

Le travail invisible, ça compte!

MANIFESTE – pour la valorisation du travail invisible

La reconnaissance et la valorisation du travail invisible sont un des enjeux centraux pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, enjeu 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 pour cette cause, 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 un comité inter-associations afin d'unir nos forces pour accomplir une réelle transformation sociétale. Le moment était d'autant plus approprié que le travail invisible, non rémunéré ou sous-payé, 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 et, enfin, l'urgent besoin de personnel de soins dans les services essentiels comme ceux de la santé.

Aujourd'hui, le lundi 7 septembre 2020, jour de la Fête du travail, nous sommes fières de vous présenter notre manifeste commun, « Le travail invisible, ça compte! », ainsi que l'équipe de partenaires mobilisés autour de cet enjeu majeur.

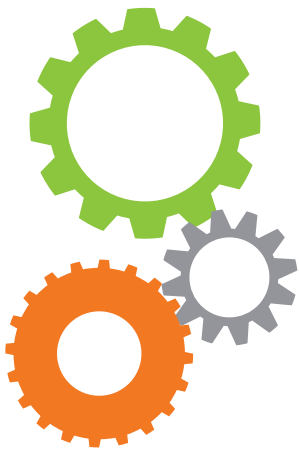
Revendiquez avec nous une meilleure reconnaissance du travail invisible et contribuez ainsi à l'atteinte d'une plus grande égalité de genre en joignant votre voix aux nôtres, comme individu.e ou organisation.

Pour signer le manifeste : www.travailinvisible.ca

Pour nous rejoindre : info@travailinvisible.ca

Définition du Travail invisible

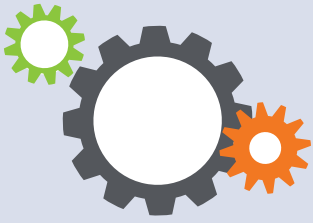
**Travail effectué sans rémunération ou
de façon sous-rémunérée, notamment**



- le travail effectué au sein de la famille qui peut comprendre 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;
- travail effectué par les personnes proches aidantes qui peut comprendre des tâches domestiques et les soins, les services et le soutien psychologique à 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 professionnel de notaire, avocat, dentiste, etc.);¹
- le travail effectué comme bénévole pour diverses organisations et/ou institutions, qui assure des services essentiels à la population;²
- le travail effectué dans le cadre d'un stage non rémunéré.³

Encore aujourd'hui, ce travail est majoritairement effectué par les femmes⁴, 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 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 que peu remis en cause le partage des tâches au sein des ménages et de la famille.

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 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 aux usagers-ères comme aux communautés n'existeraient tout simplement pas, et des pans entiers de l'économie s'effondreraient. Ce travail a donc aussi une valeur qui devrait, comme les activités commerciales et institutionnelles, être incluse au Produit intérieur brut (PIB) du pays. En 1995, le Canada s'y est engagé lors de la Conférence internationale sur la situation de la femme, organisée à Beijing par l'Organisation des Nations Unies (ONU), mais n'a pas respecté son engagement depuis. Selon le dernier rapport d'Oxfam, le travail invisible des femmes équivaldrait à 10 800 milliards de dollars, soit 3 fois la valeur du secteur des technologies.⁵



Objectifs spécifiques du comité

Mobiliser les associations féministes québécoises pour déployer une campagne de sensibilisation provinciale sur le travail invisible

01.

- Développer un discours commun pour la valorisation du travail invisible ;
- Augmenter notre pouvoir d'influence pour l'atteinte d'un meilleur équilibre dans la répartition des tâches et des responsabilités ;
- Développer des partenariats entre les associations.

Mettre en lumière et valoriser l'apport économique et social du travail invisible

02.

- Accroître la diffusion de l'information sur la place publique de la valeur économique et sociale du travail invisible ;
- Obtenir des statistiques à jour différenciées selon les sexes des exercices de recensements publics ;
- Obtenir d'ici deux ans que les gouvernements québécois et canadien décrètent le 1^{er} mardi d'avril, Journée nationale du travail invisible ;
- Obtenir d'ici trois ans que l'Organisation des nations-unies (ONU) décrète le 1^{er} mardi d'avril, Journée internationale 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

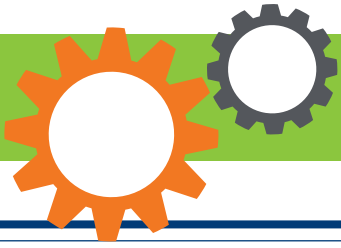
03.

- Susciter l'écoute et la mobilisation des divers acteurs sociaux pour un dialogue vers un nouveau contrat social.

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

04.

- Améliorer les conditions de travail et d'études pour favoriser la conciliation des responsabilités familiales et l'implication sociale et politique ;
- Améliorer les politiques et mesures fiscales pour reconnaître et valoriser le travail invisible ;
- Intégrer l'enjeu du travail invisible dans le curriculum éducatif public dès le primaire pour la promotion et la sensibilisation auprès des jeunes, afin de déconstruire les stéréotypes sexuels et d'encourager un partage plus équitable des responsabilités et des tâches au sein des ménages et de la société.



Revendications

Comptabilisation du travail invisible

- Ajouter une question pour le calcul des heures de travail non rémunéré dans le questionnaire long du recensement quinquennal canadien;
- Intégrer la valeur économique du travail invisible au calcul du produit intérieur brut (PIB).

Reconnaissance et valorisation

- Décret gouvernemental pour la Journée nationale du travail invisible (d'ici 2022);
- Reconnaissance de l'ONU de la Journée internationale du travail invisible (d'ici 2023);
- Application d'une analyse intersectionnelle et différenciée selon les sexes (ADS+) et intégration de celle-ci 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;
- Intégration de l'enjeu du travail invisible dans le curriculum éducatif public dès le primaire pour la promotion et la sensibilisation auprès des jeunes;
- Déconstruction des stéréotypes genrés et instauration de mesures incitatives pour un partage plus équitable des responsabilités et des tâches au sein des ménages et de la société.

Mesures économiques, sociales et fiscales

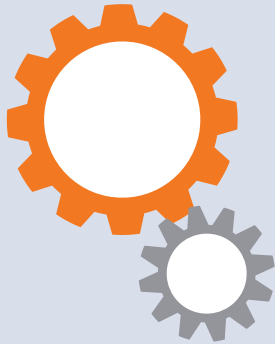
- Mettre en place des services de santé et des mesures de soutien pour permettre aux personnes proches aidantes d'exercer leur rôle de façon sécuritaire pour elles et leurs proches;
- Mettre en place des prestations justes et équitables des régimes de retraite (RRQ et PSV) pour les parents et les personnes aidantes prenant en compte le travail invisible effectué;
- Mettre en place des mesures fiscales pour les parents et les personnes proches aidantes comme des crédits d'impôt remboursables plutôt que non remboursables;
- Mettre en place une prestation pour toutes les personnes qui accouchent ou adoptent, versée par le Régime québécois d'assurance parentale;
- Mettre en place une prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale, renommé Régime québécois d'assurance parentale et de proche aide, à toutes les personnes proches aidantes qui s'absentent du travail pour aider un proche, adulte ou enfant, en perte d'autonomie, malade ou en situation de handicap;
- Maintenir et renforcer l'accès aux services de garde universels, de qualité et gratuits;
- Chiffrer le travail fait sans rémunération au sein des entreprises familiales afin que ces personnes obtiennent des prestations justes et équitables des régimes de retraite et autres gains fiscaux;
- Rémunérer tous les stages obligatoires pour l'obtention d'un diplôme et assurer la reconnaissance du statut de travailleur.se pour les stagiaires.⁶

Conciliation famille-travail-études

- Mettre en place une politique de conciliation famille-travail-études, incluant des mesures concrètes dans les entreprises et les institutions, qui encourage:
 - le changement des normes sociales en encourageant les hommes à prendre en charge plus de responsabilités au sein de la famille et du ménage;⁷
 - les femmes à retourner ou à poursuivre leurs études malgré leurs responsabilités familiales, sociales ou professionnelles, afin d'avoir accès à des postes plus avantageux et contribuer à plus d'équité sur le marché du travail et au sein des entreprises.

Le travail invisible, ça compte!

**Manifeste pour la valorisation
du travail invisible**



Membres du Comité inter-associations

**Ce manifeste a été adopté par les
membres du Comité inter-associations
pour la valorisation du travail invisible**



Camille Robert
historienne
Nicole Demers
ex-députée de Laval – BQ



JCCFQ Jeune Chambre
de Commerce des
Femmes du Québec



Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec



**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec 

Nos remerciements au Secrétariat à la condition féminine du Québec pour sa participation financière au projet **Le travail invisible, ça compte!**

1. Plusieurs femmes, comme par exemple les femmes agricultrices, font de longues journées de travail dans l'entreprise familiale sans en tirer un salaire, ou encore être reconnues comme copropriétaires de l'entreprise. Pourtant, elles contribuent clairement à l'entreprise et à la création de richesse pour la famille. Elles sont cependant lésées et sont plus à risque de se retrouver en situation de précarité, par exemple en cas de divorce ou de séparation (conjoint de fait).
2. Le bénévolat colmate les failles du système public pour de nombreux secteurs essentiels au bon fonctionnement de la société. Par exemple les bénévoles qui œuvrent dans des banques alimentaires pour les personnes sans-abris, à l'accompagnement et à l'intégration des personnes migrantes, ou encore dans des centres de femmes, etc., jouent un rôle important, qui est trop peu souvent reconnu et valorisé. Ce travail non rémunéré représente des dépenses de moins pour le gouvernement et les institutions. Il pourrait donc être mieux valorisé, par la mise en place de mesures sociales, fiscales, ou autres.
3. Ceci est la situation dans la plupart des domaines professionnels traditionnellement féminins (enseignement, santé, services, etc.), contrairement aux domaines typiquement masculins dont les stages sont généralement rémunérés. À ce sujet, voir :
 - Annellyne Roussel, 29 avril 2019. Stagiaires à boutique, stagiaires debouttes! La Gazette des Femmes. <https://gazettedesfemmes.ca/14847/stagiaires-a-boutte-stagiaires-debouttes/> consulté le 15 avril 2020.
 - Marie Boule, 22 mars 2019. La grève des stages est féministe. Vice. https://www.vice.com/fr_ca/article/kzdjya/la-greve-des-stages-est-feministe?fbclid=IwAR0aIBwMcJpp-MtjngWu8BLEGZsnpY6UKah-zl2tCf2s1ZN_G_kQifSS5s consulté le 22 avril 2020.
 - Sandrine Belley, Annabelle Berthiaume et Valérie Simard, « L'exploitation n'est pas une vocation! Pour la rémunération des stages et la fin du travail étudiant gratuit » dans Camille Robert et Louise Toupin (dir.) Travail invisible, Portraits d'une lutte féministe inachevée, Éditions du remue-ménage, Montréal, 2018.
4. « En 2015, la proportion de femmes ayant effectué des tâches ménagères était supérieure à celle observée chez les hommes (89,9 % par rapport à 76,2 %). Parmi les personnes ayant participé aux tâches ménagères, les femmes consacraient en moyenne 36 minutes de plus par jour à ces activités que les hommes (3,1 heures par rapport à 2,5 heures). » Statistique Canada, Emploi du temps : la charge de travail totale, le travail non rémunéré et les loisirs (statcan.gc.ca) Graphique 3, consulté le 19 janvier 2021.
5. Oxfam-Québec, 19 janvier 2020. Les milliardaires du monde se partagent plus de richesses que 4,6 milliards de personnes. <https://oxfam.qc.ca/inegalites-partage-richeesse/>, consulté le 14 avril 2020.
6. « La rémunération de tous les stages assurerait à tous les stagiaires les protections minimales inscrites dans la Loi sur les normes du travail, en ce qui a trait aux conditions de travail et l'accès à certains recours légaux. Le statut de travailleur.se permettrait également aux stagiaires de s'organiser entre eux et la possibilité de se syndiquer afin d'établir un rapport de force vis-à-vis de leur employeur pour négocier leurs conditions de travail, notamment leur salaire. » Tiré de : <http://www.grevedesstages.info/questions-et-reponses/>, consulté le 10 avril 2020.
7. « Les mesures de conciliation travail-famille sont pensées pour les femmes, offertes aux femmes et prises par les femmes », « Tout est en place pour faire comprendre aux femmes que le soin des enfants et la gestion du bien-être familial — avec la fameuse charge mentale qui vient avec — leur reviennent d'abord » Marilyse Hamelin. Voir Martine Letarte, 8 mars 2018. Comment en finir avec la division sexuelle des responsabilités parentales. Le Devoir. <https://www.ledevoir.com/societe/521410/en-finir-avec-la-division-sexuelle-des-responsabilites-parentales>. Consulté le 10 avril 2020.