



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
BRUSSELSE RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

CONTRIBUTION

Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté - « regards croisés » : Travailleurs/euses précaires et pauvres en Région bruxelloise

Avis rendu par le CEFH le

8 janvier 2024

Le Conseil de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (ci-après « le Conseil » ou « le CEFH ») est l'organe consultatif bruxellois qui traite spécifiquement des questions de l'égalité entre les femmes et les hommes et qui a pour mission de formuler des avis et des recommandations sur ces matières, de commenter les avis relatifs aux mesures de nature réglementaire pouvant impacter l'égalité entre les femmes et les hommes en Région de Bruxelles-Capitale. Il peut aussi émettre des avis d'initiative et des rapports d'analyse. Le CEFH réunit sous sa coupole les partenaires sociaux, les associations de terrain, le Conseil des femmes francophones et néerlandophones et les universités.

Préambule

L'intérêt pour la problématique des travailleuses et travailleurs pauvres a pris une place de plus en plus importante dans notre société. C'est un indicateur significatif qui témoigne d'un fait sociétal inégalitaire toujours plus présent et inquiétant.

Soulignons qu'en fonction de la définition de la pauvreté « au travail »¹, le nombre de personnes concernées variera considérablement. Il faut donc rester critique et ne pas la réduire à la pauvreté monétaire. Si la différence entre pauvreté et précarité économique et sociale est ténue, conjurer la précarité est un impératif pour prévenir la pauvreté.

Le travail ne préserve pas systématiquement de la pauvreté. S'il reste une protection, il n'est plus une garantie notamment dans certaines conditions et les femmes sont et demeurent plus à risque de pauvreté que les hommes. Pour cette contribution, le Conseil a sollicité l'expertise des acteur.rice.s du terrain et régionaux ainsi que les expertises présentes au sein du Conseil. Il remercie dès lors ses membres pour leurs apports et également les représentantes du Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté, de view.brussels, de Bruxeo, du Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB) pour les auditions riches denses et pleine d'éclairages.

La présente contribution soulignera l'état de la précarité des travailleur.euse.s, en ciblant notamment l'emploi féminin bruxellois et certains facteurs qui mènent à la pauvreté dans l'emploi.

Pour la majorité des travailleur.euse.s, le salaire est le seul moyen de subsistance et doit permettre au ménage de vivre décemment.

Le, la travailleur.euse n'est pas nécessairement seul.e à vivre de son salaire. Les schémas familiaux sont différents de la norme imposée par la société : les familles monoparentales, les cohabitant.e.s,... Ceux, celles-ci sont encore plus durement touché.e.s par la précarité. La conciliation vie privée et professionnelle reste un enjeu pour les travailleur.euse.s.

Diverses charges pèsent dans le revenu du ménage : le prix du logement occupe une grande place dans le budget familial (les ménages locataires bruxellois dépensent en moyenne près de la moitié de leurs

¹ Le seuil de pauvreté européen est défini à 60% du revenu médian ; pour le salaire minimum, 60% du salaire médian est souvent pris comme objectif. Pour le calcul du revenu médian, le revenu familial standardisé est utilisé, tandis qu'on utilise les salaires individuels pour les salaires médians. Les deux indicateurs ne correspondent pas parce que le modèle familial à deux revenus n'est pas généralisé. De nombreux travailleurs à faible revenu (en particulier les femmes) vivent dans des ménages dont le revenu est supérieur au seuil de pauvreté européen, car il existe un deuxième revenu. Cela explique également pourquoi de nombreux parents isolés travaillent à faible revenu, même si leur salaire est supérieur au salaire minimum. Un.e travailleur.euse pauvre peut donc être au-dessus de 60% du revenu médian, mais en dessous de 60% du salaire médian, et vice versa (communication Olivier Pintelon, expert pauvreté et salaire minimum, 4 juin 2021). <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/a-propos-de-la-securite-sociale/la-securite-sociale-en-belgique/lutte-contre-la-pauvrete>.

revenus pour se loger), viennent ensuite la consommation d'énergie, la santé, le transport, l'accueil des enfants...

Avec la crise de l'énergie en 2022, le poids des factures d'énergie sur le revenu du ménage a encore augmenté. Le **Conseil** en fait état dans son étude préparatoire sur la précarité énergétique et hydrique des femmes en Région bruxelloise².

Le **CEFH** relève que l'état de pauvreté est aussi très souvent la conséquence d'un continuum. Lorsque l'on parle de travailleuses et travailleurs pauvres, on parle aussi de chô.m.eur.euse.s, familles, enfants et pensionné.e.s pauvres. Il est donc impératif de prendre en compte ce continuum et que les différents niveaux de pouvoir s'impliquent de manière transversale et coordonnée. En matière de lutte contre la pauvreté, le succès d'une politique se mesure au nombre de personnes qui cessent de dépendre des aides sociales et qui sont dès lors capables d'utiliser les outils nécessaires pour gagner en autonomie.

Etat des lieux

Au fil des années, malgré les évolutions constructives de notre société, on voit les droits des travailleur.euse.s en termes de sécurité sociale égratignés par des législations versatiles et une économie mondialisée qui met en concurrence les travailleur.euse.s au dépend de leurs conditions de travail générant ainsi des emplois « plus exploités qu'émancipateurs ». Les conditions de travail du temps partiel (non volontaire), et plus particulièrement pour les femmes, en est un exemple. Des conditions qui conduisent très souvent à des salaires trop bas dont l'impact se mesure sur toute une vie et génèrent une situation de précarité qui aboutit souvent au choix du moindre mal.

Le décrochage entre les rémunérations émanant du travail et ce qu'il faut assumer dans la vie quotidienne contribuent à l'appauvrissement des ménages et génèrent une augmentation significative de l'endettement pour les consommations de base.

L'état de pauvreté des travailleur.euse.s est également le fruit d'inégalités importantes entre les types d'emploi. L'ascenseur social ne fonctionne pas pour tout le monde de la même manière.

Le statut de cohabitant est souligné comme facteur aggravant la précarité des personnes vulnérables et qui les maintient dans une situation de dépendance vis-à-vis des personnes avec qui elles vivent (couple, parents,...). Cette situation de dépendance peut rendre plus difficile la possibilité de pouvoir sortir d'une situation de violences entre partenaires. Dans le rapport au travail des femmes, le statut de cohabitant a des conséquences dans sa réalité familiale en réduisant les aides sociales existantes à du saupoudrage eu égard aux réalités difficiles des familles.

Le **Conseil** constate également dans la réalité que la conciliation vie privée et vie professionnelle, et ce particulièrement pour les familles monoparentales et les parents avec enfant porteur de handicap, constitue un facteur de risque significatif de basculement dans la pauvreté.

Les femmes subissent une double peine, celle d'avoir un emploi souvent plus précaire et/ou sous-valorisé, en plus de leur vie familiale qu'elles doivent assumer financièrement et gérer souvent à 100%. Quand on travaille, il est difficile aussi d'obtenir de l'aide même si la/le chef.fe de ménage y a droit, encore faut-il oser la demander, avoir l'énergie et la disponibilité pour faire toutes les démarches.

² [CEFH, Rapport du l'impact de la précarité énergétique et hydrique sur les Bruxelloises, 2023.](#)

Pour sortir d'un état de précarité, il faut impérativement un emploi de qualité à temps plein, correctement rémunéré et ce pendant une période continue, que les acteur.rice.s de terrain ont évaluée à 5 à 10 ans. Actuellement un temps partiel, sauf s'il concerne les très haut niveaux, mène et confine à la pauvreté.

1.1 La Pauvreté dans l'emploi - Constats et chiffres pour la Région bruxelloise

Les chiffres sont sans appel : la précarité ne cesse d'augmenter à Bruxelles. Ainsi, de 2010 à 2021, on observe une augmentation de 65% du nombre de Bruxellois.e.s émargeant au CPAS avec deux fois plus de jeunes adultes (18-24 ans) concerné.e.s. Quand on sait que la crise sanitaire est responsable, à elle seule, d'une augmentation de 5,2% de ces bénéficiaires du CPAS en, à peine, un an³, le **Conseil** s'inquiète de l'impact social des autres crises mondiales. En 2020, à Bruxelles, 1 personne sur 4 vivait sous le seuil de risque de pauvreté⁴ : combien d'autres Bruxellois et, a fortiori, de Bruxelloises ont, depuis, basculé dans la précarité suite à la guerre en Ukraine et à la crise énergétique ?

De plus, on constate une surreprésentation des femmes dans ce que le **CEFH** nomme les **publics-cibles** ou groupes sociaux plus à risque de basculer dans la pauvreté : les familles monoparentales, les personnes âgées, les jeunes et étudiant.e.s et les femmes sans-papiers⁵. Sans oublier l'absence de chiffres sur d'autres publics invisibilisés : les travailleur.euse.s non déclaré.e.s, indépendantes complémentaires, aidantes, femmes sans papiers & victimes de violences.

1.2 Les principaux facteurs de pauvreté dans l'emploi

Toutes les statistiques genrées le démontrent : le genre est une composante structurelle de la précarité, comme en témoignent les données et éléments suivants⁶ :

- En 2022, le temps partiel était encore majoritairement féminin avec 30,1% des femmes salariées y ayant recours contre 11,3% des hommes à Bruxelles. La première cause de ce temps partiel chez les femmes bruxelloises est liée au marché du travail (à hauteur de 38,7%, notamment car l'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel ou qu'il est impossible de trouver un emploi à temps plein), suivie par le temps partiel de « compromis », identifié comme « autres raisons personnelles ou familiales » (pour 20,2%). La troisième cause est liée aux services de soins non disponibles pour ses enfants/autres personnes dépendantes (à hauteur de 17,2%)⁷ ;
- Une femme gagnait en moyenne 8% de moins que les hommes en 2021 en Belgique, cet écart allant jusqu'à 21% si l'on tient compte de l'effet des emplois à temps partiel ;
- Les formes de travail précaires qui se multiplient aujourd'hui (le temps partiel, les titres services, le travail intérimaire, temporaire, les flexi jobs ou les jobs étudiants) ;
- La situation familiale qui a un impact sur le taux d'emploi. La prise en charge des enfants qui repose majoritairement sur les femmes s'illustre également par le nombre de femmes qui travaillent souvent à temps partiel pour éduquer les enfants. Le nombre significatif de familles monoparentales est à prendre en compte ;

³ [IBSA, Panorama socio-économique, 2022, p. 47.](#)

⁴ [Observatoire de la Santé et du Social, Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté, Baromètre social, 2021, Baromètre social 2021.pdf \(ccc-ggc.brussels\) p. 30.](#)

⁵ [http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/.](http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/)

⁶ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/chiffres_ecart_salarial_2023.pdf.

⁷ Actiris, [view.brussels](#), Etat des lieux « le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale » 2020, https://www.actiris.brussels/media/xdipq2xz/2020_11_view_brussels_etat-des-lieux-h-DED64421.pdf (actiris.brussels), pp. 27-28.

- Le taux de couverture des milieux d'accueil a augmenté, passant de 41,07% en 2019 à 44,99% en 2021. En d'autres termes, en 2021, un peu moins d'un enfant sur deux a une place dans un milieu d'accueil de la petite enfance⁸. Les places sont inégalement réparties sur le territoire, à l'avantage des communes les plus favorisées financièrement. C'est aussi un facteur qui représente un frein à l'emploi et spécialement pour les mères. Cela se confirme également dans la prise des congés parentaux⁹ ;
- L'origine est un autre facteur de risque de pauvreté. A Bruxelles, 79,8%¹⁰ de la population féminine en âge de travailler est d'origine étrangère ; ces femmes sont plus discriminées que les hommes d'origine étrangère ;
- Les travailleuses ayant un métier dit essentiel pendant la crise du COVID-19 font souvent partie de la classe des « working poor » ou travailleur.euse.s pauvres en raison de la très faible valorisation de leurs secteurs d'activité, faible valorisation qui est accentuée par des effets de stratification selon le genre qui concentrent les postes à responsabilité - et donc mieux payés - au sein du groupe masculin¹¹.

1.3 Focus sur 4 secteurs féminisés

Le **Conseil** décide de reprendre dans cette contribution 4 secteurs où l'on retrouve une surreprésentation des femmes et qui mettent en évidence des enjeux sur la précarisation des travailleuses. Il est à noter que pour l'indice de concentration professionnelle et d'ethnostratification, il y a une surreprésentation d'un groupe de travailleuses d'origine étrangère.

Le secteur des titres-services, constitue un secteur très féminin avec 95,3% de travailleuses dont la quasi-totalité est d'origine étrangère (97,8%). Selon une enquête d'IDEA Consult, seul un cinquième des aide-ménagère.s actif dans le dispositif des Titres-Services bruxellois travaille à temps plein (18,6%)¹².

Dans **le secteur de l'Intérim**, fin 2018, on dénombrait 20.155 postes¹³ de travail intérimaire à Bruxelles dont 53,9% occupés par des femmes salariées. Un nombre assez important de ces femmes travaillent avec des conditions variables selon les secteurs¹⁴. View.brussels rapporte que les données sur l'intérim sont très opaques notamment parce qu'on n'a pas accès à tous les travailleur.euse.s du secteur durant toute une année. Le secteur ne laisse filtrer que peu d'informations sur le respect ou non des conditions de travail. Temps partiel, contrat quotidien,... renforcent la précarité de ces travailleur.euse.s.

Dans **le secteur du commerce de détail**, des salariées occupent 57% des 32.000 postes. Le secteur offre des conditions d'emploi souvent précaires et montre une vulnérabilité des profils. Selon View.brussels, la vulnérabilité des profils de ces travailleur.euse.s permet plus difficilement un accès à

⁸ [Augmentation du taux de couverture dans l'accueil de la petite enfance entre 2019 et 2021 | IBSA.](#)

⁹ [CEFH, Rapport « L'impact du COVID-19 sur les inégalité entre les femmes et les hommes à Bruxelles », 2021, Congé parentaux et corona en 2020.](#)

¹⁰ Actiris, Monitoring : « la discrimination à l'embauche est flagrante et établie même à un niveau de qualification équivalent », 2019.

¹¹ [CEFH, Rapport « L'impact du COVID-19 sur les inégalité entre les femmes et les hommes à Bruxelles » recommandations 9 et 10, 2021, p. 63.](#)

¹² Evaluation du dispositif des Titres-Services pour les emplois et services de proximité en Région de Bruxelles-Capitale en 2020 | IDEA Consult | octobre 15 2021, pp. 28 et 72.

¹³ Chiffres view.brussels de la présentation « Les travailleuses pauvres en Région de Bruxelles-Capitale » du 18/05/2021 au CEFH.

¹⁴ 33% des travailleurs du secteur du commerce et 45% dans le secteur des maisons de repos aimeraient un temps plein.

l'emploi parce qu'ils.elles sont, en majorité, souvent jeunes et faiblement qualifié.e.s. Ils.elles sont plus souvent aussi à temps partiel et ont plus souvent aussi des contrats à durée déterminée. Ils.elles sont plus souvent également d'origine étrangère dans l'ensemble des activités.

Le secteur du care est fortement féminisé, comme le montrent les chiffres de l'ONSS (80% de travailleuses dans le secteur hospitalier, 88% dans les maisons de repos, 96% dans les crèches et 95% dans le secteur des aides familiales à domicile). Les femmes occupent majoritairement des postes de 1^{ère} ligne et les fonctions de direction sont occupées majoritairement par des hommes.

1.4 Le temps partiel

A la fin des années 1970, les emplois à « temps partiel » sont apparus comme solution pour la redistribution du temps de travail. Dans des campagnes de promotion, le Gouvernement s'adressait particulièrement aux femmes, en invoquant qu'un tel emploi leur permettrait de concilier plus facilement vie privée et vie professionnelle.

Comme indiqué plus haut, 30,1% des femmes salariées ont eu recours au temps partiel, en 2022 à Bruxelles, contre 11,3% des hommes. Il est donc important de se rappeler qu'il s'agit d'une politique de l'emploi structurelle qui a créé un marché de l'emploi spécifique « temps partiels » (et donc salaire et revenu partiel), majoritairement occupé par des femmes. Néanmoins, la Convention Collective du Travail n° 35 garantit un traitement égalitaire vis-à-vis des emplois à temps plein. Cependant la possibilité de passer à un temps plein n'est pas si fréquente et présente bien des obstacles. Par ailleurs, la diminution des droits à l'Allocation de Garantie de Revenu a également plongé une grande partie de ces personnes dans une situation de précarité et/ou de dépendance financière envers leurs compagnes.gnons.

Ces travailleur.euse.s subiront pour leur pension ce que l'on nomme la double proratisation : calcul de la pension au prorata de la rémunération perçue et les heures travaillées sont compressées en jours puisqu'on déclare en heure à l'ONSS. Les travailleur.euse.s à temps partiel sont ainsi pénalisé.e.s 2 fois. Elles et ils n'ont plus accès à la pension minimum puisque ne totalisant pas assez d'années pour y avoir accès et tombent dès lors dans un système d'assistance comme la GRAPA. En termes de pauvreté, c'est assez significatif : pauvreté des employé.e.s à temps partiel et lorsqu'ils.elles sont à la pension pauvreté des pensionné.e.s. L'importance ici est donnée au niveau global d'emploi, toutefois le temps partiel n'est pas une augmentation de travail, c'est seulement une augmentation du nombre de travailleur.euse.s.

Par ailleurs, si on observe les chiffres de l'ONSS relatifs au temps partiel selon les différents secteurs¹⁵, on constate que l'offre de travail à temps plein n'est pas suffisante.

« Qui ne souhaite pas un travail à temps plein » ?

En 2022, la première cause de ce temps partiel chez les femmes bruxelloises réside dans des raisons liées au marché du travail (notamment car l'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel ou qu'elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein), suivi d'un temps partiel de « compromis », identifié comme « autres raisons personnelles ou familiales ». La troisième cause est liée aux services de soins non

¹⁵ ONSS , Rapport d'enquête sur le travail à temps partiel, CEC , 2019 : le taux de temps partiel : maisons de repos 59% de travailleurs à temps partiel dont 67% de femmes, activités financières (banques assurances) seulement 28% de temps partiel dont 42% de femmes mais sont essentiellement des interruptions de carrières, dans le commerce de gros et de détail 35% à temps partiel dont 54% de femmes, l'activité de nettoyage 82% dont 75% de femmes. Dans la restauration on a 50% qui travaillent à temps partiel et 62% de Femme (mais aussi 35% d'hommes).

disponibles pour ses enfants/autres personnes dépendantes¹⁶. Par contre, le volet statistique de l'enquête menée par le Conseil de l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes fait apparaître que les conditions de travail sont clairement pénibles à cause des horaires variables et souvent imprévisibles, de la charge de travail et des rythmes accrus, de l'abus de l'urgence, des heures complémentaires sans obtenir de modification de leur contrat.

Recommandations

Sur la base des constats énoncés et de son memorandum 2024¹⁷, le **CEFH** émet les recommandations suivantes concernant les travailleurs et travailleuses précaires :

1. Récoltes des données et analyses complémentaires

- Généraliser et affiner les statistiques genrées/sexospécifiques dans tous les secteurs de la société afin de mesurer et neutraliser les effets de genre dans tous les plans (en matière de : relance, économie, emploi, formation, précarité, monoparentalité, violence, santé, entrepreneuriat, logement, etc.), et ce de manière intersectionnelle ;
- Palier aux données manquantes, notamment les données relatives au risque de pauvreté en Région bruxelloise, au taux d'emploi selon le nombre d'enfants par Région, à l'écart salarial par Région ;
- Evaluer de manière approfondie le travail à temps partiel, notamment le respect des conditions, au niveau régional et national en détaillant le nombre de temps partiels selon le nombre d'enfants par Région, en faisant un relevé statistique des passages en priorité à un temps plein, et en appliquant, dans les relevés statistiques, l'intersectionnalité relative au genre, l'origine, la situation familiale (mono parentalité) ,le risque de précarité et de pauvreté ;
- Evaluer de manière approfondie les titres-services et le travail intérimaire (dont les données sont opaques) et notamment le respect des conditions et appliquer l'intersectionnalité relative au genre, l'origine, la situation familiale (mono parentalité), le risque de précarité et de pauvreté dans les relevés statistiques ;
- Mener une réflexion sur la réduction collective du temps de travail pour partager le travail de manière plus équilibrée. Dans certains cas il est, en effet, plus facile (grande entreprise) ou moins facile (petite entreprise, métier précaire, etc.) de l'organiser ;
- Etablir des statistiques genrées sur la situation de personnes connaissant simultanément plusieurs facteurs d'invisibilisation, d'exclusion et de discrimination à l'emploi, de précarisation. Comme mentionné plus haut, certains groupes particulièrement vulnérables échappent au radar de l'action publique parce qu'ils ne sont pas présents dans les statistiques ;
- « The personal is political »¹⁸ : mettre en évidence et s'emparer des enjeux politiques et collectifs de la dimension genrée de la sphère privée et en comprendre toute l'importance (violence, care, répartition des tâches...). Appliquer le gendermainstreaming, ou en d'autres termes, une approche intégrée de la dimension de genre à toute mesure de politique régionale.

¹⁶ Actiris, view.brussels, Etat des lieux « le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale » https://www.actiris.brussels/media/xdipq2xz/2020_11_view_brussels_etat-des-lieux-h-DED64421.pdf, pp. 27-28.

¹⁷ <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/>.

¹⁸ Célèbre formule des luttes féministes des années 60 et 70, traduite en français par le « Privé est politique ». Kelly, C. J., *The personal is political*. *Encyclopedia Britannica* : Chicago, 1/05/2017.

2. Actions en réponse à la précarité alarmante à Bruxelles

Le Conseil met en avant ces différentes recommandations pour lutter contre la précarité alarmante :

- Renforcer le « Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales »¹⁹ ;
- Soutenir, au niveau fédéral, la suppression du statut de cohabitant·e qui précarise les femmes en freinant leur indépendance économique ;
- Instaurer la pleine individualisation des droits en matière d'aides sociales et de chômage ;
- Visibiliser le Service fédéral des créances alimentaires (SECAL) auprès des « mamans solos » via les services de première ligne et des campagnes de communication pour éviter le non-recours à ce droit faute d'information suffisante ;
- Récolter des chiffres et mener des études fines pour saisir, de manière holistique, l'impact actuel et les séquelles sociales de la crise sanitaire sur les jeunes, les personnes âgées et les familles monoparentales avec une lecture genrée et intersectionnelle ;
- Réactualiser, de toute urgence, les études sur les bas revenus et les allocataires sociaux avec des données genrées et intersectionnelles afin de mettre en place des politiques de soutien plus pertinentes et efficaces ;
- Soutenir au niveau fédéral la demande d'assouplissement d'accès à la GRAPA et dans le respect des droits humains (supprimer, notamment, « l'assignation à résidence qui l'accompagne ») ;
- Remplacer la GRAPA par le « Minimum pension-décente universel »²⁰ ;
- Créer le poste de « Délégué·e aux droits des Seniors », chargé·e du contrôle de la qualité de vie des personnes âgées ;
- Actualiser les informations sur la précarité numérique en situation post-COVID ;
- Promouvoir une approche numérique responsable lors de la digitalisation des services publics et non-marchands qui prévoit le maintien de guichets accessibles avec du personnel formé ;
- Renforcer les compétences numériques de la population en priorisant les publics-cibles et ce, avec le soutien structurel des Espaces Publics Numériques (EPN) et des services d'insertion ;
- Développer un guichet unique bruxellois comme outil à l'automatisation des droits, pour lutter contre le non-recours ;
- Former les Bruxellois·e·s et, en particulier, les femmes sous-qualifiées au numérique pour lutter contre la fracture numérique et leur permettre d'être plus compétitives sur un marché de l'emploi qui s'est fortement digitalisé avec la crise ;
- Évaluer les impacts de l'ordonnance Bruxelles numérique avec une lecture genrée et intersectionnelle ;
- Parce qu'il n'y a plus de plan Pauvreté régional concerté et coordonné pour la Région de Bruxelles-Capitale à ce jour, **le CEFH** estime qu'il est impératif de désigner un·e Ministre/ Secrétaire d'État pour la Région de Bruxelles-Capitale en charge de la lutte contre la pauvreté et de mettre à jour le plan d'action bruxellois de lutte contre la pauvreté 2014-2019²¹.

¹⁹ [Plan monoparentalité 2021 - Equal Brussels.](#)

²⁰ [https://gangdesvieuxencolere.be/a-propos/.](https://gangdesvieuxencolere.be/a-propos/)

²¹ [https://www.ccc-ggc.brussels/fr/observatbru/publications/programme-dactions-bruxellois-de-lutte-contre-la-pauvrete-2014-2019.](https://www.ccc-ggc.brussels/fr/observatbru/publications/programme-dactions-bruxellois-de-lutte-contre-la-pauvrete-2014-2019)

3. Précarisation de l'emploi

Enfin, en termes de précarisation de l'emploi, le **CEFH** recommande :

- Renforcer les structures d'accueil publiques et non-marchandes de qualité, accessibles et avec des horaires différents des heures et des vacances scolaires : crèches, accueil extrascolaire, soins pour personnes dépendantes, aide et soins à domicile, garde-malades sont le levier fondamental pour l'accessibilité au travail et l'entrepreneuriat des femmes ;
- Revaloriser les postes de coordination dans ces structures et renforcer les normes d'encadrement pour soulager les équipes en place et améliorer la qualité de la prise en charge ;
- Améliorer les conditions de travail des secteurs dits « féminins » afin d'en accroître l'attractivité, notamment en augmentant et harmonisant les barèmes salariaux repris dans l'accord du non-marchand 2021-2024²² ;
- Aménager les fins de carrière des aides ménagères et aides familiales vers des emplois moins pénibles, notamment vers les métiers de garde-malades et développer des formations à destination des travailleuses en place permettant d'élargir les horizons professionnels ;
- Mettre en place un plan d'action pour enrayer le phénomène des « working poor » ou « travailleur-se-s pauvres » qui touche de plus en plus de catégories professionnelles et pénalise les familles bruxelloises tout au long de la vie ;
- Informer les « working poor » sur les aides complémentaires existantes afin de promouvoir leur autonomisation financière et freiner leur précarisation ;
- Informer systématiquement tout-e-s les travailleur-se-s de leurs droits et surtout des conséquences à long terme du temps partiel parce que celles-ci sont bien souvent méconnues du grand public ;
- Rendre les contrats de travail à temps partiel moins précarisants pour les femmes en repensant la limitation actuelle en matière d'aides sociales et/ou l'impact négatif, à court et long termes, sur l'accès aux droits sociaux tels que les allocations de chômage et la pension légale ;
- Adopter une politique d'accueil capable de mettre un terme au phénomène d'exploitation et de déshumanisation que vivent les personnes dites sans-papiers réduites à travailler « au noir », en leur ouvrant notamment l'accès à un permis de travail et à des formations professionnelles ;
- Protéger les travailleur-se-s d'une trop forte porosité entre la vie professionnelle et la vie privée en instaurant un droit à la déconnexion dans une réglementation claire et univoque ;
- Travailler sur la reconnaissance de la pénibilité des emplois et spécialement des emplois féminins au regard aussi de l'importance de l'impact sur les pensions.

Retrouvez l'entièreté des revendications liées à l'emploi (monitoring généré de l'emploi, la formation, l'entrepreneuriat, etc.) en page 12 du Mémoire du CEFH²³.

8 janvier 2024 - Contribution du CEFH (BECl n'est pas signataire)

*
* *

²² <https://www.bruxeo.be/fr/non-marchand-un-nouvel-accord-social-bruxellois-0>.

²³ <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/>.