

Manifeste national pour l'équité du travail invisible au Canada

Le travail invisible, ça compte



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada



Introduction

Le travail invisible constitue l'un des piliers fondamentaux de notre société.

Qu'il s'agisse de prendre soin des enfants, d'accompagner un parent vieillissant, de soutenir un·e proche en situation de handicap, de réaliser les tâches domestiques, d'assumer la charge mentale et émotionnelle du foyer, de contribuer bénévolement à une organisation communautaire, de réaliser un stage obligatoire non-rémunéré ou de participer à l'entreprise familiale, ce travail est indispensable au bien-être collectif. Pourtant, il demeure largement non reconnu, non rémunéré et sous-évalué.



Il est encore assumé en majorité par les femmes, ce qui contribue directement aux inégalités de genre, aux écarts de revenus et à la précarité économique des femmes tout au long de leur vie. De plus, une approche intersectionnelle révèle que certaines femmes – notamment les femmes racisées, autochtones, en situation de handicap, immigrantes, à faible revenu ou vivant en milieu rural – sont touchées de manière disproportionnée et cumulent davantage de barrières structurelles.



La reconnaissance et la valorisation du travail invisible doivent être au cœur d'un nouveau contrat social canadien, fondé sur l'équité réelle.

Ce manifeste propose une vision commune et des revendications concrètes afin que ce travail essentiel soit reconnu, soutenu et partagé de manière équitable.



Définition du travail invisible

Le travail invisible désigne l'ensemble des tâches essentielles réalisées sans rémunération ou de façon sous-rémunérée :



- **Les soins aux enfants** : garde, accompagnement, aide aux devoirs, organisation familiale, charge émotionnelle et mentale.
- **La proche aide** : soins et soutien aux personnes âgées, malades, en perte d'autonomie ou vivant avec un handicap, y compris la charge émotionnelle et mentale.
- **Le travail au sein des entreprises familiales** : contribution non rémunérée ou sous-rémunérée à des exploitations agricoles, commerces, cabinets ou autres entreprises appartenant à un·e conjoint·e ou un·e membre de la famille.
- **Le bénévolat** : participation aux organismes de défense de droits, humanitaires, culturels ou sportifs qui assurent des services essentiels à la population.
- **Les stages obligatoires non rémunérés** : travail exigé dans le cadre de formations, souvent concentré dans les secteurs traditionnellement féminins (éducation, santé, services sociaux).
- **La gestion du foyer** : entretien du foyer, préparation des repas, lessive, courses, organisation et charge mentale.

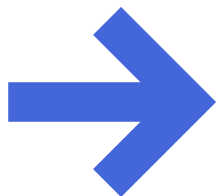
Pourquoi agir maintenant ?

1. **Un enjeu d'égalité de genre** : le travail invisible est encore majoritairement réalisé par les femmes. Cette répartition inégale perpétue les inégalités économiques et sociales.
2. **Un pilier économique non reconnu** : l'Organisation internationale du travail (OIT) estime que si la valeur du travail non rémunéré des femmes était intégrée dans le PIB, elle représenterait jusqu'à **40 %** de celui-ci dans certains pays. À l'échelle mondiale, les femmes et les filles consacrent en moyenne 2,5 fois plus de temps que les hommes aux tâches de soins non rémunérées. Au Canada, selon Statistique Canada, l'apport du travail invisible au PIB se situerait entre **25 % et 37 %** selon la méthode de calcul utilisée. À travers le pays, ce travail permet au système de santé, aux services sociaux, aux familles et à plusieurs entreprises de fonctionner à moindre coût, et devrait donc être comptabilisé dans le PIB.
3. **Un fardeau croissant pour les personnes proches aidantes** : le vieillissement de la population et l'insuffisance des services publics transfèrent une charge énorme aux familles, particulièrement aux femmes.
4. **Un obstacle à la pleine participation citoyenne et professionnelle** : la non-reconnaissance du travail invisible limite l'accès des femmes au marché du travail, à des postes de leadership et à la sécurité économique à long terme.

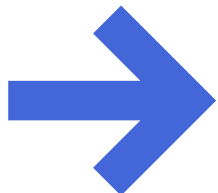


Un enjeu de responsabilité partagée

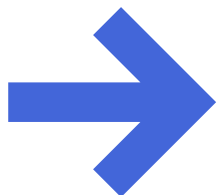
LA RECONNAISSANCE DU TRAVAIL INVISIBLE EXIGE LA MOBILISATION DE TOU·TE·S :



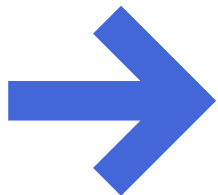
Le gouvernement fédéral doit mettre en place **des politiques fiscales, sociales et économiques** qui reconnaissent la valeur du travail invisible et soutiennent les personnes proches aidantes et les familles.



Les provinces et territoires doivent **garantir des services de garde, de santé et de soutien social** accessibles et de qualité.



Les municipalités et communautés doivent développer **des services de proximité, des infrastructures adaptées et des soutiens concrets.**

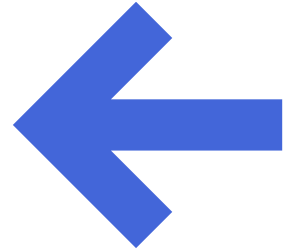


Le secteur privé doit contribuer à **une meilleure conciliation famille-travail-études** et mettre en place des mesures concrètes pour soutenir les employé·e·s dans leurs efforts de conciliation.

Nos revendications

1. Reconnaissance statistique et économique

- Inclure une question sur le travail invisible dans le recensement canadien.
- Comptabiliser la valeur économique du travail invisible dans le calcul du PIB.
- 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.



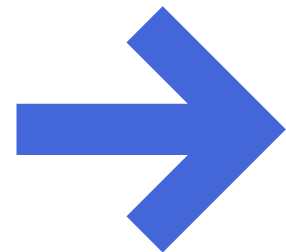
2. Soutien à la proche aidance



- Créer un régime national de congés et de prestations pour les personnes proches aidantes, complémentaire aux programmes provinciaux et territoriaux.
- Offrir des crédits d'impôt remboursables et équitables pour les personnes proches aidantes et les parents.
- Adapter les régimes de retraite pour tenir compte des périodes de travail invisible.
- Développer des services de répit accessibles et du soutien psychologique pour les aidantes et aidants.

3. Services de garde accessibles et universels

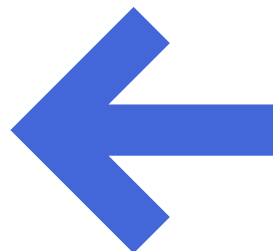
- Déployer un système pancanadien de services de garde universels, abordables, accessibles et de qualité.
- Adapter l'offre aux réalités rurales, éloignées et nordiques, ainsi qu'aux besoins spécifiques des communautés autochtones, entre autres, avec notamment des heures d'ouverture adaptées aux horaires atypiques.
- Investir dans la formation, la rémunération et les conditions de travail des éducatrices et éducateurs pour assurer la qualité et la pérennité du système.



Nos revendications

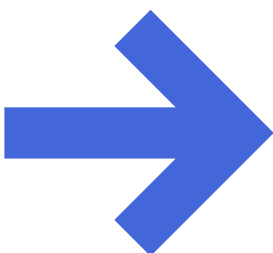
4. Conciliation famille-travail-études

- Développer des politiques de conciliation accessibles à tous et toutes, incluant des mesures incitatives pour que les hommes prennent leur part des responsabilités familiales.
- Assurer la rémunération de tous les stages obligatoires et reconnaître les stagiaires comme des travailleurs et travailleuses à part entière.



5. Sensibilisation et éducation

- Déclarer le premier mardi d'avril Journée nationale du travail invisible et soutenir sa reconnaissance par l'ONU comme Journée internationale.
- Intégrer l'enjeu du travail invisible dans les programmes éducatifs dès le primaire afin de déconstruire les stéréotypes sexistes et assurer une répartition égalitaire du travail invisible pour les générations futures.
- Promouvoir publiquement l'importance du travail invisible et l'importance de sa valorisation dans la réduction des inégalités sociales et économiques.




Notre appel à l'action

Nous, membres de la Coalition nationale pour l'équité du travail invisible au Canada, affirmons que le travail invisible est indispensable pour le bon fonctionnement de la société et de l'économie, et doit être reconnu comme tel.

Nous demandons aux gouvernements, aux entreprises, aux institutions et à la société civile d'agir ensemble pour :

- **Reconnaître et valoriser** le travail invisible en appliquant l'analyse comparative entre les sexes et intersectionnelle (ACS+)
- **Assurer un meilleur partage** des responsabilités de travail invisible entre les femmes et les hommes.
- **Mettre en place des politiques publiques** qui garantissent un véritable soutien aux personnes proches aidantes, aux parents et aux personnes œuvrant dans les secteurs fortement touchés par le travail invisible, tel que l'agriculture.



Car sans ce travail, aucune société ne peut fonctionner.
Il est temps de dire haut et fort :
le travail invisible, ça compte, partout au Canada.

National Call-to-Action for the Equity of Invisible Work in Canada

Invisible Work Counts!



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada



Introduction

Invisible work is one of the fundamental pillars of our society.

Whether it involves caring for children, accompanying an aging parent, supporting a loved one with a disability, performing domestic tasks, managing the mental and emotional load of a household, volunteering within a community organization, completing a mandatory unpaid internship, or contributing to a family business, this work is essential to collective well-being. Yet it remains largely unrecognized, unpaid, and undervalued.



Yet it remains largely unrecognized, unpaid, and undervalued. It is still carried out primarily by women, directly contributing to gender inequalities, income gaps, and women's economic insecurity throughout their lives. Moreover, an intersectional approach reveals that certain women—particularly racialized, Indigenous, disabled, immigrant, low-income, or rural women—are disproportionately affected and face additional structural barriers.



Recognizing and valuing invisible work must be at the heart of a new Canadian social contract rooted in true equity. This manifesto presents a shared vision and concrete demands to ensure that this essential work is recognized, supported, and shared more fairly.



Definition of Invisible Work

Invisible work refers to all essential tasks carried out without pay or with insufficient compensation:



- **Childcare:** caregiving, accompaniment, homework help, family organization, emotional and mental load.
- **Caregiving:** support for seniors, people who are ill, losing autonomy, or living with disabilities, including emotional and mental labour.
- **Work in family businesses:** unpaid or underpaid contribution to farms, shops, practices, or other enterprises belonging to a partner or a family member.
- **Volunteer work:** participation in community, humanitarian, cultural, or sports organizations delivering essential services.
- **Mandatory unpaid internships:** work required within training programs, often concentrated in traditionally feminized sectors (education, health, social services).
- **Household management:** home maintenance, meal preparation, laundry, errands, organization, and mental load.

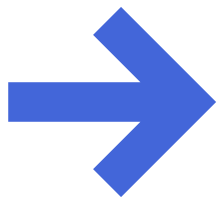
Why Act Now?

1. **A gender equality issue:** Invisible work is still performed primarily by women and people who identify as women. This unequal distribution perpetuates economic and social inequalities.
2. **A major unrecognized economic pillar:** The International Labour Organization (ILO) estimates that if the value of women's unpaid work were included in GDP, it could represent up to **40% of GDP** in some countries. Globally, women and girls spend on average 2.5 times more time than men on unpaid care work. In Canada, according to Statistics Canada, the contribution of invisible work to GDP is estimated between **25% and 37%**, depending on the calculation method. Across the country, this work enables the healthcare system, social services, families, and many businesses to operate at lower cost, and should therefore be counted in GDP.
3. **A growing burden on caregivers:** population aging and the insufficiency of public services are shifting a tremendous load onto families, particularly onto women.
4. **A barrier to full civic and professional participation:** The lack of recognition for invisible work limits women's access to the labour market, leadership positions, and long-term economic security.

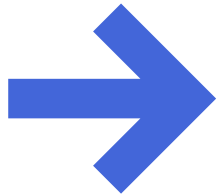


A Shared Responsibility

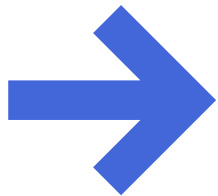
RECOGNIZING INVISIBLE WORK REQUIRES THE MOBILIZATION OF ALL:



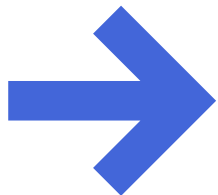
The federal government must implement **fiscal, social, and economic policies** that recognize the value of invisible work and support caregivers and families.



Provinces and territories must ensure accessible, high-quality **childcare, healthcare, and social support services**.



Municipalities and communities must develop **local services, appropriate infrastructure, and concrete supports**.

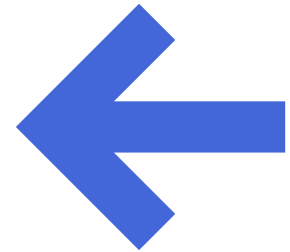


The private sector must contribute to better **work-family-study balance** and implement concrete measures to support employees in their caregiving responsibilities.

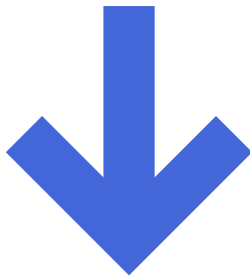
Our Demands

1. Statistical and Economic Recognition

- Include a question on invisible work in the Canadian census.
- Account for the economic value of invisible work in GDP calculations.
- Quantify the unpaid work performed within family businesses so that these individuals can receive fair and equitable benefits from pension plans and other tax advantages.



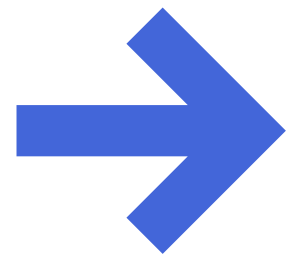
2. Support for Caregivers



- Create a national leave and benefits program for caregivers, complementary to provincial and territorial programs.
- Provide refundable and equitable tax credits for caregivers and parents.
- Adapt pension systems to account for periods spent performing invisible work.
- Develop accessible respite services and psychological support for caregivers.

3. Accessible and Universal Childcare Services

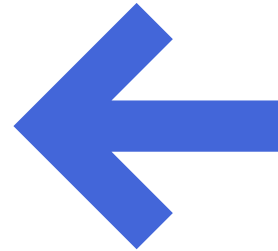
- Implement a pan-Canadian system of universal, affordable, accessible, high-quality childcare.
- Adapt childcare offerings to rural, remote, and northern realities and to the specific needs of Indigenous communities, including extended hours for atypical schedules.
- Invest in the training, wages, and working conditions of educators to ensure system quality and sustainability.



Our demands

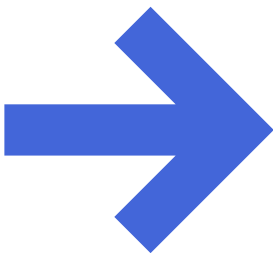
4. Work-Family-Study Balance

- Develop accessible work-family-study balance policies, including incentives encouraging men to take on a fair share of family responsibilities.
- Ensure compensation for all mandatory internships and recognize interns as full workers.



5. Awareness and Education

- Declare the first Tuesday in April as National Invisible Work Day and support its recognition by the UN as an International Day.
- Integrate the issue of invisible work into school curricula from the primary level onward to challenge gender stereotypes and promote a fair division of invisible work for future generations.
- Publicly promote the importance of invisible work and its role in reducing social and economic inequalities.



Our Call-to-Action

We, members of the National Coalition for the Equity of Invisible Work in Canada, affirm that invisible work is essential to the functioning of society and the economy and must be recognized as such.

We call on governments, businesses, institutions, and civil society to work together to:

- **Recognize and value invisible work** by applying a Gender-Based Analysis Plus (GBA+) and intersectional approach.
- **Ensure a more equitable sharing of responsibilities** between women and men.
- **Implement public policies** that provide real support to caregivers, parents, and people working in sectors heavily affected by invisible work, such as agriculture.



Without this work, no society can function. It is time to
say it clearly and collectively:
Invisible work matters across Canada