elles visent à outiller les personnes qui y participent pour qu'elles se sentent en confiance dans leur processus de plainte et lors de la médiation.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



63%
ÉTAIENT DES FEMMES

Cette année, considérant une absence prolongée de la responsable du service d'information, nous avons priorisé l'offre de la rencontre sur la préparation à la médiation puisque c'est celle-ci qui est la plus demandée par les travailleuses et travailleurs. Ainsi, nous avons fait **7 rencontres sur la médiation** et **1 rencontre sur le traitement des plaintes**, rejoignant un total de **30 participant·es**. Parmi ces personnes, 70 % étaient des femmes et 30 % étaient des hommes.

NOTRE SERVICE D'INFORMATION JURIDIQUE EN CHIFFRES



Cette année, nous avons reçu **1608 consultations téléphoniques** ont été complétées. Nous avons ouvert **269 dossiers** et effectué **88 suivis** auprès de personnes ayant déjà un dossier ouvert. Au total, ce sont **728 heures** de service téléphonique qui ont été offertes aux travailleurs et travailleuses par nos stagiaires et les membres de notre équipe.

Parmi les personnes qui ont pris contact avec notre service d'information juridique et qui nous ont informé·es de la façon dont elles ont entendu parler d'ABE, **55 %** d'entre elles nous ont dit avoir été référées par d'autres organismes communautaires ou diverses institutions (CDPDJ, CNESST, CIUSSS, etc.). Cette donnée est largement au-dessus des autres principaux moyens par lesquels les gens entendent parler de notre organisme (**24 %** par Internet et **20 %** par le bouche-à-oreille). Cela nous confirme à nouveau l'importance de développer et maintenir des liens communautaires et d'échanger régulièrement avec les autres organismes afin de bien faire connaître notre offre de service.

DEMANDES D'INFORMATION REÇUES ET DOSSIERS OUVERTS

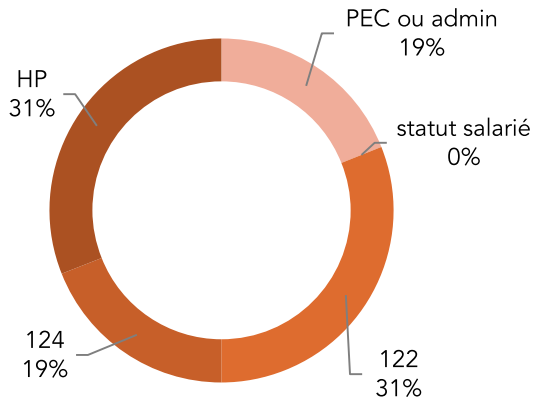
Pour l'année 2024-2025, nous avons pu constater une forte hausse des demandes d'information reçues par notre service par rapport à l'année précédente. En effet, nous avons reçu cette année une moyenne de plus de **130 demandes d'information par mois**, pour un total de **1608 demandes d'information**, comparativement à 1184 demandes pour l'année 2023-2024, ce qui représente une **augmentation de près de 36 % du nombre de demandes reçues** par notre service d'information juridique.

Pour ces 1608 demandes d'information, nous avons réussi à **informer 1143 personnes**. Notre service d'information juridique fonctionne grâce à un système de retour d'appel. Les travailleuses et travailleurs sont donc invité·es à laisser un message sur notre boîte vocale en incluant leur nom, leur numéro de téléphone et quelques informations sur les

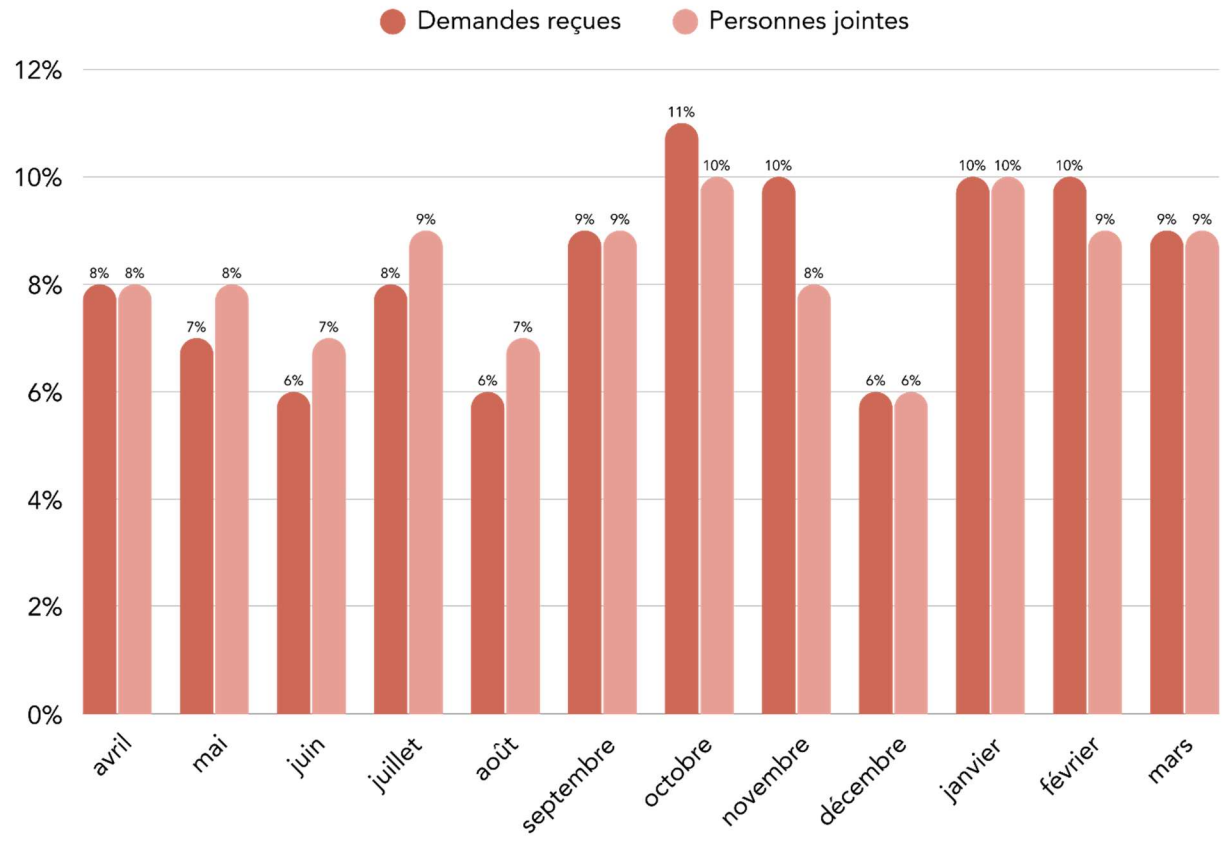
raisons de leur appel. Puis, les intervenant·es du service d'information les rappellent lors des plages horaires du service, soit le **lundi de 13 h 30 à 20 h**, le **mardi de 13 h 30 à 17 h** et le **jeudi de 9 h à 12 h et de 13 h 30 à 17 h**. Les personnes qui ne répondent pas à l'un des messages que nous laissons sur leur boîte vocale sont notées comme étant injoignables après deux tentatives; elles peuvent néanmoins nous rappeler à tout moment. Par ailleurs, nous remarquons que la plage horaire du lundi soir semble être un moment propice pour rejoindre les personnes. Nous sommes en réflexion à savoir si nos périodes de rappel pourraient être mieux adaptées à la réalité des bénéficiaires, tout en préservant suffisamment de moments durant lesquelles notre équipe se côtoie. Nous avons constaté une légère baisse du taux de réponse aux demandes, passant de 88 % en 2023-2024 à 71 % en 2024-2025. Néanmoins, l'achalandage à notre service d'information juridique démontre son importance cruciale. Malgré l'absence prolongée de notre responsable du service et des effectifs réduits au courant de l'année, notre équipe a su maintenir la cadence des consultations et une solide capacité de réponse aux demandes en informant 1143 personnes. Ainsi, la majorité de l'équipe est désormais formée pour offrir de l'information juridique.

Parmi les **1143 personnes jointes**, nous avons procédé à **l'ouverture de 269 dossiers** et au **suivi de 88 dossiers déjà ouverts**. Les personnes pour qui un dossier n'a pas été ouvert ont soit reçu une réponse à une question ponctuelle, soit été référées vers les organismes ou ressources approprié·es considérant leurs questionnements et besoins (avis juridique, santé et sécurité au travail, chômage ou statut migratoire, etc.). L'utilisation des dossiers nous permet d'assurer les suivis auprès des usager·ères qui nous rappellent pour avoir des informations supplémentaires et/ou pour faire suite au dépôt de leurs plaintes à la CNESST. Ces personnes n'ont donc pas besoin de répéter continuellement leur situation depuis le début et se sentent mieux épaulées dans leur démarche, qui peut s'avérer parfois longue et exigeante. Par ailleurs, les suivis annuels de ces dossiers faits par les intervenant·es de notre service d'information juridique sont extrêmement pertinents, car ils nous permettent de documenter les démarches – juridiques ou non – entreprises par les travailleurs et travailleuses ayant traversé une situation problématique en emploi. Ainsi, nous nous penchons spécifiquement sur des dossiers pouvant nous informer sur des réalités particulières vécues par les travailleurs et travailleuses non syndiqué·es, notamment **les inquiétudes découlant du processus de médiation à la CNESST**, **les difficultés reliées au dépôt et au traitement des plaintes à la CNESST** et **l'expérience des personnes employées par une agence de placement de personnel**.

Plaintes déposées à la CNESST



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



Les données recueillies dans les dossiers nous permettent de brosser un portrait général des personnes ayant contacté notre service d'information juridique. Pour cette année :

- 63 % étaient des femmes;
- 92 % parlaient français;
- Seulement 4 % avaient moins de 25 ans;
- 48 % s'identifiaient comme faisant partie d'une communauté culturelle.

La plupart de ces données se maintiennent d'une année à l'autre, mis à part pour la proportion de travailleuses et travailleurs s'identifiant à une communauté culturelle qui a bondi de 8 % par rapport à l'an dernier et de 15 % sur deux ans.

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

- 98 % étaient non syndiqué·es;
- 41 % avaient un revenu annuel inférieur à 50 000 $;
- 50 % n'étaient plus à l'emploi;
- 52 % avaient moins de deux ans de service continu;
- 50 % avaient un salaire horaire inférieur à 24 $ l'heure;
- 54 % travaillaient 40 heures par semaine ou plus.

Ici, nous pouvons constater que la proportion de personnes travaillant au moins 40 heures par semaine a augmenté de 9 % comparativement à l'an dernier. Dans un contexte où le coût de la

vie est en forte hausse, il n'est malheureusement pas étonnant que de plus en plus de personnes aient besoin de travailler plus d'heures à chaque semaine.

Les secteurs d'emploi que l'on rencontre le plus souvent au service d'information demeurent quant à eux très similaires aux dernières années.

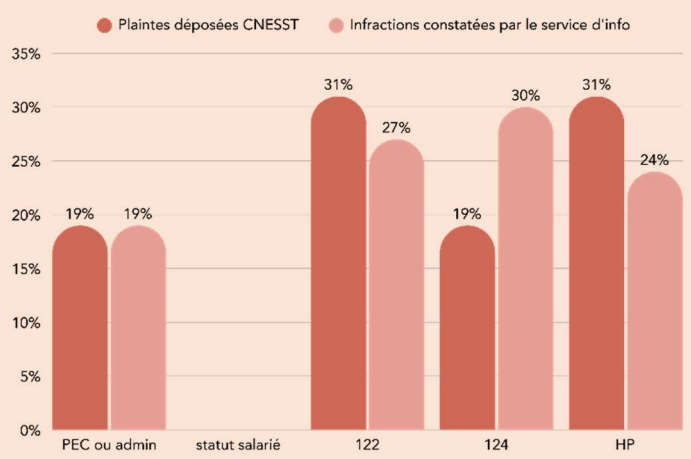
Pour 2024-2025, les travailleuses et travailleurs qui ont contacté notre service provenaient principalement des organismes communautaires (19 %), du milieu de la santé et des services sociaux (15 %), du secteur du commerce de détail et de gros (14 %) et de l'industrie manufacturière (11 %).

Types de problèmes vécus par les travailleurs et travailleuses

Dans les dossiers, nous prenons le temps de recenser les plaintes ayant été déposées par les travailleurs et travailleuses [1], ainsi que les infractions constatées par les intervenants·es de notre service d'information juridique. Cette année, **60 personnes** nous ont informé·es avoir déposé un total de **100 plaintes différentes**. Une même personne peut déposer plusieurs plaintes différentes.

Pour ces 60 personnes, deux catégories ressortent en nombre : les **plaintes pour pratique interdite** et les **plaintes pour harcèlement psychologique**. Chacune de ces plaintes représente 31 % des 100 plaintes déposées. Les **plaintes pécuniaires ou administratives** ainsi que celles pour **congédiement injuste** représentent quant à elles chacune 19 % des 100 plaintes déposées. Ces données sont surprenantes, plus spécifiquement quant au nombre de plaintes déposées pour congédiement injuste, qui est normalement en proportion similaire aux plaintes pour harcèlement psychologique et pour une pratique interdite. Cette proportion diffère aussi de ce qui est constaté par les intervenant·es du service d'information. Rappelons donc que ces données se basent sur l'information qui nous est transmise par les travailleuses et travailleurs au moment de leur appel et que certain·es peuvent avoir déposé de nouvelles plaintes sans nous en faire mention.

Graphique comparatif des plaintes et infractions



En effet, comme on peut le voir dans le graphique de comparatif des plaintes et infractions, les intervenant·es de notre service d'information juridique ont relevé **361 infractions différentes**[2] parmi les dossiers des personnes qui nous ont contacté·es. Sur ces 361 infractions, les proportions diffèrent du nombre de plaintes déposées qui nous ont été rapporté : **30 % des infractions constatées sont des congédiements faits sans cause juste et**

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

[2] Cette constatation se base sur les faits rapportés par les travailleuses et travailleurs.

suffisante (art. 124 de la LNT), 27 % sont des pratiques interdites (art. 122 de la LNT et art. 122.1 lié à l'âge de la retraite), et 24 % sont des infractions assimilables à du harcèlement psychologique (art. 123.6 de la LNT). Les plaintes **pécuniaires ou administratives** représentent quant à elles **19 %** des infractions constatées.

En comparant avec les dernières données disponibles relativement aux demandes effectivement déposées à la CNESST[3], on peut voir que ce sont pourtant les plaintes pécuniaires et administratives qui dépassent de loin la proportion des autres plaintes déposées (42,5 %). Il pourrait donc être raisonnable de tirer la conclusion que les plaintes pécuniaires et administratives, ayant un processus de traitement plus simple et dans lesquelles des enquêteur·trices prennent en charge le dossier rapidement, sont plus aisément déposées sans que les travailleuses ou travailleurs n'aient recours à d'autres services que ceux de la CNESST.

En revanche, les personnes qui subissent un congédiement injuste, une pratique interdite ou du harcèlement psychologique vivent souvent un sentiment d'injustice ou d'impuissance, de l'épuisement ou de la colère. De plus, le processus lié à ces plaintes peut être très long et la CNESST offre malheureusement peu ou pas de soutien jusqu'à ce que le dossier se rende au Tribunal administratif du travail (TAT) plusieurs mois après le dépôt de la plainte. Il n'est donc pas étonnant de constater que ce sont les sujets qui reviennent plus souvent pour ABE, étant donné le besoin d'information et de soutien additionnel.

« Avec votre soutien, j'ai été mieux informée et plus en mesure de me défendre »

« La formation était très utile à la compréhension du déroulement d'une médiation. Merci. Très apprécié »

[3] CNESST, Statistiques annuelles 2023, statistiques-annuelles-2023.pdf, p.141

SERVICE DE FORMATION

Un de nos principaux services est sans contredit notre offre de formations variées en lien avec la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Ainsi, nous tentons de rejoindre le plus de milieux possibles afin d'informer les travailleur·euses actuel·les et futur·es sur leurs droits dans leur milieu de travail. Nos formations sont donc principalement offertes dans des institutions scolaires, comme les cégeps et les universités, ainsi que dans des groupes communautaires qui desservent majoritairement des populations plus vulnérabilisées au travail (les personnes immigrantes, les personnes en intégration et en francisation, les personnes de 14 à 35 ans, les personnes en situation de handicap, les personnes ayant des enjeux de santé mentale, etc.). Pour ABE, nos formations doivent s'adresser autant à ces travailleur·euses qu'aux intervenant·es qui leur viennent en aide afin de les outiller dans leur accompagnement. En effet, nous constatons de plus en plus le manque de temps et de ressources des intervenant·es qui souhaitent suivre nos formations spécifiques à leurs besoins, mais nous n'avons malheureusement pas réussi à regrouper suffisamment d'intervenant·es pour l'offrir cette année. Ainsi, notre responsable de la formation, Carole-Anne Tremblay, a travaillé de manière continue afin d'adapter le contenu de base de nos formations aux besoins de chacun des groupes desservis.

ABE, étant conscient des enjeux et difficultés dans lesquels ces populations vulnérabilisées se trouvent dans leur milieu de travail, tente d'offrir les formations les plus complètes pour les informer de leurs droits et recours. Ainsi, à travers les témoignages que nous recevons via notre service d'information juridique et grâce à notre projet exploratoire visant à améliorer nos outils de formation auprès des travailleur·euses vulnérabilisées en emploi, notre responsable de la formation planifie et adapte continuellement ce contenu afin de répondre à leurs besoins spécifiques. Nos formations visent donc à leur apporter une certaine autonomie afin que ces personnes puissent comprendre et mettre leurs limites dans leur milieu de travail pour faire respecter leurs droits protégés par la LNT. Les participant·es qui souhaitent soutenir notre mission et se mobiliser pour l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie mais aussi des protections prévues par la loi sont invité·es à se regrouper en devenant membre d'ABE.

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

NOTRE OFFRE DE FORMATION

En 2024-2025, notre responsable de la formation, Carole-Anne Tremblay, a offert différents types de formation qui sont présentées dans le tableau ci-dessous. Elle a également mis à jour le contenu de celles-ci à la suite des modifications dans la LNT, notamment sur le harcèlement psychologique et sexuel (projet de loi 42). En collaboration avec notre responsable des projets de recherche, elle a également débuté une réflexion quant aux possibilités d'adaptation de notre contenu de formation afin de répondre aux problématiques soulevées dans le cadre du projet de recherche sur les populations vulnérabilisées.

Les formations régulières

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

Approche de formation	Elle est interactive et contient des quiz et des mises en situation pour approfondir et évaluer la compréhension du sujet par les personnes participantes.	Elle est interactive et contient des quiz et des mises en situation pour approfondir et évaluer la compréhension du sujet par les personnes participantes.	Elle est interactive et contient des quiz et des mises en situation pour approfondir et évaluer la compréhension du sujet par les personnes participantes.	Elle est interactive et contient des quiz et des mises en situation pour approfondir et évaluer la compréhension du sujet par les personnes participantes.
Matériel de référence	Du matériel complémentaire est offert avec la formation, soit notre guide « La LNT en bref », notre présentation sous format PowerPoint, ainsi que toutes les ressources nécessaires selon les besoins ou questions des personnes participantes.	Du matériel complémentaire est offert avec la formation, soit notre guide « Pour mettre fin au harcèlement au travail », notre présentation sous format PowerPoint, ainsi que toutes les ressources nécessaires selon les besoins ou questions des personnes participantes.	Du matériel complémentaire est offert avec la formation, soit notre guide « Travailler pour une agence de placement temporaire », notre présentation sous format PowerPoint, ainsi que toutes les ressources nécessaires selon les besoins ou questions des personnes participantes.	Du matériel complémentaire est offert avec la formation, soit notre guide « La LNT en bref », notre présentation sous format PowerPoint, ainsi que toutes les ressources nécessaires selon les besoins ou questions des personnes participantes.
Profil des participant·es	• Participant·es à des programmes d'insertion au marché du travail et de francisation • Nouvelles et nouveaux arrivant·es • Adultes faisant face à des barrières d'intégration économique • Jeunes • Personnes en réinsertion sociale • Personnes peu alphabétisées ou peu scolarisées • Personnes avec des barrières fonctionnelles (cognitives ou physiques) • Personnes qui interviennent dans des organismes et groupes communautaires			À noter que cette formation a été conçue à la suite de l'adoption, en juin 2023, de la *Loi sur l'encadrement du travail des enfants*.

Les formations spécifiques

Type de formation	Formation juridique grand public	Formation juridique pour les intervenants·es (trois jours)
Objet	Cette formation est un amalgame de nos formations sur la LNT et sur le harcèlement psychologique et sexuel au travail. Le contenu est conçu afin de faciliter la compréhension du public sur leurs droits prévues par la LNT. Cette formation suscite beaucoup de questions, nous permettant ainsi de diriger les participant·es vers notre service d'information juridique pour avoir d'avantages d'informations sur leur situation particulière.	Cette formation approfondit le cadre législatif du droit du travail, particulièrement la LNT et les dispositions pertinentes du Code civil du Québec (C.c.Q), et est destinée principalement aux intervenant·es ayant déjà des connaissances de base sur le droit du travail et désirant les perfectionner. Elle vise également à établir un espace d'échange où les intervenant·es peuvent aborder et clarifier certaines questions qu'ils et elles se posent dans le cadre de leur pratique auprès d'usager·ères.
Durée	2 à 3 heures	3 jours (21 heures)
Approche de formation	Elle est interactive et contient des questions ainsi que des mises en situation afin de faciliter la compréhension des participant·es.	Elle est interactive et contient des quiz, des mises en situation et des cas réels de jurisprudence. Elle est basée sur l'analyse approfondie de la LNT et nécessite 5 heures de lectures préparatoires pour pouvoir y participer.
Matériel de référence	Du matériel complémentaire est offert avec la formation, notamment nos guides « La LNT en bref » et « Pour mettre fin au harcèlement au travail », notre présentation sous format PowerPoint, ainsi que toutes les ressources nécessaires selon les besoins ou questions des personnes participantes.	Depuis plusieurs années, elle est offerte par Me Stéphanie Bernstein, professeure au Département des sciences juridiques à l'UQAM.

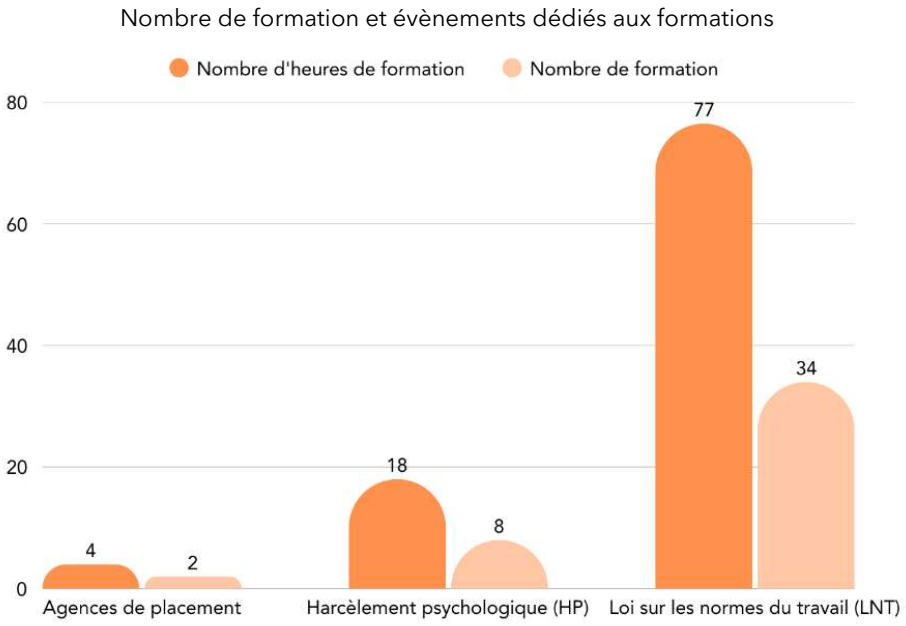
Bilan des formations offertes en 2024-2025

Notre responsable de la formation, Carole-Anne Tremblay, a dû s'absenter du mois de septembre 2024 jusqu'à la mi-janvier 2025 pour des raisons académiques. Elle est désormais de retour parmi nous à temps partiel afin d'offrir à nouveau des formations, tout en continuant ses études. Ainsi, lors de son absence, deux des membres de notre équipe, Lucie Mayer et Clara Guyot, ont pris la relève afin d'offrir notre service de formation régulier.

De plus, pour pallier son absence et dans l'optique de s'assurer que notre offre de service reste la plus complète possible, notre responsable de la formation a enregistré ses formations afin que l'équipe puisse les diffuser aux organismes en cas de besoin. Notre responsable de l'équité, diversité et inclusion, Lucie Mayer, a pris l'initiative de traduire en anglais le contenu des formations enregistrées en français afin de rendre ce contenu disponible aux organismes desservant une population anglophone. Cette initiative s'inscrit dans notre mission d'éducation populaire, qui vise à rendre l'information sur les droits au travail accessible à tous et à toutes.

Toutefois, encore cette année, plusieurs organismes avec qui nous collaborons depuis plusieurs années ont vécu des problèmes de financement, ce qui a occasionné une baisse de demandes pour notre

service de formation. Cela dit, malgré cette période d'adaptation, nous avons gardé le prix de nos formations fixes et nous avons tout de même été en mesure d'offrir **34 formations régulières** et de rejoindre plus de **430 participant·es**. Parmi ces formations, **18 ont été offertes en ligne** et **16 en présentiel**.



De plus, **10 formations** ont été offertes gratuitement dans le cadre de notre projet de recherche exploratoire visant à améliorer nos outils de formation auprès de populations vulnérabilisées en emploi. Il s'agissait de formations autour de la LNT et du harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail qui ont été données dans des organismes communautaires afin de rejoindre les populations visées par le projet. Par le biais de ces formations, notre responsable des projets a pu rejoindre **67 personnes**.

De plus, nous avons offert **deux autres formations** en 2024-2025 :

- 23 au 25 août 2024 : formation d'une durée de 3 jours pour les intervenants·es d'organismes communautaires qui approfondit la LNT et les dispositions pertinentes du C.c.Q. et qui a été donnée dans les locaux de la CSN par Me Stéphanie Bernstein (12 participant·es).

Photo des participant·es de la formation de 3 jours

- 26 mars 2025 : formation virtuelle grand public d'une durée de 2 heures qui traite de la LNT avec un volet sur le harcèlement psychologique et sexuel (13 participant·es).

DOSSIERS POLITIQUES

MOBILISATION ET CONCERTATION

Travail temporaire et agences de placement de personnel

Recours judiciaire sur l'encadrement des agences de placement de personnel

- Depuis les années 1980, la question du travail temporaire, en particulier avec les agences de placement de personnel, occupe une place très importante dans les revendications et interventions d'ABE. À partir du début des années 2000, nous avons d'ailleurs produit plusieurs documents d'information et d'analyse ainsi que des mémoires et avis adressés au gouvernement du Québec afin de demander que les pratiques de ces agences soient mieux encadrées. Qui plus est, entre 2005 et 2007, nous avons siégé au sein d'un comité de travail mandaté par le ministère du Travail pour étudier la question du travail temporaire.

- Or, les statistiques des dernières années démontrent que le nombre d'agences de placement de personnel a explosé au Québec, en particulier depuis la pandémie de COVID-19. C'est notamment ce qui a poussé le gouvernement québécois à adopter, en juin 2018, le projet de loi 176 visant à réformer la *Loi sur les normes du travail* (LNT), puis à mettre en vigueur, en janvier 2020, le ***Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*** afin de mieux encadrer leurs pratiques.

- Toutefois, deux associations représentant des entreprises de machinerie (AESPIQ) et des agences de placement et de recrutement (ACSESS) ont aussitôt porté devant les tribunaux la légalité du Règlement : elles ont présenté une demande de pourvoi en contrôle judiciaire à la Cour supérieure du Québec, avec l'objectif de contester plusieurs éléments du Règlement (comme la définition de ce que constitue une agence de placement de personnel). **C'est à ce moment qu'ABE est intervenu dans ce processus judiciaire, en compagnie du Procureur général du Québec (PGQ) et de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour défendre la légalité dudit Règlement.**

- En octobre 2022, le juge qui entendait cette cause, l'honorable Marc St-Pierre, a finalement accueilli la demande des deux associations, puis a déclaré invalide la définition « d'agence de placement de personnel » contenue à l'article 1 du Règlement. Par la suite, en réponse à ce jugement défavorable, la cause a été portée devant la Cour d'appel du Québec, à la demande du PGQ, de la CNESST et d'ABE. Finalement, **notre audience en Cour d'appel s'est déroulée le 1er octobre 2024,** à Montréal et en visioconférence, durant laquelle étaient présent·es de nombreux·euses membres d'ABE ainsi que des organismes communautaires, des syndicats et

des universitaires solidaires d'ABE. Nous attendons maintenant que les trois juges de la Cour d'appel rendent leur décision.

Photo de l'équipe d'ABE à l'audience de la Cour d'appel

- Pour ABE, le PGQ et la CNESST, il est clair que le Règlement doit être maintenu et respecté, puisqu'il concorde adéquatement avec l'objectif fondamental de la LNT : assurer la protection des salarié·es au Québec. De plus, l'intervention d'ABE dans ce processus judiciaire est essentielle afin de mettre de l'avant la perspective des travailleurs et travailleuses non syndiqué·es. Par ailleurs, nous tenons à souligner l'implication de l'avocate Me Elise Morissette (Morissette & Avocat.e.s), qui représente notre organisme dans cette cause depuis 2020.

Recherche sur les conditions des travailleuses et travailleurs d'agences de placement de personnel

- En novembre 2024, ABE a été contacté par le Bureau du Commissaire aux travailleuses et travailleurs, faisant partie d'Emploi et développement social Canada (EDSC), pour collaborer dans le cadre d'une **recherche portant sur les conditions de travail et d'emploi pour les personnes engagées par des agences de placement de personnel**.

- Considérant notre expertise sur la question du travail temporaire et des agences de placement de personnel, nous avons jugé pertinent de participer à cette recherche. Quelques rencontres d'échanges ont eu lieu, et le processus devrait se poursuivre en 2025-2026. Par ailleurs, toujours dans le cadre de cette recherche, nous avons aussi collaboré avec le Mouvement Action-Chômage de Montréal ainsi que Dalia Gesualdi-Fecteau, professeure à l'École de relations industrielles de l'UdeM, et Lucie Lamarche, professeure au DÉpartement des sciences juridiques de l'UQAM.

Normes du travail

Salaire minimum et Journée internationale des travailleuses et des travailleurs

- En 2024-2025, comme c'est le cas chaque année, la question de la **hausse du salaire minimum** a été

particulièrement importante pour ABE, autant lors de l'annonce du ministre du Travail sur le montant de la hausse que lors de l'entrée en vigueur du nouveau salaire minimum le **1er mai**, qui coïncide d'ailleurs avec la **Journée internationale des travailleuses et des travailleurs**. Pour bon nombre de salarié·es québécois·es n'étant pas syndiqué·es, le salaire minimum demeure encore aujourd'hui un enjeu fondamental qui les impacte directement et à tous les jours, d'autant plus dans un contexte d'augmentation du coût de la vie. C'est ce qui explique pourquoi ABE revendique depuis 1975 un salaire minimum juste et suffisant, permettant aux travailleuses et travailleurs de se sortir de la pauvreté et de vivre dans la dignité.

- Le 1er mai 2024, en tant que membre de la Coalition 1er mai, ABE a participé à la marche organisée à Montréal pour la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs. D'ailleurs, l'édition 2024 de la marche a été importante pour notre organisme : **notre responsable des dossiers politiques et des communications, Vincent Chevarie, a représenté ABE en tant que co-porte-parole de la Coalition 1er mai.**

Photo de l'équipe d'ABE pour le 1er mai 2024

- Le 31 janvier 2025, alors que le ministre du Travail, Monsieur Jean Boulet, annonçait que le salaire minimum augmenterait de 15,75 $ à 16,10 $ l'heure le 1er mai 2025, une minime hausse de 0,35 $, nous avons corédigé et copublié un **communiqué de presse** au nom du FDNS, dans lequel nous dénoncions le manque d'équité du salaire minimum ainsi que l'insuffisance de cette augmentation pour permettre aux quelques 217 400 travailleuses et travailleurs touché·es de sortir de la pauvreté et de la précarité. Dans le même ordre d'idées, nous avons également coorganisé un **webinaire** du FDNS le 12 mars 2025 qui portait sur **les mythes et les épouvantails économiques entourant le salaire minimum au Québec**.

Transformation des milieux de travail par le numérique

- La transformation du monde du travail par le numérique s'est intensifiée depuis la pandémie de COVID-19. Grâce notamment à nos services de formation et d'information juridique, nous sommes en mesure d'identifier et de documenter les nombreux enjeux émergents qui affectent particulièrement les milieux de travail non syndiqués : **télétravail, surveillance électronique des employé·es, droit à la déconnexion, intelligence artificielle, travail sur les plateformes numériques, etc**. Toutefois, même si nous effectuons des recherches et consultons des

expert·es universitaires en lien avec ces questions, il est extrêmement difficile de protéger adéquatement les droits de ces travailleurs et travailleuses sans le moindre encadrement législatif et juridique.

- C'est dans ce contexte qu'ABE a participé à une brève consultation sur la transformation des milieux de travail par le numérique, lancée par le ministère du Travail du Québec en janvier 2024. Ainsi, nous avons profité de cette occasion pour **déposer un mémoire**, dans lequel nous analysons **les impacts qu'ont ces enjeux émergents sur les travailleurs et travailleuses non syndiqué·es** et faisons **de nombreuses recommandations pour que le gouvernement québécois encadre, de manière législative et juridique, la transformation numérique dans le monde du travail**. Nous tenons à remercier chaleureusement Me Stéphanie Bernstein, professeure au département des sciences juridiques de l'UQAM, pour son aide dans la rédaction de ce mémoire.

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

- En tant que membre fondateur du **Front de défense des non-syndiqué.e.s (FDNS)**, il était et demeure essentiel pour ABE de s'impliquer activement dans sa gestion et sa redynamisation après plusieurs années d'inactivité. Fondé en 1977, cette coalition large, communautaire et syndicale, du fait de l'implication et l'expertise de ses organisations membres, a historiquement été très mobilisé sur de nombreux enjeux touchant au droit du travail, et continue maintenant de le faire plus largement sur les enjeux de santé et sécurité au travail, de normes du travail et d'équité salariale. Encore aujourd'hui, le FDNS joue un rôle important et complémentaire à ce que fait ABE : **il constitue le principal espace de concertation et de mobilisation pour les organisations qui défendent les droits des syndiqué·es et des non-syndiqué·es, permettant ainsi de rassembler des parties prenantes dans plusieurs régions du Québec.**

- Depuis l'incorporation du FDNS en août 2023, nous avons joué un rôle très important dans la relance de ses activités. Durant l'année 2024-2025, nous avons participé à l'organisation de la première assemblée générale annuelle (AGA) et à la rédaction du premier rapport annuel des activités depuis que le FDNS possède son statut d'organisme sans but lucratif (OSBL), en plus de coorganiser deux webinaires portant sur le harcèlement psychologique et sexuel et sur le salaire minimum. D'ailleurs, par l'entremise de notre responsable des dossiers politiques et des communications, Vincent Chevarie, ABE a poursuivi son implication en tant que membre du conseil d'administration du FDNS, alors que ce dernier représente notre organisme en tenant le rôle de président du CA.

Comité consultatif sur les normes du travail (CCNT)

- Depuis plusieurs années, ABE siège sur le **Comité consultatif sur les normes du travail (CCNT)**; c'est d'ailleurs notre responsable du service d'information juridique, Cynthia Bergeron, qui assure la liaison avec ce comité de la CNESST. Les changements en droit du travail qui ont eu lieu en 2024-2025 confirment que notre implication au sein du CCNT demeure très importante. Ce comité représente un important espace de discussion rassemblant des organisations de divers milieux et permettant de faire des suivis sur certain·es enjeux et décisions politiques relié·es aux normes du travail au Québec. Lorsque le ministre du Travail en fait la demande, il est aussi possible pour le CCNT et ses membres de rendre des avis.

Immigration et droit du travail

Permis de travail fermé et précarité au travail pour les personnes immigrantes

- Depuis sa fondation, ABE se mobilise activement pour défendre les droits des travailleuses et travailleurs immigrant·es au Québec; ces personnes se retrouvent davantage vulnérabilisé·es et précarisé·es, notamment en raison des types d'emplois occupés, du manque d'information sur les lois du travail, de l'instabilité de leur statut d'immigration et de la barrière linguistique. Cependant, dans un contexte d'évolution du marché du travail au Québec, nous constatons que les travailleuses et travailleurs immigrant·es sont de plus en plus victimes d'abus et d'exploitation dans leur milieu de travail, nécessitant une aide particulière et mieux adaptée. Pour ABE, il est donc essentiel de poursuivre cette implication auprès de partenaires syndicaux, communautaires et académiques pour défendre les droits au travail des personnes immigrantes.

- La question des **permis de travail fermés**, qui lient les travailleuses et travailleurs à un seul et même employeur, est particulièrement préoccupante pour ABE : cela instaure une relation de dépendance entre l'employé·e et son employeur, ce qui mène plus facilement à des menaces, des abus et de l'exploitation à l'endroit de personnes immigrantes. Ainsi, c'est dans ce contexte que l'Association pour les droits des travailleur·ses de maison et de ferme (DTMF) a intenté, à l'automne 2023, une **action collective visant à faire invalider les permis de travail fermés au Canada**, puis a approché ABE pour faire partie d'un **comité aviseur**, avec plusieurs organisations syndicales et communautaires, permettant de se mobiliser sur cet enjeu et d'appuyer ces démarches judiciaires majeures. Notre équipe a d'ailleurs participé à une première audience le 12 juin 2024 afin de démontrer notre soutien à l'équipe de DTMF, puis nous avons appris que la demande d'action collective passait à une prochaine étape. Nous continuerons de suivre ce dossier de près en 2025-2026.

- ABE a également été contacté pour participer à un panel fort pertinent organisé par l'Équipe de recherche interdisciplinaire sur le travail SAGE et intitulé ***Perspectives, défis et expériences des travailleuses immigrantes enceintes du programme de retrait préventif au Québec***. C'est notre responsable des dossiers politiques et des communications, Vincent Chevarie, qui est intervenu au nom d'ABE durant ce panel, qui s'est déroulé le 29 mai 2024. En se basant sur les témoignages recueillis par nos services de formation et d'information juridique, il a présenté les abus et les problématiques en lien avec la *Loi sur les normes du travail* (LNT) que vivent fréquemment les travailleuses immigrantes enceintes avant et après leur accouchement.

Comité Consultatif Personnes Immigrantes (CCPI)

Photo de Vincent et Clara à la manifestation du 2 novembre 2024

- En 2024-2025, ABE a maintenu son implication active au sein du **Comité Consultatif Personnes Immigrantes (CCPI)**, un comité qui a comme objectif d'améliorer l'accès au marché du travail et le maintien en emploi des personnes immigrantes. Comptant une vingtaine d'organisations diversifiées et d'instances gouvernementales concernées par cet enjeu et soucieuses de l'amélioration des conditions de travail des nouvelles et des nouveaux arrivant·es, le CCPI constitue un espace de réflexion et de discussion très important. En 2024-2025, nous avons notamment collaboré à un projet portant sur la francisation et la régionalisation de l'immigration et participé aux 5 assemblées des membres permettant de faire des suivis sur certaines politiques du ministère du Travail et du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). **Par ailleurs, ABE a pu renouveler son mandat en tant que membre du CCPI pour les 3 prochaines années.**

Campagne québécoise pour la régularisation et la justice migrante (CQRJM)

- En 2024-2025, ABE a poursuivi sa collaboration en tant que membre de la **Campagne québécoise pour la régularisation et la justice migrante (CQRJM)**, qui regroupe plusieurs organisations syndicales et communautaires et qui est coordonné par le IWC-CTTI. Considérant tous les changements en matière d'immigration qui ont été faits durant l'année, tant au fédéral qu'au provincial, la campagne a tenu de nombreuses activités de mobilisation auxquelles nous avons participé, notamment une grande manifestation en novembre 2024 à Montréal pour dénoncer le discours populiste et les politiques incohérentes du gouvernement du Québec en matière d'immigration.

Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec (SIIQ)

- En collaboration avec le **Mouvement Action-Chômage**, l'**Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades** et le **Centre des travailleurs et travailleuses immigrants**, nous avons organisé une distribution massive de dépliants informatifs au Palais des congrès de Montréal les 18 et 19 novembre 2024 dans le cadre du SIIQ, organisé par Immigrant Québec. Pour l'occasion, nous avons conçu un **dépliant conjoint rassemblant les ressources offertes par nos 4 organismes ainsi que des informations sur les droits que possèdent les travailleurs et travailleuses au Québec en matière de normes du travail, de santé et sécurité au travail, de chômage et d'immigration**. Par ailleurs, afin de rejoindre une diversité de personnes, nous avons produit 3 versions du dépliant : **français**, **anglais** et **espagnol**. Bref, nous avons été en mesure de distribuer plusieurs centaines de dépliants au participant·es et de leur faire connaitre nos organismes respectifs.

Harcèlement psychologique et sexuel au travail

Projet Accessibilité à la justice pour les femmes victimes de harcèlement discriminatoire au travail

- En août 2024, l'organisme Action travail des femmes (ATF), partenaire de longue date d'ABE, nous a contacté dans le cadre du lancement d'un nouveau projet intitulé *Accessibilité à la justice pour les femmes victimes de harcèlement discriminatoire au travail*. Ce projet centralise ses efforts sur la remise en question des mécanismes de plaintes et de protection des victimes de harcèlement discriminatoire en emploi. En plus du développement d'un cadre revendicatif, ATF plaidera pour des changements législatifs qui traiteront le harcèlement sexiste et raciste comme une problématique distincte du harcèlement psychologique.

- Détenant une expertise importante sur l'enjeu du harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire au travail, ABE a été invité à collaborer avec ATF pour ce projet particulièrement pertinent. Jusqu'à maintenant, entre octobre 2024 et mars 2025, notre responsable des dossiers politiques et des communications a participé à 3 rencontres de suivi. Le projet se poursuivra en 2025-2026.

Mise à jour dans le cadre du projet de loi 42

- À la suite de l'adoption, en mars 2024, du projet de loi 42 (PL42) visant à mieux prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel au travail, nous avons recueilli les informations nécessaires sur ces changements législatifs pour mettre à jour les outils et la documentation pour notre service d'information juridique et notre service de formation ainsi que nos revendications.

- Dans une démarche d'éducation populaire et avec l'objectif de vulgariser les changements législatifs découlant du PL42, nous avons collaboré avec notre partenaire Illusion-Emploi de l'Estrie afin d'organiser un **webinaire** au nom du FDNS intitulé ***Nouvelle loi sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel : quels impacts dans les milieux non syndiqués?***, qui s'est tenu en février 2025 et qui a rassemblé près de 50 participant·es. Il était important de permettre aux travailleurs et travailleuses non syndiqué·es ainsi qu'aux organismes communautaires qui leur viennent en aide de bien comprendre les impacts du PL42 et les changements en matière d'harcèlement psychologique et sexuel au travail.

Travail précaire

Travail dans les entrepôts d'Amazon

- En janvier 2025, Amazon a annoncé la **fermeture de ses 7 entrepôts du Québec**, causant ainsi près de 3 500 pertes d'emploi. Cette annonce de la multinationale est survenue quelques mois après la création, à l'été 2024, du premier syndicat d'Amazon au Canada, alors que les 250 employé·es de l'entrepôt de Laval avaient rejoint la CSN.

- ABE suivait de près le dossier de la syndicalisation chez Amazon depuis quelques années, donc notre organisme s'est évidemment impliqué activement dans le mouvement de mobilisation et

de boycottage qui a suivi cette annonce, notamment avec la CSN et le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (IWC-CTTI). D'ailleurs, notre équipe était présente à une grande manifestation en appui aux travailleurs et travailleuses touché·es qui s'est tenue le 1er mars 2025 à Montréal. **Puisque ces licenciements massifs concernaient en grande majorité des travailleurs et travailleuses non syndiqué·es, nous avons aussi vu notre service d'information juridique recevoir une grande vague d'appels de salarié·es d'Amazon qui se posaient des questions sur leurs droits et recours**, ce qui a nécessité une légère adaptation de notre part.

Accompagnatrices scolaires

- En janvier 2023, ABE avait été contacté par l'attachée politique de Ruba Ghazal, députée provinciale de Mercier, pour discuter de la situation très problématique et nébuleuse des **accompagnatrices scolaires travaillant auprès d'élèves à besoins particuliers**, en particulier dans les écoles du Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM). Ces travailleuses – en majorité des femmes – ne sont techniquement pas des employées du CSSDM; elles travaillent plutôt en vertu du Programme d'allocation pour des besoins particuliers, régi par le ministère de l'Éducation (MEQ), ce qui signifie qu'elles sont payées par les élèves dont elles s'occupent en classe grâce à un montant qui est alloué aux élèves par le gouvernement du Québec. Puisqu'elles ne sont pas employées par la fonction publique et qu'il n'existe pas de balises formelles encadrant leur travail, leur rémunération est souvent aléatoire et leurs conditions de travail et d'emploi, notamment en cas de blessures, sont extrêmement précaires.
- En 2024-2025, notre équipe est restée mobilisée sur cet enjeu, en maintenant les contacts avec l'attachée politique de la députée, plusieurs accompagnatrices, des enseignant·es du CSSDM et des syndicats représentant le personnel de soutien dans les écoles. Malheureusement, force est de constater que la situation s'est détériorée depuis, dans la mesure où un nombre grandissant d'accompagnatrices ont vécu des problématiques majeures (ex : non-paiement de salaire pendant des mois). Cela nous force donc à poursuivre nos démarches : **maintenant que nous avons été en mesure d'éclaircir l'encadrement du travail de ces accompagnatrices, nous souhaitons revendiquer des changements législatifs afin d'améliorer leurs conditions de travail et d'emploi et de mettre fin à leur situation de précarité**. Nous maintenons régulièrement des échanges avec l'attachée politique de la députée, qui continueront très certainement en 2025-2026.

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

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

instables, ambiguës et précaires et sont victimes d'un système qui protège trop peu leurs droits. D'ailleurs, c'est dans ce contexte que nous avons collaboré avec trois universitaires dans le cadre d'un **projet de recherche portant sur le chèque emploi-service (CES)**, qui s'est officiellement conclu en 2024-2025.

- De plus, dans un contexte de réforme du système de santé et de services sociaux, ABE a continué son implication au sein du **Comité de suivi sur un régime sectoriel de relations du travail dans les soins privés de longue durée au Québec**, dans le but de discuter des problématiques que vivent les travailleuses et travailleurs concerné·es (qui ne sont pas syndiqué·es) et de trouver des solutions concrètes pour uniformiser et améliorer leurs conditions de travail et d'emploi. Composé de plusieurs chercheuses universitaires, de représentant·es des milieux syndical et communautaire et de quelques travailleuses motivées, ce comité s'est réuni à quelques reprises en 2024-2025.

Lutte contre la pauvreté

Collectif pour un Québec sans pauvreté

- Depuis sa fondation, ABE se mobilise sans cesse contre l'appauvrissement des travailleuses et travailleurs non syndiqué·es, notamment en revendiquant des changements législatifs pour améliorer les conditions de travail et de vie de ces salarié·es trop souvent vulnérabilisé·es. Avec les augmentations du salaire minimum qui ont été historiquement insuffisantes et la hausse du coût de la vie qui frappe le Québec depuis quelques années, l'appauvrissement des travailleuses et travailleurs, autant les non-syndiqué·es que les syndiqué·es, demeure un enjeu d'actualité qui nécessite une intervention de l'État, mais aussi des organismes de défense des droits comme ABE.
- C'est pourquoi, encore cette année, ABE s'est impliqué activement au sein du **Collectif pour un Québec sans pauvreté** en tant que membre national. Évidemment, nous avons collaboré à la mobilisation pour exercer une pression supplémentaire sur le gouvernement du Québec, alors que celui-ci a finalement déposé, en juin 2024, son 4e plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, qui était nettement insuffisant. De plus, lors des 4 assemblées générales et des quelques rencontres virtuelles de mobilisation, nous avons participé à d'importants échanges concernant les positions du Collectif, notamment sur **l'adoption d'un indicateur de sortie de pauvreté et d'une nouvelle cible pour le salaire minimum**.

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

- En tant que membre du GIREPS depuis plusieurs années, ABE a continué de s'impliquer en 2024-2025 au sein de ce regroupement rassemblant des partenaires académiques, syndicaux et communautaires. Par ailleurs, nous collaborons à **l'organisation d'un colloque international**

qui aura lieu en 2025-2026 et qui portera sur **les perspectives de lutte et de justice pour les travailleurs et travailleuses**. La contribution d'ABE sera pertinente pour ce projet puisqu'elle permettra d'apporter la vision du milieu communautaire dans la défense des droits des travailleurs et travailleuses.

3e édition de l'ouvrage Pauvreté, inégalités et problèmes sociaux

- En septembre 2024, ABE a été contacté par Maude Ménard-Dunn, enseignante en Techniques de travail social au Cégep de Sherbrooke, pour témoigner dans le cadre de la 3e édition à venir de l'ouvrage collectif ***Pauvreté, inégalités et problèmes sociaux***. L'enseignante souhaitait recueillir l'avis d'organismes comme le nôtre pour répondre à la question suivante : pourquoi la pauvreté est-elle un problème de société?
- Notre responsable des dossiers politiques et des communications s'est donc entretenu avec l'enseignante pour expliquer de quelle manière la pauvreté affecte beaucoup de travailleurs et travailleuses non syndiqué·es et comment ABE intervient pour aider ces personnes en situation de précarité grâce à une démarche d'éducation populaire et de défense des droits. La lutte contre la pauvreté et le droit du travail sont des enjeux particulièrement complémentaires.

Accès à la justice

Projet de recherche-action Juristes mobiles

- À l'automne 2024, les Centres de justice de proximité (CJP) ont lancé un projet de recherche-action intitulé ***Juristes mobiles***, qui vise à **faciliter l'accès à la justice en s'intéressant particulièrement aux populations vulnérabilisées qui font face à des obstacles géographiques, économiques, culturels, sociaux etc.** Réalisé en partenariat avec l'Institut québécois de réforme du droit et de la justice (IQRDJ), ce projet souhaite proposer des réponses concrètes à des besoins multiples et diversifiés en respectant 3 objectifs : identifier les besoins et enjeux juridiques des populations mal desservies; tester des approches mobiles en matière juridique directement sur le terrain (en lien avec les organismes communautaires qui travaillent directement auprès de ces populations); évaluer et planifier le déploiement des approches les plus prometteuses dans toute la province.

- ABE a donc été approché pour participer à ce projet. En plus d'assister à l'évènement de lancement en octobre 2024, nous avons rencontré Me Sacha Grgicevic-Lesage, avocate au Centre de justice de proximité du Grand Montréal et chargé de projet, en janvier 2025 afin d'expliquer les nombreux enjeux en matière d'accessibilité à la justice auxquels sont confronté·es les travailleurs et travailleuses non syndiqué·es. Considérant que l'accompagnement ne fait pas partie des services d'ABE et que nous ne pouvons pas donner d'avis juridique, nous devons fréquemment référer des personnes vers d'autres ressources (cabinets d'avocat·es privés, cliniques juridiques, etc.). **Notre équipe est donc bien placée**

pour voir les lacunes qui persistent dans l'accès à la justice pour les travailleurs et travailleuses non syndiqué·es, qui ne peuvent donc pas se faire représenter par un syndicat.

Activités d'éducation populaire

Depuis 1975, le travail d'ABE s'effectue nécessairement grâce à une démarche d'éducation populaire. C'est le cas des formations que nous offrons auprès des travailleurs et travailleuses non syndiqué·es, mais nous le faisons également pour d'autres activités qui nous permettent de mettre de l'avant les luttes menées par notre organisme. Ainsi, en 2024-2025, nous avons participé à plusieurs de ces évènements afin de rejoindre des groupes plus souvent vulnérabilisés, comme les jeunes et les personnes immigrantes, et de présenter les services offerts par notre organisme pour leur venir en aide.

- Le **16 avril 2024**, nous avons participé à la Journée Info-ressources du Centre Pauline-Julien, qui offre des cours de francisation aux nouveaux et nouvelles arrivant·es.

- Le **30 avril 2024**, nous avons participé en tant qu'intervenant à un atelier sur les mouvements sociaux organisé par le CARI St-Laurent, un organisme communautaire offrant divers services d'intégration et de francisation aux nouveaux et nouvelles arrivant·es.

- Le **27 mai 2024**, nous avons tenu un atelier d'informations sur les droits au travail au Centre Saint-Louis, qui offre des cours de francisation aux nouveaux et nouvelles arrivant·es.

- Le **16 septembre 2024**, nous avons participé en tant qu'intervenant à un atelier sur la défense collective des droits organisé par le Cégep André-Laurendeau et s'adressant à des étudiant·es en travail social.

- Le **5 novembre 2024**, nous avons tenu un atelier d'informations sur le droit du travail et la défense collective des droits au Cégep Marie-Victorin.

Représentation

En 2024-2025, ABE a poursuivi ses activités de représentation au sein de différent·es coalitions, regroupements et comités, en maintenant son rôle d'expert en droit du travail et de représentant des travailleuses et travailleurs non syndiqué·es auprès de partenaires du milieu syndical, communautaire et académique. En effet, toutes les luttes que nous menons et tous les dossiers importants dans lesquels nous nous impliquons passent par une représentation et une collaboration avec diverses parties prenantes.

En résumé, ABE s'est donc activement impliqué en tant que membre au sein de **13 instances et regroupements** impliqué·es dans divers enjeux reliés au droit du travail :

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

INTERVENTIONS PUBLIQUES ET MÉDIATIQUES

L'année 2024-2025 a été marquée par de nombreux évènements et changements législatifs importants en matière de droit du travail. Par conséquent, nous avons eu la chance d'intervenir à plusieurs reprises dans les médias pour partager notre expertise en droit du travail ainsi que nos revendications pour améliorer les conditions de travail et de vie des personnes non syndiquées dans l'ensemble du Québec. Mentionnons d'ailleurs le travail accompli par notre responsable des dossiers politiques et des communications, Vincent Chevarie, qui a assuré la représentation de notre organisme dans la sphère publique et auprès de nos partenaires.

Au total, 8 entrevues ont été accordées par ABE :

- **1er mai 2024** : « Pour que nos voix portent » : marche traditionnelle du 1er mai à Montréal (Noovo info)
- **1er mai 2024** : Montreal May Day march draws attention to cost of living crisis, gains made in public sector strikes (CTV News)
- **1er mai 2024** : International Workers' Day march in Montreal (CityNews)
- **1er août 2024** : Harcèlement au travail : des organismes dénoncent une gestion

déshumanisante par la CNESST (Radio-Canada)
- **11 septembre 2024** : Des plaintes contre Ado-Actif, qui fait travailler des enfants à la commission (Pivot)
- **24 septembre 2024** : Émission *Les aurores Montréal* (CIBL 101,5 FM)
- **13 novembre 2024** : Enquête sur les conditions de travail des débroussailleurs immigrants employés par des sous-traitants d'Hydro-Québec (bulletins d'informations de CBC)
- **7 mars 2025** : Maximiser la précarité : comment votre épicerie tire profit des employé·es temporaires (Pivot)

Au total, 2 publications ont été co-signées par ABE :

- **6 juin 2024** : Aurons-nous droit à un vrai plan de lutte contre la pauvreté ? (Lettre ouverte du Collectif pour un Québec sans pauvreté)
- **26 septembre 2024** : Programme des travailleurs étrangers temporaires : Abolir le permis « fermé » au lieu de punir les victimes ! (Communiqué de presse de la Campagne québécoise pour la régularisation et la justice migrante)

PROJETS

ABC DES PERSONNES NON SYNDIQUEES

Depuis 1981, ABE publie un ouvrage de référence intitulé l'***ABC des personnes non syndiquées*** **(ABC)**, qui présente de manière claire et accessible les différentes lois entourant le travail au Québec, avec une attention particulière à la *Loi sur les normes du travail* (LNT). L'ABC est un outil précieux permettant de vulgariser de l'information sur les droits des personnes non syndiquées et de prévenir les abus qui s'adresse tant aux personnes salariées non syndiquées qu'aux personnes qui interviennent auprès d'elles.

La dernière version de cet ouvrage (10e édition) faisait environ 180 pages et datait de 2010. C'est alors en 2022 qu'a débuté la 11e révision de l'ABC. Nous avons repensé la structure du livre pour que cette nouvelle version soit ambitieuse et innovante : il ne s'agit plus seulement d'un manuel exposant les droits et obligations dans chaque loi encadrant le travail au Québec, mais plutôt d'un ouvrage qui suit le parcours des travailleur·euses non syndiqué·es, de l'embauche jusqu'à la fin d'emploi, tout en expliquant leurs droits et obligations garantis par les différentes lois. Ainsi, afin de prendre en compte les nouvelles réalités du marché du travail, nous avons ajouté des nouvelles sections, notamment concernant le télétravail, les travailleuses et travailleurs immigrant·es, le travail des personnes stagiaires et les personnes exclues totalement ou en partie de la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

Cette nouvelle édition est composée de 36 chapitres et d'un cahier de ressources détaillé regroupant les groupes d'appui communautaires ainsi que les ressources gouvernementales qui est maintenant séparé de l'ABC. Ce cahier pourra donc être régulièrement mis à jour par notre équipe et distribué gratuitement au plus grand nombre de travailleuses et travailleurs.

Le travail de mise à jour de l'ABC s'est poursuivi durant l'année 2024-2025 grâce à l'accueil dans notre équipe de Clara Guyot (chargée de projets de recherche) en mai 2024 et de Lucie Mayer (responsable de l'équité, diversité et inclusion) en juin 2024. La supervision du projet ainsi que la révision du travail de recherche ont été assurées par Me Renaud Loiselle Dupuis, jusqu'en juillet 2024, puis par notre chargée de projets. Nous tenons particulièrement à souligner l'important travail accompli par Me Renaud Loiselle Dupuis, qui continue aujourd'hui d'oeuvrer bénévolement avec l'équipe afin de finaliser cette 11ème édition, qu'il a vu naître.

De plus, les chapitres ont pu être révisés et précisés grâce à la collaboration de nombreux·ses expert·es du milieu communautaire et enseignant·es chercheur·euses de différentes universités, que nous remercions chaleureusement. Nous souhaitons exprimer notre profonde gratitude à Stéphanie Bernstein, professeure au Département des sciences juridiques de l'UQAM, pour son engagement bénévole. Sa générosité et son soutien indéfectible depuis une trentaine d'années ont joué un rôle clé dans la révision et la rédaction du contenu de *l'ABC des personnes non-syndiquées*. Ce projet

n'aurait pas été le même sans sa précieuse contribution.

Initialement, nous envisagions de publier l'ouvrage et d'organiser l'évènement de lancement en mai 2024. Dans cette optique, nous avons eu la chance de bénéficier de l'aide précieuse de Jeanne Decat, étudiante à la maîtrise à l'UQAM, qui a rejoint notre équipe dans le cadre d'un mandat rémunéré par le Service aux collectivités de l'UQAM. De septembre à décembre 2024, avec l'appui des autres membres de notre équipe, elle a contribué à plusieurs tâches visant l'organisation de cet évènement de lancement (création de visuels, élaboration d'un plan de communication, sélection de salle et de traiteur, etc.).

Malheureusement, en raison d'un financement insuffisant, l'équipe et le conseil d'administration ont dû prendre la décision de repousser la publication de l'ouvrage et l'organisation du lancement à l'automne 2025. Ceci dit, nous y voyons là un élément positif : la sortie de cette 11e édition de l'ABC coïncidera avec le 50e anniversaire d'ABE! Pour souligner à la fois cette étape importante de l'histoire de l'organisme ainsi que la mise à jour de l'ABC, nous commençons déjà à planifier cet évènement mémorable, qui nous permettra aussi de dévoiler la tant attendue 11ème édition de cet ouvrage phare.

Restez à l'affut : l'*ABC des personnes non syndiquées* devrait être rendue disponible en ligne et en version papier à partir d'octobre 2025.

PROJET DE RECHERCHE EXPLORATOIRE : CREATION ET ADAPTATION D'OUTILS DE FORMATION POUR LES POPULATIONS VULNERABILISEES EN EMPLOI

Ce projet a débuté en mai 2024, avec l'embauche de Clara Guyot, responsable des projets de recherche. La réalisation de ce projet exploratoire vise à améliorer nos outils de formation pour les populations vulnérabilisées en emploi.

Qu'est-ce qui explique ce projet?

Depuis les dernières années, et plus particulièrement depuis la pandémie de COVID-19, le marché du travail québécois connaît une précarisation croissante des conditions d'emploi : multiplication des contrats temporaires et à temps partiel, faible augmentation du salaire minimum, faible couverture sociale, augmentation du nombre d'emplois offerts par les agences de placement de personnel depuis 2020, etc. Ces transformations affectent de manière disproportionnée certaines populations, notamment celles qui font face à des inégalités structurelles, telles que les femmes, les personnes racisées, les personnes immigrantes temporaires, les personnes en situation de handicap, les jeunes, les personnes à faible revenu et à faible niveau de qualification, les personnes ayant des enjeux de santé mentale, etc. La multiplication des formes d'emplois précaires, marquée par une augmentation de la fragilité du lien d'emploi, renforcent les différentes formes de précarité et de stigmatisation que connaissent ces personnes.

En tant qu'organisme d'éducation populaire et de défense des droits des travailleur·euses non syndiqué·es, ABE se doit d'adapter ses pratiques, à commencer par la manière dont nous offrons l'information directement aux travailleur·euses. Nos formations actuelles, qui visent à toucher un large public de personnes non syndiquées, doivent être réajustées pour répondre à ces transformations. Ces ajustements permettront de mieux soutenir les personnes vulnérabilisées sur le marché du travail, qui ont un accès limité aux informations sur leurs droits.

Ainsi, les données de notre service d'information juridique montrent que nous sommes souvent contactés par des femmes, des personnes immigrantes nouvellement arrivées avec un statut temporaire ainsi que des personnes âgées de 60 ans et plus, souvent contraintes de rester ou de revenir sur le marché du travail. En revanche, nous restons peu rejoint·es par les jeunes, qui occupent pourtant une place de plus en plus importante sur le marché du travail. Par ailleurs, de nombreuses personnes font face à des enjeux de santé mentale au travail, qu'ils soient reliés ou non à leur emploi, et ces personnes sont particulièrement vulnérables aux abus et à l'exploitation.

À qui s'adresse ce projet?

À partir des données recueillies par notre service d'information juridique et de nos ressources, nous avons décidé que ce projet de recherche exploratoire s'intéresserait, dans un premier temps, à trois groupes spécifiques :

- Les jeunes de 14 à 35 ans;
- Les personnes immigrantes nouvellement arrivées depuis moins de 2 ans (ayant un statut temporaire ou permanent, c'est-à-dire autant les travailleur·euses étranger·ères temporaires, que les demandeur·euses d'asile pouvant travailler ou encore les personnes réfugiées);
- Les personnes confrontées à des enjeux de santé mentale, qu'ils soient liés ou non à l'emploi, mais qui affectent leur employabilité.

Bien que ces trois groupes aient des enjeux divers, nous avons adopté une approche intersectionnelle, tout en étant conscient·es que leurs réalités sont multidimensionnelles, influencées par des facteurs structurels et personnels, mais aussi parfois sectoriels. L'objectif de ce projet est de rencontrer des membres de ces groupes, ainsi que des intervenant·es et des expert·es qui les accompagnent, afin de cibler leurs besoins et les enjeux qu'ils et elles peuvent vivre dans leur expérience de travail. Nous avons collaboré également avec des chercheur·euses pour améliorer nos outils de formation et les adapter à leurs besoins spécifiques.

Nos objectifs et notre méthode

Ce projet revêt trois objectifs auxquels nous avons essayé de répondre tout au long du projet :

1) Identifier les enjeux de vulnérabilité des personnes concernées par le projet. Mieux comprendre leurs réalités nous permet d'adapter la manière dont nous allons leur fournir les informations relatives à leurs droits au travail qu'elles vont pouvoir s'approprier.

2) Améliorer nos outils de formations avec les personnes visées par le projet. Sonder leurs besoins et obtenir leurs avis sur la façon dont nous devrions leurs offrir les informations et s'adapter en conséquence.
3) Renforcer notre réseau de partenaires communautaires et participer à créer une communauté de pratique consciente. Former les intervenant·es et sonder leurs besoins ainsi que ceux des personnes qu'ils et elles accompagnent.

Pour cela, nous avons organisé des consultations de différentes formes :

Consultation – formations en groupe pour les personnes bénéficiant du projet
Ces consultations se sont présentées sous forme de formations gratuites sur la LNT et le harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail destinées aux groupes visés par le projet. Nous avons travaillé avec le réseau communautaire pour rencontrer des jeunes, des personnes immigrantes et des personnes ayant des enjeux de santé mentale en processus d'employabilité. Pour recueillir leurs avis et besoins, les participant·es ont dû remplir deux questionnaires, soit un avant et un après la formation, comportant cinq questions ouvertes leur laissant l'opportunité de s'exprimer. À la fin de la formation, un moment de discussion semi-dirigé et enregistré avait lieu avec les participant·es qui y consentaient. Nous pouvions ainsi sonder leurs expériences, répondre à leurs questions et recueillir leur avis sur la manière d'améliorer la formation.

Consultation – entrevues avec les intervenant·es
Ces consultations avec les intervenant·es des groupes communautaires se sont déroulées dans les organismes participants au projet des consultations de groupe et ont été effectuées sous forme d'entrevues semi-dirigées. Ces entrevues nous ont permis d'en apprendre plus sur leurs bénéficiaires, mais aussi sur leurs besoins en matière de formation.

Consultation – entrevues avec les expert·es et chercheur·euses du milieu
Ces consultations avec les expert·es et chercheur·euses se sont aussi déroulées sous forme d'entrevues semi-dirigées avec pour objectif de mieux comprendre les réalités des travailleur·euses visé·es par le projet et d'obtenir leur avis et conseils pour mieux adapter nos outils de formation.

Cette démarche de consultation a été essentielle pour assurer la pertinence et l'efficacité de nos actions, tout en prenant en compte les besoins spécifiques des différents groupes impliqués.

Réalisation des consultations

Les consultations ont été réalisées entre **octobre 2024** et **février 2025**. Nous sommes allé·es à la rencontre d'une **centaine de personnes** en tout. Voici en détail le nombre de consultations réalisées :

	Consultations réalisées dans des organismes	Expert·es rencontré·es lors d'entrevues	TOTAL
Jeunes	• 5 consultations réalisées • 41 personnes rencontrées	• 3 entrevues réalisées • 14 personnes rencontrées	• 8 consultations-entrevues réalisées • 55 personnes rencontrées
Personnes immigrantes nouvellement arrivées	• 3 consultations réalisées • 22 personnes rencontrées	• 5 entrevues réalisées • 15 personnes rencontrés	• 8 consultations-entrevues réalisées • 37 personnes rencontrées
Personnes ayant des enjeux de santé mentale	• 1 consultation réalisée • 4 personnes rencontrées	• 2 entrevues réalisées • 9 personnes rencontrées	• 3 consultations-entrevues réalisées • 13 personnes rencontrées
TOTAL	• 9 consultations avec groupe ciblées • 67 personnes rencontrées	• 10 entrevues semi-dirigées réalisées avec expert·es intervenant·es et chercheur·euses • 38 personnes rencontrées	• 19 consultations-entrevues réalisées entre octobre 2024 et février 2025 • 105 personnes rencontrées

En raison de contraintes de temps et des disponibilités limitées de certain·es acteur·rices, nous avons rencontré des difficultés à entrer en contact avec plusieurs organismes, expert·es et chercheur·euses travaillant avec et accompagnant les personnes immigrantes récemment arrivées ainsi que celles faisant face à des enjeux de santé mentale. Si le projet se poursuit, nous aimerions faire une deuxième phase de consultation afin d'approfondir et de compléter nos résultats.

Rapports de consultations et guide de formation

Ce projet vise à améliorer nos outils de formation pour les populations vulnérabilisées en emploi, en priorité les jeunes, les personnes immigrantes et les personnes confrontées à des enjeux de santé mentale. À la suite des consultations menées avec les différents acteur·rices, nous avons débuté la rédaction d'un rapport qui permettra de répondre à nos trois objectifs de recherche et qui sera disponible en 2025. Entre 2025 et 2026, certaines consultations seront poursuivies au besoin, dans l'objectif de créer et d'améliorer nos formations.

Nous tenons à remercier chaleureusement nos deux bénévoles **Felix Chouinard** et **Thomson Dang**, qui ont fourni une aide précieuse à notre responsable du projet dans la rédaction du rapport de recherche. Leur contribution inclut notamment la réalisation d'une revue de littérature sur les enjeux et réalités en emploi des travailleur·euses des groupes ciblés par le projet.

Parallèlement, un guide de formation adaptable et évolutif sera réalisé entre 2025 et 2026. Ce guide nous permettra d'ajuster nos formations en fonction des besoins identifiés et d'analyser les raisons pour lesquelles certaines personnes ne rejoignent pas nos services. Il proposera également des stratégies pour mieux les rejoindre et des outils concrets afin d'adapter nos formations rapidement et efficacement.

PROJET CHEQUE EMPLOI-SERVICE (CES)

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

Le **premier axe du projet** était la rédaction d'un rapport d'analyse sur les nombreuses difficultés de protection des droits du travail pour environ 55 000 travailleuses dispensant des services privés d'aide à domicile – secteur d'emploi à forte majorité féminine – auprès d'environ 42 000 personnes usagères. Ces services sont destinés à des personnes aînées, en situation de handicap, en convalescence ou à des personnes proches aidantes. L'analyse visait à identifier les difficultés d'accès au droit du travail pour ces travailleuses occupant des emplois fortement atypiques et précaires, mais aussi à expliquer comment ces difficultés découlent des modalités d'organisation du programme par les autorités publiques. L'objectif ultime était de faire des recommandations en vue d'assurer une pleine protection des droits du travail dans l'Allocation directe. Le rapport, rédigé par les 3 chercheuses et intitulé *Un travail de soins à valoriser. Pour une pleine protection des travailleuses employées via le programme québécois d'Allocation directe/Chèque emploi-service* (disponible sur le site Web d'ABE), a été rendu public à l'automne 2023.

Le **second axe du projet** était la mise à jour de deux guides sur les droits et obligations relatifs au travail dans le chèque emploi-service (CES), soit le Guide des travailleuses et travailleurs du Chèque emploi-service et le Guide des personnes usagères du Chèque emploi-service (disponibles sur le site Web du CREATAS). Initialement produits en 2021 par Louise Boivin et Ex aequo, un organisme de défense des droits des personnes en situation de handicap, ces guides visent à outiller, vu la difficile et complexe application du droit du travail au CES, à la fois les travailleuses et les personnes usagères, lesquelles doivent exercer la fonction juridique d'employeur pour plusieurs dispositions des lois du travail et de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Considérant plusieurs changements législatifs ayant eu lieu depuis la publication des guides en 2021, une mise à jour était plus que nécessaire. Celle-ci a finalement été réalisée à l'été 2024.

Bien que le projet ait pris fin officiellement en **août 2024** lorsque le bilan financier a été complété puis soumis à la Fondation Solstice, ce rapport d'ABE et des 3 chercheuses a continué de circuler depuis. Celui-ci a notamment été cité dans une publication de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) parue en novembre 2024 et intitulée *Réussir le virage vers le soutien à domicile au Québec*. Qui plus est, entre janvier et mars 2025, la ministre déléguée à la Santé et responsable des Ainés, Madame Sonia Bélanger, a tenu des consultations sur la nouvelle politique nationale sur les soins et services de soutien à domicile, et ledit rapport a été cité dans le mémoire de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS), affiliée à la CSN.

Bref, nous tenons sincèrement à remercier Louise Boivin, Stéphanie Bernstein et Marie-Hélène Verville, pour leurs efforts considérables visant à mettre en lumière cette situation de travail précaire et à proposer des revendications pour améliorer les droits de ces milliers de travailleuses.

ARCHIVAGE ET TRANSITION NUMERIQUE

En 2024-2025, à l'approche de notre 50e anniversaire, nous avons lancé un projet ambitieux visant à trier massivement nos archives papiers et numériques. Ce projet a pu être entamé grâce à la contribution de Melchior Bastien-Uong, étudiant au cégep André-Laurendeau, qui a réalisé un stage au sein de notre organisme à l'été 2024.

Nous avons numérisé la documentation administrative importante datant de 5 ans et moins et avons trié puis déchiqueté la documentation de plus de 5 ans qui n'avait pas de valeur patrimoniale. Certaines archives à valeur patrimoniale ont été classées dans le but de les valoriser ultérieurement par un projet d'archivage plus complet, qui mettra en lumière les luttes menées par l'organisme au cours des dernières décennies. Par ailleurs, ce projet s'inscrit dans notre démarche de transition numérique, visant à moderniser nos infrastructures informatiques pour améliorer l'efficacité et la sécurité de nos opérations.

DATAIDE

Grâce au soutien du programme *DATAide* de Centraide, destiné à l'accélération de la transformation numérique des organismes communautaires, nous avons pu finaliser les achats nécessaires à la modernisation des postes informatiques, débutée en 2023-2024. Nous avons également bénéficié du soutien du *Consortium de coopération des entreprises collectives*, qui a soutenu l'organisme dans le développement de pratiques en cybersécurité pour la suite Microsoft 365.

Dans une démarche responsable et solidaire, nous avons choisi de donner nos anciens postes informatiques. Ces équipements ont été soit recyclés, soit envoyés à des personnes dans le besoin, contribuant ainsi à réduire notre empreinte écologique et à soutenir les communautés locales.

VIE ASSOCIATIVE, MEMBRARIAT ET BÉNÉVOLAT

COMITE COLLABORATIF VIE ASSOCIATIVE, MEMBRARIAT ET BENEVOLAT (VABM)

ABE considère que la vie associative, le membrariat et le bénévolat devraient être une responsabilité partagée entre les membres de la permanence, puisque ces 3 éléments touchent aux tâches de plusieurs postes. À la suite de l'abolition du poste de responsable de la comptabilité, de l'administration et de la vie associative, remplacé par le poste d'adjointe à la coordination, l'équipe s'est rencontrée sur une base régulière pour mettre en place un processus opérationnel qui favoriserait la vie associative, le membrariat et le bénévolat au sein d'ABE. Ainsi, nos bénévoles et membres s'étant activement impliqué·es dans les activités quotidiennes de l'organisme ont pu assister les responsables dans divers dossiers.

Bénévolat

Ainsi, chaque responsable a pris la responsabilité d'assurer la gestion des bénévoles et des membres désirant s'impliquer dans leurs projets et/ou services respectifs. L'équipe a mis en place la démarche suivante :

1. *Création d'un courriel dédié* : Un courriel vieassociative@aubasdelechelle.ca a été créé, permettant ainsi à l'ensemble des membres de la permanence d'avois accès aux messages reçus à ce sujet.
2. *Réponse initiale* : L'adjointe à la coordination est chargée de répondre aux courriels reçus.
3. *Première rencontre* : Une première rencontre est organisée pour évaluer les intérêts de la personne souhaitant participer aux activités quotidiennes de l'organisme.
4. *Distribution des tâches* : Un cahier de tâches pour les bénévoles, divisé par projets ou services respectifs, est distribué.
5. *Supervision et encadrement* : Après la sélection des tâches par la personne, la responsabilité de supervision et d'encadrement est transférée au/à la responsable attitré·e au sein de l'équipe, et si la personne souhaite changer de tâches, la responsabilité est alors transférée entre les membres de l'équipe.

Cette méthode de gestion collaborative a positivement changé la dynamique de participation des bénévoles au sein d'ABE, ce

qui nous a permis de renforcer notre vie associative et notre engagement communautaire.

Ainsi, durant l'année 2024-2025, notre communauté de bénévoles a démontré un dévouement plus qu'exceptionnel et une grande générosité : nous avons accumulé un total impressionnant de plus de **1375 heures** de bénévolat qui ont été effectuées par **34 bénévoles**! Il est important de mentionner que la vaste majorité de ces heures ont été réalisées dans le cadre de nos 2 grands projets (la mise à jour de l'*ABC des personnes non syndiquées* et le projet de recherche sur les populations vulnérabilisées en emploi) ainsi que dans la mise en place des comités collaboratifs.

Chaque minute passée à aider l'organisme reflète la force collective et la solidarité de notre réseau de bénévoles. Ce dévouement remarquable illustre non seulement l'engagement inestimable de nos bénévoles, mais aussi leur contribution essentielle à l'accomplissement de notre mission et à la mise en œuvre de nos objectifs stratégiques. L'équipe d'ABE tient à exprimer sa plus profonde gratitude envers toutes les personnes qui ont consacré leur temps et leurs compétences pour le bien de l'organisme en 2024-2025.

Membrariat

En mars 2025, ABE comptait **93 membres**, comparativement à 178 membres en 2023-2024. Cette diminution a soulevé une préoccupation concernant, d'une part, l'accessibilité de l'adhésion pour certaines populations rejointes notamment par nos formations et notre service d'information juridique et, d'autre part, la rétention des membres. Par exemple, le fonctionnement actuel de notre membrariat ne favorisait pas toujours leur renouvellement annuel après l'année gratuite d'adhésion offerte par l'utilisation d'un de nos services.

Cette préoccupation a donc été adressée par le comité collaboratif VABM. Le comité a tenu des rencontres d'idéation pour définir les actions à prendre afin de favoriser l'adhésion à ABE auprès de diverses populations cibles. Nous avons déterminé en comité que la première étape consistait à apporter une modification majeure à nos règlements généraux afin de rendre le membrariat gratuit, peu importe que la personne ait profité ou non d'un de nos services, qu'elle ait un emploi ou non et qu'elle soit syndiquée ou non syndiquée. **L'adhésion à ABE est officiellement gratuite depuis le 17 mars 2025**, alors que la modification aux règlements généraux a été approuvée en assemblée générale extraordinaire (AGE). **Depuis ce changement majeur, nous observons déjà une hausse du nombre de travailleurs et travailleuses qui souhaitent adhérer à ABE; notre équipe est donc confiante que cela se poursuivra en 2025-2026 et dans les années subséquentes.**

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

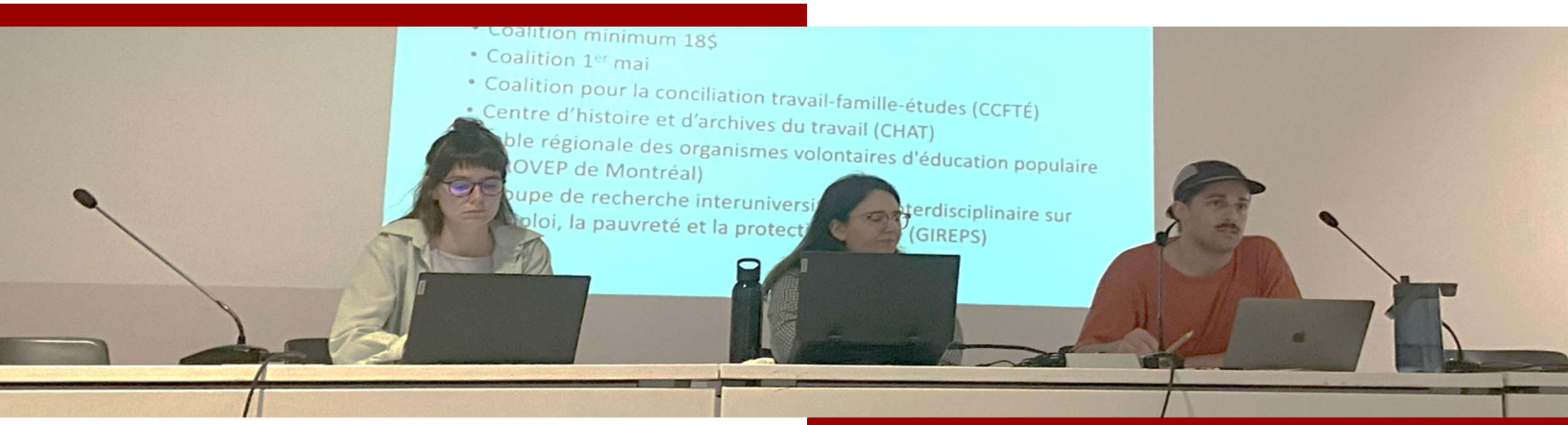
Évènements et assemblées

Journee portes ouvertes de Centraide (23 mai 2025)

Nous avons participé à l'initiative de Centraide en organisant, en mai 2024, une journée portes ouvertes dans nos locaux, situés à Montréal. Cet évènement, auquel ont participé plusieurs de nos membres et bénévoles, permettait aux organismes de faire connaître leurs activités et leurs projets. Nous avons donc profité de cette occasion pour présenter les nouvelles membres de notre équipe, échanger sur les enjeux actuels en droit du travail au Québec, faire un suivi sur la sortie de la 11e édition de notre *ABC des personnes non syndiquées* et annoncer le début de notre projet de recherche sur la création et l'adaptation de nos outils de formation pour les populations vulnérabilisées en emploi. Nous tenons à remercier Centraide pour sa contribution financière qui nous a permis d'offrir bouchées et breuvages aux participant·es!

Assemblee generale extraordinaire (AGE) et assemblee generale d'orientation (AGO) (9 juin 2024)

Nous avons organisé ces deux assemblées en juin 2024 dans les locaux de la CSN. Tout d'abord, l'AGE a permis de faire une présentation de notre planification stratégique simplifiée et de modifier les règlements généraux de l'organisme pour augmenter à 9 le nombre de sièges sur le conseil d'administration. Par la suite, l'AGO a permis de présenter l'état de nos 2 projets majeurs (la 11e édition de l'*ABC des personnes non syndiquées* et le projet de recherche sur les populations vulnérabilisées en emploi) et de discuter des priorités et des positions d'ABE sur les enjeux à venir en droit du travail. Par ailleurs, il s'agissait aussi de la fin du mandat de Colin Lefebvre Bouchard à titre de président du conseil d'administration de l'organisme. Au total, une quarantaine de personnes étaient présentes pour l'AGE et l'AGO.



Assemblee generale annuelle (AGA) (28 novembre 2024)

Notre AGA s'est déroulée en novembre 2024 en version hybride (dans les locaux de la FTQ et sur la plateforme *Teams*) pour faire un retour sur l'année 2023-2024 d'ABE, qui a été marquée notamment par de nombreuses interventions politiques et médiatiques, la participation à 2 consultations publiques, la publication de 2 mémoires et d'un projet de recherche ainsi qu'une hausse de nos membres et bénévoles. L'assemblée a aussi permis l'élection des membres du conseil d'administration, avec l'arrivée de 2 nouvelles personnes, ainsi que la présentation du plan d'action par comité pour la période 2024-2026. Au total, environ 25 personnes étaient présentes sur place et en ligne pour l'AGA.

Assemblee generale extraordinaire (AGE) (17 mars 2025)

Avant la fin de l'année 2024-2025, nous avons tenu une courte AGE en mars 2025 en visioconférence, qui ne servait exclusivement qu'à faire un suivi sur l'état des finances de l'organisme et à apporter une modification à nos règlements généraux. En effet, comme nous le mentionnons à quelques reprises dans le présent rapport, l'équipe et le conseil d'administration ont pris la décision de rendre gratuit le membrariat d'ABE afin d'en améliorer l'accessibilité et de permettre à toute personne, peu importe ses capacités financières, de devenir membre de notre organisme. Au total, une quinzaine de personnes étaient présentes en ligne pour l'AGE.

PLANIFICATION STRATEGIQUE

Mise en place de la planification

L'année 2024-2025 a été marquée par des avancées significatives dans les orientations stratégiques d'ABE. Les membres de l'équipe et du conseil d'administration ont travaillé avec ardeur pour mettre en place un plan d'action couvrant la période 2024-2027. Ce plan, conçu pour être évolutif, permet à l'organisme de s'adapter aux réalités changeantes. Le plan d'action 2024-2027 est ambitieux et vise à répondre aux nouvelles réalités du marché du travail ainsi qu'aux défis rencontrés dans le milieu communautaire. Il comprend plusieurs initiatives clés qui sont essentielles pour la croissance et le développement de l'organisme.

La planification stratégique d'ABE est menée par les comités collaboratifs officialisés en 2024-2025. Ces comités jouent un rôle crucial dans la mise en œuvre du plan d'action et dans la réalisation des objectifs stratégiques de l'organisme. Chaque comité suit une feuille de route détaillée des actions et sous-actions identifiées comme étant prioritaires pour chaque année visée par celle-ci.

Au cours des deux prochaines années, nous souhaitons nous concentrer sur plusieurs actions clés, comme **augmenter de manière significative de notre membrariat, dynamiser notre vie associative, collaborer avec des milieux plurimarginalisés pour mieux comprendre leurs réalités et créer des outils de formation adaptés pour les rejoindre, publier la 11e édition de l'*ABC des personnes non syndiquées*, revoir notre cahier de revendications politiques, et bien plus encore.**

Après 50 ans, le constat reste le même : la mission d'ABE demeure essentielle et d'actualité!

ABE est déterminé à améliorer ses pratiques pour mieux répondre aux besoins de la population, et les travaux présentés cette année témoignent de cette conviction. Notre rôle est essentiel pour représenter les personnes non syndiquées du Québec, et nous sommes résolu·es à le démontrer.

Actions stratégiques réalisées en 2024-2025

Comite vie associative, membrariat et benevolat (VABM)

À la suite de nombreuses périodes d'idéation, le comité a décidé de proposer un membrariat gratuit pour en faciliter l'accessibilité et réduire toute contrainte monétaire. Il a également réfléchi aux moyens d'optimiser la rétention des membres de l'organisme. Il a proposé de maintenir le membrariat aux

personnes physiques seulement et d'inviter les membres à faire une contribution volontaire lors du renouvellement annuel de leur adhésion, le 1er avril de chaque année. Le comité a présenté les modifications proposées au conseil d'administration, qui a par la suite autorisé leur présentation en vue de la prochaine assemblée des membres. Lors de l'assemblée générale extraordinaire du 17 mars 2025, le comité a proposé ces modifications aux règlements généraux, et celles-ci ont été adoptées; elles sont donc en vigueur depuis cette date, ce qui signifie que le membrariat d'ABE est dorénavant sans frais.

Priorité 2025-2026 : Favoriser l'adhésion à ABE ainsi que le renouvellement de l'adhésion l'année suivante.

COMITE DE PROJETS
PROJET 1 - ABC DES PERSONNES NON SYNDIQUEES

Pour finaliser et promouvoir la 11e édition de l'*ABC des personnes non syndiquées*, notre équipe a travaillé intensément sur la mise à jour et la révision du contenu, en intégrant de nouvelles sections qui reflètent les réalités du marché du travail (voir la section Projets). En 2024, Clara Guyot et Lucie Mayer ont rejoint l'équipe pour renforcer la recherche et l'inclusion linguistique, sous la supervision de Me Renaud Loiselle Dupuis. Après le départ de Renaud en septembre 2025, Clara Guyot a pris le relais de la responsabilité du projet, assurant la continuité et la qualité du travail. De nombreuses heures de bénévolat ont été consacrées à la révision de cet ouvrage, et l'engouement des milieux syndical, communautaire et académique envers la sortie imminente de l'*ABC* confirme toute sa pertinence. En raison de défis financiers, l'événement de lancement a été repoussé à l'automne 2025, coïncidant avec la célébration entourant le 50e anniversaire de notre organisme. L'*ABC des personnes non syndiquées* sera disponible en version papier mais aussi gratuitement notre site internet à partir de l'automne 2025.

Priorité 2025-2026 : Publier officiellement la 11e édition de l'*ABC des personnes non syndiquées*.

COMITE DE PROJETS
PROJET 2 – PROJET DE RECHERCHE EXPLORATOIRE : CREATION ET ADAPTATION D'OUTILS DE FORMATION POUR LES POPULATIONS VULNERABILISEES EN EMPLOI

Afin de s'adapter au marché du travail actuel, ABE a jugé prioritaire d'améliorer et d'actualiser le contenu de ses formations. Dans un souci de concertation des milieux, un projet de recherche visant à améliorer nos outils de formation a été mis sur pied pour permettre une consultation auprès de populations considérées comme davantage vulnérabilisées sur le marché du travail. En finalité, ce projet vise à adapter nos formations et à assurer leur tenue auprès des groupes ciblés.

Débuté officiellement en mai 2024 avec l'embauche de Clara Guyot, le projet se concentre sur trois groupes spécifiques dans une approche intersectionnelle : les jeunes de 14 à 35 ans, les personnes immigrantes récemment arrivées et celles ayant des enjeux de santé mentale. Les consultations, réalisées entre octobre 2024 et février 2025, incluent des formations gratuites et des entrevues avec des intervenant·es des milieux, expert·es et des chercheur·euses universitaires.

Pour soutenir ces démarches, nous avons appliqué à deux subventions et redistribué les ressources financières attribuées à notre surplus pour se centraliser en majorité sur ce projet. En date du 31 mars

2025, nous sommes dans l'attente des réponses pour les deux subventions afin de poursuivre ce projet en 2025-2026.

Priorité 2025-2026 : Livrer les premières versions des nouveaux guides de formation.

Comite de projets
Projet 3 – Archivage numerique

En 2024, nous avons entrepris le tri des archives papiers de l'organisme et mis en place un système d'archivage numérique. Grâce aux conseils reçus durant notre mentorat avec le *Consortium de coopération des entreprises collectives*, nous avons établi une arborescence et migré notre base de données centrale sur SharePoint, en respectant des normes minimales en cybersécurité. Nous avons également effectué un premier tri de nos archives numériques. Nous avons priorisé l'archivage numérique de la comptabilité et du service d'information juridique. Durant l'été 2024, une numérisation majeure des dossiers de bénéficiaires au service d'information juridique a été réalisée afin de centraliser les données dans notre base de données.

Priorité 2025-2026 : Débuter le tri et l'archivage des données relatives aux ressources humaines et finaliser l'archivage relative au service d'information juridique.

Comite de financement

Nous avons centralisé les actions liées au financement des projets dans le comité de financement, chargé d'assurer la pérennité du financement annuel de l'organisme et de trouver des alternatives pour financer les différents projets, par autofinancement ou par des demandes de subvention. Le comité de financement a tenu des rencontres fréquentes durant l'année 2024-2025 et a soumis quatre demandes de subventions majeures pour soutenir les projets.

Le comité a aussi initié une campagne de financement pour la 11e édition de l'*ABC des personnes non syndiquées*, visant principalement les organisations syndicales, les député·es et les communautés religieuses, de juillet 2024 à mars 2025. Cette initiative a été marquante, prouvant que cet ouvrage phare d'ABE est un outil essentiel et apprécié par divers groupes.

Priorité 2025-2026: Faire la campagne de financement publique pour le 50e anniversaire d'ABE.

Comité du service d'information juridique

L'équipe d'ABE a constaté une augmentation significative des demandes au service d'information juridique dans les dernières années. Cette forte hausse, caractérisée par une proportion importante de demandes en lien avec du harcèlement psychologique ou sexuel, peut être éprouvante pour notre équipe. De plus, nous souhaitons améliorer certaines lacunes dans le soutien disponible pour nos stagiaires et nos employé·es confronté·es à plusieurs types de situations. En guise de réponse, nous avons concentré nos efforts sur la collaboration avec divers partenaires pour mieux soutenir notre équipe. Nous avons notamment fait des démarches pour obtenir l'appui d'un·e organisateur·rice communautaire et pour être accompagné·es par un centre de crise, en établissant des étapes de redirection vers un centre d'appel lorsque en cas de potentielles urgences. Parallèlement au retour de

notre responsable du service d'information, une rencontre a été tenue avec les membres de notre équipe prenant les appels de notre service afin de discuter des besoins de chacun·e et d'offrir une formation de base sur la manière de traiter les demandes pouvant être difficiles. Le comité a également initié les démarches en vue de la restauration et restructuration de cliniques juridiques mensuelles, ce que l'organisme offrait dans le passé pour répondre aux besoins des bénéficiaires.

Priorité 2025-2026: Mettre en place des cliniques juridiques mensuelles.

COMITÉ DES BONNES PRATIQUES

Afin de mieux orienter les prochaines démarches du comité des bonnes pratiques, l'équipe et le conseil d'administration ont clarifié la structure organisationnelle, en particulier en ce qui concerne la gouvernance de l'organisme. La création des différents comités a été l'un des travaux essentiels de l'année, visant notamment à améliorer la structure de gouvernance et faciliter la prise de décision transversale.

Priorité 2025-2026 : Révision et mise à jour officielle de nos politiques internes

COMITE DE POSITIONNEMENT POLITIQUE

Le travail de ce comité s'est concentré sur l'établissement de priorités en matière de revendications politiques pour l'organisme. Notamment dans le cadre de la sortie de la nouvelle édition de notre *ABC des personnes non syndiquées*, le comité a convenu qu'une mise à jour de notre cahier de revendications serait maintenant essentielle et devrait être traitée en priorité. Cette mise à jour vise à refléter les changements récents en droit du travail et à répondre aux besoins actuels de l'organisme. Notre dernier cahier de revendications, intitulé *Pour des normes du travail à la hauteur!*, date de 2007. Ainsi, nous envisageons un processus rigoureux de révision et de consultation pour garantir que ce cahier soit exhaustif et actualisé. Notre objectif est de publier ce nouveau cahier de revendications politiques durant l'exercice 2026-2027, afin de mieux adapter et orienter nos actions et nos stratégies d'intervention.

Priorité 2025-2026 : Débuter les travaux en lien avec notre prochain cahier de revendications politiques

COMMUNICATIONS

OUTILS DE COMMUNICATION

En 2023-2024, nous avions modernisé nos outils de communication : mise à jour et réimpression de notre modèle de dépliant 3 volets, création et impression d'un nouveau modèle de dépliant 1 volet, création et impression de cartes d'affaires pour les membres de notre équipe, etc.

Pour l'année 2024-2025, force est de constater que ces démarches ont porté fruit : nous avons pu distribuer presque l'entièreté des 1 000 copies de nos deux modèles de dépliants lors de nos formations et des activités de concertation et de mobilisation auxquelles nous avons participé, et les membres de notre équipe ont utilisé de manière régulière leurs cartes d'affaires. Par ailleurs, nous recevons aussi régulièrement des demandes de groupes, d'organismes et d'institutions scolaires qui souhaitent en obtenir des copies de nos dépliants pour les distribuer à leurs membres et bénéficiaires. Nous avons donc dû faire une réimpression de 500 copies de notre modèle de dépliant 1 volet durant l'année.

De plus, toujours en 2024-2025, grâce au programme *DATAide* de Centraide, nous avons aussi été en mesure de nous procurer une tablette électronique que peuvent apporter les membres de notre équipe lors des évènements de représentation d'ABE. Cette tablette facilitera le processus de membrariat, de bénévolat et don pour les personnes qui, lors desdits évènements, souhaitent s'impliquer dans la vie associative de notre organisme et/ou appuyer notre mission auprès des personnes non syndiquées.

Bref, cela nous démontre que la modernisation et la diversification de nos outils de communication demeurent essentielles : pour améliorer la promotion et la diffusion des informations reliées à la mission, aux services et aux revendications d'ABE, mais aussi pour faciliter la communication avec nos partenaires actuel·les et potentiel·les.

INFOLETTRES

En 2024-2025, nous avons partagé **12 infolettres mensuelles** grâce à la plateforme *Mailchimp*, avec en moyenne un **pourcentage d'ouverture entre 35 % et 50 %**. Ces infolettres nous permettent de résumer les activités, les actions et les revendications de notre organisme, en plus de faire des annonces spéciales (invitation à nos assemblées, fermeture de nos services pour la période des Fêtes, offre

d'emploi et/ou de stage, etc.). Par ailleurs, en date du 31 mars 2025, un peu plus de **900 personnes** font partie de la liste de contacts pour les infolettres d'ABE.

RESEAUX SOCIAUX

En 2024-2025, ABE a été encore très actif sur les réseaux sociaux, ce qui explique notamment pourquoi nous avons connu une forte hausse de notre nombre d'abonné·es, en particulier sur ***Instagram*** **(+191)** et ***LinkedIn*** **(+181)**, comparativement à l'année dernière. Cela dit, en date du 31 mars 2025, *Facebook* demeure notre plateforme ayant le plus de visibilité :

En effet, une présence active et dynamique sur les réseaux sociaux permet à notre organisme d'acquérir une meilleure visibilité et de mettre de l'avant les enjeux qui concernent les travailleurs et travailleuses non syndiqué·es. Par exemple, durant l'année 2024-2025, nous avons constaté que de plus en plus de personnes, notamment dans le cadre de nos formations et de notre service d'information juridique, entendent parler d'ABE grâce à notre présence sur les réseaux sociaux. Ceci dit, nous savons que ces plateformes sont loin d'être parfaites, comme c'est le cas avec le blocage des nouvelles sur Facebook et Instagram par l'entreprise Meta, qui est resté en vigueur depuis août 2023. D'ailleurs, ABE n'utilise plus la plateforme *X* (anciennement *Twitter*) depuis juillet 2024 en raison des agissements de son nouveau propriétaire, Elon Musk ; notre compte reste toutefois actif pour rediriger les personnes vers notre site Web.

Ainsi, nous avons fait un total de **78 publications** en 2024-2025 :

42 publications
concernaient la mission, les services, les revendications, les activités et les nouvelles d'ABE;

21 publications
concernaient des annonces et actualités sur des enjeux touchant, de près ou de loin, au droit du travail;

15 publications
concernaient des évènements et activités de mobilisation.

Site Web

Encore cette année, parmi les différentes plateformes que nous utilisons, notre site Web est demeuré l'endroit par excellence pour rejoindre et informer les travailleurs et travailleuses. Les statistiques pour 2024-2025 démontrent d'ailleurs une tendance très positive : **au fil des années, le site Web d'ABE est de plus en plus consulté, en particulier notre section *Vos droits au travail* qui permet aux travailleurs et travailleuses ainsi qu'aux intervenant·es d'avoir accès rapidement à de l'information minutieusement vulgarisée**.

Par ailleurs, nous avons continué à travailler sur l'accessibilité de notre site Web en 2024-2025, notamment pour qu'il puisse être consulté en français et en anglais. Lucie Mayer, responsable de l'EDI, a commencé cet imposant travail de **révision linguistique et de traduction** sur certaines sections de notre site Web. Considérant la quantité d'informations contenues et les ressources limitées dont nous disposons, tout ceci sera fait progressivement, d'abord avec les sections jugées les plus pertinentes selon la mission de notre organisme

.

REMERCIEMENTS

Encore cette année, nous tenons à remercier chaleureusement nos membres, nos bénévoles, nos donatrices et donateurs, nos partenaires financiers ainsi que nos partenaires communautaires, syndicaux et académiques pour leur contribution durant l'année 2024-2025.

Grâce à votre appui et à de nombreuses opportunités de collaboration, Au bas de l'échelle peut être fier d'entamer sa 50e année de réalisations pour la protection et l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et travailleurs non syndiqué·es au Québec. De 1975 à 2025, notre organisme a su maintenir sa pertinence dans le monde du travail québécois grâce à une démarche d'éducation populaire et de défense des droits. Motivé par la solidarité, l'équité et la justice sociale, Au bas de l'échelle continuera tant qu'il le faudra à travailler pour le bien de toutes les personnes non syndiquées.

Merci d'être là et de soutenir la mission d'Au bas de l'échelle!

Centraide du Grand Montréal

Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales

Québec