

Famillēduc

AVRIL 2021

A woman with long dark hair, wearing a light-colored sweater, is holding a baby in a grey long-sleeved shirt and teal pants. She has her eyes closed and her hand pressed against her forehead, suggesting stress or exhaustion. The background is a soft, out-of-focus indoor setting.

Le travail invisible

**Si nous sommes égaux,
je suis la fée des dents!**

**Les coulisses de la garde
en milieu familial**

**Comment reconnaître
le travail invisible des femmes?**

Table des matières

ÉDITORIAL 3

Ce qui est invisible...

LE POINT DÉCOUVERTE 4



LE POINT RESSOURCE 5

Le travail invisible des femmes : pilier de l'économie mondiale

LE POINT D'APPUI 6

Ensemble pour une transformation sociétale

LE POINT FAMILLE 8

Les coulisses de la garde en milieu familial

LE POINT SENSIBLE 10



LE POINT HISTOIRE 12

Reconnaître le travail invisible des femmes



LE POINT D'ÉQUILIBRE 14

Si nous sommes égaux, je suis la fée des dents : réflexions et outils pour mieux partager la charge mentale

LE POINT TRAVAIL 16



LE POINT POLITIQUE 18

La mobilisation est importante

LE POINT RÉFÉRENCES 19

Coups de cœur

Familléduduc

AVRIL 2021

Rédaction

Rédactrice en chef
Marie Julie Paradis

Collaborateurs

- Giulia El Dardiry
- Marianne Pertuiset-Ferland
- Danielle Papillon
- Camille Robert
- Amélie Châteauneuf
- Nicole Demers

Production

Correction
Jonathan Aubin

Conception et réalisation graphique
Viva Design Inc.

Impression
JB Deschamps inc.

Photographe
La Boîte blanche

Photos et illustrations
Shutterstock

Placement publicitaire
MJP Communication

La revue Familléduduc est produite par

FAMILLE
Point Québec

www.famillepointquebec.com

Les auteurs des articles publiés dans **Familléduduc** conservent l'entière responsabilité de leurs opinions. Le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte. Les articles peuvent être reproduits avec l'autorisation écrite de la rédaction du magazine.

Dépôt : Bibliothèque et archives nationales du Québec
Dépôt : Bibliothèque et archives nationales du Canada

ISSN 2562-1327 (Imprimé)
ISSN 2562-1335 (En ligne)

Ce qui est invisible...

PAR MARIE JULIE PARADIS, RÉDACTRICE EN CHEF

Inscrire les enfants à l'école, ajouter sur la liste d'épicerie le papier de toilette, magasiner un cadeau pour la fête d'amies, appeler pour faire ramasser les déchets encombrants, acheter de nouveaux bas à la petite car les siens sont rendus trop petits, penser à remettre un gilet dans le sac d'éducation physique du plus grand, téléphoner chez Vidéotron pour comprendre l'augmentation de la facture, aller au guichet pour retirer l'argent nécessaire pour payer la femme de ménage, réfléchir aux soupers de la semaine (deux menus puisqu'un enfant est autiste et a une rigidité alimentaire), mais aussi aux collations pour les journées d'école, acheter du shampoing parce que personne ne l'a écrit sur la liste d'épicerie et qu'il n'en reste plus, prévoir une gardienne car mon conjoint est absent le soir de mon conseil d'administration, prendre rendez-vous chez le dentiste pour le plus vieux... et chez l'optométriste pour la plus jeune, répondre à un courriel du professeur de sa fille qui mentionne qu'elle a oublié de faire un devoir, annuler des rendez-vous professionnels car l'école ajoute trois journées pédagogiques au calendrier, se procurer de la litière pour le chat et la changer... Et j'en passe.

Voilà ce qu'est le travail invisible pour un parent, en plus de sa carrière professionnelle et de tous les dossiers qui viennent avec. Marc Boilard, animateur et communicateur québécois, a dit il y a quelques années : « Lorsque tu jongles avec trois balles, il y en a toujours une en l'air. Tu as le contrôle sur deux balles, mais une autre est toujours dans les airs. Mère de famille, épouse et femme d'affaires. Il y a toujours un titre sur lequel on ne peut pas avoir le contrôle si nous avons les deux autres en main. »

Essayer d'être parfaite partout avec tous les dossiers à penser, c'est presque impossible. Voilà pourquoi plusieurs femmes (et hommes) en viennent à faire des dépressions.

Une mère au foyer devrait pouvoir recevoir un salaire pour le travail qu'elle fait. On réglerait bien des problèmes de santé mentale et physique... Et elle pourrait, elle aussi, jouir d'une retraite bien méritée!

Bonne lecture! ●

Alors quand on demande aux femmes de faire tout ce travail d'organisation, et en même temps d'en exécuter une grande partie, ça représente au final 75 % du boulot.

T'as pas fait la vaisselle ?

Bah tu m'as pas demandé!



Les féministes appellent ce travail la charge mentale.

<https://emmaclit.com/2017/05/09/repartition-des-taches-hommes-femmes>



L'Association féminine d'éducation et d'action sociale

PAR MARIE JULIE PARADIS, RÉDACTRICE EN CHEF

Depuis 1966, l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (Afeas) défend les intérêts des femmes québécoises et canadiennes auprès de diverses instances, comme les gouvernements, les conseils municipaux, les institutions publiques et parapubliques.

Parmi les dossiers prioritaires de l'Afeas, il y a bien sûr le travail invisible, mais aussi la conciliation travail-famille-études, la violence, la lutte contre l'hypersexualisation, la laïcité de l'État, les conjointes et conjoints de fait et l'approche positive de l'égalité.

Conciliation travail-famille-études

Il reste encore beaucoup de chemin à faire pour que les femmes en emploi puissent concilier leur vie professionnelle ou leurs études avec leur vie familiale et sociale.

Violence

La violence est présente partout autour de nous. Elle brise de nombreuses vies en attaquant l'intégrité des personnes ainsi qu'en mettant en danger leur santé physique et mentale, et parfois leur vie. Elle amène les victimes à s'isoler et à se refermer sur elles-mêmes, délaissant leur travail ou leurs activités sociales.

Hypersexualisation

Partout dans les médias, dans la publicité, les femmes sont jugées en fonction de leur apparence. L'apparence physique, la séduction et la sexualité sont surévaluées au détriment

de valeurs plus fondamentales. Une des façons de contrer l'hypersexualisation et la sexualisation précoce des jeunes est le retour des cours d'éducation sexuelle dans les écoles primaires et secondaires. Comme il est impératif d'en convaincre nos élus, l'Afeas mène une lutte de tous les instants à ce sujet.

Laïcité de l'état

Les membres de l'Afeas privilégient un message clair : le Québec est un État laïque, de langue française, où les femmes et les hommes sont égaux et bénéficient des mêmes droits et libertés.

Conjoints et conjointes de fait

Au Québec, la proportion des couples vivant en union de fait frôle les 40 %, et les deux tiers des enfants naissent de ce type d'union. Pourtant, même s'il est le champion du nombre d'unions de fait, le Québec est à la traîne quant à sa législation pour protéger les droits des partenaires.

Égalité

Même si l'égalité de droit entre les femmes et les hommes est pratiquement atteinte au Québec, dans les faits, il reste un bon bout de chemin à parcourir. L'Afeas a donc décidé de travailler particulièrement sur les mentalités, les attitudes et les comportements des Québécoises et des Québécois à cet égard. ●

Pour plus d'information

5999, rue de Marseille
Montréal (Québec) H1N 1K6
514 251-1636
info@afeas.qc.ca
afeas.qc.ca



Le travail invisible des femmes : pilier de l'économie mondiale

PAR GIULIA EL DARDIRY, ANALYSTE - POLITIQUES ET CAMPAGNES, OXFAM-QUÉBEC



Partout dans le monde, la pandémie de COVID-19 a mis en évidence l'importance du travail de soin et du travail domestique. S'occuper des enfants ou des personnes âgées, cuisiner, nettoyer, chercher de l'eau, faire du bénévolat : ce sont autant de tâches quotidiennes essentielles pour le bien-être de nos communautés et de nos économies.

Pourtant, ce travail, qui reste largement invisible et non rémunéré, est presque entièrement effectué par les femmes et les filles, principalement en raison du manque d'investissement dans les services publics et des stéréotypes néfastes qui considèrent que le travail de soin relève de la responsabilité des femmes et a moins de valeur qu'un travail rémunéré. Par conséquent, les femmes et les filles sont piégées dans la pauvreté et voient leur capacité à occuper un emploi rémunéré et à participer à l'éducation, à la vie politique et aux loisirs limitée.

En effet, nos économies sont bâties sur le dos des femmes et des filles, en particulier celles qui appartiennent à des groupes marginalisés et celles qui vivent dans la pauvreté. Oxfam estime qu'elles consacrent chaque jour 12,5 milliards d'heures aux activités de soin non rémunérées. À un salaire minimum, cela représenterait une contribution d'au moins 10 800 milliards de dollars par année à l'économie mondiale, soit plus de trois fois la valeur du secteur de la technologie.

Bien que le travail bien rémunéré soit l'un des plus importants déterminants de la sécurité économique des individus, globalement 42 % des femmes ne peuvent pas occuper un emploi rémunéré en raison de l'ampleur de leur charge de travail invisible, contre 6 % des hommes.

[...] globalement 42 % des femmes ne peuvent pas occuper un emploi rémunéré en raison de l'ampleur de leur charge de travail invisible, contre 6 % des hommes.

Pour remédier à cette situation, Oxfam, en collaboration avec ses partenaires, met en œuvre le programme WE-Care (soins et autonomisation économique des femmes) dans plus de 25 pays depuis 2013. WE-Care favorise la reconnaissance, la réduction et la redistribution du travail invisible afin de garantir que les femmes et les filles ont plus de possibilités, tout en assurant leur intégration significative dans la prise de décision. Au Québec, le programme C'est pour elles aussi mené par Oxfam-Québec encourage l'engagement des jeunes dans la lutte contre les stéréotypes discriminatoires qui entravent la capacité des femmes et des filles de faire valoir leurs compétences et leurs talents. ●

Pour plus d'information
oxfam.org



OXFAM

Ensemble pour une transformation sociétale

PAR MARIANNE PERTUISET-FERLAND, RESPONSABLE PROVINCIALE DE LA
MOBILISATION, ASSOCIATION FÉMININE D'ÉDUCATION ET D'ACTION SOCIALE



La situation exceptionnelle dans laquelle nous a plongés la pandémie s'étire et continue de causer des difficultés à de nombreuses personnes, tout particulièrement aux femmes. Pourtant, cette situation a permis de mettre en lumière le travail invisible et essentiel effectué tous les jours, encore majoritairement par les femmes, qui permet à la société de fonctionner.

La reconnaissance et la valorisation du travail invisible constituent des enjeux centraux pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec et au Canada. À l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (Afeas), on y travaille depuis 1966, année où notre association a été fondée. Au cours des dernières 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. C'est pourquoi nous avons entrepris de mettre sur pied un comité interassociations 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. 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 de santé.

C'est ainsi qu'a été créé, en janvier 2020, le Comité interassociations pour la valorisation du travail invisible (CIAVTI pour les intimes), grâce au soutien financier du Secrétariat à la condition féminine du Québec. Ce comité regroupe une douzaine d'associations et comporte les objectifs suivants :

1. Mettre en lumière et valoriser l'apport économique et social du travail invisible;
2. Susciter une meilleure compréhension des enjeux entourant le travail invisible auprès de la population, des employeurs, des institutions publiques et des différentes instances;
3. Faire émerger de nouvelles solutions en vue d'équilibrer le partage des tâches invisibles entre les femmes et les hommes ainsi que le partage des responsabilités familiales, étatiques et du secteur privé.

[...] tout changement social commence par une prise de conscience collective, ainsi que par l'ouverture d'un dialogue [...]

La diversité des associations membres constitue la richesse et la force de ce comité. Dans la dernière année, nous avons collaboré pour créer des outils et des ressources de sensibilisation et d'apprentissage au sujet du travail invisible. En effet, nous croyons que tout changement social commence par une prise de conscience collective, ainsi que par l'ouverture d'un dialogue impliquant les différents acteurs et actrices de la société. C'est pourquoi nos efforts ciblent autant la population générale, les groupes communautaires, les lieux d'apprentissage, que nos élus et élues.

Nous travaillons de manière soutenue pour réclamer la mise en place de mesures concrètes par nos gouvernements afin de mieux protéger et appuyer les personnes qui effectuent le travail invisible. Cependant, nous avons besoin de rassembler un maximum de voix pour que notre message ne puisse pas être ignoré! C'est pourquoi nous récoltons les appuis de la population et des organisations pour ajouter le plus de poids possible à nos revendications.

Pour en apprendre plus sur le travail invisible et sur le CIAVTI, et pour ajouter votre nom en appui, rendez-vous au www.travailinvisible.ca. Sur ce site, vous trouverez notamment un calendrier d'événements, gratuits (en grande majorité) et ouverts à tous et à toutes, ainsi que des ressources de sensibilisation et d'éducation sur différents thèmes liés au travail invisible.

Unissons-nous pour cet enjeu qui touche toutes les familles! ●





Les coulisses de la garde en milieu familial

PAR DANIELLE PAPILLON, RESPONSABLE D'UN SERVICE ÉDUCATIF EN MILIEU FAMILIAL



J'opère un service de garde en milieu familial depuis plus de 20 ans. J'ouvre les portes de ma famille pour accueillir d'autres familles... qui deviennent en quelque sorte ma famille élargie.

Ma profession fait en sorte que je travaille à mon domicile. Mes heures professionnelles s'étendent sur plus des 10 heures par jour d'ouverture exigées par le gouvernement. Ce travail comporte lui aussi plusieurs tâches invisibles.

Ce que les parents ne savent pas, c'est que je me lève tôt pour m'assurer que tout est propre et bien rangé avant l'arrivée de leur enfant. Les parents apprécient mon service pour mon programme éducatif qui demande d'être toujours au fait des nouvelles normes gouvernementales. Je dois préparer les activités en lien avec mon programme, faire des recherches d'activités intéressantes et stimulantes adaptées aux besoins des petits de mon service, prévoir l'achat de matériel, concocter des repas maison pleins de saveurs et de nouveautés. Tout cela demande beaucoup de travail. L'alimentation est un plus chez moi : choisir des recettes, magasiner les aliments et les préparer.

Dans ma volonté d'offrir le maximum d'expériences à mes petits, j'organise des sorties au théâtre, à la place des arts, à la piscine, et plus encore.

Avec mes nombreuses années d'expérience autant dans ma famille que dans mon milieu de garde, j'offre aux parents un soutien éducatif et moral important pour le mieux-être de leurs enfants et de leur famille. Un jour, un père m'a dit : « Merci pour tout ce que tu fais pour mon fils et merci de m'avoir appris à être un meilleur papa et un meilleur mari. »

Je suis consciente que je me donne des responsabilités énormes qui vont au-delà des exigences gouvernementales de formation, de paperasse et de conformité.

Avoir un service de garde intégré entraîne des répercussions majeures sur les tâches familiales. On s'attend donc à ce que plusieurs tâches domestiques et courantes soient assumées par moi seule. Mes activités professionnelles libèrent les autres membres de ma famille de leurs responsabilités. Comme je suis à la maison, je dois être disponible; ma disponibilité semble donc acquise.

Bien souvent, il est plus facile pour moi d'accomplir les tâches que d'insister ou de me battre pour que les choses soient faites.

Mes exigences professionnelles vont bien au-delà des 10 heures par jour exigées. J'aime mon travail; je suis une passionnée. Suis-je toutefois rémunérée à la juste valeur de mes responsabilités et de mes tâches? ●

Pour plus d'informations

Aemfq.com





Charge mentale et pandémie

PAR MARIE JULIE PARADIS, RÉDACTRICE EN CHEF



Le terme « charge mentale » a été créé pour définir la charge cognitive et invisible que représente tout ce qui peut se définir comme une tâche domestique¹ : ménage, rendez-vous familiaux, épicerie, habillement, éducation des enfants, planification, etc. Bien souvent, cette charge mentale est portée par les femmes.

Introduit par Monique Haicault² en 1984 dans son article *La gestion ordinaire de la vie en deux*, ce terme décrit comment, chez une femme en couple qui travaille, son esprit demeure préoccupé par les tâches ménagères³ et la gestion du foyer, charge cognitive⁴ importante, constituant l'articulation de la « double journée » qu'elle mène. L'auteure met ainsi en avant le fait que la double charge (travail + foyer) ne se limite pas à une simple addition des contraintes, mais qu'une partie des tâches à gérer pour le foyer suit la femme au travail.

Ce phénomène s'illustre dans des tâches quelconques telles que s'occuper de la vaisselle ou de la lessive, payer les factures, penser à la liste des achats, aller au supermarché, appeler la compagnie de services de télécommunications ou les assurances pour la maison ainsi que d'autres activités qui, une fois additionnées, sont mentalement lourdes.

La charge mentale ménagère ne consiste pas seulement en la simple réalisation de ces tâches, mais s'exprime principalement dans le fait de penser à ces tâches. Ce sont ces pensées qui représentent « un poids », car l'esprit n'est pas libre. En effet, tout au long de la journée, il doit se rappeler les choses qui doivent être réalisées. L'esprit est accaparé par une liste de gestes à ne pas oublier, ce qui représente une source de fatigue mentale et physique.

Selon de récentes données de Statistique Canada⁵, avant la pandémie, quelle que soit leur situation d'emploi, les femmes consacraient plus de temps que les hommes aux tâches domestiques, et ce sont elles qui adaptaient le plus souvent leur horaire aux besoins de leur famille.

Bien qu'elles doivent plus que jamais concilier travail et vie familiale, les femmes continuent d'accomplir la plupart des tâches domestiques. Même si, par rapport à 2017, les femmes étaient moins susceptibles d'être principalement responsables de la lessive et de la préparation des repas pendant la pandémie, aucun changement considérable n'a été observé en ce qui concerne leur participation aux autres tâches domestiques.

Pendant la pandémie, les tâches domestiques les plus susceptibles d'être accomplies principalement par les femmes étaient la lessive et la préparation des repas. Près de 56 % des Canadiens ou Canadiennes vivant en couple ont déclaré que la lessive était surtout accomplie par la femme, comparativement à seulement 16 % des répondants qui ont mentionné que l'homme effectuait principalement cette tâche. Environ la moitié a déclaré que la préparation des repas était surtout effectuée par la femme, alors que seulement 16 % ont indiqué que cette tâche était surtout accomplie par l'homme.

Verrons-nous de nouvelles statistiques lorsque le confinement sera terminé et que tout ce beau monde retrouvera une certaine routine? ●

1. https://fr.wikipedia.org/wiki/Charge_mentale_m%C3%A9nag%C3%A8re.

2. https://fr.wikipedia.org/wiki/Monique_Haicault.

3. https://fr.wikipedia.org/wiki/T%C3%A2che_m%C3%A9nag%C3%A8re.

4. https://fr.wikipedia.org/wiki/Charge_cognitive.

5. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00081-fra.htm>



Reconnaître le travail invisible des femmes

PAR CAMILLE ROBERT, DOCTORANTE ET CHARGÉE DE COURS EN HISTOIRE À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL; COAUTEURE DU LIVRE TRAVAIL INVISIBLE :
PORTRAITS D'UNE LUTTE FÉMINISTE INACHEVÉE

Le travail invisible touche généralement les femmes, en raison principalement des obligations familiales. Il s'agit d'une charge mentale qui n'est pas un problème récent, et qui représente seulement la pointe de l'iceberg!

Le travail invisible est insaisissable; ses formes et ses gestes sont inscrits dans les codes sociaux et dans la banalité du quotidien. Pour en tracer les frontières, on peut dire qu'il représente l'ensemble des activités de la vie humaine, tant biologiquement que socialement. On peut donc penser au travail domestique et familial, ainsi qu'à certaines formes de travail salarié dans les services, les soins ou l'éducation. Sans ces contributions, notre société ne fonctionnerait tout simplement pas.

On affirme alors que le rôle de la femme et de l'épouse qui « prend soin » est un phénomène culturel plutôt que naturel qu'on leur a confié par l'éducation et la socialisation.

Le travail domestique n'est pas nouveau. Au début du 20^e siècle, de nombreuses femmes s'appuient sur leurs fonctions pour revendiquer de nouveaux droits. Plusieurs mouvements sont présents dans ces revendications. Au tournant des années 1960-1970, on commence à remettre en question l'affectation des femmes au seul rôle maternel. On affirme alors que le rôle de la femme et de l'épouse qui « prend soin » est un phénomène culturel plutôt que naturel qu'on leur a confié par l'éducation et la socialisation.

Une deuxième vague féministe s'est formée au cours de laquelle les militantes ont plutôt parlé d'oppression. La grande question qui s'est installée est : « Comment reconnaître le travail invisible des femmes? »

1. Robert, Camille. *Travail invisible : portraits d'une lutte féministe inachevée*, Montréal, Éditions du remue-ménage, 2018, 200 p.

Des mesures ont été proposées pour répondre aux enjeux :

- 1.** La mise en place de certains services, tels que les garderies populaires gérées par des usagers, les cantines populaires, les buanderies populaires, etc.;
- 2.** La fixation d'un salaire pour le travail ménager. Cela était revendiqué par des groupes plutôt anticapitalistes. Mais la plupart des groupes féministes craignaient l'institutionnalisation du travail à la maison des femmes plutôt que la libération de cette obligation. Certaines méthodologies de calcul avaient tout de même été établies. L'idée a beaucoup circulé;
- 3.** Des réformes pour faciliter la garde des enfants, pour intégrer les femmes au marché du travail et à la vie politique et pour instaurer des programmes sociaux et des mesures fiscales par l'État.

Des pistes présentées pour remettre le travail invisible au cœur des mobilisations d'aujourd'hui :

- Refuser la coupure entre la production et la reproduction, et entre la sphère privée et la sphère publique. Pour les femmes, il s'agit d'un tout, à l'inverse de l'homme;
- Envisager une pluralité de luttes : établir un front sur le travail invisible, qu'importe sa nature, et particulièrement lors de négociations collectives; s'intéresser à la reconnaissance du travail invisible, peu importe sa nature; remettre à l'avant-plan les gestes et les préoccupations de l'humanité qui sont trop souvent mis en arrière-plan. C'est d'ailleurs fondamental pour vivre dans une société plus équitable et plus saine;
- Bâtir des mouvements sociaux « autoreproducteurs » et revoir les méthodes de mobilisation. Souvent les mobilisations séparent les préoccupations de la sphère civile et privée. Prendre en considération les besoins des membres d'un mouvement social dans la manière de se mobiliser.

Pour conclure, la notion de travail invisible nous invite à prendre un temps d'arrêt pour revoir comment on mène nos mobilisations, et surtout nos vies. Les enjeux du travail invisible sont souvent détachés les uns des autres, et la tendance est de diviser les luttes et les intérêts. Il faut bâtir des relations au-delà des intérêts personnels et créer des liens de solidarité. ●



Si nous sommes égaux, je suis la fée des dents : réflexions et outils pour mieux partager la charge mentale

(Extraits du livre du même titre)
PAR AMÉLIE CHÂTEAUNEUF, AUTRICE

Je vous jure que si, un beau jour du mois d'août, mon mari se présentait devant moi avec les effets scolaires du petit sans que je lui aie demandé quoi que ce soit, j'aurais la surprise de ma vie.

Pourtant, nous sommes en 2019 [note de la rédaction : l'année de publication du livre] et j'ai un mari formidable.

Peu de choses dans la vie sont plus importantes que de prendre soin de ses proches et de ses enfants. On le fait de toutes sortes de façons, et cela passe aussi par la cuisine, le ménage, la lessive, l'organisation des anniversaires, les rendez-vous, etc. Selon toutes les études disponibles, les femmes assument la plus grande partie de ce travail, que ce soit pour leurs enfants ou leur conjoint, à qui elles sont unies par les liens du cœur, mais elles sont fatiguées.

Il est possible d'aimer de façon lumineuse et inconditionnelle tout en n'en pouvant plus d'être celle sur qui on s'appuie.

Devant cette fatigue, je crois important de souligner ceci : les femmes peuvent être amoureuses, être de bonnes mères et vouloir plus d'équité dans le fonctionnement de leur quotidien. Il est possible d'aimer de façon lumineuse et inconditionnelle tout en n'en pouvant plus d'être celle sur qui on s'appuie.

Dans les statistiques, les seuls couples qui font un nombre vraiment semblable de tâches domestiques sont ceux où la femme travaille à temps plein à l'extérieur et où l'homme s'occupe exclusivement du foyer! Dans cette situation, la conjointe fait en moyenne 14,6 heures de tâches domestiques par semaine, alors que le conjoint, qui n'a pas de travail rémunéré à l'extérieur du foyer, en fait 15,2 heures par semaine (soit 5,14 minutes par jour de plus que sa conjointe)². Le travail domestique est réparti moitié-moitié (à 5 minutes près), mais peut-on dire que c'est juste? Le Portrait statistique des familles au Québec constate le même phénomène : « Les inégalités se maintiennent [...], même lorsque la disponibilité du conjoint est rendue possible parce qu'il est chômeur ou travaille à temps partiel, et ce, malgré le fait que la conjointe est au travail à temps partiel ou à temps plein³. »

Quand vous n'êtes pas payée pour une partie ou la totalité de votre travail, votre compte en banque ne voit pas la couleur

d'un chèque de paye, et cela conduit à davantage de pauvreté pour les femmes, notamment pour les femmes âgées.

Notre image du couple est souvent composée d'une femme « preneuse de décisions » et trop investie dans sa maison, et d'un homme qui se laisse porter par les événements parce que, de toute façon, il est exclu de ces décisions. Pourtant, la plupart des femmes ne contrôlent que les choses dont leur conjoint ne souhaite pas avoir la charge. Pensez-y : si les femmes avaient autant de pouvoir sur les décisions, elles auraient une retraite aussi correcte que leur conjoint.

J'espère que, toutes ensemble, les femmes arriveront à se libérer du sentiment de devoir que représente le travail domestique⁴. Nous devons arrêter de penser que c'est par ce travail que nous méritons l'amour de nos proches.

J'aimerais que ma génération ne soit pas remplie de femmes surmenées qui devront, à leur retraite, choisir entre être pauvres ou travailler jusqu'à 79 ans parce qu'elles ne peuvent compter que sur 59 % des revenus de retraite des hommes.

Or, pour que les femmes, en tant que groupe social, arrêtent de s'appauvrir en faisant plus que leur part de travail non rémunéré, le groupe des hommes doit accepter de partager équitablement ce travail non payé et, donc, d'en faire davantage. ●



1. Châteauneuf, Amélie. *Si nous sommes égaux, je suis la fée des dents*.

2. Couturier, Eve-Lyne et Julie Posca. « Tâches domestiques, encore loin d'un partage équitable », *Note socio-économique*, Institut de recherche et d'informations socio-économiques, 2014, p. 3.

3. Dallaire, Louise (dir.), Paul Marchand et Joanie Migneault. « Un portrait statistique des familles au Québec », *L'emploi du temps des familles et des personnes*, Ministère de la Famille et des Aînés, 2011, p. 520.

4. Delphy, Christine. *Pour une théorie générale de l'exploitation : des différentes formes d'extorsion de travail aujourd'hui*, Paris, Éditions Syllepse, 2015, p. 45.

Le Sceau Concilivi : la reconnaissance en conciliation famille-travail

PAR MARIE JULIE PARADIS, RÉDACTRICE EN CHEF



Comment favoriser la rétention de personnel? Comment rendre heureux vos employés? Que représente la conciliation famille-travail (CFT) pour votre organisation? Le Sceau Concilivi constitue une façon de fournir rapidement une réponse à toutes ces questions à une personne qui s'intéresse au poste que vous affichez.

Ce sceau permet à votre entreprise ou organisme de certifier l'importance que vous accordez à la relation employeur-employés.

Voici quelques exemples de mesures de conciliation famille-travail :

- Offrir un horaire flexible autant en présentiel qu'en télétravail;
- Offrir un horaire qui permet à un parent de travailler plus d'heures lorsqu'il n'a pas la garde de ses enfants, et le contraire lorsqu'il en a la garde;
- Offrir une banque de journées de maladie (autant pour l'employé que ses enfants) payées;
- Reconnaître qu'un employé peut être appelé à devenir proche aidant d'un membre de sa famille;
- Offrir un rabais dans divers magasins (matériel scolaire, garage, coiffure, société financière et d'assurance);
- Offrir une connexion à Internet gratuite à la maison;
- Avoir une banque de gardiens ou de gardiennes pour offrir du répit aux employés;
- Payer une sortie au restaurant une fois par année à chaque employé.

Un « plus » pour votre entreprise dans la période actuelle.

Avec la pandémie de COVID-19, plusieurs entreprises se voient dans l'obligation de recruter de nouveaux employés, certains étant partis en raison d'une mise à pied, d'une réorientation de carrière ou de meilleures conditions ailleurs.

Le Sceau Concilivi permet d'être « plus populaire » et d'avoir une valeur ajoutée à vos offres d'emplois.



Pour obtenir le Sceau Concilivi :

A. CRÉER GRATUITEMENT UN DOSSIER EN LIGNE SUR LE SITE CONCILIVI.COM POUR AVOIR ACCÈS AU GUIDE D'ADHÉSION.

B. RÉALISER LA DÉMARCHÉ, QUI COMPREND LES ÉTAPES SUIVANTES :

1. Consulter les employés à l'aide d'un sondage en ligne standardisé fourni par Concilivi;
2. Mettre en place ou bonifier les mesures de CFT et en avoir dans les quatre domaines suivants : aménagement du temps et du lieu de travail, congés pour responsabilités familiales, soutien aux employés et à leur famille, et adaptabilité de l'organisation.
3. Désigner un gestionnaire responsable de la CFT dans l'organisation;
4. Adopter une charte de conciliation famille-travail qui détaille l'engagement de l'organisation envers ses employés, les mesures de CFT offertes, le gestionnaire responsable de la CFT et la procédure de diffusion de la charte.

C. DISCUTER PAR TÉLÉPHONE AVEC UN REPRÉSENTANT DE CONCILIVI POUR COMPLÉTER L'ANALYSE DU DOSSIER.

Une fois la reconnaissance obtenue, l'organisation peut apposer le Sceau Concilivi dans ses publications et l'afficher sur son site Internet pour une durée de 12 mois, en plus de faire partie de la liste officielle des organisations reconnues. ●

Pour plus d'information

Réseau pour un Québec Famille
6200, boul. Taschereau, bureau 302
Brossard (Québec) J4W 3J8
info@concilivi.com
450 812-9465, poste 103
c.vachon@concilivi.com
concilivi.com



La mobilisation est importante

PAR NICOLE DEMERS

Résumé de sa conférence pendant le PointDeVue du 24 février 2021

Je souhaite vous livrer un important message aujourd'hui, en tant que femme et ex-politicienne qui a vécu un parcours très éclectique. J'ai travaillé dans le domaine de la restauration, de l'hôtellerie, de l'éducation, dans le communautaire et dans la coopération. J'ai donc subi les aléas du travail invisible.

Je me suis investie dans la lutte pour la reconnaissance du travail invisible. Je me rappelle cette citation de Michel Chartrand : « Lorsque tu ne t'occupes pas de la politique, la politique va s'occuper de toi ! » Je me suis donc toujours beaucoup occupée de politique. Malheureusement, aujourd'hui les gens ne semblent pas s'y intéresser tellement. Ils se sentent loin des politiciens, incompris et pas écoutés. Je ne connais toutefois pas les causes de ce phénomène.

Lorsque je me suis impliquée en politique, c'était pour changer les choses et pour façonner le monde afin que ça aille mieux pour les humains qui nous entourent. Cependant, les changements sont lents, car la société évolue lentement.

Le rôle de politicien impose le respect au quotidien, et le respect s'exprime par l'écoute de tous les citoyens, peu importe leur allégeance politique. Lors d'une rencontre avec une citoyenne, M^{me} Mariette Gilbert, mon écoute s'est soldée par un engagement à la cause du « travail invisible ». J'ai fait ce qui était en mon pouvoir, soit déposer la motion M310, le 1^{er} avril 2010, qui a été adoptée par la Chambre des communes.

Si je n'avais pas été à l'écoute, je crois qu'une belle occasion aurait été manquée. Malheureusement, les résultats n'ont pas été à la hauteur de nos attentes. Nous attendions une meilleure reconnaissance du travail invisible. Le vote a été unanime, mais est resté sans suivi.

La pandémie offre aujourd'hui une occasion unique, car tous les politiciens sont confrontés aux réalités du travail invisible, qui s'impose d'office dans leur quotidien. Leurs diverses obligations se rappellent à eux chaque jour, et ils doivent à leur tour jongler avec toutes leurs responsabilités. Ils seront peut-être plus réceptifs après cette expérience.



La pandémie offre aujourd'hui une occasion unique, car tous les politiciens sont confrontés aux réalités du travail invisible [...]

Le fait que le travail invisible ne soit pas reconnu ni inclus dans le PIB est désolant. Jusqu'en 2008, le formulaire de recensement long comptabilisait, à la question 33, les heures fournies en travail non rémunéré ainsi que le bénévolat. Cela nous permettait d'estimer la contribution faite au PIB. Malheureusement, en 2015, le gouvernement a aboli cette question et nous a privés de données importantes pour bâtir une société plus équitable pour les gens assumant le travail invisible.

Quoique les organismes communautaires aient pris le relais des besoins sociaux, c'est le facteur qui a contribué au sous-financement de plusieurs programmes sociaux. Aujourd'hui, ces mêmes organismes éprouvent des difficultés à continuer de remplir leur mission. Les personnes bénévoles sont moins présentes et ont vieilli. Maintenant, le gouvernement doit investir de nouveau. Toutefois, l'investissement est trop souvent fait au mauvais endroit et néglige les services communautaires.

En conclusion, il ne faut pas hésiter à aller rencontrer les personnes qui nous représentent. La mobilisation est importante. Et voir les jeunes qui prennent le relais est pour moi source de joie. Prenons tous les moyens à notre disposition pour continuer à militer et pour faire reconnaître le travail invisible. Sachez que la solidarité demeure.

Rappelez-vous, élevez des gens qui connaissent votre milieu, des gens au grand cœur, des gens en qui vous avez confiance. Et, par la suite, restez en contact et faites connaître vos besoins. Gardons vivante la flamme! ●

Coups de cœur

PAR MARIE JULIE PARADIS, RÉDACTRICE EN CHEF



L'Association féminine d'éducation et d'action sociale (Afeas)

L'Afeas a pour mission de défendre l'égalité entre les femmes et les hommes. L'association pratique un féminisme social égalitaire qui vise l'obtention d'une identité propre, d'un statut égal, d'une liberté de choix et d'une autonomie pour les femmes. Cet organisme souhaite que les femmes deviennent des sujets de droit à part entière et que soient modifiés toutes les lois et tous les codes qui entretiennent l'inégalité entre les femmes et les hommes.

514 251-1636 | info@afeas.qc.ca | afeas.qc.ca



Le Centre Marie-Dupuis

Le Centre de femmes Marie-Dupuis est un organisme à but non lucratif créé par les femmes et pour les femmes. Il constitue un lieu privilégié, ouvert à toutes, pour se rencontrer, discuter, s'informer, s'entraider, partager, se confier... et grandir ensemble.

Vous y trouverez une foule de services gratuits, adaptés aux besoins des femmes d'ici : accueil, écoute, références, consultations juridiques, centre de documentation, bibliothèque, café-rencontre, comités participatifs, action collective et défense des droits des femmes.

De nombreuses activités éducatives et de loisirs sont aussi offertes à un coût minime : conférences, cours, ateliers, dîners communautaires, ciné-causeries, sorties de groupe, événements spéciaux, et plus encore.

450 752-5005 | cdfmariedupuis.com



Le Centre de femmes du Haut-Richelieu MOBILISATION, SENSIBILISATION ET DÉFENSE DE DROITS

En tant que porte-parole régional en matière de condition féminine, le Centre de femmes du Haut-Richelieu organise, réalise et soutient diverses actions pour sensibiliser la communauté à l'importance d'atteindre l'égalité de fait.

Vous désirez vous impliquer ou organiser une activité de sensibilisation? Communiquez avec notre agente de mobilisation! Elle sera ravie de partager son expertise sur différentes thématiques comme la charge mentale, le travail invisible, l'écoféminisme et l'histoire des femmes. Des frais peuvent s'appliquer pour les ateliers à l'extérieur du Centre.

450 346-0662 | centrefemmeshautrichelieu.ca



Le Collectif : centre d'accompagnement de femmes immigrantes à Montréal

Le Collectif comporte trois secteurs d'activité composés de services spécialisés : l'emploi, l'intégration sociale et le centre de femmes.

Toutes nos activités visent à promouvoir l'autonomie des femmes. Vous trouverez au Collectif une variété de services qui vous permettront de mobiliser vos ressources pour atteindre vos objectifs personnels et professionnels.

514 279-4246 | info@cfiq.ca | cfiq.ca



Points DE VUE en mode virtuel

Les PointsDeVue
se renouvellent

- + PLUS ACCESSIBLES
- + PLUS FRÉQUENTS
- + PLUS RICHES D'INFORMATION

L'autisme et la pandémie

**Quel impact la Covid-19 a-t-elle sur les personnes autistes?
Confinement et autiste : leur réalité**

PROCHAIN RENDEZ-VOUS : 28 avril 2021 sur la plateforme Zoom

HEURE : 12 h à 13 h 30

INSCRIPTION : 5 \$ (remis en don à Autisme Québec) sur notre site web

PARTENAIRE : Autisme Québec, membre de FamillePointQuébec



Membre de
FAMILLE
Point Québec

DÉCOUVREZ LES CONFÉRENCIERS PROCHAINEMENT SUR LE SITE INTERNET :

Famillepointquebec.com

Ces activités informent la population sur le sujet à l'ordre du jour, sensibilisent les décideurs, impliquent les chercheurs et font la promotion de la mission et des œuvres des organismes membres. L'organisme partenaire choisi devient coorganisateur en participant à la promotion de l'activité.