

RAPPORT ANNUEL

2025-2026

Au
bas de
l'éche



À LA DÉFENSE
DES PERSONNES
NON SYNDIQUÉES

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION D'ABE	3
MOT DE L'ÉQUIPE ET DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	5
FAITS SAILLANTS 2025-2026	6
ABE EN CHIFFRES	10
GESTION INTERNE	11
SERVICE D'INFORMATION JURIDIQUE	14
SERVICE DE FORMATION	24
PROJETS	29
MOBILISATION ET INTERVENTIONS	36
CONCERTATION, COLLABORATION ET PARTAGE D'EXPERTISE	44
VIE ASSOCIATIVE ET DÉMOCRATIQUE	47
VISIBILITÉ	50
PERSPECTIVES	53
REMERCIEMENTS	54

PRÉSENTATION D'ABE

Notre histoire

Au bas de l'échelle (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 plus de 50 ans, ABE est devenu une référence partout au Québec dans l'éducation populaire et la défense collective des droits pour les personnes non syndiquées, particulièrement en ce qui a trait aux normes minimales du travail. 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 qui s'inscrivent dans une démarche d'éducation populaire : un service d'information juridique gratuit et confidentiel, des rencontres d'information collectives sur les processus de plainte et de médiation à la CNESST, ainsi que des formations sur divers aspects du droit du travail offertes aux salarié·es, aux organismes communautaires et aux institutions scolaires. 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*.

De plus, ABE mène des actions politiques non partisans et des interventions publiques visant la défense collective des droits et l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les personnes non syndiquées. Motivée par la solidarité, l'équité et la justice sociale, ABE travaille également en concertation avec de multiples partenaires (syndicaux, communautaires, universitaires et juridiques) au sein de coalitions, de regroupements et de comités qui touchent au droit du travail.

Notre mission

En tant que groupe d'éducation populaire et de défense des droits, notre mission est de contribuer à une plus grande justice sociale, à l'autonomisation et à l'amélioration de la protection juridique des travailleuses et des travailleurs non syndiqué·es par une reconnaissance et une défense soutenue de leurs droits.

Notre mission s'articule autour de 6 valeurs importantes qui constituent la base éthique de notre action. La valeur centrale est la **justice sociale** et les 5 autres sont les valeurs pivots : **autonomisation, collaboration, équité, inclusion** et **solidarité**.

Nos objectifs

- Regrouper les travailleuses et les travailleurs non syndiqué·es ainsi que toutes les parties prenantes sympathisantes pour une plus grande représentativité au sein de l'organisme;
- Promouvoir les intérêts communs et défendre les droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqué·es par des actions politiques non partisans;
- Offrir de l'information, de la formation et des espaces d'échanges et d'éducation populaire aux travailleuses et aux travailleurs non syndiqué·es pour leur permettre d'agir afin de faire respecter leurs droits et d'améliorer leurs conditions de travail et de vie;
- Mobiliser les membres, les partenaires et la collectivité autour des revendications des travailleuses et travailleurs non syndiqué·es;
- Valoriser la vie associative en organisant des activités de mobilisation, de socialisation, d'entraide et de coopération qui rejoignent les travailleuses et les travailleurs non syndiqué·es et qui contribuent à dynamiser de façon durable la réalisation de changements sociaux;
- Obtenir et administrer des ressources financières provenant notamment de subventions et de dons afin de soutenir la réalisation de la mission, des activités et des objectifs de l'organisme.

MOT DE L'ÉQUIPE ET DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

C'est avec grand plaisir que nous vous présentons le rapport annuel 2025-2026 d'ABE! Comme vous pourrez le constater à la lecture du présent document, la période qui se termine a été marquante à plusieurs égards.

Bien entendu, l'organisation du 50^e anniversaire d'ABE fut notre projet phare cette année, celui dans lequel nous avons investi le plus de temps et d'énergie. Grâce à l'implication de plusieurs bénévoles motivé·es, et considérant la diversité des personnes présentes ainsi que le taux de participation, nous pouvons affirmer sans l'ombre d'un doute que cette célébration fut un franc succès!

L'année ne s'est toutefois pas arrêtée là : nous avons également poursuivi et entamé plusieurs projets d'envergure ciblant des populations vulnérabilisées en emploi, sans oublier la 11^e édition de *l'ABC des personnes non syndiquées*, qui sera officiellement dévoilée et accessible à l'automne 2026.

Avec le dévouement de notre équipe, de nos stagiaires et de nos bénévoles, ABE peut aussi être fier d'avoir maintenu des services de qualité toute l'année, offrant ainsi une aide précieuse et accessible aux travailleuses et travailleurs. Soulignons, par ailleurs, qu'encore cette année, notre service téléphonique a connu une hausse significative des demandes d'information reçues, alors que le nombre de visites et d'utilisateur·rices sur notre site Web a explosé.

Cela témoigne des difficultés persistantes vécues au travail par les personnes non syndiquées et de leurs besoins criants pour de l'information juridique claire sur leurs droits et un accompagnement dans l'exercice de leurs recours, surtout avec un contexte économique et un cadre législatif qui leur sont peu favorables. Malheureusement, c'est ce que nous constatons à chaque semaine par l'entremise de nos services, de nos projets et de nos collaborations. Sans surprise, il en reste encore beaucoup à faire pour améliorer les conditions de travail et de vie de ces travailleuses et travailleurs, et nous savons pertinemment qu'ABE aura encore un rôle essentiel à jouer dans cette lutte importante.

Bref, si de telles réalisations ont été rendues possibles et qu'ABE a su garder cette même expertise approfondie qui fait sa réputation depuis 1975, c'est grâce à l'expertise, à la motivation et au professionnalisme que possède à la fois notre équipe et notre conseil d'administration. Merci de continuer à appuyer notre mission 50 ans plus tard!

Bonne lecture!

**L'équipe et le conseil d'administration
d'Au bas de l'échelle**

FAITS SAILLANTS 2025-2026

Pour l'année 2025-2026, nous avons établi un plan d'action ambitieux qui visait à poursuivre le renforcement de nos services et outils, consolider notre présence en droit du travail et dans le milieu communautaire et réaffirmer notre rôle d'acteur incontournable dans la défense des droits des personnes non syndiquées au Québec.

Les objectifs stratégiques que nous avons identifiés et les actions que nous avons ciblées concernaient en grande partie différents aspects de l'organisation du 50^e anniversaire, mais également notre vie associative (membrariat et bénévolat), nos sources de financement, nos services d'information et de formation ainsi que notre gestion interne.

Hausse importante dans l'utilisation de nos services et outils

Cette année, le nombre de travailleuses et travailleurs ayant utilisé nos services et nos outils a connu une augmentation considérable, en particulier pour notre service d'information juridique et notre site Web, ce qui témoigne des besoins croissants des personnes non syndiquées pour avoir accès à de l'information juridique et à un soutien dans l'exercice de leurs droits et recours.



Service d'information juridique :

1 968 demandes reçues,
comparativement à 1 608 demandes
reçues en 2024-2025

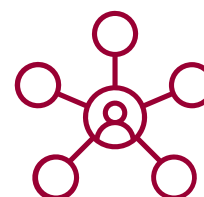
 **22 %**



Site Web :

28 768 personnes rejointes,
comparativement à 18 285 personnes
rejointes en 2024-2025

 **57 %**



Site Web :

156 059 visites,
comparativement à 105 660 visites en
2024-2025

 **48 %**



Célébration de notre 50^e anniversaire

C'est le 27 novembre 2025 que nous avons célébré le 50^e anniversaire d'ABE! Plus de 120 personnes se sont réunies au Centre culturel Georges-Vanier, à Montréal, pour fêter ce demi-siècle à défendre les droits des travailleurs et travailleuses non syndiqués.

Nous avons profité de cette soirée pour faire un retour sur les luttes menées et les gains réalisés par ABE dans les 50 dernières années, mais aussi plus largement sur le rôle essentiel qu'a joué et que joue encore ABE dans l'évolution du droit du travail au Québec depuis 1975!



Déménagement de nos locaux

En juin 2025, nous avons déménagé dans de nouveaux locaux, situés dans un immeuble appartenant à la Fondation Jean-Marc-Lebeau et réservé à des organismes communautaires. Nous souhaitons ainsi réduire nos coûts locatifs annuels, permettre à notre équipe d'avoir de meilleurs espaces de travail et mieux accueillir nos membres, nos bénévoles et nos usager·ères. ABE se trouve désormais au 3115 rue Monsabré, Montréal, QC H1N 2L3!

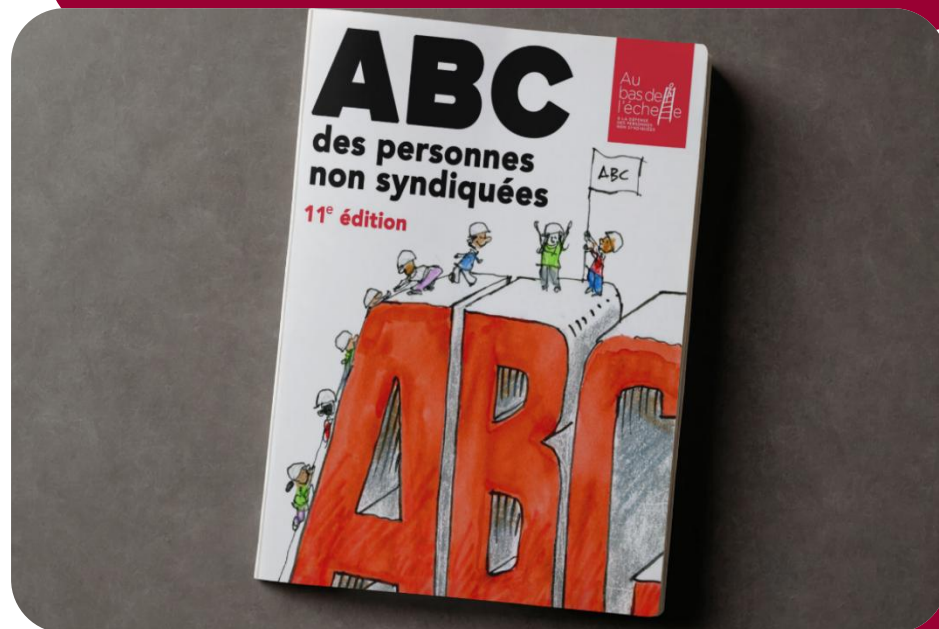
Victoire dans notre recours judiciaire sur les agences de placement de personnel

Depuis l'entrée en vigueur, en janvier 2020, du Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, ABE était impliqué dans un important processus judiciaire, en compagnie du Procureur général du Québec et de la CNESST. Après une décision de la Cour supérieure du Québec que nous avons contestée (octobre 2022) puis une audience à la Cour d'appel du Québec (octobre 2024), un jugement a finalement été rendu en mai 2025 : la Cour d'appel nous a donné raison en confirmant la légalité du Règlement, ce qui constitue une victoire importante pour les travailleuses et travailleurs embauché·es par une agence de placement de personnel!

11^e édition de l'ABC des personnes non syndiquées

Avec la fin du contrat de notre responsable des projets de recherche en juin 2025, c'est notre responsable du service d'information juridique qui a pris le relai pour terminer cette 11^e édition de l'ABC des personnes non syndiquées. Par ailleurs, lors de la soirée de célébration pour le 50^e anniversaire d'ABE, nous avons fait la présentation de cette nouvelle édition, notamment en expliquant sa structure et en dévoilant la page couverture, réalisée par Jacques Goldstyn, dessinateur et allié d'ABE depuis plusieurs décennies.

Au moment d'écrire ces lignes, l'ouvrage est dans sa dernière phase de révision auprès de quelques expert·es en droit du travail. Nous pourrons ensuite compléter la mise en page, puis lancer le processus d'impression. Il est donc prévu que la 11^e édition soit accessible (en ligne et en version papier) à l'automne 2026!



Poursuite et lancement de plusieurs projets importants

Durant l'année, nous avons poursuivi et entamé plusieurs projets collaboratifs visant à rejoindre des populations vulnérabilisées en emploi et à mieux adapter nos outils et services en fonction de leurs réalités et besoins :

- Projet d'adaptation de nos outils de formation pour certaines populations vulnérabilisées en emploi, soit les jeunes, les personnes immigrantes et les personnes ayant des enjeux de santé mentale (fin prévue à l'été 2026)
- Projet mené en collaboration avec trois chercheuses universitaires sur le cadre réglementaire des soins à la personne et ses effets sur les conditions de travail des préposées dans le secteur privé au Québec (lancement en février 2026)
- Projet de création et d'adaptation d'outils de formation sur les droits au travail pour les jeunes travailleurs et travailleuses et les organismes qui leur viennent en aide (lancement en février 2026).



Participation aux États généraux du syndicalisme

Le 31 mars 2026, dans le cadre du colloque des États généraux du syndicalisme, lancés en mars 2025 par les neuf principales organisations syndicales du Québec, ABE était invité à participer au panel d'ouverture devant plus de 700 personnes afin de discuter des réalités vécues par les travailleurs et travailleuses non syndiqué·es et de l'importance de la collaboration entre les organisations syndicales et les organismes communautaires.

Publication de l'ouvrage *Pauvreté, inégalités et exclusion* (3e édition)

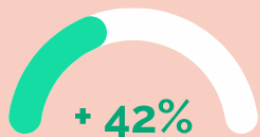
Nous avons eu le plaisir d'apporter notre contribution à l'ouvrage *Pauvreté, inégalités et exclusion* (3e édition), qui est paru en octobre 2025 et qui tente de répondre à la question suivante : pourquoi la pauvreté est-elle un problème de société? Une section de ce livre a été consacrée à ABE, dans laquelle nous expliquons comment la pauvreté affecte autant de travailleurs et travailleuses non syndiqué·es et comment nous intervenons, grâce à notre démarche d'éducation populaire et de défense des droits, pour aider ces personnes en situation de pauvreté à améliorer leurs conditions de travail et de vie. Cet ouvrage démontre bien que la lutte pour la pauvreté, le droit du travail et l'accès à la justice sont des enjeux particulièrement complémentaires.



ABE EN CHIFFRES

82 h

de formation réparties
sur **28 formations**

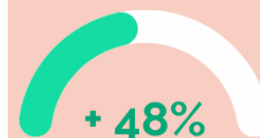


1 950 h

offertes par **52**
bénévoles

28 768

personnes rejointes à
travers notre site Web



156 059

visites sur notre site
Web

1 674

personnes rejointes
par nos services



265

membres



1 968

demandes
d'information reçues

GESTION INTERNE

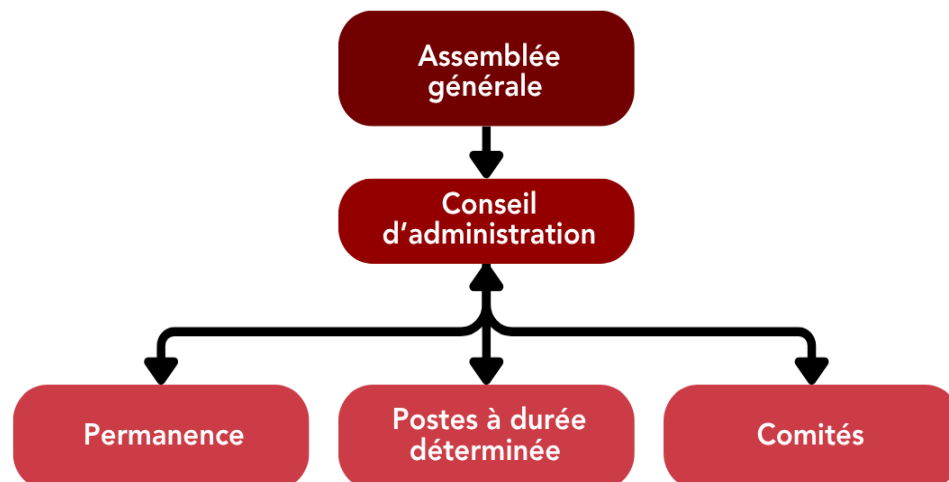
Structure

L'**assemblée générale** est l'instance suprême dans un organisme démocratique comme ABE. À chaque année, elle détermine les orientations générales de l'organisme et élit un conseil d'administration pour s'assurer de leur mise en œuvre dans le respect des moyens de l'organisme. Elle voit également à la conformité de cette mise en œuvre en vérifiant annuellement l'adéquation des ressources mises en place avec les priorités déterminées.

Le **conseil d'administration**, formé de 9 membres élu·es en assemblée générale, voit au respect et à la mise en œuvre des orientations générales de l'organisme tout en assumant la gestion administrative et financière ainsi que la gestion de l'équipe de travail. Il se rencontre une fois par mois.

L'**équipe**, composée de la permanence ainsi que des postes à durée déterminée et des stagiaires, assure l'exécution des orientations générale de l'organisme à travers ses services et ses activités.

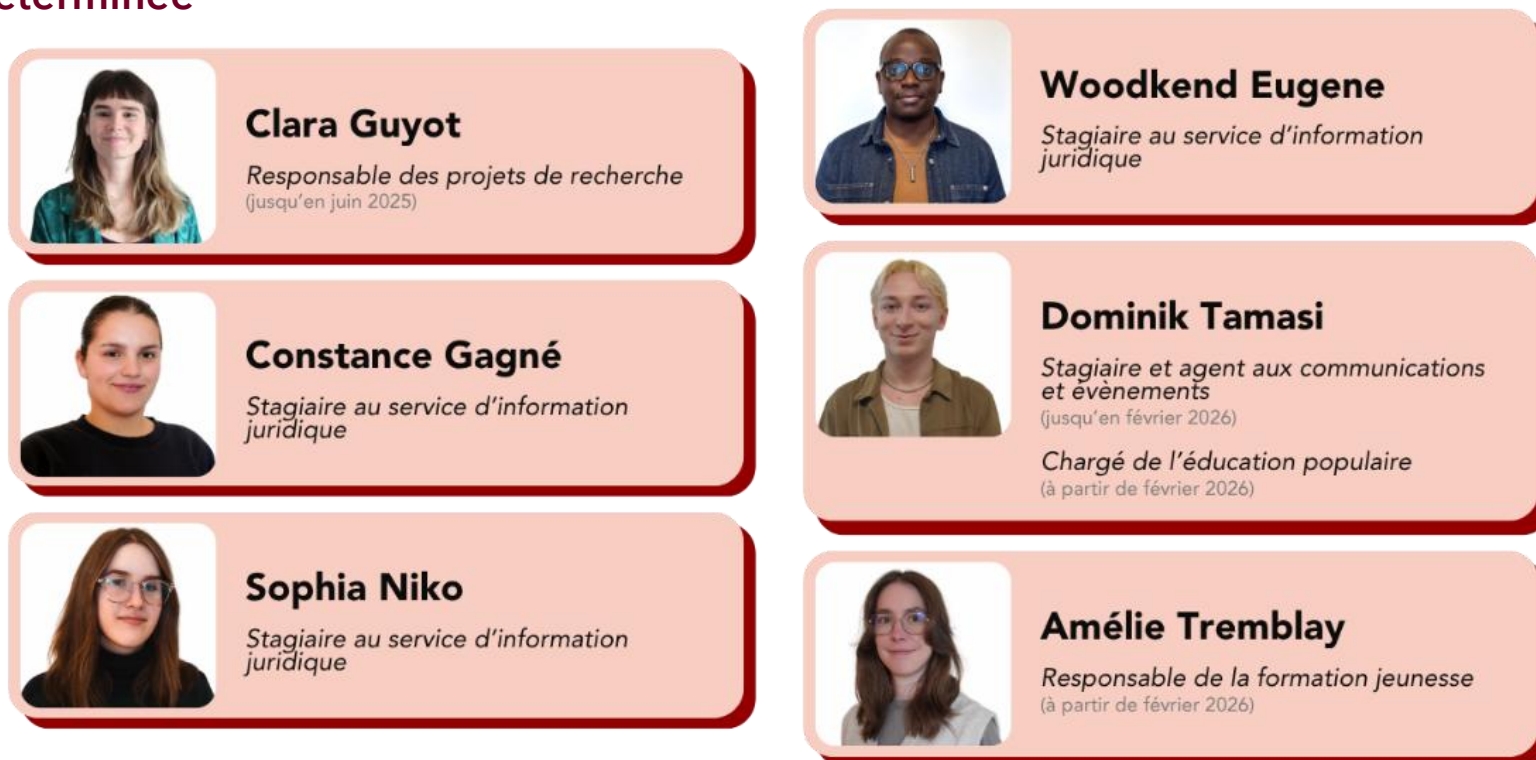
Les **comités collaboratifs**, composés de membres du conseil d'administration et de l'équipe ainsi que de toute personne qui souhaite s'impliquer dans l'organisme, sont des lieux de travail, de réflexion et d'action ayant chacun leurs mandats. La fréquence des rencontres de ces comités varie selon les besoins et les orientations générales de l'organisme.



Équipe de la permanence



Équipe à durée déterminée



Conseil d'administration

En date du 31 mars 2026, le conseil d'administration d'ABE est composé de **9 membres** provenant de milieux variés et ayant des expériences bien différentes, ce qui permet d'assurer une diversité et une représentativité dans la gouvernance de l'organisme.

Eric Martin

Président

Romane Cofsky

Secrétaire et trésorière

Marie-Ève Bernier

Administratrice

Diane Gagné

Administratrice

Jean-François Piché

Observateur

Marie-Josée Dupuis

Vice-présidente

Stéphane Lapointe

Administrateur

Habib Sebaa

Administrateur

Sophie Fontaine-Bégin

Administratrice

Déménagement de nos locaux

Au printemps 2025, nous avons entamé la recherche de nouveaux locaux pour notre équipe. Les locaux que nous occupions depuis 2022, situés dans l'arrondissement Ahuntsic-Cartierville, à Montréal, convenaient de moins en moins à nos besoins, notamment en raison du manque d'espaces individuels. De plus, afin de poursuivre une saine gestion des finances d'ABE, nous souhaitons réduire les coûts locatifs annuels.

Ainsi, après quelques semaines de recherches, notre équipe est entrée en contact avec la Fondation Jean-Marc-Lebeau, qui avait récemment pris possession d'un immeuble dans l'arrondissement Mercier-Hochelaga-Maisonneuve, à Montréal. Les démarches de la fondation avaient une visée à long terme, soit de protéger cet immeuble de la fluctuation du marché immobilier et d'offrir un loyer abordable à des organismes communautaires.

Ainsi, nous avons officiellement déménagé les locaux d'ABE en **juin 2025**! Cela nous a permis d'augmenter le nombre d'espaces individuels et de réduire nos coûts locatifs annuels, tout en nous donnant accès à un bureau d'accueil pour nos usager·ères, un bureau disponible pour nos bénévoles, une salle commune sur notre étage et un grand espace de rencontre partagé avec le Mouvement des travailleuses et des travailleurs chrétiens (MTC), l'autre organisme dont les locaux se trouvent dans l'immeuble.

Nous souhaitons d'ailleurs remercier les nombreux et nombreuses bénévoles qui nous ont donné un précieux coup de main pour cette journée de déménagement, assurant ainsi une transition fluide de nos opérations!

ABE a maintenant le plaisir de vous accueillir au **3115 rue Monsabré, Montréal, QC H1N 2L3**!



SERVICE D'INFORMATION JURIDIQUE

C'est notamment à travers le service d'information juridique d'ABE est que nous réussissons à rejoindre directement les travailleuses et travailleurs non syndiqué-es dans toutes les régions du Québec. Ce service téléphonique **gratuit** et **confidentiel** est l'un des principaux leviers de notre mission en tant qu'organisme d'éducation populaire et de défense des droits. Grâce à lui, nous sommes en mesure :

- D'informer les personnes non syndiquées des droits et recours qui peuvent s'appliquer à leur situation, surtout en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT);
- D'offrir un soutien aux personnes non syndiquées en leur proposant des stratégies pouvant être mises en place dans leur milieu de travail afin de se prémunir contre des atteintes à leurs droits;
- D'enrichir notre analyse des problématiques entourant les conditions de travail et de vie des personnes non syndiquées;
- De faire connaître les autres activités d'ABE ou de les référer vers d'autres ressources complémentaires;
- De briser l'isolement des personnes qui éprouvent des problèmes au travail en les invitant à se regrouper collectivement et à devenir membre d'ABE.

Bilan des demandes d'information

Nombre de demandes et de dossiers



1 968

**Demandes
d'information**



54

**Suivis de
dossiers déjà
ouverts**



1 192

**Consultations
téléphoniques**



450

Dossiers ouverts



736

**Heures de
service
offertes**

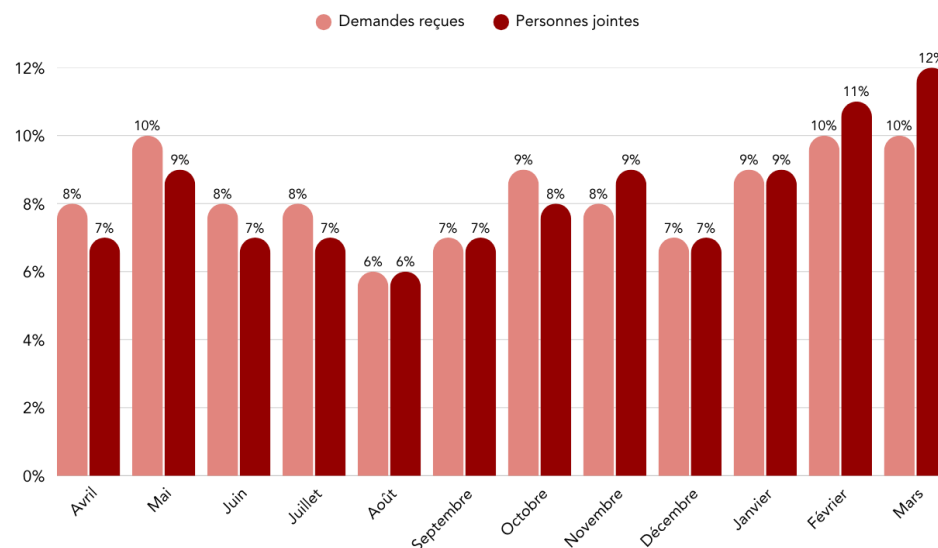
Notre service d'information juridique fonctionne grâce à un système de retour d'appel. Les travailleuses et travailleurs sont donc invité·es à laisser un message sur notre boîte vocale en incluant leur nom, leur numéro de téléphone et quelques informations sur les raisons de leur appel. Puis, un·e membre de notre équipe ou un·e de nos stagiaires les rappellent lors de l'une des cinq plages horaires du service, qui sont les lundis, les mardis et les jeudis. Bien que 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 recontacter à tout moment.

En règle générale, notre service d'information juridique procède à l'ouverture d'un dossier lorsque nous constatons des infractions et que la personne peut exercer un recours en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), ou encore lorsque l'issue de ses démarches comporte un intérêt juridique particulier pour ABE. Ainsi, l'ouverture de dossier ne se fait pas de façon systématique. En effet, plusieurs demandes reçues concernent simplement une information ponctuelle ne nécessitant pas de suivi ou s'éloignent de notre champ de compétence et doivent donc être référées vers les organismes ou ressources appropriées (avis juridique, santé et sécurité au travail, assurance-emploi, statut migratoire et permis de travail, 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 sans cesse leur situation 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 personnes ayant traversé un problème au travail. Ainsi, nous nous penchons spécifiquement sur des dossiers pouvant nous informer sur des réalités particulières vécues par les travailleurs et travailleuses non syndiqué·es, notamment **les inquiétudes découlant du processus de médiation à la CNESST, les difficultés liées au dépôt et au traitement des plaintes à la CNESST et l'expérience des personnes employées par une agence de placement de personnel.**

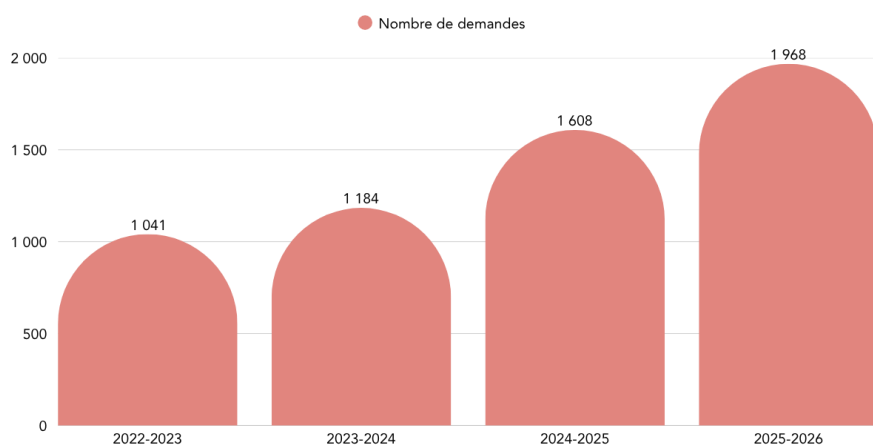
Portrait des travailleurs et travailleuses pour qui un dossier a été ouvert



En 2025-2026, nous avons reçu un total de **1 968 demandes d'information** par téléphone ou par courriel, avec une moyenne de **164 demandes par mois**, ce qui représente une **hausse de 22 %** comparativement à 2024-2025. Par ailleurs, nous constatons que ce

nombre a connu une augmentation considérable depuis les trois années précédentes; en effet, nous avons reçu **1 608 demandes en 2024-2025, 1 184 demandes en 2023-2024 et 1 041 demandes en 2022-2023.**

Demandes d'information (2022-2026)



Parmi le nombre total de demandes d'information reçues, nous avons réussi à rejoindre **1 192 personnes**. Ce sont également **736 heures de consultation téléphonique** qui ont été offertes aux travailleuses et travailleurs par nos stagiaires et les membres de notre équipe.

Sur les 1 192 personnes rejointes durant l'année, **450 dossiers ont été ouverts** et **54 suivis ont été faits pour des dossiers déjà ouverts**. La première donnée est particulièrement évocatrice, puisqu'elle montre une **augmentation substantielle de 67 %** comparativement à l'année 2024-2025, alors que nous avons ouverts **269 dossiers**. Un constat s'impose : **les personnes non**

syndiquées sont assurément plus nombreuses à contacter notre service d'information juridique, ce qui permet d'identifier un nombre plus élevé d'infractions et donc d'ouvrir plus de dossiers.

Bref, après une période assez mouvementée dans le monde du travail (pandémie de COVID-19) durant laquelle notre service d'information juridique avait connu une baisse d'achalandage, il est clair que les statistiques pour 2025-2026, et même pour 2024-2025, marquent une tendance à la hausse significative et non négligeable. Cela fait écho aux témoignages de plus en plus fréquents que nous recevons des travailleuses et travailleurs depuis quelques années et qui nous démontrent qu'il y a à la fois une augmentation de leurs besoins en matière d'accès à l'information et l'accompagnement et des situations conflictuelles dans leurs milieux de travail.

Portrait de nos bénéficiaires

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

- **64 % étaient des femmes;**
- **89,5 % parlaient français, alors que 9,8 % parlaient anglais et 0,7 % parlaient une autre langue;**
- **Seulement 5 % avaient moins de 25 ans;**
- **55 % avaient entre 31 et 50 ans, soit la tranche d'âge la plus représentée;**
- **40,1 % s'identifiaient comme faisant partie d'une communauté culturelle, en particulier l'Afrique et l'Amérique latine.**

La plupart de ces données se maintiennent d'une année à l'autre, bien que cette année, la proportion de travailleuses et travailleurs s'identifiant à une communauté culturelle ait légèrement baissé par rapport aux données de l'an dernier (48 % s'identifiaient comme faisant partie d'une communauté culturelle). Toute l'année, nous avons été étroitement en contact avec d'autres organismes partenaires spécialisés en immigration, ce qui nous a permis de constater que les nombreux changements apportés aux politiques d'immigration fédérales et provinciales ont forcé beaucoup de travailleurs et travailleuses immigrant-es à quitter le Québec ou à continuer de travailler mais avec la crainte d'exercer leurs recours en cas de problème. De plus, nous remarquons également que la proportion de nos usager-ères ayant moins de 25 ans demeure relativement faible depuis les dernières années. Voilà pourquoi ABE mise sur plusieurs projets collaboratifs et sur le renforcement de nos services afin de mieux rejoindre et informer ces populations vulnérabilisées en emploi, comme les jeunes et les personnes immigrantes dans ce cas-ci.

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;**
- **31 % avaient un revenu annuel inférieur à 50 000 \$;**
- **46 % travaillaient 40 heures par semaine ou plus;**
- **40 % n'étaient plus à l'emploi;**
- **51 % avaient moins de deux ans de service continu;**

Ces données se maintiennent également d'une année à l'autre ou elles varient légèrement. Ici, certaines d'entre elles méritent d'être abordées. D'abord, la proportion des personnes travaillant au moins 40 heures par semaine a baissé de 8 % comparativement à l'année dernière, ce qui est d'autant plus surprenant sachant que la hausse du coût de la vie s'est poursuivie cette année et que de plus en plus de travailleurs et travailleuses vivent en situation de pauvreté ou de précarité. De plus, la proportion des personnes ayant moins de deux ans de service continu est restée pratiquement inchangée depuis plusieurs années, rappelant ainsi que la protection offerte aux personnes salariées après deux ans de service continu est, dans certains cas, insuffisante et, dans d'autres cas, plus ou moins efficace. Également, la proportion de nos bénéficiaires n'étant plus à l'emploi a diminué de 10 %, et il s'agit là d'un signe positif; en effet, si notre service d'information réussit à rejoindre les personnes avant qu'elles aient déjà perdu leur emploi, nous sommes en mesure de faire une meilleure prévention et d'éviter des situations malheureuses (perte de revenus, expiration des délais pour porter plainte, etc.).

Par ailleurs, **les données sur les secteurs d'activités dans lesquels se trouvaient nos usager-ères** sont restées sensiblement les mêmes que pour les années précédentes : les secteurs les plus représentés ont été **les services de santé et sociaux (15,2 %)**, **les groupes communautaires (12 %)** et **l'industrie manufacturière (10,2 %)**. Toutefois, dans tous les secteurs, nous constatons une baisse généralisée au profit de la catégorie « Autres », qui regroupe plusieurs secteurs d'emploi pouvant être qualifiés comme étant « émergents », contrairement aux secteurs plus « classiques ». Par exemple, cette année, **23,8 % des bénéficiaires de notre service d'information provenaient de cette catégorie**. Nous pouvons en

déduire deux éléments : d'une part, le phénomène de diversification de l'emploi, sur lequel se penche ABE depuis quelques décennies, connaît une progression importante, notamment avec les transformations numériques dans le monde du travail, et d'autre part, il est important que nous actualisions les pratiques et outils de notre service d'information pour mieux tenir compte de ces nouvelles réalités.

Finalement, il y a un dernier élément sur lequel nous souhaitons revenir : **la manière par laquelle nos usager·ères ont entendu parler d'ABE et de notre service d'information juridique.** En 2025-2026, le portrait est le suivant :

- **Institutions gouvernementales (CNESST, CDPDJ, TAT, CLSC, Services Québec, Service Canada, etc.) : 29,3 %**
- **Bouche-à-oreille : 23,5 %**
- **Internet et médias sociaux : 16,4 %**
- **Autres organismes communautaires : 13,8 %**
- **Autre : 17 %**

Ces données sont assez révélatrices à plusieurs égards. D'abord, le référencement par des institutions gouvernementales est en constante augmentation depuis quelques années, ce qui peut témoigner malheureusement d'une perte d'expertise en droit du travail au sein de l'appareil étatique et du maintien de l'expertise d'ABE, qui jouit encore à ce jour d'une grande reconnaissance par ces mêmes institutions. D'ailleurs, cette année, il est important de mentionner que **17 % de nos bénéficiaires ont été référés à nous par la CNESST**, une autre donnée en augmentation. Ici, un constat important s'impose : **bien que la CNESST dispose de**

ressources nettement supérieures à celles d'ABE, elle continue de nous référer un nombre important de travailleurs et travailleuses, ce qui confirme à nouveau la place essentielle que nous occupons dans le monde du travail au Québec ainsi que la pertinence des services que nous offrons.

Ensuite, lorsque les personnes prennent contact avec notre service d'information juridique, nous les encourageons fortement à relayer ces informations dans leurs milieux de travail et leur entourage afin de faire connaître nos services et d'inciter tout·e travailleur·euse non syndiqué·e à nous contacter en cas de problème au travail. Force est de constater que cette méthode porte fruit : encore cette année, le **bouche-à-oreille (23,5 %)** est en grande partie responsable du référencement vers ABE.

De plus, bien qu'il y ait eu une légère baisse cette année, une proportion non négligeable des travailleurs et travailleuses qui viennent vers nous continuent d'être référés par d'**autres groupes communautaires (13,8 %)**. Cela démontre bien pourquoi il est primordial de développer et maintenir des liens forts dans le milieu communautaire et d'échanger régulièrement avec les autres organismes afin de bien faire connaître notre offre de services.

Finalement, dans les dernières années, nous avons fait des efforts considérables pour augmenter la notoriété d'ABE en ligne, notamment en rendant notre site Web beaucoup plus accessible et en ayant une présence active et dynamique sur nos réseaux sociaux (Facebook, Instagram et LinkedIn). Il n'est donc pas surprenant de voir qu'encore cette année, une partie importante des usager·ères de notre service d'information ont connu ABE grâce à **Internet et aux médias sociaux (16,4 %)**.

Types de problèmes vécus et plaintes déposées

Dans les dossiers, nous prenons le temps de recenser les plaintes ayant été déposées par les travailleurs et travailleuses ainsi que les infractions constatées par les intervenants-es de notre service d'information juridique. À noter, toutefois, que certaines personnes ne nous recontactent pas afin de nous indiquer si elles ont bel et bien déposé des plaintes; ces données se basent uniquement sur les personnes qui nous ont informé-es du dépôt de celles-ci.

Mentionnons également que les types de problèmes vécus par les personnes non syndiquées, dont font état nos dossiers, sont classés en fonction des quatre principaux types de plaintes reçues par la CNESST, pour le volet des normes du travail :

- **Plainte pécuniaire ou administrative;**
- **Plainte contre une pratique interdite;**
- **Plainte contre un congédiement injuste;**
- **Plainte contre le harcèlement psychologique.**

Il existe aussi la **plainte pour maintien du statut de personne salariée** ainsi que la **plainte pour disparité dans les conditions de travail**, bien qu'elles surviennent toutes les deux beaucoup moins souvent, selon nos données et celles de la CNESST.

Cette année, sur les 450 dossiers ouverts, **17 % de nos usager·ères** nous ont mentionné-es avoir déposé une ou plusieurs plaintes auprès de la CNESST, ce qui constitue une légère baisse comparativement à l'année dernière (22 % de nos usager·ères).

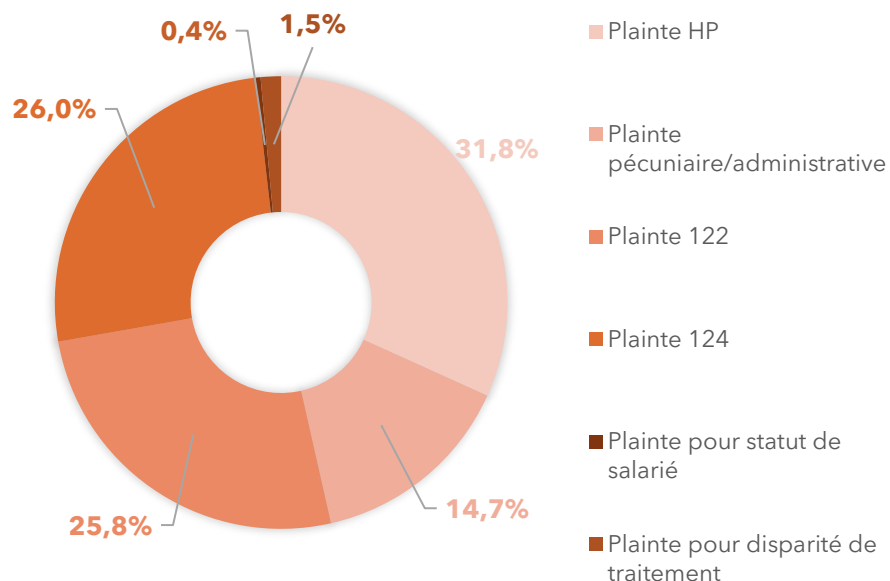
Toutefois, en se basant à nouveau sur les 450 dossiers ouverts, notre équipe a pu constater une ou plusieurs infractions dans **326**

dossiers. Ainsi, au total, ce sont **551 infractions** qui ont été constatées par ABE cette année, un nombre beaucoup plus élevé que l'année dernière (**hausse de 53 %**). En effet, notre équipe avait constaté **361 infractions** en 2024-2025, mais également **306 infractions** en 2023-2024.

De plus, sur les 551 infractions constatées par ABE, la plainte contre le harcèlement psychologique était la plus récurrente, suivi respectivement par celle contre un congédiement injuste puis celle contre une pratique interdite :

- **Plainte contre le harcèlement psychologique : 31,8 %**
- **Plainte contre un congédiement injuste (art. 124) : 26 %**
- **Plainte contre une pratique interdite (art. 122) : 25,8 %**
- **Plainte pécuniaire ou administrative : 14,7 %**
- **Plainte pour disparité dans les conditions de travail : 1,5 %**
- **Plainte pour maintien du statut de personne salariée : 0,4 %**

POURCENTAGE DU NOMBRE D'INFRACTIONS CONSTATÉES PAR ABE



En comparant avec les dernières données disponibles relativement aux plaintes effectivement déposées à la CNESST, nous voyons que ce sont pourtant les plaintes pécuniaires et administratives qui dépassent de loin la proportion des autres plaintes déposées (autour de 42,5 %), comme c'est le cas à chaque année. **Il est donc tout à fait raisonnable de conclure 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 et les travailleurs n'aient recours à d'autres services que ceux de la CNESST.

Cependant, **les travailleuses et travailleurs qui subissent un congédiement injuste, une pratique interdite ou du harcèlement psychologique** vivent souvent un sentiment d'injustice ou d'impuissance, de l'épuisement et/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 celles-ci. Il n'est donc aucunement surprenant de constater que **ce sont les sujets qui reviennent plus souvent pour ABE, étant donné le besoin d'information plus approfondie et de soutien additionnel, ce que nous pouvons leur offrir malgré des ressources limitées.**

« Merci infiniment pour votre professionnalisme et la clarté avec laquelle vous avez répondu à mes questions. Grâce à votre aide, je me sens prête à avoir la discussion avec mon boss. »

« Je vous remercie d'avoir répondu à toutes mes questions et d'avoir pris le temps de m'aider même si c'était long. C'est important que les immigrants connaissent leurs droits quand ils commencent à travailler ici. »

Rencontres d'information collectives

L'éducation populaire étant au cœur de notre action, 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 une fois par mois ces rencontres d'une durée de trois heures, et celles-ci se déroulent de manière virtuelle afin 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.

Bref, en 2025-2026, nous avons fait **7 rencontres sur la médiation** et **5 rencontres sur le traitement des plaintes**, rejoignant un total de **72 participant·es**. Parmi ces personnes, **60 % étaient des femmes** et **40 % étaient des hommes**, alors que **53 % s'identifiaient comme faisant partie d'une communauté culturelle**.

Encore cette année, nous constatons que **notre rencontre sur la médiation est celle qui est la plus prisée par nos usagers et usagères**. Cela s'explique par le fait que **les travailleuses et travailleurs non syndiqué·es doivent majoritairement se représenter seul·es en médiation, compte tenu du manque de ressources à leur disposition**. D'une part, bien que la CNESST offre gratuitement la médiation entre l'employeur et la personne salariée, elle n'offre cependant aucune forme d'accompagnement. D'autre part, au Québec, il existe très peu d'organisme pouvant offrir de l'accompagnement dans un contexte de travail, tandis que l'accès aux ressources juridiques n'est pas forcément possible pour tous et toutes, notamment pour des raisons financières. **Ainsi, les travailleuses et travailleurs non syndiqué·es qui n'ont pas les moyens de déboursier pour un·e avocat·e pouvant les accompagner en médiation se tournent bien souvent vers ABE : notre rencontre d'information collective leur permet de se préparer adéquatement pour leur processus de médiation.**

« Je voulais remercier votre équipe de m'avoir répondu rapidement et de m'avoir permis d'assister à votre rencontre. Vos conseils ont été très précieux. Au bas de l'échelle fait un travail vraiment important. Je garde vos coordonnées pour peut-être un futur problème avec mes droits au travail ou pour quelqu'un d'autre qui en aura besoin. »

« Merci, vos rencontres collectives m'ont sauvé la vie. Je n'avais pas d'argent pour payer un avocat pour m'accompagner en médiation, mais avec toutes les informations que vous m'avez données, je me sens bien préparée pour y aller seule! »

« Après votre rencontre, je savais quoi mettre dans ma plainte à la CNESST. J'ai dit à mes collègues de vous écrire pour qu'ils puissent y assister aussi. Merci à Cynthia et à toute votre équipe!!! »

Stages à l'UdeM et à l'UQAM

La Faculté de droit de l'Université de Montréal (UdeM) offre la possibilité à des étudiant·es de deuxième ou troisième année d'effectuer un stage en milieu communautaire. Depuis de nombreuses années, ABE est l'un des organismes qui bénéficie de cette collaboration.

Cette année, par ailleurs, nous avons également pu compter sur la présence d'un stagiaire provenant du Département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

Les stagiaires font partie 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 sur le droit du travail. Leur contribution nous permet de rejoindre un nombre important de travailleuses et travailleurs.

Comme à chaque année, nos stagiaires ont pu bénéficier d'une formation juridique complète de 3 jours sur le droit du travail au début de leur 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 à nos usagers et

usagères, les étudiant·es ont été supervisé·es par notre équipe durant l'entièreté de leur stage.

Par ailleurs, en mars 2026, nous avons participé à la soirée de recrutement organisée par la Faculté de droit de l'UdeM dans le but de présenter la mission et les services d'ABE aux prochain·es étudiant·es en droit qui feront le stage en milieu communautaire lors des sessions d'automne 2026 et d'hiver 2027. Notre responsable du service d'information juridique était accompagnée de nos 2 stagiaires de l'UdeM, qui sont venues partager leur expérience des derniers mois au sein de notre organisme.

Bref, toute l'équipe d'ABE tient à remercier chaleureusement nos stagiaires **Constance Gagné**, **Sophia Niko** et **Woodkend Eugene** pour leur implication dans notre service d'information juridique d'août 2025 à avril 2026! Tou·tes les trois ont été d'une constance exemplaire dans l'aide fournie aux travailleuses et travailleurs qui ont contacté ABE. Nous leur souhaitons un bon succès dans la poursuite de leur cheminement scolaire!

« J'ai énormément apprécié mon expérience de stage que j'ai vécu avec Au bas de l'échelle. L'expérience que j'ai pu y acquérir m'a permis de sortir du cadre surtout théorique de mes études universitaires en droit, et de mieux comprendre la manière dont le droit du travail s'applique concrètement. J'ai ainsi pu constater les obstacles auxquels les travailleurs québécois sont confrontés lorsqu'ils souhaitent faire valoir leurs droits, ce qui m'a fait comprendre l'importance de services d'information juridique comme celui qu'offre Au bas de l'échelle. »



Sophia Niko

Stagiaire au service d'information juridique

« Mon stage chez Au bas de l'échelle m'a permis de développer une meilleure compréhension des enjeux liés au droit du travail et à l'accès à la justice. Grâce à cette expérience d'apprentissage très concrète, j'ai eu l'opportunité de parler avec des travailleurs et travailleuses qui se trouvaient souvent dans une situation de grande vulnérabilité. Ça m'a fait réaliser à quel point il est essentiel de bien vulgariser l'information juridique, comme Au bas de l'échelle le fait depuis si longtemps. Ça a également confirmé mon désir de devenir avocate pour aider les individus à faire respecter leurs droits. »



Constance Gagné

Stagiaire au service d'information juridique

« Comme étudiant international, ce stage à Au bas de l'échelle a contribué de façon déterminante à ma formation. Il m'a permis d'acquérir une connaissance plus pratique des normes du travail, de développer une meilleure compréhension de la réalité des travailleuses et travailleurs non syndiqués et de découvrir le milieu communautaire ainsi que son rôle dans l'accès à la justice pour les personnes vulnérables. Grâce à ce stage et aux réflexions qu'il m'a inspirées, je suis parvenu à une idée plus nette du projet de réaliser mon mémoire sur les travailleuses migrantes dans les emplois du Care, confrontées à des vulnérabilités multiples au carrefour du genre, du statut migratoire et de la race. »



Woodkend Eugene

Stagiaire au service d'information juridique

SERVICE DE FORMATION

Offre de formation

Un des principaux services d'ABE est sans contredit notre offre de formations portant sur divers aspects de la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Nous tentons de rejoindre le plus grand nombre de travailleuses et travailleurs (actuel·les et futur·es) dans des milieux diversifiés afin de les informer de leurs droits et recours. Nos formations sont principalement offertes dans des institutions scolaires, comme les cégeps et les universités, ainsi que dans des groupes populaires et des organismes communautaires, particulièrement ceux qui desservent des populations vulnérabilisées en emploi (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.). Les formations d'ABE doivent s'adresser autant à ces travailleur·euses qu'aux intervenant·es qui leur viennent en aide afin de mieux les outiller dans leur accompagnement.

Par ailleurs, nos formations s'inspirent aussi dans une démarche d'éducation populaire : à travers les témoignages que nous recevons par l'entremise de nos services, de nos projets et de nos collaborations, notre équipe adapte continuellement ce contenu afin de répondre aux besoins spécifiques des travailleuses et travailleurs. Nos formations favorisent donc l'autonomisation de ces personnes pour qu'elles puissent faire respecter leurs droits et recours protégés par la LNT.

De plus, nous partageons un formulaire d'évaluation à la fin de chacune de nos formations, ce qui nous permet de recueillir des témoignages, des messages d'appréciation ou des suggestions pour ajuster notre contenu et le rendre plus accessible et représentatif des réalités vécues par les participant·es.

Formations régulières

Type de formation	Loi sur les normes du travail (LNT)	Harcèlement psychologique et sexuel au travail	Agences de placement de personnel	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.	Cette formation vise à définir le harcèlement psychologique et sexuel au travail sous différentes formes prévues dans la LNT, ainsi que les obligations de l'employeur et les divers mécanismes de prévention, de dénonciation et de plaintes.	Cette formation expose la relation tripartite particulière à ce type d'emploi, les différentes responsabilités des 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 h ou 3 h	2 h ou 3 h	2 h ou 3 h	Entre 2 h et 2 h 30
Format	La formation peut s'offrir 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.			
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	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	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	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.

	questions des personnes participantes.	nécessaires selon les besoins ou questions des personnes participantes.	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			- Jeunes - Personnes qui interviennent dans des organismes et groupes communautaires jeunesse

Formations spécifiques

Type de formation	Formation juridique grand public	Formation juridique pour les intervenant·es (un jour)	Formation juridique pour les intervenant·es (trois jours)
Objet	Cette formation est un amalgame de nos formations sur la LNT et sur le harcèlement psychologique et sexuel au travail. Le contenu est conçu afin de faciliter la compréhension du public sur leurs droits prévus par la LNT. Cette formation suscite beaucoup de questions, nous permettant ainsi de diriger les participant·es vers notre service d'information juridique pour que nous puissions répondre à leurs questions sur leur situation particulière.	Cette formation approfondit le cadre législatif du droit du travail, particulièrement la LNT, 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. Il s'agit d'une version condensée de notre formation sur trois jours.	Cette formation approfondit le cadre législatif du droit du travail, particulièrement la LNT et les dispositions pertinentes du Code civil du Québec (CcQ), et est destinée principalement aux intervenant·es ayant déjà des connaissances de base sur le droit du travail et désirant les perfectionner. Elle vise également à établir un espace d'échange où les intervenant·es peuvent aborder et clarifier certaines questions qu'ils et elles se posent dans le cadre de leur pratique auprès d'usager·ères.
Durée	Entre 2 h et 3 h	1 jour (7 h)	3 jours (21 h)

Format	En ligne	En présentiel	En présentiel
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 afin de faciliter la compréhension des intervenant·es.	Elle est interactive et contient des quiz, des mises en situation et des cas réels de jurisprudence afin de faciliter la compréhension des intervenant·es. 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 participant·es.		

Bilan des formations offertes

En 2025-2026, nous avons offert **28 séances de formation** :

- **18 formations sur la *Loi sur les normes du travail*;**
- **7 formations sur le harcèlement psychologique et sexuel au travail**
- **1 formation sur les agences de placement de personnel**
- **1 formation juridique pour intervenant·es (un jour)**
- **1 formation juridique pour intervenant·es (trois jours)**

Parmi les 28 formations, **15 ont été offertes en virtuel** et **13 ont été offertes en présentiel**, une proportion similaire à ce que nous observons depuis la pandémie de COVID-19. En effet, bien que nous recevions à nouveau des demandes de formations en présentiel, nombreux sont les organismes qui privilégient encore le format virtuel.

Au total, cela représente **82 heures de formation**, durant lesquelles nous avons rejoint **410 personnes**. Cette légère baisse pour le nombre d'heures offertes et de personnes rejointes s'explique par le fait qu'en septembre 2025, notre responsable des formations a quitté ABE pour poursuivre son parcours d'avocate dans le milieu syndical, et nous n'avons malheureusement pas été en mesure de la remplacer en raison de ressources financières insuffisantes. Bien que nous ayons pu compter sur une formidable équipe de bénévoles spécialisé·es en droit du travail afin de continuer à offrir nos formations, ce que faisait notre ancienne collègue, celle-ci avait également comme rôle de participer à des événements et de contacter directement des organismes afin de faire une promotion à plus grande échelle des formations d'ABE. Sans un tel démarchage, il est clair que cela occasionne une baisse des demandes de formation.

Néanmoins, nous souhaitons remercier chaleureusement **Mme Stéphanie Bernstein** (professeure retraitée au Département des sciences juridiques de l'UQAM et bénévole de longue date chez ABE) qui, encore cette année, a offert nos formations juridiques pour intervenant-es sur un jour (6 mars 2026) et sur trois jours (22-23 août et 6 septembre 2025). Dans le cas de la formation sur trois jours, elle l'a notamment offerte pour une **30^e année consécutive!**

Par ailleurs, en 2024-2025, nous avons constaté que plusieurs organismes avec qui nous collaborions depuis longtemps avaient vécu des problèmes de financement, provoquant ainsi une baisse de demandes pour notre service de formation. Malgré tout, nous avons gardé un prix fixe pour nos formations, ce qui servait essentiellement à payer les frais de déplacement, et dans certains cas (ex : lors de notre projet de recherche exploratoire), nous offrons gratuitement nos formations dans les organismes ciblés. Malheureusement, cette tendance s'est poursuivie en 2025-2026 dans d'autres organismes ayant perdu du financement : **nous avons donc pris la décision de retirer les coûts de nos formations, de**



façon à les rendre plus accessibles dans le milieu communautaire.

Mise à jour de nos formations

Durant l'été 2025, nous avons fait une importante actualisation de nos formations, comme nous l'avions planifiée dans notre plan d'action pour l'année 2025-2026.

D'abord, notre responsable des formations a procédé à la mise à jour des quatre formations régulières que nous offrons (*Loi sur les normes du travail*, harcèlement psychologique et sexuel au travail, agences de placement de personnel et travail des enfants) afin de tenir compte des changements législatifs survenus dans les dernières années.

Puis, dès le mois de juin 2025, notre responsable des formations a débuté la conception de nos nouveaux guides de formation spécifiquement adaptés aux besoins de certaines catégories de travailleuses et travailleurs vulnérabilisé-es en emploi, soit les jeunes de 14 à 35 ans, les personnes immigrantes nouvellement arrivées ainsi que les personnes ayant des enjeux de santé mentale. Cela découlait de notre projet de recherche exploratoire visant la création et l'adaptation d'outils de formation pour les populations vulnérabilisées en emploi. En plus de ces guides, nous avons également débuté la conception d'outils concrets pour aider les travailleur-euses à connaître et à faire respecter leurs droits afin d'éviter les situations d'abus. Cette importante mise à jour se poursuivra durant l'année 2026-2027 grâce à aux projets que nous avons mis en place.

Projets

50^e anniversaire

Dans notre plan d'action 2025-2026, notre priorité était sans contredit l'organisation du **50^e anniversaire d'ABE**. Il s'agissait d'un projet inspirant pour lequel nous voulions rassembler l'équipe et le conseil d'administration, mais également les membres, les bénévoles et les partenaires de l'organisme.

C'est donc au printemps 2025 que nous avons débuté la planification de ce 50^e anniversaire. Pendant huit mois, nous avons investi beaucoup de temps et d'énergie pour faire de cet événement un vrai succès. Nous avons d'ailleurs pu compter sur l'implication sans relâche de plusieurs bénévoles motivé-es, notamment pour le travail d'archivage; en effet, ces bénévoles nous ont donné un sérieux coup de main en consultant l'entièreté des archives d'ABE (autant électroniques qu'en version papier), dans le but de rassembler des moments marquants dans l'histoire d'ABE. Nous voulions, d'une part, fêter les victoires et les luttes de l'organisme depuis 1975 et, d'autre part, profiter de cette occasion pour faire une présentation de la 11^e édition à venir de l'*ABC des personnes non syndiquées*, œuvre phare d'ABE.

Ainsi, c'est le **27 novembre 2025** que nous avons officiellement célébré le 50^e anniversaire d'ABE! Plus de **120 personnes** se sont réunies au Centre culturel Georges-Vanier, à Montréal, pour fêter ce demi-siècle à défendre les droits des travailleurs et travailleuses non syndiqué-es, ce qui a aussi permis à d'ancien·nes membres de la permanence et du conseil d'administration, nos bénévoles et nos

**50 ANS À PORTER
VOS VOIX**

**SOIRÉE DE
CÉLÉBRATION**

Fêtons ensemble un demi-siècle
de luttes et de victoires d'Au bas
de l'échelle pour les travailleuses
et travailleurs non syndiqué-es!

Jeudi 27 novembre 2025

18h à 20h30

**Centre culturel Georges-Vanier
2450 rue Workman
Montréal, QC H3J 1L8**

Gratuit (inscription requise)

**Au
bas de
l'éche-
lle**
À LA DÉFENSE
DES PERSONNES
NON SYNDIQUÉES



sympathisant·es de se réunir et, dans certains cas, de se retrouver après de longues absences. D'ailleurs, nous avons pu compter sur une **contribution financière de la Fondation Denis Dupuis**, ce qui a permis non seulement de payer les frais associés à cet événement, mais aussi le matériel promotionnel d'ABE (macarons, collants, aimants et mousquetons) ainsi que l'impression d'exemplaires de la 11^e édition de l'ABC!

Nous avons commencé la soirée avec une présentation historique visant à faire un retour sur les luttes menées et les gains réalisés par ABE dans les 50 dernières années, mais aussi plus largement sur le rôle essentiel qu'a joué et que joue encore ABE dans l'évolution du droit du travail au Québec depuis 1975. Par la suite, nous avons fait une présentation sur la 11^e édition de l'ABC : la page couverture, la structure, le contenu, tout le travail accompli depuis 2022 et ce qu'il reste à finaliser dans les mois à venir. Finalement, la soirée s'est conclue avec une période de réseautage permettant aux participant·es de discuter et de partager leurs souvenirs en lien avec ABE, mais également d'admirer une exposition avec les pages de couverture des 10 versions précédentes de l'ABC, une projection d'illustrations faites dans les dernières décennies par Jacques Goldstyn pour notre organisme ainsi qu'une autre projection avec des archives résumant les 50 ans d'ABE.

C'est également durant cette soirée que nous avons annoncé le début de notre **campagne d'autofinancement pour l'année 2025-2026**, avec l'objectif de recueillir des contributions auprès de nos membres, partenaires et alliés·es souhaitant appuyer notre mission auprès des personnes non syndiquées. Dans les mois qui ont suivi, nous avons pu récolter plus de 10 000 \$ en dons; nous tenons à remercier toutes les personnes et les organisations pour cet important soutien!



Nous avons aussi profité de cette soirée pour recueillir des témoignages vidéo et écrits auprès des participant-es afin d'immortaliser ce moment et de rappeler l'impact concret qu'ABE a eu dans la vie de milliers de travailleurs et travailleuses.

Merci à tou·tes les participant-es pour leur présence ainsi qu'à nos nombreux et nombreuses bénévoles qui ont fait de cette soirée un succès mémorable. Longue vie à ABE!

11^e édition de l'ABC des personnes non syndiquées

Depuis 1981, ABE publie un ouvrage de référence intitulé l'**ABC des personnes non syndiquées**. Ce guide vise à expliquer clairement, grâce à une démarche d'éducation populaire, les lois et recours permettant aux travailleuses et travailleurs non syndiqué-es de faire respecter leurs droits au travail, avec une attention particulière à la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Destiné au grand public, l'ABC est devenu une référence importante en matière de droit du travail au Québec et représente encore aujourd'hui un outil incontournable pour les personnes salariées non syndiquées ainsi que pour les organismes qui interviennent auprès d'elles.

Puisque la 10^e et plus récente édition avait été publiée en 2010, et compte tenu des nombreux changements législatifs, nous avons

entamé, en 2022, la production de cette 11^e édition de l'ABC, ce qui constituait un projet important mais tout de même colossal.

Alors que la version précédente comptait 180 pages, **la 11^e édition compte plutôt entre 300 et 350 pages avec près d'une quarantaine de chapitres**, signe des transformations majeurs en droit du travail depuis 10-15 ans. Nous avons repensé la structure de l'ouvrage 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 de

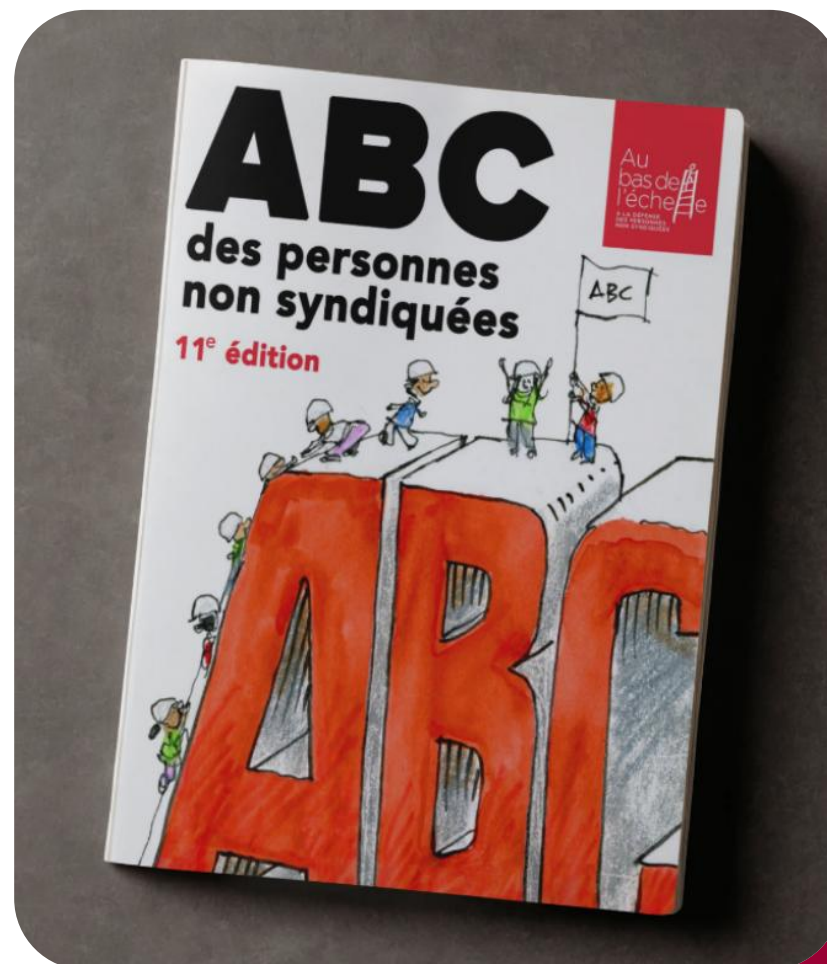
nouvelles sections, notamment concernant le télétravail, les travailleuses et travailleurs immigrant-es, le travail des personnes stagiaires et les personnes exclues totalement ou en partie de la LNT.

Par ailleurs, comme ce fut le cas pour les éditions précédentes, nous avons eu la chance de compter sur Jacques Goldstyn, dessinateur et allié d'ABE depuis plusieurs décennies, afin de réaliser la page ouverture et toutes les illustrations de cette 11^e édition.

À l'été 2025, nous avons officiellement lancé la **prévente de l'ABC** en partageant l'information dans les réseaux d'ABE. En plus de publications sur notre site Web et nos médias sociaux, nous avons envoyé des centaines de courriels à nos partenaires communautaires, syndicaux, scolaires, juridiques, institutionnels et politiques dans le but de faire la promotion et la circulation à grande échelle de cet ouvrage de référence. De nombreux organismes et partenaires attendent avec impatience la sortie de cette 11^e édition!

Depuis le début de ce projet imposant, notre équipe a dû traverser plusieurs complications. Grâce au travail acharné de notre responsable des projets de recherche, la publication de cette 11^e édition devait initialement avoir lieu à l'automne 2025. Or, lorsque le contrat de cette collègue a pris fin, en juin 2025, c'est notre responsable du service d'information juridique qui a pris le relai pour finaliser ce projet. En plus de cette période de transition, il y a eu des délais supplémentaires dans la dernière phase de rédaction, ce qui a forcé notre équipe et notre conseil d'administration à décaler en 2026 la publication de l'ouvrage.

Bref, au moment d'écrire ces lignes, l'ABC est dans sa dernière phase de révision auprès de nos expert-es en droit du travail. Nous pourrons ensuite compléter la mise en page, puis lancer le processus d'impression. **Il est donc prévu que la 11^e édition soit accessible (en ligne et en version papier) à l'automne 2026!**



Projet de recherche exploratoire : création et adaptation d'outils de formation pour les populations vulnérabilisées en emploi

Depuis les dernières années, et plus particulièrement depuis la pandémie de COVID-19, le marché du travail québécois connaît une précarisation croissante de l'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 : 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, ABE se doit d'adapter ses pratiques, à commencer par la manière dont nous offrons l'information directement aux travailleur·euses. C'est pourquoi nous avons lancé ce projet en mai 2024, avec le soutien financier de Desjardins via le Fonds d'aide au développement du milieu (FADM).

À partir des données recueillies par notre service d'information juridique, 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 deux ans) et les personnes confrontées à des enjeux de santé mentale.**

Les consultations auprès de ces populations, des intervenant·es et d'expert·es du milieu ayant eu lieu en 2024-2025, nous étions rendu·es, en 2025-2026, à l'étape de concevoir notre guide de formation adaptable et évolutif et d'offrir quelques formations dans les organismes ciblés afin d'ajuster le contenu en fonction des besoins identifiés. Bien que le guide ait été conçu durant l'année 2025-2026, notre équipe et nos bénévoles doivent encore offrir lesdites formations dans les prochains mois pour recueillir des commentaires et apporter les modifications si nécessaire.

Bref, ce projet sera donc officiellement complété d'ici la fin de l'été 2026, avec la production du rapport final.

Projet de recherche sur le cadre réglementaire des soins à la personne et ses effets sur les conditions de travail des préposées au secteur privé au Québec

Selon les données, plus de 100 000 travailleuses (en grande majorité des femmes) offrent des services d'aide à domicile et des soins de longue durée en établissement dans le secteur privé au Québec, lesquels sont destinés à des personnes âgées, en situation de handicap, en convalescence ou à des personnes proches aidantes. Un grand nombre de ces travailleuses sont confrontées à des conditions de travail instables, ambiguës et précaires et sont victimes d'un système qui protège trop peu leurs droits.

Depuis la « Loi 90 » de 2002, ces travailleuses se voient déléguer des actes professionnels comme l'administration de médicaments et les soins invasifs, sans reconnaissance formelle, compensation financière adéquate ou formation suffisante. Cette situation s'inscrit dans un contexte de privatisation croissante des soins, où l'État fonde la prestation de services essentiels sur la précarité de milliers de femmes, majoritairement racisées.

Depuis quelques années, ABE s'intéresse aux problématiques vécues par ces travailleuses non syndiquées. [Cela avait notamment mené à la publication, en 2023, d'un rapport de 90 pages portant sur la situation des travailleuses du chèque emploi-service \(CES\)](#). ABE a donc été approché par deux chercheuses ayant déjà travaillé sur cet enjeu, soit Corynne Laurence-Ruel (Université de Montréal) et Marie-Hélène Verville (Université du Québec en Outaouais), afin de réaliser ce projet en collaboration. Elles seront également appuyées par trois professeures universitaires ayant des

connaissances approfondies sur cet enjeu (Anne Renée Gravel, Stéphanie Bernstein et Rachel Cox).

Ce projet a un double objectif : d'abord, soutenir la concertation entre actrices et acteurs du secteur, incluant des travailleuses non syndiquées et syndiquées, pour partager des informations sur les impacts de la « Loi 90 » et identifier des solutions transformatrices; ensuite, établir un état des lieux de la mise en œuvre de cette loi depuis près de 25 ans et de ses impacts sur les conditions de travail et proposer des pistes de solution possibles. L'état des lieux produit servira d'outil de mobilisation pour l'amélioration concrète des conditions de travail dans ce secteur essentiel mais dévalorisé. S'appuyant sur une approche participative qui place la parole des travailleuses au cœur de la réflexion, le projet s'inscrit en concordance avec notre travail d'éducation populaire ainsi que nos plans d'action 2025-2026 et 2026-2027.

Bref, grâce au soutien financier de la Fondation Solstice, nous avons entamé ce projet en février 2026, et celui-ci s'échelonnera sur une période d'un an.

Projet de création et d'adaptation d'outils de formation pour les jeunes travailleurs et travailleuses

Dans les dernières années, avec les données récoltées par notre service d'information juridique, nous avons constaté que les jeunes travailleurs et travailleuses de moins de 25 ans nous contactaient rarement : entre 2018 et 2024, bien qu'ils et elles représentaient en moyenne de 4 à 5 % de nos dossiers ouverts, ils et elles comptaient pour 13 % à 15 % de la population active au Québec. Par conséquent, les jeunes qui entrent sur le marché du travail sont beaucoup plus à risque de ne pas connaître leurs droits et recours et de ne pas savoir quelles ressources sont mises à leur disposition pour les aider.

Qui plus est, les consultations menées par ABE en 2024-2025 dans le cadre de notre projet de recherche exploratoire ont révélé la nécessité d'adapter nos formations et de doter les intervenant-es jeunesse d'outils adaptés, dans le but de mieux rejoindre et informer les jeunes de 14 à 24 ans. Cela correspond également aux orientations stratégiques et aux actions incluses dans nos plans d'action 2025-2026 et 2026-2027.

C'est ainsi que nous avons lancé un projet très prometteur visant à répondre à ces constats. Concrètement, ce projet inclut des ateliers d'information sur les normes du travail offerts dans des milieux jeunesse pour répondre aux réalités des premières expériences de travail, souvent marquées par des emplois précaires ou atypiques; ceux-ci abordent les conditions de travail minimales, le harcèlement en milieu de travail et les recours possibles, notamment auprès de la CNESST. Le projet comprend également la conception et la

diffusion d'une trousse d'information et de capsules sur les réseaux sociaux d'ABE. Dans l'ensemble, il s'agit d'un projet ambitieux qui vient combler un vide important en matière de droit du travail, soit l'accès à l'information juridique pour les jeunes travailleurs et travailleuses.

Pour atteindre nos objectifs, nous avons procédé à l'embauche de deux personnes contractuelles : **une responsable de la formation jeunesse** et **un chargé de l'éducation populaire**. Nous avons aussi établi un partenariat avec le **Regroupement des organismes communautaires autonomes jeunesse du Québec (ROCAJQ)**, qui a également mis en branle un projet, afin que nos deux organismes puissent s'entraider et partager leur expertise. Dans le cadre notre projet, l'équipe du ROCAJQ nous permettra d'avoir accès à une grande quantité d'organismes et de groupes jeunesse et de bien adapter notre contenu pour celui-ci concorde avec les besoins des jeunes. Dans le cadre de leur projet, ABE agira en tant qu'expert en droit du travail.

Bref, ce projet est financé par la CNESST à travers le Programme d'aide financière pour l'information, la sensibilisation et la formation en matière de normes du travail (PAFNT). Celui-ci a débuté en février 2026 et se terminera en décembre 2026, avec la possibilité de le renouveler pour une 2^e année.

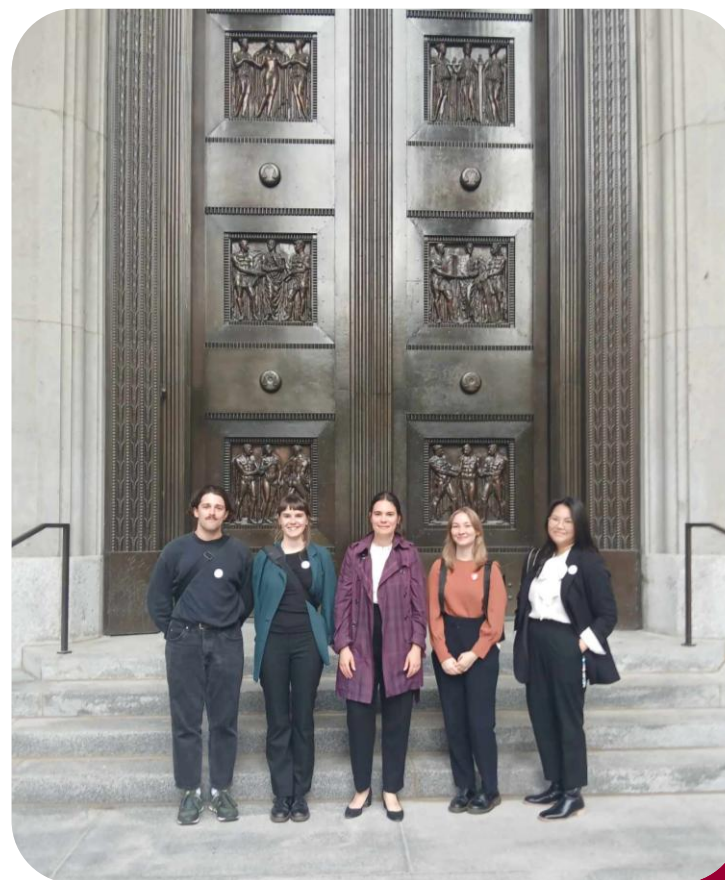
MOBILISATION ET INTERVENTIONS

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 avec la pandémie de COVID-19. C'est notamment ce qui a poussé le gouvernement québécois à instaurer, 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 et des agences de placement et de recrutement ont aussitôt porté devant les tribunaux la légalité du *Règlement*; elles contestaient plusieurs éléments, comme la définition de ce qui est 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*.**



L'intervention d'ABE dans ce processus judiciaire était essentielle afin de mettre de l'avant la perspective des travailleurs et travailleuses non syndiqué·es et de rappeler l'objectif central de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), qui est de protéger l'ensemble des personnes salariées au Québec. Par ailleurs, nous tenons à souligner le soutien et l'implication de **Me Elise Morissette** (Morissette & Avocat.e.s), qui a représenté ABE dans ce recours depuis 2020.

En octobre 2022, le juge de la Cour supérieure du Québec qui entendait cette cause a accueilli la demande des deux associations et a déclaré invalide la définition d'une « agence de placement de personnel » contenue dans le *Règlement*. Par la suite, en réponse à ce jugement défavorable, la cause a été portée devant la Cour

Conciliation famille-travail-études

Dès les débuts d'ABE, la conciliation famille-travail-études a été un enjeu au cœur de nos luttes et revendications, notamment en demandant des améliorations à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) pour que celle-ci encadre mieux la conciliation (heures supplémentaires, périodes de repas et de pause, horaires de travail, congés familiaux et parentaux, etc.). Nous avons également publié de nombreux documents d'information sur cet enjeu, tous disponibles sur notre site Web, afin de mettre en lumière les difficultés entourant la conciliation pour les travailleuses et travailleurs. Compte tenu de notre expertise, il est donc tout à fait normal qu'ABE s'implique activement comme membre de la **Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ)** depuis plusieurs années.

d'appel du Québec à la demande d'ABE, du PGQ et de la CNESST; notre audience s'est déroulée le 1er octobre 2024, à Montréal et en visioconférence, durant laquelle étaient présent·es de nombreux·euses membres et partenaires d'ABE.

Finalement, le verdict est tombé en mai 2025 : **la Cour d'appel a renversé le jugement de première instance et a donné raison à ABE, au PGQ et à la CNESST!** Cette décision vient notamment confirmer la légalité de la définition d'une « agence de placement de personnel » et valider les obligations que les employeurs doivent respecter pour avoir un permis d'agence, ce qui signifie que le *Règlement* instauré en janvier 2020 est maintenu. **Il s'agit d'une victoire importante pour les travailleuses et travailleurs embauché·es par des agences de placement de personnel!**



Vincent Chevarie, de l'organisme Au bas de l'échelle, milite pour faire inscrire dans la loi un droit à la déconnexion au Québec.

PHOTO : RADIO-CANADA / MYRIAM FIMBRY

En 2025-2026, nous avons siégé sur le comité ayant pour mandat d'organiser un grand rassemblement sur la conciliation famille, travail, études. Le comité s'est réuni une douzaine de fois durant l'année pour construire une programmation diversifiée, misant sur la collaboration entre les organismes communautaires, les groupes de femmes, les groupes étudiants et les syndicats. L'implication d'ABE dans ce comité était importante, considérant que nous sommes le seul organisme membre de la coalition qui possède une expertise approfondie sur le cadre légal entourant la conciliation famille-travail-études.

Cet évènement, intitulé **Le Grand Équilibre**, aura finalement lieu en **mai 2026** à Québec. ABE participera d'ailleurs au panel d'ouverture

Harcèlement et violence à caractère sexuel

L'enjeu du harcèlement au travail, qu'il soit psychologique, sexuel ou discriminatoire, est particulièrement important pour ABE. Dès les années 1980, nous déplorions que les personnes non syndiquées, en particulier les femmes, étaient affectées par le harcèlement et nous revendiquions un meilleur encadrement législatif pour protéger les travailleuses et travailleurs contre toute forme de harcèlement et dans tous les milieux de travail.

Après l'adoption, en mars 2024, de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* (PL42), la CNESST devait aboutir à un projet de règlement. Celui-ci a finalement été publié en octobre 2025, avec pour titre le *Règlement concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel*.

de ce rassemblement afin de discuter de manière concrète des défis que pose la conciliation pour les personnes non syndiquées et des pistes de solutions envisageables.

Par ailleurs, en juin 2025, ABE a également été invité dans les médias pour discuter du droit à la déconnexion, qui est directement relié à la conciliation famille-travail-études. Comme c'est le cas pour plusieurs enjeux en droit du travail, nous avons rappelé qu'il est essentiel que le gouvernement apporte des changements législatifs pour mieux protéger les travailleurs et travailleuses dans un contexte d'hyperconnexion constante.

En réaction à ce règlement, nous avons mobilisé plusieurs partenaires syndicaux, communautaires et universitaires afin d'étudier le document en question. Puis, en décembre 2025, ABE a déposé un avis à la CNESST, dans lequel nous critiquions l'absence de plusieurs mesures importantes et les lacunes de certaines dispositions, ayant comme résultat de ne pas remplir adéquatement les objectifs prévus la loi, soit de prévenir et de combattre.

Journée internationale des travailleuses et des travailleurs



Comme à chaque année, ABE s'est mobilisé le 1^{er} mai 2025 à l'occasion de la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs, alors qu'une marche avait lieu à Montréal, sous la thématique « Toujours debout contre l'austérité ». Notre équipe était présente, accompagnée des membres de notre conseil d'administration et de plusieurs bénévoles ayant répondu à l'appel!

Dans les mois qui ont précédé, ABE a contribué à l'organisation de la marche en tant que membre de la Coalition 1^{er} mai. Nous étions également sur le comité des communications, qui devait produire l'argumentaire pour la thématique choisie. Au total, une dizaine de rencontres ont eu lieu entre septembre 2024 et avril 2025.

Dans la même lignée, l'équipe et les bénévoles d'ABE se sont également mobilisé·es en novembre 2025 lors d'une grande marche à Montréal organisée par des organisations syndicales, des organismes communautaires et des groupes étudiants afin de s'opposer aux récents projets de loi du gouvernement du Québec s'attaquant aux travailleurs et travailleuses.

Salaire minimum

Depuis 1975, ABE a toujours été un acteur de premier plan dans la lutte pour l'augmentation du salaire minimum au Québec. En effet, les centaines de milliers de travailleurs et travailleuses qui vivent avec le salaire minimum se retrouvent dans cette situation puisque ce sont des personnes non syndiquées qui dépendent des normes minimales du travail. ABE mène cette lutte à travers le **Front de défense des non-syndiqué.e.s (FDNS)**, qui permet de réunir des organismes communautaires et des syndicats dans un espace de concertation et de mobilisation en lien avec les droits des personnes non syndiquées.

En janvier 2026, alors que le ministre du Travail, Monsieur Jean Boulet, annonçait que le salaire minimum augmenterait de 16,

10 \$ l'heure à 16,60 \$ l'heure le 1er mai 2026, soit une minime hausse de 0,50 \$, nous avons corédigé et copublié un communiqué de presse au nom du FDNS, dans lequel nous dénonçons l'insuffisance du salaire minimum et critiquons le choix du gouvernement de maintenir des travailleuses et travailleurs dans la pauvreté et la précarité, et ce, malgré l'augmentation importante du coût de la vie.

Nous avons également participé à la rédaction d'un modèle de mémoire, dans lequel nous demandons une hausse suffisante du salaire minimum, qui a été partagé aux organisations membres du FDNS; celles-ci étaient invitées à soumettre leur version de ce mémoire au ministre du Travail.

Immigration et droit du travail

ABE s'est toujours mobilisé de manière très active 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, du type de permis de travail et de la barrière linguistique. Malheureusement, 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, ce qui nécessite une aide particulière et mieux adaptée. Pour ABE, il est donc essentiel de poursuivre cette implication auprès de partenaires syndicaux, communautaires et universitaires pour défendre les droits au travail des personnes immigrantes.

En 2025-2026, ABE s'est de nouveau impliqué en tant que membre du **Comité Consultatif Personnes Immigrantes (CCPI)**, dont l'objectif est 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 tant qu'unique membre possédant une expertise approfondie sur les normes minimales du travail et défendant les personnes non syndiquées, l'apport d'ABE est également non négligeable.

Ainsi, nous avons notamment collaboré à un projet portant sur la francisation et la régionalisation de l'immigration, qui s'est conclu pendant l'année, et participé aux quatre assemblées des membres permettant de faire des suivis sur certaines politiques et décisions du ministère du Travail et du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI).

Lutte contre la pauvreté et la précarité

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. Dans le contexte actuel, cela demeure un enjeu d'actualité qui nécessite une intervention de l'État, mais aussi des organismes de défense des droits comme ABE.

Cette année, nous avons continué notre implication en tant que membre du **Groupe de recherche interuniversitaire et interdisciplinaire sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS)**, notamment en participant à l'organisation d'un

Projet de loi n° 101

En avril 2025, le ministre du Travail, Monsieur Jean Boulet, a déposé à l'Assemblée nationale le PL101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*, dans le but de moderniser, entre autres, la *Loi sur les normes du travail* (LNT), une revendication phare d'ABE depuis plusieurs années. En effet, grâce à nos services d'information et de formation, nous avons été en mesure d'identifier certaines problématiques récurrentes dans cette loi. Des changements

De plus, ABE fait toujours partie du comité aviseur de l'Association pour les droits des travailleur-ses de maison et de ferme (DTMF), qui a intenté à l'automne 2023 une action collective visant à faire invalider les permis de travail fermés au Canada. Nous avons eu quelques rencontres et échanges durant l'année pour faire un suivi sur l'avancement de leur recours.

colloque international. Celui-ci devait avoir lieu initialement en 2025-2026, mais il a été décalé à **juin 2026**.

Nous avons donc eu une dizaine de rencontres avec les autres membres du comité organisateur afin de définir les objectifs et la programmation de cet événement d'envergure. Le titre de ce 4^e colloque international du GIREPS sera **Les travailleuses et travailleurs pauvres à la croisée des oppressions : perspectives de lutte face à la triple crise**. ABE se chargera d'animer un panel sur le rôle de l'État dans la gestion de la main-d'œuvre et le creusement des inégalités et participera également à un panel sur les luttes communes entre organismes communautaires et syndicats.

étaient donc nécessaires, d'autant plus qu'une partie importante (environ 60 %) de la main-d'œuvre québécoise est dépendante des protections offertes par les normes minimales du travail.

Malheureusement, le PL101 n'a fait qu'effleurer la LNT en y incluant un ajustement des amendes lors d'infractions et quelques dispositions minimales, alors que nous souhaitons qu'il puisse corriger les nombreuses lacunes constatées par notre équipe. Qui

plus est, ni ABE ni aucun autre organisme représentant des travailleuses et travailleurs non syndiqué·es n'a été invité à participer aux consultations publiques, et ce, malgré nos demandes officielles adressées au ministre du Travail ainsi qu'aux partis d'opposition.

Néanmoins, ABE a tout de même déposé un mémoire d'une trentaine de pages, dans lequel nous expliquons les principales

Décrets de convention collective

Depuis 2025, le ministre du Travail, Monsieur Jean Boulet, a fait part à plusieurs reprises de son intention de modifier ou même d'abroger la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC). Nous avons même eu accès certains documents qui expliquaient le genre d'intervention envisagée par le ministre.

Pour le reste de l'année, nous avons donc accordé une attention particulière à ce dossier. Datant de 1934, la LDCC permet au ministre du Travail d'étendre à l'ensemble d'un secteur d'activités, dans une région donnée, certaines conditions de travail qui ont été négociées par un syndicat et un employeur représentatifs. Autrement dit, un décret vient en quelque sorte déterminer des normes du travail minimales spécifiques à un secteur défini.

Aujourd'hui, les 14 décrets encore en vigueur concernent près de 90 000 travailleuses et travailleurs dans l'ensemble du Québec, qui ont accès à des conditions de travail plus généreuses que ce qui est

difficultés vécues dans les milieux de travail par les personnes non syndiquées et les modifications prioritaires à apporter à la LNT. Nous avons également eu l'opportunité de nous entretenir avec les partis d'opposition à l'Assemblée nationale afin que ceux-ci puissent relayer, lors des consultations publiques, les revendications et propositions incluses dans notre mémoire.

inclus dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Si la LDCC disparaît, ce sont des dizaines de milliers de personnes non syndiquées qui devront à nouveau dépendre de la LNT. C'est pour cette raison que l'implication d'ABE était essentielle.

Ainsi, pendant l'année, ABE a été invité à participer à plusieurs rencontres avec des expert·es universitaires, notamment de l'Université Laval et de l'Université de Montréal, afin de partager notre avis en lien avec les réalités des personnes non syndiquées et les conséquences potentielles sur leurs conditions de travail en cas d'abrogation de la LDCC.

Par ailleurs, comme nous l'attendions, le ministre du Travail a déposé le 1^{er} avril 2026 un projet de loi affaiblissant la LDCC, alors nous avons entamé la rédaction d'un mémoire. ABE surveillera ce dossier de près durant l'année 2026-2027.

Services à la CNESST

Depuis quelques années, les données que nous récoltons grâce à notre service d'information juridique ont révélé de plus en plus de situations préoccupantes entourant les services offerts par la CNESST, surtout dans la section des normes du travail.

Nous recevons de nombreux témoignages de travailleurs et travailleuses non syndiqué·es qui nous disent avoir eu des problèmes avec la CNESST (rallongement des délais dans le traitement de leur dossier, mauvaises informations transmises, incitation à ne pas déposer de plainte, manquements commis par la personne médiatrice, etc.), sans oublier, tel que mentionné précédemment dans ce rapport, que de plus en plus de personnes se font référer à nous par la CNESST. Depuis quelques années, nous avons commencé à documenter ces problématiques et à en discuter avec nos alliés syndicaux et communautaires. ABE est également apparu dans les médias, en janvier 2026, pour partager ses constats et dénoncer les coupures dans les services de la CNESST ayant des conséquences bien réelles sur la capacité des travailleuses et travailleurs d'exercer leurs recours.

Bien entendu, la CNESST joue un rôle très important pour assurer la protection des travailleurs et travailleuses et nous encourageons constamment nos bénéficiaires à défendre leurs droits en exerçant leurs recours auprès de la CNESST. Cela dit, comme toute institution publique, il est important qu'elle puisse apporter des changements à ses pratiques lorsque des problèmes sont soulevés.

À l'automne 2025, c'est ainsi que nous avons lancé, au sein du **Front de défense des non-syndiqué.e.s (FDNS)**, un comité de travail sur les services de la CNESST. En passant par le FDNS, cela nous permet de consulter les autres organismes œuvrant auprès des travailleurs et travailleuses et de rassembler les constats dans diverses régions du Québec. Nous avons commencé à co-construire un plan d'action en prévision des prochaines élections québécoises, donc nos démarches se poursuivront en 2026-2027.

CONCERTATION, COLLABORATION ET PARTAGE D'EXPERTISE

Résumé

En 2025-2026, 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, universitaire et institutionnel. 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 de **12 instances et regroupements** impliqués 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)
- Alliance sectorielle des soins à la personne du Québec
- Comité Consultatif Personnes Immigrantes (CCPI)
- Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)
- Campagne québécoise pour la régularisation et la justice migrante (CQRJM)
- Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ)
- Ligue des droits et libertés (LDL)
- Table régionale des organismes volontaires d'éducation populaire (TROVEP de Montréal)

Partage d'expertise

Puisqu'ABE est le seul organisme national spécialisé dans les normes minimales du travail pour les personnes non syndiquées au Québec, nous avons à cœur de partager notre expertise et de répondre aux besoins de personnes et d'organismes à la recherche d'informations sur le sujet. Il est également important pour ABE de

collaborer et d'échanger avec nos partenaires, que ce soit lors d'événements ou dans le cadre de différents projets. Grâce à son expertise développée depuis 50 ans, ABE est assurément une référence importante en droit du travail dont l'apport est demandé à maintes reprises.



- Le **31 mars 2026**, dans le cadre du colloque des États généraux du syndicalisme, lancés en mars 2025 par les neuf principales organisations syndicales du Québec, ABE était invité à participer au panel d'ouverture devant plus de 700 personnes afin de discuter des réalités vécues par les travailleurs et travailleuses non syndiqués-es et de l'importance de la collaboration entre les organisations syndicales et les organismes communautaires.

- ABE a poursuivi son implication dans le projet « **Accessibilité à la justice pour les femmes victimes de harcèlement discriminatoire au travail** », lancé en 2024-2025 par Action travail des femmes (ATF), qui constitue une remise en question des mécanismes de plaintes et de protection des victimes de harcèlement discriminatoire en emploi. ATF a sollicité l'apport d'ABE en raison de notre expertise importante sur l'enjeu du harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire au travail. Quelques rencontres entre ATF et ses partenaires ont eu lieu en 2025-2026, et le projet se poursuivra en 2026-2027.

- Le **2 février 2026**, ABE était invité en tant qu'expert en droit du travail à participer à une soirée d'échanges à l'UdeM organisée par le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) et la Maison des affaires publiques et internationales (MAPI), afin de présenter les problématiques en droit du travail affectant les personnes non syndiquées.



- Pendant l'année, ABE a également été sollicité pour rejoindre trois projets de recherche universitaires, avec l'objectif de partager son expertise en droit du travail et d'assurer une représentation adéquate des personnes non syndiquées. L'un de ces projets porte sur l'**insertion socioprofessionnelle équitable et durable des jeunes en transition au Québec**, l'autre porte sur les **personnes immigrantes à statut temporaire** et le dernier porte sur l'**insécurité sociale des travailleur-euses étranger-ères temporaires**.

Activités d'éducation populaire

Depuis 1975, le travail d'ABE s'effectue nécessairement grâce à une démarche d'éducation populaire. Bien entendu, c'est ce qui se trouve au cœur de nos services d'information et de formation, mais nous le faisons également avec d'autres activités qui nous permettent de mettre de l'avant les luttes menées par notre organisme. Ainsi, en 2025-2026, nous avons participé à plusieurs de ces événements afin de rejoindre des groupes plus souvent vulnérabilisés, comme les jeunes, les personnes immigrantes et les personnes LGBTQ+, et de présenter les services que nous offrons pour leur venir en aide.

- Les **29 et 30 avril 2025**, nous avons participé à la journée info-ressources au Centre Pauline-Julien, ce qui nous a permis de rejoindre plusieurs centaines de nouvelles et nouveaux arrivant·es suivant des cours de francisation pour répondre à leurs questions en lien avec leur emploi et les informer des services offerts par ABE.
- Les **8 et 9 août 2025**, nous avons participé aux journées communautaires de Fierté Montréal. Avec notre kiosque, nous avons pu distribuer des centaines de dépliants d'ABE et discuter avec des travailleurs et travailleuses des problèmes de discrimination au travail basée sur l'orientation sexuelle ou le genre.
- Le **30 août 2025**, nous avons été invité·es à participer au Rendez-vous INICI sur l'emploi et la formation des personnes immigrantes. Nous avons tenu un kiosque afin de distribuer des dépliants d'ABE, et nous avons également offert à une quarantaine de participant·es issu·es de l'immigration une formation abrégée sur les normes minimales du travail au Québec.
- Les **23 et 26 septembre 2025**, nous avons été invité·es à offrir un atelier sur la défense des droits sociaux au Cégep André-Laurendeau, rejoignant au total une quarantaine d'étudiant·es en travail social.



VIE ASSOCIATIVE ET DÉMOCRATIQUE

Membrariat

Depuis 2024-2025, nous avons déployé des efforts importants pour rehausser à la fois notre nombre de membres et l'implication de nos membres dans les activités de l'organisme. En mars 2025, nous avons notamment rendu gratuite l'adhésion à ABE afin d'en améliorer l'accessibilité et d'enlever toute barrière économique. Cela avait eu un effet immédiat et positif sur notre membrariat.

Cette année, comme nous le pensions, la tendance s'est poursuivie : en date du 31 mars 2026, ABE comptait **265 membres**, comparativement à 93 membres l'année dernière, ce qui représente une **hausse de 185 %**!

Par ailleurs, comme c'était le cas par le passé, nous avons également constaté une augmentation importante du nombre de

personnes ayant adhéré à ABE après avoir profité de nos services d'information juridique et de formation, ce qui nous confirme que les services que nous offrons aux travailleuses et travailleurs non syndiquée-es constituent un moyen important non seulement pour les informer sur leurs droits et recours, mais également pour les inciter à se mobiliser, se solidariser et se rassembler.

Un autre changement important est survenu 2025-2026 : nous avons commencé à utiliser **Zeffy**, une plateforme québécoise, sécurisée et totalement gratuite nous permettant d'avoir une gestion plus facile de notre membrariat. La transition s'est faite de manière très fluide et sans aucune complication!

Bénévolat

Comme ce fut le cas pour le membrariat, notre équipe a accordé une importance particulière au bénévolat cette année et s'est donc rencontrée sur une base régulière pour appliquer un processus opérationnel favorisant et facilitant à la fois le recrutement et l'implication de bénévoles. Cette année, notre principal besoin en matière de bénévolat était pour l'organisation du 50^e anniversaire d'ABE, que ce soit avec des tâches reliées à la présentation historique, à l'archivage ou à la logistique. Nous avons donc fait plusieurs annonces de recrutement de bénévoles, notamment sur

nos différentes plateformes (site Web, infolettres, réseaux sociaux) et avec l'aide de l'organisme **Accès Bénévolat**.

Décidemment, nos efforts ont porté fruit. En 2025-2026, nous avons pu compter sur l'aide de **52 bénévoles**, comparativement à 34 bénévoles l'année dernière (**53 % d'augmentation**). Cela a eu un effet majeur sur le nombre d'heures de bénévolat : cette année, ils et elles nous ont offert **1 950 heures**, comparativement à 1 375 heures l'année dernière (**42 % d'augmentation**).

Par ailleurs, compte tenu du nombre important de bénévoles qui ont commencé à s'impliquer chez ABE cette année, nous avons également mis en place une **politique de bénévolat**, nous

permettant de faciliter la supervision de nos bénévoles ainsi que les liens avec notre équipe.

Assemblée générale

C'est le **18 septembre 2025** qu'avait lieu notre assemblée générale annuelle (AGA) pour l'année 2024-2025. Dans un contexte d'augmentation massive de notre nombre de membres, nous avons pu compter sur la présence d'une **quarantaine de participant·es** en présentiel et en virtuel. Nous avons également profité de ce rassemblement pour faire la promotion du 50^e anniversaire, à venir deux mois plus tard.



Processus de redynamisation de notre vie associative

Une vie associative et démocratique active constitue 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 et ses bénévoles que l'organisme devient un véritable acteur de changement social.

Ainsi, en janvier 2026, pour continuer dans la même lignée que les actions réalisées par notre équipe depuis l'année dernière, nous avons entamé, grâce au soutien financier de Centraide du Grand Montréal, un processus d'accompagnement avec la firme **Dynamo**, l'objectif étant de redynamiser notre vie associative et de consolider l'engagement de nos membres et bénévoles.

Nous aspirons à créer une communauté de membres et de bénévoles vivante où diversité, reconnaissance et action collective se conjuguent pour renforcer notre impact organisationnel.

Dynamo nous aidera donc à développer une vision stratégique claire de notre mobilisation et à structurer davantage notre approche en matière de vie associative.

Jusqu'à maintenant, nous avons eu quatre rencontres avec la consultante. L'accompagnement se poursuivra au retour de la période estivale 2026 et devrait se terminer en **octobre 2026**, après quoi nous serons en mesure de mettre en application les propositions et pistes de solution élaborées en co-construction avec Dynamo.



VISIBILITÉ

Outils et activités de promotion

Encore cette année, nous avons eu la chance de participer à plusieurs activités offrant une visibilité importante sur les services, les activités et les revendications d'ABE et nous permettant d'aller chercher de nouvelles et nouveaux membres et bénévoles.

- Le **7 mai 2025**, lors du congrès du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN (CCMM-CSN), nous avons été invité-es à tenir un kiosque pour promouvoir la mission d'ABE auprès de nos partenaires syndicaux.
- Le **24 novembre 2025**, lors du 34^e congrès de la FTQ, nous avons été invité-es à tenir un kiosque pour promouvoir la mission d'ABE auprès de nos partenaires syndicaux.
- Le **30 janvier 2026**, nous avons été invité-es en tant qu'organisme partenaire à l'assemblée générale du CCMM-CSN, durant laquelle un membre de notre équipe a fait un discours pour dénoncer la hausse de la pauvreté et de la précarité chez les travailleurs et travailleuses non syndiqué-es.



Cela dit, les outils de promotion d'ABE ont aussi eu un impact direct et concret sur l'augmentation de l'utilisation de nos services, notamment notre service téléphonique.

D'abord, nous avons fait deux réimpressions de notre modèle de dépliant 1 volet, pour un total de **4 000 copies**. Ces dépliants comportent un résumé de nos services ainsi que les informations permettant aux travailleuses et travailleurs de contacter notre service d'information juridique. Par ailleurs, encore cette année, nous avons reçu de manière régulière des demandes de groupes, d'organismes et d'institutions scolaires qui souhaitent obtenir des copies de nos dépliants pour les distribuer à leurs membres et

bénéficiaires. **En date du 31 mars 2026, nous avons distribué pratiquement l'entièreté de nos 4 000 dépliants.**

Dans le cadre de notre 50^e anniversaire, nous avons également commandé plusieurs items promotionnels d'ABE qui ont pu être distribués durant la soirée : **1 500 macarons, 1 500 aimants, 1 500 collants et 1 000 mousquetons**. Puisque nous n'avons pas encore écoulé toutes les quantités, nous utilisons aussi ce matériel

lors de nos activités de mobilisation ou d'éducation, ce qui participe au sentiment de communauté qu'ABE met en place auprès des travailleurs et travailleuses non syndiqués-es.

Bref, cela nous démontre que la modernisation et la diversification de nos outils de communication demeurent essentielles : pour

Présence médiatique

Cette année, 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 au Québec.

ABE a offert **3 entrevues** :

- [« Vers un droit à la déconnexion au Canada? » \(Radio-Canada, 1^{er} juin 2025\) & « Se déconnecter du travail : mission impossible ou droit à baliser? » \(Radio-Canada, 1^{er} juin 2025\)](#)
- [Émission « Les aurores Montréal » \(CIBL 101,5 FM, 12 décembre 2025\)](#)
- [« Des délais qui explosent à la CNESST : les compressions montrées du doigt » \(Radio-Canada, 19 janvier 2026\)](#)

ABE a également co-signé **10 lettres ouvertes et communiqués de presse** :

- [« Femmes et santé au travail : Un pas en avant, deux pas en arrière » \(La Presse, 31 mai 2025\)](#)
- [« Recruter, rediplômer et déqualifier : la nouvelle approche du gouvernement québécois en matière de recrutement](#)

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.

[international des infirmières » \(L'Esprit libre, 4 septembre 2025\)](#)

- [« Des vignettes de stationnement gratuites pour soutenir l'aide à domicile » \(9 septembre 2025\)](#)
- [« Salaire minimum : le ministre Boulet doit faire preuve de courage » \(L'Aut'Journal, 20 novembre 2025\)](#)
- [« L'hiver sera chaud, car la CAQ a déclaré la guerre à la société civile » \(22 novembre 2025\)](#)
- [« Le Front de défense des non-syndiqués-es dépose son mémoire et demande le retrait complet du projet de loi 3 » \(25 novembre 2025\)](#)
- [« Salaire minimum : le gouvernement tourne le dos aux travailleuses et travailleurs » \(23 janvier 2026\)](#)
- [« Le FDNS dénonce les compressions à la CNESST et exige un réinvestissement immédiat » \(9 février 2026\)](#)
- [« Mieux chez soi... mais à quel prix? » \(Le Devoir, 14 février 2026\)](#)
- [« Projet de loi 13 : Non aux nouvelles limites au droit de manifester » \(La Presse, 23 février 2026\)](#)

Site Web

En 2025-2026, le site Web d'ABE a reçu **156 059 visites** et a rejoint **28 768 utilisateur·rices**. En comparant ces chiffres avec ceux de l'année dernière, nous constatons qu'il y a eu une hausse considérable : **le nombre de visites sur notre site Web a augmenté de 48 %** (105 660 visites en 2024-2025) et **le nombre de personnes ayant visité notre site Web a augmenté de 57 %** (18 285 personnes en 2024-2025).

Ainsi, encore cette année, parmi les différentes plateformes que nous utilisons, notre site Web demeure l'endroit par excellence pour rejoindre et informer les travailleurs et travailleuses. Les statistiques pour 2025-2026 démontrent d'ailleurs une tendance très positive qui se poursuit depuis que nous avons fait un important travail de modernisation il y a quelques années : notre site Web est de plus en plus consulté, en particulier la section *Vos droits au travail* qui permet aux travailleurs et travailleuses ainsi qu'aux intervenant·es d'avoir accès rapidement à de l'information juridique vulgarisée.

Pendant l'année 2024-2025, nous avons entamé la traduction de certaines sections de notre site Web, en particulier celles étant les plus consultées. Or, compte tenu de la quantité de contenu qui s'y retrouve, nous avons réalisé qu'il s'agissait là d'un projet d'une grande envergure nécessitant des ressources humaines et financières importantes. Nous avons donc mis sur pause ce projet afin de nous permettre de nous concentrer sur d'autres priorités, bien que nous espérons tout de même pouvoir le relancer à court ou moyen terme.

Réseaux sociaux

En 2025-2026, bien qu'ABE ait été un peu moins actif sur les réseaux sociaux, nous avons tout de même constaté une hausse très importante de notre nombre d'abonné·es, en particulier sur Instagram et LinkedIn. Cela dit, en date du 31 mars 2025, Facebook demeure notre plateforme ayant le plus de visibilité.

- **Facebook : 3 900 abonné·es**
- **Instagram : 530 abonné·es**
- **LinkedIn : 1 080 abonné·es**

Considérant l'utilisation croissante des nouvelles technologies de l'information et de la communication, notamment par les jeunes générations, il est primordial pour ABE d'avoir une présence active et dynamique sur les réseaux sociaux. Cela nous permet d'avoir une meilleure visibilité, de rejoindre davantage de travailleurs et travailleuses non syndiqué·es et de vulgariser des enjeux en droit du travail qui peuvent être très complexes. D'ailleurs, 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.

Ainsi, en 2025-2026, nous avons fait **40 publications** sur nos réseaux sociaux :

- **32 publications** concernaient la mission, les services, les prises de position et les activités d'ABE.
- **8 publications** concernaient des annonces et actualités sur des enjeux liés au droit du travail.

PERSPECTIVES

Cette année, les services offerts par ABE nous ont permis de confirmer certaines problématiques touchant les personnes non syndiquées.

D'abord, malgré des avancées et des changements législatifs, les personnes non syndiquées, en particulier celles étant plus facilement vulnérabilisées en emploi (les jeunes, les personnes âgées, les personnes immigrantes, etc.), ont encore aujourd'hui de grandes difficultés à connaître leurs droits et à exercer leurs recours.

Ensuite, compte tenu des changements que connaît le monde du travail depuis plusieurs années, notamment par les transformations numériques (diversification des types d'emploi, télétravail, droit à la déconnexion, surveillance électronique, utilisation de l'intelligence artificielle et de la gestion algorithmique, etc.), les lois du travail ne sont pas du tout adaptées à ces nouvelles réalités et demeurent

insuffisantes pour assurer une protection adéquate des travailleuses et travailleurs non syndiqué·es.

Finalement, le contexte économique plutôt difficile et instable que nous connaissons présentement a des répercussions importantes sur les conditions de travail et de vie des travailleuses et travailleurs, particulièrement celles et ceux qui sont non syndiqué·es et qui n'ont donc aucune ressource pour les représenter.

Par conséquent, pour pouvoir continuer à œuvrer efficacement en éducation populaire et en défense des droits, il est clair qu'ABE devra poursuivre l'adaptation de ses services et l'actualisation de ses revendications en fonction des réalités auxquelles sont maintenant confronté·es les travailleuses et travailleurs non syndiqué·es. C'est précisément ce qui se trouve au cœur de notre plan d'action pour l'année 2026-2027.

REMERCIEMENTS

Encore cette année, nous tenons à remercier chaleureusement nos membres, nos bénévoles, nos donatrices et donateurs, nos bailleurs de fonds (Centraide du Grand Montréal et le SACAIS) ainsi que nos partenaires communautaires, syndicaux, juridiques et universitaires pour leur importante contribution en 2025-2026.

Grâce à votre appui et à de nombreuses opportunités de collaboration, notamment dans le cadre de notre 50^e anniversaire, de la mise à jour de notre *ABC des personnes non syndiquées*, et de plusieurs autres projets, Au bas de l'échelle peut être fier de ce qui a été accompli pour la protection et l'amélioration des conditions de travail et de vie des personnes non syndiquées dans l'ensemble du Québec.

Depuis 1975, grâce à une démarche d'éducation populaire et de défense des droits, notre organisme a su maintenir sa pertinence dans le monde du travail québécois, alors que celui-ci est de plus en plus fragmenté et individualisé. Encore aujourd'hui, l'expertise approfondie et l'apport unique d'Au bas de l'échelle bénéficient non seulement à des milliers de travailleurs et travailleuses non syndiqué·es qui ne connaissent pas leurs droits, mais également à des centaines d'organismes communautaires et de groupes populaires qui viennent en aide à ces personnes. Tout ceci a été rendu possible grâce au support constant de nos nombreux alliés et partenaires à travers les années.

50 ans plus tard, merci d'être là et de continuer à soutenir la mission d'Au bas de l'échelle!



Centraide
du Grand Montréal

Secrétariat à l'action
communautaire
autonome
et aux initiatives
sociales

Québec

