

BREF TÉMOIGNAGE COMPLÉMENTAIRE DEVANT LE COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE DE LA CHAMBRE DES COMMUNES SUR LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES AU CANADA

Je vous remercie de votre invitation à comparaître aujourd'hui et à vous offrir de l'information sur cet enjeu important. L'amélioration de la sécurité économique des femmes et l'égalité de leurs chances de participer à l'économie ne sont pas des questions futiles. Ces objectifs sont cruciaux pour faire reculer la pauvreté chez les femmes et les enfants, permettre aux femmes d'utiliser pleinement leurs talents, leurs études et leur expérience ainsi que préserver et faire croître l'économie canadienne, dans un contexte de diminution et de vieillissement de la main-d'œuvre. En outre, ces objectifs sont indissociables des engagements du Canada à l'égard de l'égalité et de l'équité entre les sexes comme droits sociaux et économiques, y compris ceux que le Canada a contractés en signant la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Pour aborder les facteurs structureaux qui entraînent et perpétuent les inégalités entre les sexes, il est essentiel d'adopter une démarche exhaustive concertée, dirigée par le gouvernement fédéral avec la coopération et la collaboration des provinces, des territoires et des partenaires non gouvernementaux. Le récent rapport de l'Alliance féministe pour l'action internationale (AFAI) fournit des arguments de poids qui exhortent à régler la question des programmes sociaux inadéquats, l'accès limité à l'aide juridique, les injustices sur le marché du travail, y compris l'importance des dispositions efficaces en matière d'équité salariale, la violence contre les femmes, les obstacles à la scolarisation et l'accès restreint aux soins de santé. L'étendue et l'ampleur de ce programme peuvent sembler titanesques, et il faudra mettre en œuvre des actions concertées, soutenues et pensées expressément pour atteindre des résultats mesurables précis, fondés sur la recherche et les pratiques exemplaires.

Il y a lieu de reconnaître que le gouvernement a pris des mesures positives et s'est engagé à l'égard de celles-ci, notamment la parité au sein du Cabinet, le rétablissement du questionnaire détaillé du recensement, le Programme de contestation judiciaire du Canada, l'analyse comparative entre les sexes du budget fédéral et l'engagement envers la mise en place de politiques concrètes en matière d'équité salariale. En outre, la bonification de l'allocation canadienne pour enfants constitue une importante réalisation qui touchera directement la vie de bon nombre de familles.

Aujourd'hui, je vous parlerai des inégalités qui découlent du travail que les femmes accomplissent comme dispensatrices de soins et de leurs rôles, dans les familles, auprès des enfants, des handicapés et des aînés qui ont besoin de soins, et de la façon dont ces

rôles nuisent à leur emploi et à leur carrière, à leur santé et à leurs ressources financières. Il est possible de s'attaquer aux difficultés avec lesquelles les femmes sont aux prises par l'amélioration des politiques, l'accroissement de la flexibilité en milieu de travail et un accès accru aux services de garde et aux services à domicile. Les éléments que je vous présente aujourd'hui reposent sur des recherches, dont les miennes, et des observations échelonnées sur 40 années de carrière, au cours desquelles j'ai participé à des groupes de travail, à des groupes d'experts et à des comités de planification.

SERVICES DE GARDE D'ENFANTS

Depuis des décennies, l'offre de services de garde abordables et de qualité est insuffisante au Canada, surtout pour les bébés et les tout-petits, mais aussi pour les enfants d'âge scolaire. Même si le Canada affiche des taux relativement élevés de participation des femmes, y compris des mères de jeunes enfants, à la population active, les difficultés d'accès à ces services, leur coût élevé et leur faible qualité demeurent des problèmes graves pour les familles à revenu moyen et, surtout, pour les familles à faible revenu. Cette situation est directement attribuable à l'absence de financement public et de politique pour établir et maintenir un programme national de garderies.

Selon un récent rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)¹, les services de garde d'enfants au Canada sont parmi les plus chers des 35 pays de l'OCDE. Les familles canadiennes doivent y consacrer près du quart de leur revenu, soit une proportion beaucoup plus élevée que dans d'autres régions du monde. Dans tous les pays de l'OCDE, la famille moyenne à deux revenus dépense 15 % de son revenu net pour les services de garde alors que, au Canada, la proportion atteint 22,2 %. Les parents seuls s'en tirent beaucoup moins bien, consacrant en moyenne près du tiers de leur revenu aux services de garde.

Au Canada, le coût de ces services varie beaucoup. En 2016, le coût mensuel médian pour la garde de bébés allait de 152 \$ à Montréal, à 651 \$ à Winnipeg et à plus de 1 600 \$ à Toronto². Même les parents qui ont droit à des services subventionnés doivent parfois déboursier de bons montants. Par exemple, les familles à faible revenu qui touchent une subvention pour services de garde à Saskatoon et à Calgary doivent déboursier près de 500 \$ par mois pour un enfant d'âge préscolaire.

Outre les coûts élevés, la difficulté d'accès aux services réglementés demeure un problème grave. Les listes d'attente sont monnaie courante; dans presque toutes les grandes villes, 70 % des garderies déclarent avoir des listes d'attente³.

Depuis 1970, le coût élevé des services et les difficultés d'accès à des services abordables sont considérés comme des problèmes graves qui nuisent à l'accès des femmes au marché du travail. Les services de garde ont été encore présentés récemment dans des rapports de la Banque TD, du Fonds monétaire international (FMI) et du Conseil consultatif en matière de croissance économique comme un outil essentiel pour accroître l'accès des femmes à la population active. Le manque de services de garde abordables de qualité risque de décourager des femmes qui voudraient travailler, de limiter leur accès aux études et à la formation et de donner lieu à des taux élevés de travail à temps partiel ou précaire. Il risque également d'entraîner un stress considérable et des coûts de renonciation, en particulier chez les femmes qui travaillent à temps partiel ou qui décident d'allonger leur congé parental parce qu'elles n'arrivent pas à trouver des services de garde de qualité à un coût abordable. Les femmes et les enfants courent un risque accru de pauvreté, surtout les femmes célibataires, celles dont le conjoint gagne un revenu faible et celles qui ont un enfant handicapé exclu des programmes appropriés pour la petite enfance et de qualité supérieure. En outre, le manque d'accès à des services de garde abordables et de qualité accentue la dépendance économique des femmes, prive les entreprises et les collectivités des talents et compétences des femmes et fait diminuer les recettes fiscales des gouvernements. De plus, pour les enfants, une offre réduite de programmes stimulants pour la petite enfance fera diminuer leurs occasions d'apprendre, d'interagir avec d'autres enfants et de participer à des programmes favorisant leur développement. Ces objectifs sont importants pour tous les enfants, mais encore davantage pour les enfants ayant des besoins particuliers et pour ceux des familles nouvellement arrivées au Canada.

Il est paradoxal de constater que, malgré les frais de garde élevés, les éducatrices de la petite enfance et les responsables de services de garde réglementés (qui sont presque tous des femmes) sont généralement sous-payées, leur salaire ne reflétant pas leur niveau de scolarité, leur expérience ni leurs responsabilités. Selon les plus récentes données tirées d'une étude nationale menée par le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance, le salaire horaire médian des éducatrices en services de garde était de 16,50 \$ en 2012 et celui des directrices s'élevait à 22 \$, ce qui représente un salaire annuel de 30 146 \$ et de 40 194 \$, respectivement (25 % de toutes les éducatrices gagnaient moins de 14 \$ l'heure). En ce qui concerne les conditions de travail, seules 43 % des éducatrices bénéficiaient d'une assurance-vie ou invalidité et seules 38 % avaient accès à un régime de retraite financé par l'employeur⁴.

Plusieurs études montrent que le recrutement et le maintien en emploi du personnel qualifié et des directrices de services de garde présentent de grandes difficultés en raison des salaires faibles et de la dévalorisation générale du métier. Ces problèmes systémiques ne pourront être résolus en offrant des crédits ou des déductions d'impôt aux parents ou

en augmentant les salaires horaires. Des recherches menées au Canada et à l'étranger laissent croire que, lorsque les services d'éducation de la petite enfance et de garde d'enfants sont assurés dans le cadre d'un régime fondé sur le marché qui dépend en grande partie des frais que les parents paient pour obtenir les services, il est impossible qu'ils offrent des salaires et des conditions de travail adéquats aux éducatrices en services de garde, qui quittent le domaine ou continuent de financer le coût des services par leur faible salaire⁵. Parallèlement, il est essentiel de veiller à ce que les lois sur l'équité salariale s'attaquent aux problèmes manifestes du personnel de ces services et d'autres groupes à prédominance féminine qui ont toujours été sous-payés.

D'autres préoccupations s'appliquent aux femmes qui offrent des services de garde dans leur propre maison. Dans la plupart des provinces, y compris l'Ontario, leur position pose énormément de problèmes. Les responsables de services de garde réglementés sont considérées comme des travailleuses autonomes liées par contrat à des agences de garde, mais qui n'ont pas la liberté de fixer leurs tarifs et leurs conditions d'emploi. Résultat : bon nombre d'entre elles décident d'exercer leur métier à l'extérieur du système réglementé, en particulier si leurs études et leur expérience ne sont pas reconnues. Les responsables de services de garde non réglementés ne font pas l'objet de surveillance publique autre que celle des parents et la qualité de leurs services est extrêmement variable, ceux-ci allant d'excellents à dangereux pour la vie des enfants. Ironiquement, bon nombre de ces responsables de services de garde entrent dans le métier pour gagner de l'argent et offrir des compagnons à leurs propres jeunes enfants, car ceux-ci n'avaient pas accès à des services de garde abordables de qualité.

La vaste majorité des responsables de services de garde en milieu familial non réglementés n'ont pas accès aux avantages sociaux, aux assurances, au régime de retraite ou aux aides à la formation fournis par le gouvernement ou les agences. En fait, dans la plupart des provinces, aucune exigence de formation ou de permis ne leur est imposée; ces responsables de services de garde mènent donc leurs activités « sous le radar ». Mais il n'est pas nécessaire qu'il en soit ainsi. Dans de nombreux pays d'Europe, les responsables de services de garde en milieu familial sont tenues de détenir un permis et d'être affiliées avec les autorités municipales. Au Québec, les responsables de services de garde qui sont affiliées à un Centre de la petite enfance (CPE) ont accès à des programmes de formation et de soutien bien conçus et bénéficient d'un régime collectif d'assurance et de retraite. Pour soutenir les services d'éducation de la petite enfance et de garde d'enfants, les familles et les enfants qui en dépendent et l'économie, il est crucial, sur le plan économique, de régler la question des salaires, des conditions de travail, de l'accès à la formation et au perfectionnement professionnel et de l'aide dans la prestation de soins à des enfants ayant des besoins particuliers. Il est en outre essentiel de

reconnaître les éducatrices en service de garde et à la petite enfance comme une composante importante de la population active.

CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAUX ET CONGÉS DE SOIGNANT

L'engagement du gouvernement fédéral d'étudier des façons d'accroître la flexibilité du congé parental a soulevé beaucoup d'intérêt. L'élaboration de politiques dans ce domaine est complexe, car l'accès au congé sans solde en protection de l'emploi est assuré en vertu du *Code canadien du travail* et des normes d'emploi provinciales et territoriales, alors que les prestations sont administrées au titre du programme d'assurance-emploi (ou, au Québec, du Régime québécois d'assurance parentale, RQAP). En effet, il n'est pas exclu que des parents soient admissibles aux prestations, mais non au congé; au congé, mais non aux prestations; aux deux; ou à ni l'un ni l'autre. À la suite de modifications apportées aux dispositions du congé (comme la mise en place du congé familial pour les aidants naturels en Ontario) ou aux prestations (comme le récent élargissement des prestations de compassion de l'assurance-emploi), les politiques en matière de congé et de prestations sont parfois décalées, ce qui entraîne davantage de confusion et de précarité pour les nouveaux parents ou les soignants.

Plusieurs mesures d'amélioration du congé de maternité ou parental permettraient d'accroître la sécurité économique des femmes : 1) prolonger la couverture en abaissant le nombre d'heures nécessaires pour être admissible aux prestations; 2) supprimer le délai de carence avant le début du versement des prestations; 3) hausser l'indemnité de remplacement du revenu (établie actuellement à 55 % du revenu, jusqu'à concurrence de 51 300 \$ par année ou 543 \$ par semaine); et augmenter le supplément des personnes à faible revenu (offert à ceux dont le revenu net du ménage est égal ou inférieur à 25 921 \$ par année).

Parmi les options permettant d'accroître l'égalité entre les sexes, citons la mise en place d'un congé et de prestations de paternité, comme c'est le cas au Québec et dans certains pays d'Europe.

Parmi les options permettant d'accroître la flexibilité, mentionnons la mise en place d'un modèle structuré comme le RQAP, assorti de régimes à la durée et au pourcentage de remplacement du revenu variables ou la possibilité de combiner les prestations à un emploi à temps partiel.

Les recherches indiquent qu'un congé parental ou de maternité long assorti d'un pourcentage de remplacement du revenu comparativement faible avait des effets néfastes sur l'emploi des femmes, entraînant une baisse de la participation des femmes au marché

du travail, une augmentation de la probabilité de changer d'employeur et un accroissement de l'écart salarial des mères associé au congé⁶. Le prolongement d'un congé parental aux prestations relativement faibles peut sembler attirant pour un petit nombre de femmes, mais il ne s'agit pas d'une option positive qui permet de résoudre la pénurie de services de garde abordables pour les bébés et les tout-petits.

SOINS AUX ADULTES SOUFFRANT DE MALADIES CHRONIQUES OU LIÉES AU VIEILLISSEMENT – RÉPERCUSSIONS POUR LES FEMMES

De récentes recherches menées au Canada ont mis en lumière les difficultés auxquelles se butent ceux qui prennent soin d'enfants et d'adultes handicapés ou d'aînés ayant des déficiences liées à l'âge. Selon Statistique Canada, 28 % des Canadiens ont fourni régulièrement une certaine forme de soins en 2012⁷ et de 30 à 35 % des travailleurs canadiens ont également des obligations de prestation de soins⁸.

Le nombre d'aidants naturels a monté en flèche, notamment parce que la population vieillit et que les percées médicales permettent de soulager ceux qui souffrent de maladies chroniques. Il n'est plus rare que les travailleurs doivent également prendre soin d'un proche, en particulier chez les 45 ans et plus. Si le pourcentage d'hommes et de femmes qui assurent la prestation de soins est similaire, les femmes y consacrent toutefois un nombre d'heures accru, assumant des tâches quotidiennes comme le bain, l'habillage, la préparation des repas, etc. Bon nombre d'aidants offrent ces soins de plein gré, mais ces soins ont un prix. En effet, ceux qui assurent la prestation d'un grand nombre d'heures de soins et qui en prennent davantage la responsabilité (le plus souvent des femmes) engagent des coûts élevés.

Une étude menée par Janet Fast et Norah Keating de l'Université de l'Alberta, moi-même et d'autres chercheurs a permis de cerner les coûts que doivent assumer les proches aidants sur le plan des finances et de l'emploi. Nous avons observé que plus de femmes que d'hommes quittaient leur emploi ou se retiraient de la population active pour se consacrer à la prestation de soins, que les femmes s'absentaient plus souvent du travail que les hommes et qu'elles étaient plus enclines qu'eux à réduire leurs heures de travail⁹. Ces conséquences pour l'emploi ont des incidences directes sur les revenus, l'accès aux avantages sociaux fournis par l'employeur et les prestations de retraite. Les conséquences économiques touchent aussi les employeurs, qui doivent assumer les coûts de l'absentéisme, de la productivité réduite et du remplacement des employés qui partent. Selon nos calculs, les coûts pour les employeurs liés au roulement de personnel et à l'absentéisme des proches aidants s'établissaient à près de 13 milliards de dollars en 2012¹⁰.

Les femmes ne sont pas les seules à se buter aux obstacles associés à la conciliation travail-prestation de soins, mais il est manifeste que ce sont elles qui en subissent davantage les conséquences¹¹. Si les employeurs canadiens sont de plus en plus conscients des difficultés avec lesquelles leurs employés proches aidants doivent composer, ils ont néanmoins été lents à réagir. Si certains ont assoupli leurs conditions de travail, notre analyse des données de Statistique Canada révèle que près de la moitié des aidants naturels qui travaillent estimaient qu'ils ne pouvaient se prévaloir des modalités de travail flexibles sans mettre en jeu leur sécurité d'emploi ou nuire à la progression de leur carrière¹². Ces constatations donnent à penser qu'il serait bénéfique pour les femmes de tout le pays de mettre en œuvre des politiques comme le droit exécutoire de demander des conditions de travail flexibles, en particulier pour celles qui sont plus susceptibles d'avoir un emploi précaire ou de travailler dans un milieu où le manque de flexibilité fait partie de la culture organisationnelle ou où cette souplesse doit être négociée dans le cadre d'une convention collective.

Il faut également revoir le congé de soignant. Des améliorations y ont été apportées depuis son adoption en 2004 (élargissement de la définition de « membre de la famille », réduction du délai de carence de deux semaines pour le faire passer à une semaine, prolongation de la période de prestations pour la faire passer de 8 à 26 semaines), mais les critères demeurent très restrictifs et l'admissibilité demeure très limitée. Selon le plus récent Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi (2014-2015), seuls 6 244 Canadiens ont demandé les prestations pour soignant (71 % d'entre eux étaient des femmes)¹³. Le taux de participation à ces prestations est plutôt faible compte tenu du nombre croissant d'employés devant assumer des responsabilités importantes de soins. En effet, certains travailleurs se consacrent à la prestation de soins 20 heures ou plus par semaine. Sans aucun doute, il est nécessaire d'offrir davantage de flexibilité et de soutien aux proches aidants qui travaillent afin qu'ils ne se voient pas forcés de mettre leur emploi et leur revenu en péril pour être en mesure de prendre soin de leurs proches qui en ont besoin.

INCIDENCES DES COÛTS DE LA PRESTATION DE SOINS SUR LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES

C'est à tout âge qu'une personne peut devoir assumer des responsabilités de soins, mais plus de 60 % des aidants naturels sont âgés de 45 ans ou plus. Les adolescents et les jeunes adultes qui se consacrent à la prestation de soins et qui ne sont pas soutenus risquent d'en subir les conséquences sur leurs études et leurs premières années de travail. L'absentéisme, les interruptions de travail et les pertes d'emploi chez les proches aidants de 45 ans et plus risquent de poser des obstacles au retour dans la population active, d'entraîner des pertes de revenus importantes et de réduire les prestations de retraite. En

raison de toutes ces conséquences, il n'est pas non plus exclu que les femmes qui ont pris soin de leur proche doivent vivre dans la pauvreté lorsqu'elles atteindront elles-mêmes l'âge d'or.

Des mesures précises aideraient à réduire les conséquences sur les finances et la santé des femmes, notamment :

- bonification des congés de soignant et d'aidant naturel, en autorisant le congé pour la prestation de soins à une personne souffrant d'une maladie grave, mais pas nécessairement mortelle, comme c'est le cas en Ontario;
- assouplissement du congé (p. ex. combinaison avec le travail à temps partiel) et hausse du pourcentage de remplacement de revenu;
- uniformisation entre les congés provinciaux et les dispositions de l'assurance-emploi;
- application des dispositions d'exclusion du Régime de pensions du Canada (RPC) pour les proches aidants (comme dans le cas des soins aux enfants);
- examen, par le gouvernement fédéral, des crédits d'impôt non remboursables actuels offerts aux proches aidants et les transformer en crédits d'impôt remboursables (ce qui bénéficierait davantage aux familles à revenu faible ou modeste). Les crédits d'impôt pour aidants naturels devraient couvrir les dépenses engagées dans la prestation de soins à une personne qui ne vit pas dans le même foyer;
- expansion des services provinciaux de soins à domicile et de réadaptation pour les patients qui demeurent chez eux et réduction des incidences de la prestation de soins pour la santé et liées au stress. Il est crucial d'offrir à ceux qui se consacrent à la prestation de soins un accès à des intervenants-pivots communautaires;
- financement de programmes pour soutenir les soignants à part entière.

CONCLUSION

De nombreuses mesures peuvent être prises par le gouvernement en vue d'améliorer la sécurité économique des femmes et assurer leur égale participation à l'économie canadienne. Dans mon témoignage, j'ai surtout abordé les difficultés qui découlent des responsabilités de soins non rémunérées des femmes et des problèmes qui découlent des lacunes en matière de politiques et de programmes relatifs à la garde des enfants et à la prestation de soins à des adultes et à des aînés. Les recommandations présentées ci-dessous visent à compléter les nécessaires améliorations à apporter dans d'autres domaines, y compris l'équité salariale et les obstacles à l'avancement professionnel des femmes, les effets de la précarité d'emploi sur les sexes et les dispositions fiscales qui désavantagent les femmes.

En résumé, nos recommandations sont les suivantes :

- Il faudrait mettre en place des politiques efficaces en matière d'équité salariale, y compris des mécanismes qui touchent les travailleurs dans les secteurs à prédominance féminine (comme les services de garde et de soins à domicile).
- Les services de garde abordables, accessibles et de qualité sont essentiels pour réduire la pauvreté, promouvoir l'emploi et la poursuite des études et offrir des avantages tangibles pour le développement des enfants. Il serait important de régler les problèmes systémiques liés aux salaires et aux conditions de travail dans le milieu de l'éducation de la petite enfance et de la garde d'enfants afin de traiter les questions de recrutement et de maintien en poste et d'assurer une croissance importante de l'emploi dans ce secteur. L'éducation de la petite enfance et la garde d'enfants devraient être abordées par une vaste politique publique qui considérera ces services comme un droit fondamental des enfants et de leur famille, au même titre que l'éducation, plutôt que comme un produit acheté en privé.
- Il serait crucial d'apporter des modifications aux congés parental, de maternité et de soignant, puisqu'ils touchent directement au bien-être économique des femmes ainsi qu'à leur participation au marché du travail et qu'ils se répercutent sur le bien-être des membres de la famille.
- L'expérience d'autres pays a montré que le droit de demander des modalités de travail flexibles constituait une mesure réaliste et positive. L'élaboration des lois devrait imiter les pratiques exemplaires (comme en Nouvelle-Zélande) et il faudrait offrir des ressources pour aider les employeurs dans la mise en œuvre.
- Il est nécessaire d'adopter une démarche exhaustive pour soutenir ceux qui prennent soin d'enfants et d'adultes handicapés ainsi que d'aînés souffrant de maladies chroniques pour faire diminuer les incidences sur l'emploi, la situation économique et la santé. Il s'agirait notamment de revoir le congé et les prestations de soignants, d'adopter des dispositions d'exclusion au RPC pour les aidants naturels et l'examen des crédits d'impôt non remboursables. Enfin, il est essentiel d'élargir considérablement les services de soins à domicile et de réadaptation ainsi que le soutien offert aux soignants pour assurer la subsistance des parents ou amis aidants et réduire le fardeau de la prestation des soins.

Présenté par :

Donna S. Lero, Ph. D.

Professeure émérite, Département de relations familiales et de nutrition appliquée

Jarislowsky Chair in Families and Work

Centre for Families, Work & Well-Being

Université de Guelph

17, avenue University Est
Guelph (Ontario) N1G 2W1

Téléphone : 519-824-4120, poste 53914

Courriel : dlero@uoguelph.ca

¹ OCDE (2017), *Panorama de la société 2016 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2016-fr.

² Centre canadien de politiques alternatives (2016), *Une préoccupation croissante. Les frais de garde d'enfants dans les grandes villes canadiennes*.

³ *Ibid.*

⁴ Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (2013), *Oui, ça nous touche encore! Une enquête auprès des garderies éducatives et des centres CPE au Canada*.

⁵ Bird, S. et Halfon, S. (2015), *Piecemeal solutions get piecemeal results: Addressing wages in regulated child care in Ontario*, ECE Link, printemps, 2015.

⁶ Gornick, J. (2015), « Leave policies in challenging times: What have we learned? What lies ahead? » *Community, Work and Family*, 18:2, p. 236-243.

⁷ Sinha, M. (2013), *Mettre l'accent sur les Canadiens : résultats de l'Enquête sociale générale – Portrait des aidants familiaux, 2012*, n° 89-652-XX n° 001 au catalogue, Ottawa, Statistique Canada, consulté le 12 novembre 2015, <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-652-x/89-652-x2013001-fra.pdf>.

⁸ Fast, J. (2015), *Caregiving for Older Adults with Disabilities Present Costs, Future Challenges*, IRPP, étude n° 58, <http://irpp.org/fr/research-studies/study-no58/>.

⁹ Fast, J., Lero, D., DeMarco, R., Ferreira, H. et Eales, J. (2014). *Combining care work and paid work: Is it sustainable?* Research on Aging Politiques and Practice, Université de l'Alberta, Edmonton.

¹⁰ Fast, J. (2016), *Reconciling paid work and unpaid care work: A critical review of the Canadian policy context*. Présentation à la Work and Family Researchers Network Conference, Washington, D.C.

¹¹ Fast, J., Lero, D., DeMarco, R., Ferreira, H. et Eales, J. (2014). *Combining care work and paid work: Is it sustainable?* Research on Aging Politiques and Practice, Université de l'Alberta, Edmonton.

¹² *Ibid.*

¹³ Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC). *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2014-2015*, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/contrôle2015.html>.