



Le travail invisible, ça compte !

**Reconnaître le travail invisible des parents et des proches aidant.e.s,
en l'évaluant et en l'intégrant au PIB canadien.**

**Mémoire déposé au Comité permanent de la condition féminine dans le cadre des audiences
sur le travail non rémunéré des femmes et son apport à la société.**

**Présenté par
l'Association féminine d'éducation et d'action sociale
et le Comité inter-associations pour la valorisation du travail invisible**



18 février 2021

SOMMAIRE

Introduction	3
Les organismes présentateurs.....	4
L'Afeas en bref.....	4
Ses membres et sa structure.....	4
Ses dossiers prioritaires et ses réalisations	4
Son travail de collaboration	4
Le CIAVTI en bref	5
Ses membres.....	5
Ses objectifs.....	5
Ses activités.....	5
Le travail invisible à l'Afeas depuis 1966.....	6
Le travail invisible, de quoi parle-t-on au juste ?	7
Une définition	7
Le travail au sein de la famille et auprès des proches.....	8
Celui des mères, et des pères.....	8
Celui des aidantes, et des aidants	9
Le travail invisible en temps de pandémie	12
Du côté des mères et des pères.....	14
Du côté des personnes proches aidantes.....	16
À travers le monde	16
Le travail invisible, essentiel mais peu reconnu !	18
À l'international	19
Quelques 25 ans plus tard.....	19
Au Canada.....	20
Statistique Canada.....	21
Ministère Femmes et Égalité des genres	21
Les recommandations.....	22

Recherche et rédaction

Hélène Cornellier, responsable de dossiers politiques et communications (Afeas)
Marianne Pertuiset-Ferland, responsable de la mobilisation (Afeas)
Mélanie Perroux, directrice générale (RANQ)

Document accessible sur les sites Internet suivants

Afeas – www.afeas.qc.ca - CDEACF - <http://cdeacf.ca/>

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition d'en mentionner la source complète. **Pour citer ce document** : Afeas et CIAVTI, *Le travail invisible, ça compte ! – Pour reconnaître le travail des parents et des proches aidant.e.es en l'évaluant et en l'intégrant au PIB canadien*, Montréal, Afeas, 2021, 26 pp.

Siège social Afeas

5999, rue de Marseille, Montréal (Québec) H1N 1K6
Téléphone : (514) 251-1636 — Télécopieur : (514) 251-9023
Courriel : info@afeas.qc.ca — Site Internet : www.afeas.qc.ca

Introduction

Le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes du Canada a pour mandat :

d'entreprendre une étude sur le phénomène du travail non-rémunéré des femmes et l'apport qui découlent des tâches familiales et humanitaires qu'elles accomplissent pour la société (soutien et soins aux conjoints, aux enfants, aux petits-enfants, aux personnes âgées, etc.);

- *de rendre compte de l'ampleur de cet apport, de sa valeur économique et sociale, et des mesures que le Gouvernement fédéral pourrait appliquer dans le respect de ses champs de compétence en lien ces activités;*
- *de faire rapport de ses recommandations à la Chambre des communes et de demander au gouvernement de présenter une réponse détaillée à ce rapport.*

Dans le présent mémoire, à la suite d'une brève description des deux organismes présentateurs, nous présentons un bref historique de l'action de l'Association féminine d'éducation et d'action sociale dans le dossier du travail non rémunéré, dit « invisible ».

Par la suite, nous définissons le travail invisible ou non rémunéré et décrivons le travail effectué au sein de la famille et auprès des proches, celui des mères et des pères et celui des personnes proches aidantes. Nous ne touchons pas le volet humanitaire du travail non rémunéré, celui-ci n'étant pas dans notre expertise au point de vue macro, et ce, même si nos membres sont toutes bénévoles au sein de notre association.

De plus, nous abordons le travail non rémunéré depuis le début de la pandémie du coronavirus-19 qui a acquis une visibilité à cause des mesures mises en place, sans toutefois être reconnu réellement.

Puis, nous regardons le travail non rémunéré, essentiel mais si peu reconnu véritablement, à travers le monde et au Canada.

Finalement nous présentons les recommandations que le gouvernement du Canada devrait mettre en place rapidement d'ici la fin de la pandémie, et ce, afin de démontrer une réelle volonté de reconnaître le travail non rémunéré et les personnes qui l'effectuent au profit de toute la société canadienne.

Les organismes présentateurs

Le présent mémoire est déposé par l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (Afeas) et le Comité inter-associations pour la valorisation du travail invisible (CIAVTI).

L'Afeas en bref

Association féministe, dynamique et actuelle, l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (Afeas) a pour mission de promouvoir et de défendre l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la société. Pour cela, elle donne une voix aux femmes afin de soutenir leur participation au développement de la société québécoise.

Grâce à l'éducation et l'action sociale concertées, l'Afeas concourt à la construction d'une société fondée sur des valeurs de paix, d'égalité, d'équité, de justice, de respect et de solidarité. Elle vise l'autonomie des femmes sur les plans sociaux, politiques et économiques, ce qui leur permet de contribuer à la vie démocratique du Québec.

Ses membres et sa structure

L'Afeas, organisme sans but lucratif, provient de la fusion, en 1966, de deux organismes : l'Union catholique des femmes rurales (UCFR) et les Cercles d'économie domestique (CED). En 2019, l'Afeas regroupe 7 000 Québécoises œuvrant au sein de 200 Afeas locales réparties en 11 Afeas régionales.

Son organisation « terrain », administrée par un conseil d'administration aux trois paliers, favorise l'expression des points de vue de ses membres sur les enjeux sociaux et sur les orientations de l'organisation. C'est d'ailleurs grâce à ses membres bénévoles que l'Afeas remplit sa mission depuis plus de cinquante ans.

Ses dossiers prioritaires et ses réalisations

Depuis sa fondation, l'égalité entre les femmes et les hommes, dans toutes les sphères de la société, demeure incontestablement le leitmotiv de l'Afeas. Conséquemment, elle travaille sur différents enjeux concernant les Québécoises et les Canadiennes. Au fil des années, elle a obtenu des gains, mais les luttes ne sont pas terminées. Ces dossiers sont, notamment :

- l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la société ;
- l'accès et la participation paritaire aux instances démocratiques à tous les niveaux ;
- la reconnaissance du travail non rémunéré des femmes, comme mères et aidantes ;
- la sécurité financière des femmes tout au long de leur vie, incluant lors de leur retraite ;
- l'accès à l'éducation, à l'équité salariale, aux métiers non traditionnels, à des mesures de conciliation famille-travail-études ;
- l'accès à des mesures pour prévenir et contrer la violence envers les filles et les femmes.

Son travail de collaboration

L'Afeas agit au sein de la société québécoise et canadienne, et ce, sur tous les plans pour que toutes les femmes soient égales aux hommes dans les droits comme dans les faits. Par le réalisme de ses interventions, elle a acquis une crédibilité comme interlocutrice auprès des instances gouvernementales et des organismes du milieu. Pour faire avancer ses dossiers, l'Afeas fait partie d'organismes ou de regroupements québécois, canadiens et internationaux.

Le CIAVTI en bref

La reconnaissance et la valorisation du travail invisible sont des enjeux centraux pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, enjeux au cœur des revendications de l'Afeas depuis sa fondation en 1966. Dans les récentes années, nous avons constaté que de nombreuses autres associations œuvraient dans ce dossier, mais qu'un manque de concertation nuisait à l'avancement de cette reconnaissance.

Ainsi, au début de 2020, avec l'appui financier du Secrétariat à la condition féminine du Québec, nous avons mis sur pied le Comité inter-associations pour la valorisation du travail invisible afin d'unir nos forces pour accomplir une réelle transformation sociétale. Le moment était d'autant plus approprié que le travail invisible a fait les manchettes depuis le début de la pandémie du coronavirus. Il a été rendu visible par le confinement, la fermeture des écoles et des commerces, la charge supplémentaire de travail pour les parents comme pour les personnes proches aidantes.

Ses membres

Les membres du comité sont variés dans leurs orientations. En plus de Afeas, les membres sont :

- du côté des expertes : Camille Robert (historienne) et Nicole Demers (ex-députée de Laval – BQ);
- du côté des organismes : Collectif des femmes immigrantes du Québec (CFIQ), Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), FamillePointQuébec, Agricultrices du Québec (AQ), Jeune chambre de commerce des femmes du Québec (JCCFQ), Oxfam-Québec, Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ), Regroupement des aidants naturels du Québec (RANQ), Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec (RTRGFQ), Réseau québécois en études féministes (RéQEF) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

Ses objectifs

Les objectifs principaux du CIAVTI sont les suivants:

- mettre en lumière et valoriser l'apport économique et social du travail invisible;
- susciter une meilleure compréhension des enjeux entourant le travail invisible auprès de la population, des employeurs, des institutions publiques et des instances décisionnelles;
- faire émerger de nouvelles solutions en vue d'équilibrer le partage des tâches invisibles entre les femmes et les hommes et le partage des responsabilités familiales, étatiques et du secteur privé.

Ses activités

Le comité a produit le *Manifeste pour la valorisation du travail invisible*, lancé le lundi 7 septembre 2020 sur le site www.travailinvisible.ca. Ce site, en français et en anglais, permet aux organismes et aux individu.e.s d'appuyer le manifeste et ses revendications.

En amont de la 21e Journée du travail invisible, le mardi 6 avril 2021, des conférences en ligne abordent le travail non rémunéré sous divers angles : la charge mentale, la proche-aidance, les femmes immigrantes, l'impact de la pandémie sur la prise de conscience du travail invisible, etc. Entre le 8 mars et le 6 avril 2021, des troussees éducatives seront lancées pour aborder le travail invisible sous quatre angles différents : femmes immigrantes, femmes agricultrices, personnes proches aidantes et femmes dans le monde. Quatre panels seront également présentés, sur chacun de ces thèmes, chaque semaine entre ces deux dates phares.

Le travail invisible à l'Afeas depuis 1966

Dès sa fondation en 1966, l'Afeas met en lumière la réalité des femmes au foyer et le travail non rémunéré, dit « invisible », qu'elles exécutent au sein de la famille. Ses membres de l'époque étant très majoritairement des femmes au foyer, car peu d'entre elles travaillaient sur le marché de l'emploi rémunéré, elles se préoccupaient de leur avenir et de celui de leurs filles si le statu quo persistait, craignant de rester dans la pauvreté et la dépendance toute leur vie.

En 1968, dans un mémoire¹ déposé à la Commission Bird, l'Afeas introduit le principe du travail invisible dans les discussions. Pour l'Association, il s'agit de mieux expliquer le rôle vital des femmes et l'importance de soutenir leur pleine intégration sociale et économique à tous les niveaux. Par la suite, l'Afeas forme ses membres à intervenir auprès des diverses instances concernées (gouvernementales, professionnelles, etc.) et de la population pour faire connaître les enjeux pour les femmes de la non-reconnaissance du travail invisible au sein de la famille et de leurs proches. Parallèlement, elle identifie les mesures gouvernementales qui permettraient d'éliminer la discrimination faite envers les femmes.

Au fil des ans, l'Afeas a remporté et participé à plusieurs actions qui ont abouti à des victoires pour les femmes et leur famille. En voici quelques exemples :

De 1974 à 1980, son action pour les femmes collaboratrices dans l'entreprise familiale mène à l'obtention de mesures légales et fiscales leur permettant d'être des employées rémunérées de l'entreprise, incluant les avantages sociaux et financiers.

En 1989, ses revendications mènent à l'adoption de la *Loi sur le patrimoine familial*, reconnaissant la valeur économique du travail effectué par les femmes au foyer.

En 1997, la Politique familiale québécoise crée un réseau de centres de la petite enfance subventionnés par l'État et une allocation de soutien aux enfants. Le 1^{er} janvier 2006, un régime d'assurance parentale, troisième volet de la politique, voit enfin le jour.

En 1998, une opération carte postale de 52 000 cartes acheminées au gouvernement fédéral permet de sauvegarder le principe du revenu individuel dans le calcul des prestations aux aîné·e·s, un gain pour les femmes qui ne perdent pas les prestations des programmes auxquels elles ont droit en raison de leur manque de ressources financières.

En 2001, l'Afeas a créé la Journée du travail invisible, le premier mardi d'avril pour rendre visible le travail de ces millions de personnes sur lequel les familles et la société peuvent s'appuyer.

En 2004, la mise en place des prestations fédérales de compassion appuient le travail des aidantes lorsqu'un·e membre de la famille est en fin de vie. Cette aide d'abord minimaliste a été bonifiée au fil des années et des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes ont été créées.

En 2020, l'Afeas participe aux consultations menant à l'adoption de la Loi 56 au Québec qui reconnaît enfin l'importance des personnes qui assument ce rôle auprès de leurs proches. Parallèlement, l'Afeas poursuit avec persistance son travail dans ce dossier en lançant une campagne d'appui au *Manifeste pour la valorisation du travail invisible*.

¹ Afeas, *Mémoire à la Commission d'enquête royale*, Montréal, Afeas, 1968, 44 p. Pour un résumé du mémoire, voir Micheline Dumont et Louise Toupin, *La pensée féministe au Québec : anthologie 1900-1985*, Montréal, Remue-ménage, 2003, p. 255-258.

Le travail invisible, de quoi parle-t-on au juste ?

Le travail non rémunéré est dit « invisible », car il n'est pas reconnu au à sa juste valeur au sein des ménages et de la société et n'apparaît pas dans les comptes nationaux. Ainsi, il ne fait pas partie de l'économie découlant du marché du travail, des dépenses des citoyen.ne.s, des transactions des commerces, entreprises ou institutions. Une partie de ce travail, le bénévolat, se retrouve dans la sphère publique ou semi-publique, car les bénévoles remplacent des personnes qui autrement seraient salariées. Mais le travail non rémunéré, dit « invisible », tel que nous l'entendons ici, est directement lié aux rôles sociaux dévolus aux femmes dans toutes les sociétés patriarcales et, comme tel, relève de la sphère privée.

Une définition

Pour l'Afeas et son Comité inter-associations pour la valorisation du travail invisible, le travail invisible est un travail effectué sans rémunération ou de façon sous-rémunérée, notamment² :

- **le travail effectué au sein de la famille.** Il comprend les tâches domestiques et les soins aux personnes comme les courses, la lessive, le ménage, la cuisine, les soins aux enfants, ainsi que tout le travail de planification qualifié de charge mentale. Ces tâches peuvent aussi être effectuées à l'extérieur de la famille, auprès d'ami-e-s, de voisin-e-s ou d'autres membres de la communauté.
- **le travail effectué par les personnes proches aidantes.** Il comprend des tâches domestiques et les soins, les services et le soutien psychologique pour leurs proches (dont les enfants) malades ou âgés, en perte d'autonomie ou avec des besoins particuliers. Ce rôle de proche aidant.e comprend également tout le travail de planification, qualifié de charge mentale, ainsi que le travail qualifié de charge émotionnelle. Ces tâches peuvent aussi être effectuées à l'extérieur de la famille, auprès d'ami-e-s, de voisin-e-s ou d'autres membres de la communauté.
- **le travail effectué au sein de l'entreprise familiale** (ferme, commerce, etc.) ou de l'entreprise du / de la conjoint.e (bureau de notaire, avocat, dentiste, etc.);
- **le travail effectué comme bénévole** pour diverses organisations et/ou institutions publiques, privées ou communautaires, qui assurent des services essentiels à la population ;
- **le travail effectué dans le cadre d'un stage d'étude non rémunéré.**

Encore aujourd'hui, ce travail est majoritairement effectué par les femmes,³ ce qui les pénalise dans leur épanouissement personnel, professionnel, social et économique. Ceci augmente pour ces femmes le risque de se retrouver en situation de précarité et de vivre en situation de pauvreté tout au long de leur vie. Pris pour acquis et non reconnu, tant par les proches que par la société et les institutions politiques, le travail invisible et sa répartition inégale entre les femmes et les hommes découlent de normes sociales et culturelles d'une autre époque, marquées de stéréotypes genrés. Le fait pour les femmes de poursuivre des études et d'intégrer le marché du travail n'a encore que peu remis en cause le partage des tâches au sein des ménages et de la famille.

² La définition ci-haut provient du Manifeste pour la valorisation du travail invisible, www.travailinvisible.ca.

³ Les femmes consacraient en moyenne 3 h 26 par jour aux tâches domestiques et les hommes, seulement 2 heures, selon RICHROCH, Layla et Benoît Roumier, *Depuis 11 ans, moins de tâches ménagères, plus d'Internet*. Insee - Division Conditions de vie des ménages, 2010 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281050>, consulté le 14 avril 2020. La différence est de 523 heures par an, soit 13 semaines de 40 heures !

Le travail au sein de la famille et auprès des proches

Pour les fins du présent mémoire, nous abordons le travail invisible ou non rémunéré du point de vue des mères et des pères et des personnes proches aidantes, en laissant de côté le bénévolat, le travail non rémunéré dans l'entreprise familiale ou du conjoint tout comme les stages non rémunérés.

Celui des mères, et des pères

Traditionnellement, les rôles sociaux entre les femmes et les hommes étaient déterminés par la société et intégrés par les filles et les garçons dès le jeune âge au sein de la famille et, par la suite, à l'école. Le travail rémunéré était l'apanage des hommes, et le travail domestique, celui des femmes.

Au tournant des années 1970, les femmes, plus scolarisées qu'autrefois, intègrent le marché du travail. Au Canada, entre 1976 et 2017, les écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail se réduit de façon considérable, passant de 32 % à 9 %. Cette évolution amène certaines modifications quant à la répartition des tâches domestiques chez les couples dont les conjoints sont de sexe opposé, mais des inégalités persistent encore⁴.

Bien que l'on enregistre une amélioration au niveau du partage des tâches, Statistique Canada constate que la répartition des tâches domestiques demeure genrée. Son enquête de 2017 montre que cette répartition varie selon la participation des conjoints sur le marché du travail et certaines caractéristiques sociodémographiques, comme le type d'union et le groupe d'âge⁵.

Ainsi cette enquête montre le partage suivant des tâches au sein de la famille :

- tâches plus souvent partagées à parts égales entre les hommes et les femmes mariés ou vivant en union libre : la vaisselle (50 %), l'épicerie (49 %) et l'organisation de la vie sociale (49 %);
- tâches surtout réalisées par les femmes : la lessive (61 %) et la préparation des repas (56 %);
- tâches surtout réalisées par les hommes : les travaux extérieurs et les réparations (78 %).

À titre d'exemple, la répartition de certaines tâches domestiques variait selon la participation des conjoints sur le marché du travail.

Tâches domestiques	Homme seul soutien financier	Homme et femme travaillent
Préparation des repas	26 % à parts égales	38 % à parts égales
Lessive	64 % par les femmes	55 % par les femmes
Tenue des comptes et paiement des factures	48 % par les hommes	31 % par les hommes

⁴ Statistique Canada, *Histoire de famille : Partage des tâches domestiques chez les couples au Canada : qui fait quoi?* - l'Enquête sociale générale de 2017 sur la famille relatives à l'organisation et à la prise de décisions dans le ménage : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200219/dq200219e-fra.htm>, consulté le 02.02.2021.

⁵ Ibid.

Selon cette même étude, le type d'union et le groupe d'âge influencent le partage de certaines tâches⁶.

Chez les personnes de 20 ans ou plus en couple, le quart des femmes était plus susceptible de s'occuper de la lessive, de la préparation des repas et de l'entretien ménager intérieur. Les femmes mariées (27 %) étaient plus susceptibles que celles vivant en union libre (19 %) d'exécuter ces tâches.

Concernant ces trois tâches, 11 % des personnes ont déclaré qu'elles étaient partagées à parts égales entre la femme et l'homme. Toutefois, le partage de ces tâches était deux fois plus fréquent chez les personnes en couple de 20 à 64 ans (12 %) que chez celles de 65 ans ou plus (6 %).

Au Québec cette fois-ci, en 2015, 88,7 % des femmes âgées de 15 ans ou plus et 80,7 % des hommes du même groupe d'âge déclarent participer aux activités domestiques⁷. Non seulement plus de femmes assument le travail non rémunéré au sein de la famille, mais elles font plus d'heures par jour : 3 h 29 pour les femmes et 2 h 27 pour les hommes, soit un écart de 1 h 02 par jour. Chez les parents d'enfants de moins de quatre ans, cet écart s'alourdit : 5 h 20 chez les mères et 4 h 56 pour les pères avec un écart de 1 h 24 par jour⁸.

Les affirmations divergentes quant à l'emploi du temps des femmes et des hommes ont diverses répercussions en ce qui concerne l'inégalité entre les sexes dans la société. Si les femmes et les hommes ont modifié leur emploi du temps relatif au travail rémunéré et non rémunéré vers une convergence, cela laisse entendre que des progrès sont accomplis en matière d'égalité entre les sexes. Inversement, même si la plus grande partie du temps des femmes consacrée au travail rémunéré n'a pas entraîné une redistribution significative du travail non rémunéré chez les hommes, cela révèle le maintien de l'application quotidienne de la division traditionnelle du travail selon les sexes et, par conséquent, une révolution des sexes « au point mort »⁹.

Celui des aidantes, et des aidants

Peu reconnu dans le milieu du travail, moins que l'apport des mères et des pères, le rôle d'aidant.e. est pourtant très demandant. Il le sera de plus en plus, compte tenu du vieillissement de la population canadienne dans les décennies à venir.

Selon l'organisme Proches aidants du Canada¹⁰, en 2012, 8,1 millions de Canadiennes et de Canadiens sont des personnes proches aidantes, soit un.e Canadien.ne sur quatre âgé.e de 15 ans et plus. Ainsi, 54 % sont des femmes et 46 % sont des hommes; 50 % sont âgés entre 45 et 65 ans, donc dans leurs années les plus actives au travail. Il faut ajouter aussi que ces aidant.e.s offrent de 70 à 80 % des soins dans les communautés pour les personnes âgées.

⁶ Ibid.

⁷ Conseil du statut de la femme, *Portrait des Québécoises - Éditions 2018*, Québec, CSF, p. 37 : https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Portrait_quebecoises.pdf, consulté le 02.02.2021.

⁸ Ibid.

⁹ Moyser, Melissa, Ph. D., et Amanda Burlock, *Emploi du temps : la charge de travail totale, le travail non rémunéré et les loisirs*, Ottawa, Statistique Canada, 30 juillet 2018 : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/54931-fra.htm>, consulté le 03.02.2021.

¹⁰ Carer Canada, Carer Facts, <https://www.carerscanada.ca/carers-facts/#top>, consulté le 05.02.2021.

En 2012, au Québec, 25 % de la population de 15 ans et plus, soit environ 1 675 700 personnes, est un-e proche aidant-e, dont à peu près 965 700 femmes et 710 000 hommes¹¹. Le constat est simple, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à agir comme proches aidantes et donnent plus de temps par jour à leurs proches¹². Toujours dans la même année, dans la population âgée de 15 ans ou plus, 28,6 % des femmes et 21,4 % des hommes consacrent du temps aux tâches d'aide aux proches. L'écart est plus marqué dans la population âgée de 45 à 64 ans; dans ce groupe d'âge, 39,7 % des femmes et 29,9 % des hommes agissent comme proches aidants. Le nombre d'heures consacrées à la proche aidance varie en fonction du sexe; 51,0 % des femmes proches aidantes y allouent quatre heures ou plus par jour, pour 38,2 % des hommes proches aidants.

En 2007, les Canadien.ne.s de 45 ans et plus ont fourni 15,5 milliards d'heures de soins, soit 10 fois le nombre d'heures de travail rémunéré pour la même année¹³. Ce travail a une grande valeur monétaire dont les gouvernements et les institutions doivent tenir compte.

The most recent estimate places the market replacement value of unpaid care work by Canadian caregivers ages 45 and older caring for adult ages 65 and older at between \$ 25 billion to \$ 26 billion in 2009, representing as much as 2 percent of gross domestic product (GDP) that year. (...) In 2012, the mostly modest amount of care provided by individual caregivers represented the equivalent of the work of 1.2 million full-time employees at a time when the entire Canadian labour force numbered fewer than 18 million¹⁴.

Et que penser des implications financières pour les personnes proches aidantes ? Celles-ci sont regroupées en trois volets¹⁵ :

Coûts du travail de soins - En 2012, 81 % de femmes et 86 % d'hommes proches aidants donnent jusqu'à 10 heures de soins par semaine. À ceux-ci, il faut ajouter les 10 % de femmes et 7 % d'hommes offrant plus de 20 heures par semaine de soins. De plus, dans le calcul de ces heures de soins, ne sont pas incluses certaines tâches de base, entre autres, le transport pour se rendre chez la personne aidée, la gestion des soins et l'évaluation et le soutien social.

Ajustements au travail rémunéré - En 2012, 44 % des personnes proches aidantes sur le marché du travail rémunéré ont manqué en moyenne de 8 à 9 jours de travail sur une période de 12 mois à cause de leurs obligations envers un ou plusieurs proches. Les études montrent de l'absentéisme, des réductions de temps de travail¹⁶, des pertes d'emploi ou des retraites anticipées, des refus de promotion ou de relocalisation, le tout pour privilégier leurs responsabilités comme aidant.e.s.

¹¹ Chantal Lecours, « Portrait des proches aidants et les conséquences de leurs responsabilités d'aidant », Institut de la statistique du Québec : coup d'œil sociodémographique, n° 43, novembre 2015, p. 1.

¹² Conseil du statut de la femme, *Portrait des Québécoises - Éditions 2018*, op. cit., p. 38.

¹³ FAST, Janet. 2015. *Caregiving for Older Adults with Disabilities: Present costs, Future Challenges*. IRPP Study 58. Montréal: Institute for Research on Public Policy, p. 5.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid., p. 6 - 11.

¹⁶ Conseil du statut de la femme, *Portrait - Les proches aidantes et les proches aidants - Analyse différenciée selon les sexes*. Québec, Mars 2018. P. 50. Au Québec, un peu moins de 15 % des femmes proches aidantes déclarent avoir dû réduire leurs heures de travail en raison de leurs responsabilités à l'égard de leur(s) proche(s).

Dépenses personnelles – Ces dépenses en lien avec les soins offerts à la personne aidée couvrent, notamment, des rénovations domiciliaires, du transport, des médicaments, des articles de soins (coussins, couvre-matelas imperméables, couches jetables, etc.) et des funérailles. Ainsi, 80 % des personnes proches aidantes de 45 ans et plus estiment avoir dépensé jusqu'à 6 000 \$ par année, 17 % ont dépensé entre 6 000 \$ et 24 000 \$ et 3 %, 24 000\$ et plus. Collectivement, les personnes proches aidantes ont dépensé environ 12,6 millions \$ dans le cadre des soins qu'elles ont donnés en 2012.

Ces implications financières pour les personnes proches aidantes ne sont pas sans générer du stress et un appauvrissement pour plusieurs d'entre elles, surtout lorsque la situation perdure sur une période plus longue ou lors de l'aggravation de la santé de la personne aidée. Stress et pauvreté peuvent affecter l'état de santé physique et psychologique des personnes qui aident un proche.

Pour compenser les pertes financières et les coûts générés par ce travail de soins, quelles sont donc les mesures d'aide financière dont les personnes proches aidantes peuvent se prévaloir? Sans tenter d'être exhaustives, nous vous présentons quelques données donnant un aperçu de la situation. Les principales mesures en place actuellement sont des crédits d'impôt non remboursables pour aidant naturel, des prestations de compassion, des prestations pour proches aidants pour adultes et des prestations pour proches aidants pour enfants.

Pour ce qui est du **Programme de prestations d'assurance-emploi**, nous avons reçu des données pour la période de 2015 à 2020, en lien avec les demandes de prestations de proches aidants et celles pour les prestations de soins de compassion.

En ce qui concerne les **prestations de proches aidants**, sur cinq ans, le programme a accepté 52 659 demandes à travers le Canada, soit environ 10 532 demandes par année; pour le Québec, ce sont 10 925 demandes, soit 2 185 par année. Le programme a payé un montant hebdomadaire moyen de 463 \$ pour une durée moyenne de 12 semaines (maximum de 15 semaines pour un adulte et 35 pour un enfant) par demande.

Pour les **prestations de compassion**, sur cinq ans, le programme a accepté 41 275 demandes à travers le Canada, soit 8 255 par année; pour le Québec, ce sont 6 152 demandes, soit 1 230 par année. Le programme a payé en moyenne un montant hebdomadaire moyen de 463 \$ pour une durée de 12 semaines (maximum de 26 semaines) par demande.

Dans les faits, très peu de personnes proches aidantes profitent des programmes qui leur sont destinés. Ainsi, les services de répit, les programmes gouvernementaux et les crédits d'impôt sont peu utilisés¹⁷. Tenant compte du nombre de personnes aidantes en 2012, soit 8,1 millions au Canada et 1 675 000 au Québec (25 % de la population dans les deux cas), même si les données de l'assurance-emploi couvrent de 2015 à 2020, on constate que très peu font une demande de prestations ou que peu de demandes sont acceptées. Les causes soulevées à diverses reprises par les aidant.e.s sont le manque de connaissance des mesures existantes, les critères restrictifs (fin de vie ou gravement malade), le délai de carence, la difficulté d'avoir le document signé par un médecin, etc. Les maladies chroniques comme l'autisme, la sclérose en plaques ou autres ne sont pas considérées, pas plus que la fin de vie dont l'échéance n'est pas déterminée.

¹⁷ Conseil du statut de la femme, *Une personne sur quatre est en situation de proche aidance au Québec*, Communiqué, 22 avril 2018. <https://csf.gouv.qc.ca/article/2018/04/22/une-personne-sur-quatre-est-en-situation-de-proche-aidance-au-quebec/>, consulté le 11.02.2021.

En ce qui concerne les **crédits d'impôt**, le fait qu'ils soient non remboursables, fait en sorte que de très nombreuses proches aidantes n'y ont pas droit, puisqu'elles ne paient pas d'impôts. À titre d'exemple, le crédit d'impôt pour aidants naturels du Canada était accordé aux personnes proches aidantes qui cohabitent¹⁸ avec une personne handicapée à faible revenu (20 001 \$ ou moins par année). Dans certains cas, le conjoint de la personne proche aidante peut se prévaloir du crédit d'impôt, mais pas l'aidante elle-même. C'est pourtant elle qui fait le travail auprès de la personne aidée, ou du moins la grande majorité de ce travail. Ces crédits d'impôts ne sont donc pas utilisables pour un grand nom de personnes proches aidantes.

Quant aux **mesures de remboursement** de frais, lorsqu'elles existent, elles sont souvent très spécifiques et difficiles à trouver. Il est donc aussi difficile d'en faire la demande.

Le travail invisible en temps de pandémie

Le 7 avril 2020 marque la 20^e Journée du travail invisible, une initiative portée par l'Afeas depuis 2001 et plus actuelle que jamais. En effet, depuis les débuts de la crise sanitaire dans laquelle nous sommes actuellement plongé-e-s, plusieurs voix - celle du premier ministre mais aussi d'organismes et de féministes - se sont fait entendre pour souligner le rôle essentiel du travail invisible dans la lutte contre la Covid-19. L'apport des personnes proches aidantes, des parents et des bénévoles est en effet mis en lumière par la crise mais elles et ils sont des milliers à œuvrer dans l'ombre au quotidien, bon an mal an¹⁹.

Depuis mars 2020, la pandémie liée au coronavirus a obligé les gouvernements à confiner chez elles d'abord des personnes âgées de 70 ans et plus, puis les écoliers, et finalement à fermer les commerces non essentiels. Du jour au lendemain, les parents ont dû trouver des façons différentes de faire les courses, d'occuper et d'enseigner aux enfants et adolescents à la maison, de prendre soin des proches en perte d'autonomie ou confinés lorsque c'était encore possible. Tout cela en poursuivant leur travail rémunéré en télétravail ou dans les services essentiels à l'extérieur, si la crise n'a pas eu pour effet de leur faire perdre leur emploi. Il fallait aussi et surtout éviter de se faire contaminer ou de contaminer d'autres personnes. Ainsi graduellement, des chroniqueuses et des organisations ont souligné la charge additionnelle qui venait de tomber sur les épaules des femmes, plus lourde qu'en temps normal, et pour laquelle personne n'était préparée.

Le poids relativement plus important du confinement sur les épaules des femmes (plutôt) que celles des hommes n'est pas qu'une impression, confirme Rachel Chagnon, professeure et directrice de l'Institut de recherches et d'études féministes de l'UQAM²⁰.

¹⁸ Conseil du statut de la femme, *Portrait - Les proches aidantes et les proches aidants – Analyse différenciée selon les sexes*, op. cit., p. 53. Ces informations datant de 2017, il semble que cette exigence de cohabitation ne serait plus en vigueur pour le nouveau crédit d'impôt pour aidant naturel : <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/particuliers/sujets/tout-votre-declaration-revenus/declaration-revenus/remplir-declaration-revenus/deductions-credits-depenses/montant-aidants-naturels.html>, consulté le 15.02.2021. Nous n'avons pu en faire l'analyse pour le présent mémoire.

¹⁹ TREMBLAY, Hélène, « Le travail invisible au temps du coronavirus », *Site Internet Afeas - Lettre ouverte* publié le 14 avril 2020 : <https://www.afeas.qc.ca/nouvelles/lettre-ouverte-le-travail-invisible-au-temps-du-coronavirus/>, consulté le 14.04.2020.

²⁰ BOUTROS, Magdaline, « Le poids du huis-clos sur les femmes », *Le Devoir*, 28 mars 2020 : <https://www.ledevoir.com/societe/575966/le-poids-du-huis-clos-sur-les-femmes> (consulté le 14.05.2020).

Rapidement, cette pandémie met en lumière des inégalités flagrantes entre les femmes et les hommes, surtout pour les femmes racisées et immigrantes. Elle met aussi en lumière le travail des personnes occupant un emploi essentiel, restées en poste, pour que la société continue à tourner et que les personnes malades puissent être soignées. Dans le milieu de la santé, 80 % du personnel est féminin, les proches aidantes sont majoritairement des femmes, et le milieu de l'éducation compte aussi beaucoup sur des travailleuses. Simone de Beauvoir a vu juste quand elle a dit qu'il suffira d'une crise, politique économique ou religieuse, pour que nos droits, ceux des femmes soient remis en question. Mais nous n'aurions pas pu penser que ce serait une crise sanitaire qui provoquerait un recul pour les femmes, au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde.

Depuis le début de la crise, on a nécessairement une conscience aigüe des risques, des sacrifices et du dévouement de ces Québécoises si essentielles à nos vies. Je dis Québécoises, parce qu'il faut rappeler que le milieu de la santé est à 80 % un milieu féminin. Si la moitié des médecins sont des hommes, 90 % des infirmières et des infirmières auxiliaires, et 80 % des préposées aux bénéficiaires sont des femmes. (...) Non seulement la majorité des aidantes naturelles sont des femmes, mais celles-ci consacrent en moyenne plus de temps aux personnes qu'elles soutiennent. (...) Au temps du coronavirus, ce sont largement les femmes qui sont au front²¹.

Quelle est donc la réalité des femmes depuis le début de la pandémie ? Quel impact a eu et a encore sur les femmes le confinement et la fermeture des garderies, des écoles et des commerces, les emplois essentiels, le télétravail ou le chômage, les mesures d'hygiène et de distanciation à gérer et la peur de contaminer ses proches ? Bien que ce soit en majorité les femmes qui sont au front depuis le début de la pandémie, elles sont absentes de la plupart des cellules décisionnelles, et ce, même si les décisions, prises au jour le jour, les concernent directement.

En ce moment, si on veut parler des personnes au "front", ce sont surtout les femmes qui sont au front. J'aimerais que ça paraisse plus dans le vocabulaire dans les conférences de presse et dans les articles²².

*Cette guerre mondiale contre le Coronavirus appelle les femmes à aller au front, les soldates du travail invisible sont en marche. (...) **Mais un problème majeur persiste.** Les femmes sont bien en première ligne de cette crise, elles se retrouvent par contre exclues des cellules décisionnelles. Décider entre hommes n'aura jamais été aussi problématique²³.*

²¹ NICOLAS, Émilie, « Nos anges gardiens », *Le Devoir*, 19 mars 2020 :

<https://www.ledevoir.com/opinion/chroniques/575245/nos-anges-gardiens> (consulté le 14.05.2020).

²² « Plaidoyer pour la reconnaissance du travail des femmes », Chronique de Françoise David, *Radio-Canada Première*, 7 avril 2020 : <https://ici.radio-canada.ca/premiere/emissions/penelope/segments/chronique/164539/femme-feminisme-sante-infirmiere-travailleuse-sociale> (consulté le 14.05.2020).

²³ L'R des centres de femmes, « Il aura fallu une pandémie pour comprendre la valeur de notre travail », 23 mars 2020 : <https://rcentres.qc.ca/2020/03/23/il-aura-fallu-une-pandemie-pour-comprendre-la-valeur-de-notre-travail/>, (consulté le 14.05.2020).

Du côté des mères et des pères

Avec la pandémie de la COVID-19, les parents sont confrontés à de nouveaux défis. La fermeture des écoles et des garderies alourdit la charge de travail non rémunéré tous les jours, même lorsque les écoles reprennent en partie leurs activités. Une étude récente de Statistique Canada nous éclaire sur la situation²⁴, quoique partiellement, car elle se limite « aux répondants qui vivaient en couple au moment de l'enquête, soit avec un conjoint, une conjointe, un partenaire ou une partenaire et qui ont déclaré avoir effectué l'une des cinq tâches parentales suivantes pendant la pandémie : jouer avec les enfants ou participer à des activités de loisirs avec eux; mettre les enfants au lit ou veiller à ce qu'ils se couchent; enseigner à domicile ou aider les enfants à faire leurs devoirs; rester à la maison avec les enfants; et amener ou aller chercher les enfants à l'école, à la garderie ou au service de garde ²⁵. »

Bien que limitée quant aux répondants et aux tâches à accomplir, cette étude démontre que la situation de l'emploi et le lieu de travail ont une incidence sur la répartition des tâches. Si les hommes sont sans emploi ou en télétravail, le partage des tâches semble plus égalitaire que lorsque les hommes travaillent à l'extérieur. Par ailleurs, lorsque les femmes sont sans emploi ou en télétravail, elles disent être les principales responsables des tâches parentales et affirment que le partage est moins égalitaire. À noter que l'étude révèle que l'enseignement à domicile revient principalement aux femmes, qu'elles soient en télétravail, sans emploi ou travaillant à l'extérieur, et ceci, de l'aveu des femmes comme des hommes. « Les vaccins ont beau commencé à être distribués, la pandémie n'est pas terminée. Des classes sont toujours fermées, et la résurgence des cas de COVID-19 pourrait donner lieu à d'autres fermetures d'écoles. Dans son étude, Karine Leclerc note que, "par conséquent, cela peut imposer un fardeau continu sur les parents, en particulier les mères"²⁶. »

Selon l'Institut canadien de recherches sur les femmes (ICREF), les femmes demeurent les principales pourvoyeuses du travail non rémunéré au sein de la famille, et ce, même si elles travaillent encore à l'extérieur durant la pandémie. Si le travail se fait de la maison, elles doivent jongler entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré 24 heures / 7 jours. Dans certaines familles, la présence d'un.e conjoint.e permet un certain partage des tâches, mais dans les familles monoparentales, ce jonglage relève d'une seule et même personne²⁷.

Entre le 14 et le 23 avril 2020, la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ) a publié un sondage pour cerner la diversité des réalités vécues par les familles²⁸. « Cette pandémie a confiné des familles entières pendant des semaines, sans outils structurants ou mesures

²⁴, LECLERC, Karine, « Soins des enfants : répercussions de la COVID-19 sur les parents », de la série *StanCan et la COVID-19 : Des données aux connaissances, pour bâtir un Canada meilleur*, Statistique Canada, 14 décembre 2020, no au catalogue 45280001, 8 p.

²⁵ Ibid., p. 1.

²⁶ MORASSE, Marie-Ève, « COVID-19 – L'école à la maison, surtout l'affaire des femmes, révèle une étude », *La Presse+*, 15 décembre 2020 : <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2020-12-15/covid-19/l-ecole-a-la-maison-surtout-l-affaire-des-femmes-revele-une-etude.php?fbclid=IwAR2yQF07mzoTSMReUsLxmDxQvLYSYU8PZXK7vEcHC77yPauEyKPVV1rLVvw>, consulté le 12.02.2021.

²⁷ ICREF, Les femmes au Canada et COVID-19, Nouvelle publiée le 6 avril 2020 : <https://www.criaw-icref.ca/fr/news/enonce--les-femmes-au-canada-et-covid-19-81>, consulté le 20.04.2020.

²⁸ PINEL, Julie (CSQ), Kimmyanne Brown (CIAFT) et Isabelle Darisse (SPGQ), *Questionnaire sur la conciliation famille-travail-études en temps de pandémie – Présentation des résultats*, Sondage maison, CCFTÉ, 48 p. : <https://ccfte.org/resultats-du-questionnaire/>, consulté le 20.05.2020. les réponses au sondage proviennent de 603 personnes, dont 83 % de femmes.

susceptibles de faciliter la conciliation de la famille avec le travail ou les études²⁹. » L'analyse des résultats de ce sondage montre que :

- Trois quarts des répondant.e.s ont bénéficié de mesures offertes par leur gestionnaire ou leur établissement d'enseignement, mais 26 % n'ont eu droit à aucun allègement ou aménagement de leur temps de travail ou études.
- 39 % ont évoqué la réduction du temps de travail pour leur permettre de mieux concilier famille-travail-études, et ce, sans perte de salaire.
- 44 % des parents travaillant dans les services essentiels n'ont pas accès aux services de garde et 25 % ont trouvé difficile de concilier le travail ou les études avec les responsabilités liées aux enfants.
- Le télétravail considéré comme une mesure de conciliation vient avec ses difficultés en l'absence de mesures collectives comme l'accès aux services de garde ou l'organisation de travail au niveau de l'ergonomie et des outils nécessaires.
- Les mesures ayant le plus d'impacts négatifs sur la conciliation sont : la fermeture des services éducatifs à la petite enfance; le travail à domicile ou les cours virtuels ; l'absence d'un endroit calme favorisant la concentration.
- Les accommodements les plus populaires sont : la souplesse de l'horaire de travail ou d'études ; la souplesse quant aux livrables demandés ; la réduction du temps de travail ou d'études, et ce, sans réduction de salaire ou de pénalités pour les prêts et bourses.

Le Conseil du statut de la femme (CSF) a publié de nombreux articles depuis le début de la pandémie pour faire le point sur divers aspects vécus par les femmes et leur famille : économie, famille, santé et société. Quant à la conciliation famille-travail, le CSF note que :

Plusieurs spécialistes s'inquiètent que la crise actuelle entraîne un recul des femmes sur le marché du travail. De fait, qui continuera de prendre soin des enfants si les places en garderie sont limitées et que la fermeture des écoles se prolonge? Selon la professeure Diane-Gabrielle Tremblay, si la reprise économique est difficile dans les secteurs où elles sont très présentes, par exemple les services, ou si le soutien aux familles est restreint, certaines femmes pourraient être contraintes de rester à la maison. Cette situation risquerait de les entraîner dans ce qu'elle nomme « le piège de la pauvreté », soit la difficulté de retourner en emploi après une absence plus ou moins prolongée³⁰.

Ce retour à la maison des femmes a aussi un impact sur l'augmentation du travail non rémunéré qui leur échoit, le partage qui a commencé à se faire entre les femmes et les hommes risque de reculer drastiquement.

²⁹ Ibid., p. 7.

³⁰ Conseil du statut de la femme, *La conciliation famille-travail en temps de pandémie*, CSF, 28 mai 2020 : <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/famille/la-conciliation-travail-famille-en-temps-de-pandemie/>, consulté le 04.06.2020.

Du côté des personnes proches aidantes

Dans le cadre du sondage de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, en avril 2020, plus de 34 % des répondant.e.s proches aidant.e.s identifient comme enjeu majeur l'impossibilité de visiter leurs proches dans les CHSLD et les résidences. Pour les proches aidant.e.s qui sont aussi parents, la fermeture des écoles et des services de garde accroît les défis de conciliation famille-travail-études et l'arrimage des soins à donner à leurs proches ayant besoin d'aide³¹.

Du côté des mesures économiques, ce n'est qu'à l'automne 2020 que les personnes proches aidantes ont pu se prévaloir de la Prestation canadienne de relance économique pour proches aidants (PCREPA) mise en place pour les soutenir durant la pandémie. Entre le 27 septembre 2020 et le 7 février 2021, les données du programme de l'assurance-emploi montre que 327 550 Canadiennes et Canadiens ont fait une demande pour la PCREPA pour un montant global de 1,34 milliards \$³². C'est peu si on considère le nombre potentiel de personnes assumant le rôle de proches aidant.e.s en 2020 et 2021 et les sommes économisées par l'État grâce à ce travail effectué gratuitement par les personnes proches aidantes.

Peu d'informations quantitatives ont pu être trouvées sur la situation des personnes proches aidantes durant la pandémie, sinon pour montrer leur désarroi surtout durant le premier confinement où elles ne pouvaient aider et soutenir leurs proches, souvent âgées, dans les institutions publiques ou privées. Nous avons vu des reportages montrant ces aidant.e.s à l'extérieur des résidences, tentant de communiquer avec leurs proches, du personnel de soins essayant de faire le lien entre les deux via les technologies ou par téléphone, des histoires de décès dans la solitude et l'abandon, sans soins, par manque de personnel. Puis l'autorisation de visites courtes lorsque la personne était en fin de vie; visites avec l'équipement complet, nécessaire, mais créant une distance à un moment où la proximité est essentielle et naturelle.

Du côté des personnes proches aidantes qui offrent des services et des soins à une personne à son domicile ou qui habitent avec elle, celles-ci sont devenues doublement invisibles, occultées par les histoires vécues en CHSLD et en résidences privées. Pourtant, c'est au domicile des proches dans le besoin que ces personnes oeuvrent tous les jours, 80 % des personnes âgées habitant à leur domicile ou avec leur personne aidante³³. Il faut faire le point sur tout le travail de ces personnes proches aidantes et sur les impacts de la pandémie sur elles et les proches qu'elles aident.

À travers le monde

Travailleuses au front en plus grand nombre et plus vulnérables, augmentation de la violence conjugale et familiale, atteinte au droit de l'avortement... » (en entrevue) Françoise Girard, présidente de la Coalition internationale pour la santé des femmes, explique les effets de la pandémie sur la santé et les droits des femmes dans le monde. Elle espère que la crise de la COVID-19 sera l'occasion de susciter une prise de

³¹ PINEL, Julie (CSQ), Kimmyanne Brown (CIAFT) et Isabelle Darisse (SPGQ), *Questionnaire sur la conciliation famille-travail-études en temps de pandémie – Présentation des résultats*, op.cit., p. 11.

³² Données du Programme de l'assurance-emploi, document transmis par Mélanie Perroux du RANQ, février 2021.

³³ Ministère de la Famille, *La famille en valeur : plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2017-2022*, Québec, ministère de la Famille, 2016, p. 18. Données estimées pour l'ensemble du Québec par le ministère de la Santé et des Services sociaux en mars et juillet 2015. La majorité des personnes de 65 ans et plus (86 %) vivant à domicile, 70 à 80 % des soins personnels et des services donnés aux personnes âgées le sont par les familles, généralement par les femmes.

conscience qui permettra de repenser dans de nombreux pays les filets de protection et de bien-être social pour les rendre vraiment équitables³⁴.

Quelques analyses sur la scène internationale montrent bien la surcharge de travail non rémunéré sur les femmes à travers le monde. La Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU / UNECE) dans son mémoire intitulé « *Women's economic empowerment and the care economy in the ECE region: The impact of economic and social policies during the COVID-19 response and recovery* » souligne que :

The measures that were implemented to slow the spread of the pandemic have increased the overall amount of unpaid care work. They have, at the same time, led to increased attention for the volume and recognition of the importance of unpaid care work in public and political discourses. The pandemic response led to a redistribution of care work, from institutions to private households, i.e. from paid to unpaid care work. It is open for further investigation to what extent there has been a redistribution of unpaid care work between women and men, but most of the increase appears to have been shouldered by women³⁵.

Pour l'Organisation des Nations Unies (ONU), les femmes doivent être les moteurs de résilience et du relèvement économique pendant la crise de COVID-19 et au-delà « Les femmes contribuent au PIB mondial à hauteur de 37 pour cent. (...) On ne parviendra au relèvement économique que si les femmes peuvent réaliser leur plein potentiel³⁶. »

Les femmes dans le monde passent 4,1 heures par jour aux tâches domestiques et au travail de soins non rémunéré, alors que les hommes en passe 1,7 par jour. La seule contribution non rémunérée des femmes aux soins de santé équivaut à 2,35 % du PIB mondial, soit à 1 500 milliards \$US. Mais si on considère l'ensemble de leurs contributions non rémunérées, ce montant s'élève à 11 000 milliards \$US³⁷, soit 9 % du PIB mondial.

³⁴ Droit des femmes et Jean-Sébastien Girard, « COVID-19 et droits des femmes dans le monde », Entrevue avec Françoise Girard, *Radio-Canada Première*, 27 avril 2020 : <https://ici.radio-canada.ca/premiere/emissions/penelope/segments/entrevue/167058/femmes-droits-violence-egalite-sexe-covid-19>, consulté le 14.05.2020. À titre d'information, le Conseil du statut de la femme a publié une série d'articles relatant les impacts de la pandémie dans plusieurs pays du monde : Conseil du statut de la femme, *Vues d'ailleurs*, CSF, Articles publiés entre le 16 juin et le 16 juillet 2020 : <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/vues-dailleurs/>, consulté le 14.02.2021.

³⁵ UNECE, « Women's economic empowerment and the care economy in the ECE region: The impact of economic and social policies during the COVID-19 response and recovery », *COVID-19 RESPONSE – UNECE Policy Brief on Gender No 1*, December 2020 : <https://unece.org/gender/publications/policy-brief-gender-no-1-womens-economic-empowerment-and-care-economy-ece>, consulté le 04.02.2021.

³⁶ ONU FEMMES, *Les femmes, moteurs de la résilience et du relèvement économique pendant la crise de COVID-19 et au-delà - Déclaration d'ONU Femmes et de Women 20 (W20) à l'intention des ministres des Finances du G20 et des gouverneurs des banques centrales*, publié le 14 juillet 2020 : <https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2020/7/statement-joint-w20-women-during-covid-19-and-beyond>, consulté le 20.07.2020.

³⁷ UN WOMEN, « COVID-19 and the Care Economy: Immediate Action and Structural Transformation for a Gender-responsive Recovery », *COVID-19 RESPONSE – Policy Brief No 16*: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-covid-19-and-the-care-economy-en.pdf?la=en&vs=2835>, consulté le 14.02.2021.

Selon les projections d'ONU Femmes, le taux de pauvreté des femmes devait baisser entre 2019 et 2021, mais les données montrent plutôt une augmentation de 9,1 % due aux impacts de la pandémie³⁸.

Pour suivre la situation dans le monde, ONU Femmes a créé un nouvel outil, *COVID-19 Global Gender Response Tracker*, pour analyser la réponse des pays en lien avec les femmes. En septembre 2020, les analyses montrent que les mesures adoptées dans les pays à travers le monde négligent largement les besoins des femmes³⁹. Cet outil de suivi analyse 2 500 mesures dans 206 pays et territoires sous l'angle de l'égalité des femmes dans trois domaines : la violence envers les femmes et les filles, la prestation de soins non rémunérés et la sécurité économique des femmes. Seulement 25 pays (12 %) ont adopté diverses mesures touchant ces trois domaines et « moins d'un tiers des pays (60 au total) adoptant des mesures pour soutenir les prestations de soins non rémunérés et renforcer les services de soins aux enfants, aux personnes âgées ou aux personnes en situation de handicap⁴⁰. » C'est l'Europe qui a mis en place le plus de mesures pour le soutien des prestations de soins non rémunérés, soit 72 % de l'ensemble des mesures adoptées dans ce domaine. « Les résultats démontrent que même lorsque les pays ont adopté un nombre impressionnant de mesures en faveur de l'égalité des sexes, celles-ci ne sont efficaces que si elles sont financées de manière adéquate et pérennisées dans le temps⁴¹. »

Le travail invisible, essentiel mais peu reconnu !

Déjà en 1970, la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, dite « Commission Bird », analyse dans son rapport le travail non rémunéré, particulièrement celui des femmes, au foyer comme en emploi. Elle souligne le manque d'informations sur le sujet et son absence au Produit national brut (PNB).

Chapitre 2 - Les femmes et l'économie canadienne - Partie B - Le travail non rémunéré⁴²

57. C'est au foyer plus que partout ailleurs que l'on voit ces produits et ces services non payés, dont la plus grande partie est due aux femmes. La femme qui travaille hors de la maison consacre une grande partie de son temps aux tâches ménagères. Et plus de la moitié de la population féminine adulte, soit en gros, l'équivalent de 45 pour cent de la main-d'oeuvre salariée, s'occupe à plein temps de tâches ménagères et familiales.

61. Le produit national brut, tel qu'il est mesuré, ne tient pas compte d'une grande part du travail féminin à plein temps, celle des biens et des services fournis par plus d'un tiers de la population adulte. En termes d'heures affectées à la production, l'omission peut avoir une signification encore plus grande. Plus d'un expert estime que le nombre d'heures consacrées chaque année aux seules tâches ménagères dépasse le nombre des heures de travail dans l'industrie.

³⁸ ONU Femmes, *La COVID-19 creusera l'écart de pauvreté entre les femmes et les hommes, selon de nouvelles données d'ONU Femmes et du PNUD*, Communiqué, 2 septembre 2020 : <https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2020/8/press-release-covid-19-will-widen-poverty-gap-between-women-and-men>, consulté le 05.09.2020.

³⁹ ONU Femmes, *COVID-19 : Seul un pays sur huit à travers le monde a mis en place des mesures visant à atténuer l'incidence économique et sociales de la crise sur les femmes et les filles, selon de nouvelles données*, Communiqué, 28 septembre 2020, : <https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2020/9/press-release-launch-of-covid-19-global-gender-response-tracker>, consulté le 04.10.2020.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Ibid.

⁴² *Rapport de la commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada*, Rapport déposé au Gouverneur général en conseil, Ottawa, 28 septembre 1970, pp. 35 à 59 : <https://epe.lac-bac.gc.ca/100/200/301/pco-bcp/commissions-ef/bird1970-fra/bird1970-partie1-fra.pdf>, consulté le 12.02.2021.

Récapitulation

167. Nous n'avons considéré, jusqu'à présent, que la situation des femmes qui travaillent dans des domaines bien déterminés de la production non lucrative des biens et des services. Mais quelle est la perspective d'ensemble? Si les femmes acceptent le fardeau de cette production non rémunérée, est-ce volontairement ou bien, par suite de pressions sociales, n'ont-elles guère d'autre choix? C'est la une question essentielle, car si l'on veut faire respecter les droits individuels de la femme, il faut qu'elle ait voix au chapitre quand il s'agit de déterminer le rôle qu'elle doit jouer dans la société.

Même si la situation des femmes canadiennes a beaucoup évolué depuis 50 ans, sur la question du travail non rémunéré, les informations ne sont toujours pas complètes (heures, coûts directs et indirects, conséquences sur la société et sur la santé (physique, psychologique et financière) des femmes et sa valeur n'apparaît toujours pas au Produit intérieur brut (PIB), parallèlement aux activités économiques rémunérées.

À l'international

La lutte pour la reconnaissance du travail invisible se joue également sur le plan mondial dès la tenue de la conférence internationale de l'Organisation des Nations Unies (ONU) sur la situation de la femme en 1975 à Mexico. L'Afeas y participe au sein de la délégation canadienne et les pays membres abordent la question incontournable du travail des femmes au sein de la famille. Aux conférences internationales de l'ONU sur la situation de la femme qui suivent — à Copenhague en 1980, à Nairobi en 1985, à Beijing en 1995 et lors du suivi qu'en a fait l'Assemblée générale des Nations unies en session extraordinaire à New York en 2000 —, l'Afeas poursuit son travail d'information et de sensibilisation tant au sein des délégations canadienne et québécoise qu'au Forum des organisations non gouvernementales (ONG). Au fil de ces conférences, les pays membres de l'ONU, dont le Canada, s'engagent à évaluer et comptabiliser le travail non rémunéré des femmes sur leur territoire et à l'intégrer au Produit intérieur brut (PIB) afin de mettre en évidence la valeur de ce travail par rapport aux autres activités économiques⁴³.

En 1995, à la suite des évaluations de pays membres, l'Organisation des Nations Unies évalue **le travail non rémunéré des femmes et des filles à 11 000 milliards \$ US**, en valeur annuelle à travers la planète.

Quelques 25 ans plus tard

Le 22 août 2019, en préparation du sommet de Biarritz, Oxfam met en avant sept enjeux que le G7 doit résoudre pour éviter de perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. Sur les disparités dans le monde du travail, Oxfam souligne⁴⁴ :

Ces disparités résultent en grande partie du fait que la majorité des activités de soins non rémunérées incombent encore aux femmes. C'est encore plus vrai au Japon et en Italie, où les femmes passent respectivement près de cinq et trois fois plus de temps sur des activités de soins non rémunérées que les hommes. En Allemagne et au Canada, elles y passent 1,5 fois plus de temps que les hommes. Au Japon, plus d'un million de femmes ont quitté leur travail pour se consacrer à l'éducation des enfants en 2017,

⁴³ Extrait de : CORNELLIER, Hélène, « Le travail invisible, ça compte à l'Afeas depuis 1966 », dans Camille ROBERT et Louise TOUPIN, directrices, *Le travail invisible – Portraits d'une lutte féministe inachevée*, Éditions du remue-ménage, Montréal, 2018, pp. 47 à 59.

⁴⁴ Oxfam, *Les sept péchés capitaux du G7 – Comment le G7 favorise la crise des inégalités*, Note d'information d'Oxfam, 22 août 2019, p. 10.

pour seulement 13 000 hommes. Aux États-Unis, du fait de l'absence de législation régissant ce domaine, il est particulièrement difficile pour les deux parents de mener de front grossesse et activité professionnelle : il s'agit de l'un des seuls pays au monde qui ne dispose d'aucun congé parental payé pour les employé-e-s.

En janvier 2020, à la veille du Forum économique mondial de Davos, un nouveau rapport d'Oxfam révèle que « les 2 153 milliardaires du monde se partagent plus de richesses que 4,6 milliards de personnes, soit 60 % de la population de la planète⁴⁵. » Dans ce rapport intitulé *Celles qui comptent*⁴⁶, Oxfam montre l'ampleur du travail non rémunéré des femmes et des filles encore aujourd'hui.

*12,5 milliards d'heures = nombre d'heures consacrées aux **tâches ménagères chaque jour** par les femmes et les filles dans le monde.*

*10 800 MILLARDS \$US = montant du **travail domestique des femmes chaque année dans le monde**, soit 3 fois la valeur du secteur des technologies.*

En 1995 et 2020, la valeur monétaire du travail non rémunéré des femmes et des filles dans le monde n'a guère changé. Bien qu'un certain partage de ces tâches pour les enfants ou pour les proches en perte d'autonomie se fasse, notamment au Québec comme au Canada, ce n'est pas le cas dans de très nombreux pays du monde s'appuyant sur des sociétés traditionnelles.

Au Canada

Pourtant, ce travail non rémunéré, dit « invisible », permet à de nombreuses organisations et institutions tout comme aux gouvernements québécois et canadien de poursuivre leur mission en minimisant leurs coûts. Que ce soit dans des organisations humanitaires, les soins aux proches malades ou en perte d'autonomie qui autrement seraient dispensés par l'État, l'aide aux devoirs qui déleste le système d'éducation, les sorties avec les résident.e.s d'un Centre de soins de longue durée (CHSLD), etc., le travail bénévole permet à de nombreuses organisations d'économiser beaucoup en salaires non versés. Au-delà des économies, sans ce travail, de très nombreux services directs aux personnes comme ceux pour les communautés n'existeraient tout simplement pas, et des pans entiers de l'économie s'effondreraient. La valeur économique de ce travail devrait être incluse au Produit intérieur brut (PIB) canadien, comme le sont les activités commerciales et institutionnelles.

En 1992, pour répondre à ses engagements internationaux, le Canada comptabilise et évalue le travail non rémunéré des Canadiennes et des Canadiens et l'intègre dans les comptes satellites compatibles avec les comptes nationaux du pays. Cette année-là, Statistique Canada estime la valeur du travail non rémunéré à l'équivalent de 34 à 54 % du Produit intérieur brut (PIB), soit entre 235 et 374 milliards \$ (incluant le bénévolat)⁴⁷. Indexée en dollars de 2016, la valeur du travail non rémunéré représente entre 689 et 1 089 milliards de dollars (toujours de 34 % à 54 % du PIB)⁴⁸.

⁴⁵ Oxfam-Québec, 19 janvier 2020. *Les milliardaires du monde se partagent plus de richesses que 4,6 milliards de personnes*, Communiqué, 19 janvier 2020 : <https://oxfam.qc.ca/inegalites-partage-richesse/>, consulté le 14 avril 2020.

⁴⁶ Oxfam Québec, *Les tâches ménagères et le travail de soin, ça compte!* : <https://oxfam.qc.ca/reduire-inegalites-travail-domestique/>, consulté le 02.02.2021.

⁴⁷ Afeas, *Le travail invisible, ça compte!*, Montréal, Afeas, 2001, p. 8.

⁴⁸ ROSE, Ruth, *Le travail non rémunéré - valeurs indexées en dollars de 2016*, Montréal, Document de travail pour l'Afeas rédigé par Ruth Rose, professeure associée en sciences économiques à l'Université du Québec à Montréal, Novembre 2017.

Pour donner un exemple plus concret, en 1992, le travail non rémunéré d'une femme au foyer à temps plein avec des enfants équivaldrait entre 24 351 \$ et 30 025 \$ pour l'année⁴⁹. Indexée en dollars de 2016, ce même travail vaudrait entre 37 222 \$ et 45 895 \$⁵⁰.

Malheureusement, le Canada n'a pas refait cet exercice depuis 1992, du moins à notre connaissance, et n'a pas inclus la valeur du travail non rémunéré au PIB comme il le fait régulièrement pour les activités commerciales et institutionnelles.

Statistique Canada

Afin que le Canada respecte son engagement d'évaluer et de comptabiliser le travail non rémunéré au PIB, l'Afeas et des groupes dans tout le Canada militent pour que Statistique Canada inclue, dans le questionnaire long des recensements quinquennaux, une question sur le travail non rémunéré des Canadiennes et des Canadiens au sein de la famille. Ces groupes ont eu gain de cause en 1996, 2001 et 2006⁵¹. Mais en 2011, sous le gouvernement Harper, cette question disparaît du questionnaire long et n'y revient pas en 2016 sous le gouvernement Trudeau quand il rend à nouveau obligatoire la participation au recensement quinquennal.

Pour les experts de Statistique Canada, il vaut mieux utiliser les données des enquêtes sociales générales ou des enquêtes sociales sur la gestion du temps pour évaluer cette portion du temps investi par la population canadienne. Tout en soulignant la très grande importance des données issues de ces enquêtes quinquennales sur l'emploi du temps, divers organismes, dont l'Afeas, poursuivent leurs démarches afin que la question sur les activités à la maison soit réintroduite dans le questionnaire long du recensement. À leur avis, cette stratégie constitue une façon plus directe et plus visible de sensibiliser la population à ce travail effectué au sein des familles et de mettre en parallèle le travail non rémunéré et le travail rémunéré.

À notre avis, Statistique Canada doit aller plus loin dans son analyse du travail non rémunéré auprès des familles et des proches, que ce soit en termes d'heures par tâches et responsabilités, de coûts directs et indirects, de conséquences sur les finances et sur la santé des personnes qui effectuent ce travail, etc. Évidemment, cette analyse doit différencier la part des femmes et celle des hommes, en plus de distinguer les différents groupes d'âge⁵². Ces données, qui devraient être collectées aux cinq ans, permettraient de mieux évaluer les besoins des parents et des personnes proches aidantes en termes de mesures sociales, fiscales et économiques et de s'assurer que celles-ci répondent de façon adéquate à ces besoins.

Ministère Femmes et Égalité des genres

Enfin, qui porte le dossier du travail non rémunéré des Canadiennes et des Canadiens au sein du gouvernement du Canada ?

⁴⁹ Afeas, *Le travail invisible, ça compte!*, op.cit. À titre comparatif, en 1992, une personne travaillant 40 heures par semaine au salaire minimum (5,70 \$ pour le Québec) aurait gagné un revenu annuel de 11 856 \$.

⁵⁰ ROSE, Ruth, *Le travail non rémunéré - valeurs indexées en dollars de 2016*, op. cit.

⁵¹ Il s'agit de la question 33 sur les activités à la maison dont l'énoncé est le suivant : « La semaine dernière, combien d'heures cette personne a-t-elle consacrée aux activités suivantes : a) aux travaux ménagers, à l'entretien de la maison ou du jardin pour les membres du ménage ou pour d'autres personnes, sans paye ou sans salaire? ; b) à s'occuper de ses enfants ou des enfants des autres, sans paye ou sans salaire?; c) à offrir des soins ou de l'aide à une ou plusieurs personnes âgées, sans paye ou sans salaire? »

⁵² Statistique Canada doit appliquer l'analyse comparative et intersectorielle selon les sexes (ACS+).

Sans doute le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, créé en 2018, transformant Condition féminine Canada en un ministère officiel du gouvernement du Canada. Son mandat actuel consiste :

à faire avancer l'égalité en ce qui concerne le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre par l'inclusion des personnes de tous les genres, y compris les femmes, à la vie économique, sociale et politique du Canada. La mise en œuvre d'une perspective axée sur le genre et la diversité nous aidera à mieux comprendre les recoupements entre le sexe, le genre et d'autres facteurs identitaires. Ces facteurs comprennent notamment (mais sans s'y limiter) la race, l'origine nationale, ethnique ou autochtone, l'âge, l'orientation sexuelle, la condition socioéconomique, le lieu de résidence et les handicaps⁵³.

Le travail non rémunéré des femmes, sous-entendu dans cette définition de mandat de la ministre en poste, doit devenir un enjeu majeur dans les travaux du ministère, tout comme la violence envers les filles et les femmes et la sécurité économique. Ce sont trois dossiers qui freinent l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes au Canada. Pour reconnaître officiellement ce travail, toujours invisible et peu reconnu, la ministre des Femmes et de l'Égalité des genres doit, avec les autres ministères concernés, mettre en place des mesures permanentes et efficaces pour y parvenir.

Les recommandations

It was one of the most widely telegraphed risks at the onset of the pandemic: Women, who seemed to suffer less from the COVID-19 disease, would probably pay a steeper economic price than men. The clues were hiding in plain sight. Women make up a larger share of workers in industries that ground to a halt, and they typically shoulder more of the unpaid work at home. (...)

According to the United Nations, which has been monitoring government responses to the crisis in its COVID-19 Global Gender response tracker, few policies specifically targeted women. (...) The consequences of this have been clear. (...)

Governments need (among other measures) to finance a further expansion of childcare or working mothers will continue to be forced to abandon their jobs and stay at home. This would only deepen gender inequality and slow an economic recovery⁵⁴.

L'Afeas et le Comité inter-associations pour la valorisation du travail invisible présentent les recommandations suivantes pouvant être mises en œuvre par le gouvernement fédéral, et ce, parmi l'ensemble de revendications sur le travail invisible adoptées au fil des années.

Nous vous les présentons sous les angles suivants : reconnaissance et valorisation, comptabilisation et évaluation, mesures fiscales, économiques et sociales.

⁵³ Condition féminine Canada, *Qui nous sommes*, Document modifié le 30.04.2019 : <https://cfc-swc.gc.ca/abu-ans/who-qui/index-fr.html>, consulté le 13.02.2021. Depuis 1971, le Canada nommait une ministre responsable de la condition féminine, une des recommandations de la Commission Bird dans son rapport d'enquête.

⁵⁴ MARTINUZZI, Eliza, "Pandemic need not hurt women the most – 'She-cession' policy could hasten recovery", *The Financial Post* – Comment, Thursday, December 30, 2020, pp. 1 – 2 : <https://financialpost.com/pmn/business-pmn/the-pandemic-doesnt-have-to-hurt-women-most>, consulté en version papier le 31 décembre 2021.

Reconnaissance et valorisation

- **désigner** par une loi le premier mardi d'avril comme *Journée nationale du travail invisible* dans tout le Canada ;
- **travailler à faire adopter** le premier mardi d'avril comme *Journée internationale du travail invisible* par les pays membres de l'Organisation des Nations Unies ;
- **appliquer** l'analyse comparative différenciée et intersectionnelle selon les sexes (ACS+) **et l'intégrer** de manière transversale, tant au niveau des portraits relatifs au travail, que de la mise en œuvre et de l'évaluation des mesures gouvernementales pour la valorisation du travail invisible ;
- **travailler à déconstruire** les stéréotypes genrés **et instaurer** des mesures incitatives pour un partage plus équitable des responsabilités et des tâches au sein des ménages et de la société.

Comptabilisation et évaluation

- **intégrer** la valeur économique du travail invisible, non rémunéré, au calcul du produit intérieur brut (PIB), et ce, tous les cinq ans ;
- **ajouter** une question pour le calcul des heures du travail non rémunéré dans le questionnaire long du recensement quinquennal canadien.

Mesures fiscales, économiques et sociales

- **convertir** les crédits d'impôt non remboursables existants en crédits d'impôt remboursables pour les parents et les personnes proches aidantes et **créer** de nouvelles mesures fiscales adaptées véritablement à leurs réalités ;
- **mettre en place** de prestations justes et équitables des régimes de retraite (RRQ et PSV) pour les parents et les personnes proches aidantes afin de compenser les périodes où ces personnes doivent se retirer du marché du travail pour prendre soin des enfants et/ou des proches en perte d'autonomie, malades, âgés ou handicapés ;
- **ajouter** des prestations de paternité aux prestations de maternité et aux prestations parentales du régime de l'assurance-emploi ;
- **modifier** les prestations de compassion, les prestations de proches aidants pour adultes et les prestations de proches aidant pour enfants du régime de l'assurance emploi :
 - (1) supprimant la semaine de carence obligatoire ;
 - (2) octroyant 35 semaines de prestations pour chacune des trois prestations ;
 - (3) modifiant le critère de « gravement malade » pour permettre l'admissibilité dans le cas « d'une maladie chronique » ; remplaçant le critère de « la vie se trouve en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure » par « une situation de santé exigeant un accompagnement et un soutien intensif par un proche aidant.e » ;
- **développer** un réseau public canadien de garderies éducatives à coût réduit, et ce, tout en permettant au Québec de s'en retirer avec compensation.

