

Le Travail invisible

Un pilier de notre société

À PROPOS DE

L'AFEAS ET LA COALITION POUR L'ÉQUITÉ DU TRAVAIL INVISIBLE AU CANADA

Depuis près de **60 ans**, l'Association féministe d'éducation et d'action sociale (Afeas) milite pour la reconnaissance et la valorisation du travail invisible.

L'Afeas est à l'origine de la **Coalition nationale pour l'équité du travail invisible au Canada**, qui regroupe des organisations et des personnes expertes engagées dans la défense du travail non rémunéré au Canada. Nous militons pour des **politiques publiques inclusives** qui tiennent compte de cette contribution essentielle à notre société.

Nos actions incluent :

- Plaidoyer auprès des gouvernements et des institutions internationales
- Recherche et production de recommandations politiques
- Sensibilisation du public et des acteurs économiques

QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL INVISIBLE ?

Le travail invisible désigne l'ensemble des tâches non rémunérées, souvent sous-évaluées, qui contribuent au bien-être des familles, des communautés et de l'économie en général. Il inclut notamment :

> **Le travail domestique** : entretien de la maison, préparation des repas, gestion du budget familial.

> **Les soins aux proches** : soutien aux enfants, aux personnes âgées, aux personnes en situation de handicap.

> **Les stages non-rémunérés**

> **Le bénévolat et l'engagement communautaire** : implication dans des associations, aide aux voisins, soutien scolaire.

Ce travail est majoritairement assumé par les femmes et constitue une contribution essentielle à la société, bien qu'il reste largement non reconnu et non comptabilisé dans les indicateurs économiques traditionnels.

POURQUOI RECONNAÎTRE LE TRAVAIL INVISIBLE ?

Le manque de reconnaissance du travail invisible a des conséquences économiques et sociales importantes, notamment en limitant l'accès des femmes au marché du travail et en affectant leurs droits sociaux (retraite, assurances, etc.).

TROIS AVANTAGES À VALORISER LE TRAVAIL INVISIBLE

> **Équité et justice sociale** : reconnaître et comptabiliser ce travail permettrait une meilleure redistribution des ressources et une réduction des inégalités de genre.

> **Croissance économique** : des politiques de soutien (comme les services de garde accessibles et universels) permettent une meilleure participation au marché du travail, renforçant ainsi l'économie.

> **Bien-être des familles et des communautés** : investir dans la reconnaissance du travail invisible améliore la qualité de vie, réduit la charge mentale et favorise une meilleure conciliation travail-famille.

Le Travail invisible En chiffres

UN POIDS ÉCONOMIQUE MASSIF... NON RECONNU

- Au Canada, si la valeur du travail invisible devait être intégrée au produit intérieur brut (PIB) du pays elle représenterait entre **25 % et 37 % du PIB** (Statistique Canada, 2022).
- À l'échelle mondiale, les estimations se situent entre **10 % et 39 %** du PIB (ONU Femmes).
- Cela représente une contribution plus importante que des secteurs majeurs comme la fabrication, le commerce ou le transport.

UNE CHARGE DE TEMPS INÉGALEMENT RÉPARTIE

Les données montrent que les femmes consacrent davantage d'heures quotidiennes au travail non rémunéré que les hommes, en plus de leur travail rémunéré.

Cette double charge entraîne un déséquilibre important dans la répartition du temps, renforçant la fameuse charge mentale, c'est-à-dire la gestion cognitive permanente de toutes les tâches à anticiper et organiser.

DES PERCEPTIONS DIFFÉRENTES

- **64 % des pères** estiment que les tâches domestiques sont équitablement partagées. Pourtant, seulement **46 % des mères** partagent ce constat.
- Cette différence de perception illustre le décalage entre ressenti et réalité, et souligne l'injustice vécue par de nombreuses femmes au quotidien.

UN IMPACT DIRECT SUR LA VIE PROFESSIONNELLE

Le travail invisible ne s'arrête pas à la maison : il se poursuit aussi au bureau. Les femmes assument plus souvent les tâches sociales, relationnelles et administratives invisibles, rarement reconnues ni valorisées.

Conséquences :

- Moins d'accès aux missions stratégiques
- Moins de possibilités de progression de carrière
- Maintien de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

DES LEVIERS POUR AGIR

Reconnaître et redistribuer le travail invisible passe par des changements structurels :

- Mise en place d'horaires flexibles et du télétravail
- Congés pour proche aidance adaptés
- Formation des gestionnaires pour reconnaître ces tâches invisibles
- Plus de transparence dans la répartition des responsabilités