

# Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2025

Contributions externes : Regards croisés  
sur les travailleur.ses pauvres et le travail  
précaire en région bruxelloise

## Colophon

Ces «Regards croisés» font partie du **Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté et les inégalités sociales de santé 2025** (Section 3) du Décret et ordonnance conjoints de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune relatifs à l'adoption et à la mise en œuvre du Plan social santé intégré bruxellois)

**Coordination :**  
Laurence NOËL

**Traduction :**  
Translation & Publishing

**Mise en page :**  
Nazca agency & Parners

**Disclaimer :**  
Le contenu des contributions est de la responsabilité des organisations, asbl et administrations contributrices. La reproduction des textes et des analyses est autorisée moyennant la mention explicite de la source, de l'organisation et/ou de la personne autrice de la contribution.

**Numéro de Dépôt légal :**  
D/2025/9334/25

**Pour plus d'informations :**

Laurence NOËL  
Laurence.noel@vivalis.brussels  
Observatoire de la santé et du social Bruxelles,  
Commission communautaire commune - Vivalis.  
brussels  
Rue Belliard, 71, boîte 1 – 1040 Bruxelles  
observat@vivalis.brussels

**Pour référer ce document :**

Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (2025). Contributions externes: Regards croisés sur les travailleur.ses pauvres et le travail précaire en Région bruxelloise, Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2025. Bruxelles : Commission communautaire commune - Vivalis.

Deze publicatie bestaat ook in het Nederlands

Nous remercions très chaleureusement tous les auteurs pour leur contribution à ce troisième cahier du Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2025 et pour leur patience.

## Sommaire

<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>view.brussels Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation</b> Impacts de la crise du COVID-19 sur la qualité de l'emploi en RBC	<b>7</b>
<b>Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes</b> Travailleurs/euses précaires et pauvres en Région bruxelloise	<b>14</b>
<b>Organisations régionales syndicales bruxelloises de la Confédération des Syndicats Chrétiens (CsC), de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB), de la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB)</b>	<b>21</b>
<b>Cellule recherch'action de la Fédération des Services Sociaux - Fédération des Services Sociaux Bicommunautaires (FdSS-FdSSB)</b> Ces travailleurs.ses pauvres qui frappent aux portes des services sociaux associatifs	<b>28</b>
<b>FAIRWORK Belgium</b> À Bruxelles, les travailleurs en séjour irrégulier sont des travailleurs pauvres	<b>35</b>
<b>Fédération bruxelloise des Institutions pour Détenus et Ex-Détenus (Fidex)</b> Le parcours du justiciable : une précarité sans fin ?	<b>40</b>
<b>United Freelancers - CSC</b> L'accroissement de la précarité par le travail « atypique »	<b>48</b>

# Introduction



Le rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté<sup>1</sup> se compose de plusieurs cahiers : le Baromètre social, le Rapport thématique pauvreté, les Regards croisés, la synthèse de la Table ronde et le programme d'actions en matière de lutte contre la pauvreté. Il établit une photographie chiffrée et thématique des situations de pauvretés bruxelloises en vue de porter des réalités concrètes à la connaissance des représentants politiques.

Le rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté<sup>2</sup> forme un processus scientifique et participatif au cours duquel une série d'actions sont menées : veille sur les données quantitatives complétée par le recueil de données qualitatives, recherche thématique, publication et diffusion des résultats vers l'Assemblée réunie, des acteurs associatifs, des organisations qui, sur le territoire de la Région Bruxelles-capitale, se soucient de la précarisation des Bruxellois.es.

Ce processus permet de stimuler l'action publique régionale et des débats sur les inégalités, la précarité et la pauvreté en particulier en vue d'améliorer les dispositifs d'aide aux personnes et de pousser à l'action et à la réflexion sur ces questions. En un peu plus d'une dizaine d'années, la thématique des travailleurs pauvres s'est imposée via les enquêtes de terrain<sup>3</sup> menées par l'Observatoire de la santé du social<sup>4</sup>.

Ce cahier «Regards croisés» a la spécificité de rassembler des contributions externes d'organisations expertes sur la thématique analysée ou sur les inégalités et les situations de précarité en Région bruxelloise<sup>5</sup>.

Que signifie «être travailleur pauvre» sur le territoire régional bruxellois ? Ces regards situés et spécifiques permettent de comprendre la difficulté à circonscrire et à catégoriser la problématique. Si l'emploi n'épargne plus systématiquement de vivre une situation de précarité<sup>6</sup>, les contributeurs

soulignent plusieurs types d'inégalités structurelles, plusieurs exemples d'exploitation et de situations où des Bruxellois.es travaillent mais ne parviennent pas tout à fait ou pas du tout à joindre les deux bouts dans «plusieurs mondes» et espaces contrastés de la ville-Région.

**View**, l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation, examine les impacts de la crise du Covid 19 sur le marché du travail bruxellois (les revenus, l'organisation du travail, ...) et analyse le concept de qualité de l'emploi. La pandémie a révélé des inégalités préexistantes et des singularités régionales.

Le Conseil de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (CEFH) désormais intégré à Brupartners attire immédiatement l'attention sur la centralité de la composition du ménage (revenus) et de l'emploi comme moyen de subsistance. Cette contribution se centre sur l'emploi féminin, les conditions de vie privée et professionnelle singulières des femmes et les persistantes inégalités. Cette analyse montre à quel point le statut de cohabitant pénalise les femmes et les contraint à une forme de double peine (emplois moins rémunérateurs, moins valorisés et prise en charge parfois totale de la vie familiale et domestique, ...). Ces caractéristiques sont particulièrement aigües pour les femmes cheffes de familles monoparentales. Après plusieurs constats chiffrés et l'identification des principaux facteurs de pauvreté dans l'emploi, la contribution pointe les nombreuses difficultés de secteurs typiquement féminins qui concentrent de nombreuses travailleuses pauvres.

**Les trois régionales syndicales** (FGTB, la CSC et CGSLB) rappellent des évolutions historiques aux fondements des acquis sociaux et le cadre international définitoire du travail, proclamé lors de la Déclaration de Philadelphie, par l'OIT. Pour les régionales, «le travail» n'est pas une marchandise et il y a de multiples dimensions au «travail». Les organisations syndicales, en première ligne des

<sup>1</sup> Précisons que désormais le rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté se nomme, pour l'ensemble des publications : Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté et des inégalités sociales de santé) mais à des fins de lisibilité et de compréhension, nous restreignons ici l'explicitation au rapport pauvreté.

<sup>2</sup> L'ordonnance relative à l'élaboration du rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté était encore d'application au début de notre enquête et lors des sollicitations envoyées aux organisations pour les contributions contenus dans ces Regards croisés, il s'inscrit désormais dans un processus plus large du rapport sur l'état de la pauvreté et des inégalités sociales de santé. L'Ordonnance relative à l'élaboration du rapport sur l'état de la pauvreté dans la Région de Bruxelles-Capitale du 20 juillet 2006 a été modifiée par le «Décret et ordonnance conjoints de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune relatifs à l'adoption et à la mise en œuvre du Plan social santé intégré bruxellois».

<sup>3</sup> Enquêtes menées en vue d'élaborer les précédentes éditions des rapports thématiques et qui ont systématiquement permis d'établir le constat de situations d'emplois et d'activités précaires, et du fait qu'un ou plusieurs emplois ou activités, ne suffi(sen)t plus à prémunir d'une situation de précarité ou de pauvreté.

<sup>4</sup> Nous avons hésité à fixer ce thème de recherche dès 2015.

<sup>5</sup> Il convient d'attirer l'attention du lecteur sur le fait que la durée d'élaboration de ce rapport thématique a largement débordé l'agenda initialement prévu et il est donc important de garder à l'esprit que certaines contributions datent et peuvent être décalées par rapport à un fil d'actualité toujours plus dense et changeant. Toutefois, les contributeurs ont la possibilité d'établir des mises à jour à leurs analyses et recommandations lors de la Table ronde organisée au Parlement bruxellois qui seront mises en évidence et reprises dans la synthèse de la table ronde.

<sup>6</sup> Il manque plusieurs contributions à l'appel, certaines associations, institutions, et organes représentatifs ont finalement dû décliner la proposition en raison d'une activité saturée. Il n'en reste pas moins que des organes tels que la Fédération des CPAS bruxellois ou du Réseau belge de lutte contre la pauvreté sont préoccupés par la question du travail précaire et qu'ils mentionnent les travailleurs pauvres dans leurs discours.

difficultés auxquelles les travailleur.ses sont confrontés, observent entre autres des cas de non-respect de la législation sociale (singulièrement vis-à-vis des «étrangers sans papiers») et soulèvent la question de la violation des barèmes salariaux avec une qualité de l'emploi dégradée.

La Fédération des services sociaux (**FdSS**) aborde la problématique du travail précaire et de ses évolutions à partir d'entretiens avec trois services sociaux de première ligne. Les réalités quotidiennes des travailleur.ses pauvres sont difficiles, les ruptures de parcours sont nombreuses. Les assistants sociaux font face à des demandes très différentes : certaines sont intimement liées au Covid 19 et à ses conséquences, d'autres plus emblématiques en lien avec le parcours plus «classique» des travailleur.ses pauvres qui occupent bien souvent des «sous-statuts». Les travailleurs sociaux se sentent de plus en plus désarmés face aux travailleur.ses pauvres qui éprouvent des difficultés d'accès à une couverture sociale et à un revenu suffisant.

**Fairwork** montre au travers de plusieurs exemples que le travail informel est bien présent sur le territoire régional. Immense est la distance entre la théorie des droits et la réalité des situations des travailleur.ses migrants informels exploités. L'absence de séjour devient un véritable instrument d'exploitation, les difficultés des parcours juridiques et d'introduction de plaintes se concrétisent au travers des exemples amenés par Fairwork.

Par le biais de quatre récits fictifs, la contribution de la Fédération Bruxelloise des Institutions pour Détenus et Ex-détenus (**Fidex**) aborde la question de la précarité des détenus en milieu carcéral et la «précarité annoncée» et prévisible des ex-détenus à leur sortie. Les recommandations formulées ciblent les difficultés spécifiques auxquelles les détenus et ex-détenus sont confrontés.

**United Freelancers** est le syndicat pour les freelancers, travailleurs de plateformes ou indépendants sans personnel. Il pointe l'accroissement de la précarité par le travail « atypique » et les nombreuses situations avérées de (grande) précarité chez les indépendant.e.s. United Freelancers souligne encore le caractère précarisant des «régimes spéciaux», l'impact important du Covid 19 et les difficultés auxquelles les travailleur.ses de plateforme doivent faire face.

L'ensemble de ces contributions forme un diagnostic avec le rapport thématique qui, au-delà des constats et des observations, proposent des recommandations afin d'améliorer la situation des travailleur.ses pauvres bruxellois. Ce travail participe à la démarche de visibiliser les problématiques vécues par les travailleur.ses pauvres ainsi que les intervenants et dispositifs qui soutiennent ces travailleur.ses au quotidien.

# view.brussels Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation

## *Impacts de la crise du COVID-19 sur la qualité de l'emploi en RBC*

Auteurs : M. Rennoir, S. Avanzo, A. Bertrand

Web : <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/view-brussels/>

Décembre 2021

## Introduction

La pandémie de la Covid-19 a amorcé une crise inédite à la fois sanitaire et socio-économique (CSE, 2020 ; CSE, 2021b ; FMI, 2020 ; OCDE, 2020), dont les effets ainsi que l'ampleur de ceux-ci varient fortement d'un secteur d'activité à l'autre (Coppens et al, 2021 ; Struyven et al, 2020a ; Struyven et al, 2020b), voire au sein même d'un secteur, en fonction de l'intensité du choc provoqué par les mesures sanitaires prises par les autorités publiques pour endiguer la propagation du virus. Malgré le déploiement de mesures de soutien économique<sup>7</sup> visant à amortir ce choc purement exogène, Dhyne et al (2021) estiment que « **la crise du Covid-19 a plus lourdement impacté une plus grande fraction d'entreprises que la crise financière de 2008-2009** ».

Outre cet impact (intra-)sectoriel différencié, **cette crise se veut également fortement inégalitaire en fonction des statuts d'emploi et des caractéristiques sociodémographiques des individus** (Freyssinet, 2021 ; Struyven et al, 2020b)<sup>8</sup>. Quelle que soit leur nature, les crises touchent généralement de manière disproportionnée certaines catégories spécifiques de travailleurs (les travailleurs d'origine étrangère, les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs occupés dans des emplois atypiques<sup>9</sup>, les jeunes, les femmes, etc. – dits « *groupes vulnérables* »), ce qui peut mener à une aggravation des inégalités et disparités déjà existantes (BNB, 2021 ; CSE, 2021a ; Mechelynck et al, 2020).

**Cette crise soulève également plusieurs questionnements sur la qualité des emplois dans le monde du travail de demain.** En effet, avec la mise en place soudaine d'un télétravail pour raison sanitaire, la qualité (des conditions) du travail a largement débordé le cadre de l'entreprise pour s'étendre à celui du domicile privé (CSE, 2020). Sa pérennisation dans la période post-Covid soulève donc des interrogations quant à son impact sur la productivité du travail dans certains secteurs d'activité et sur la qualité de vie des travailleurs (OCDE, 2020 ; Hansez et al, 2021), mais aussi sur **la potentielle future dualisation (de la qualité) entre les emplois « télétravaillables »** (globalement des emplois moyennement et hautement qualifiés) et **les emplois « non télétravaillables »** (principalement des emplois faiblement qualifiés).

Depuis le début de la crise sanitaire en mars 2020, *view.brussels* suit l'évolution des chiffres du chômage en Région de Bruxelles-Capitale (RBC), en analysant notamment les flux d'entrée et de sortie dans le chômage. Dès la mi-2020, afin d'appréhender les impacts quantitatifs à court terme et plus qualitatifs à moyen/long termes, *view.brussels* a aussi entamé une série de focus dits « sectoriels-Covid-19 » ciblés sur **plusieurs secteurs économiques bruxellois** qui rassemblent une bonne part de travailleurs bruxellois<sup>10</sup> et qui, au regard de certaines dimensions de la qualité de l'emploi, sont considérés comme plus vulnérables aux aléas économiques et donc plus susceptibles de tomber dans un processus de précarisation en période de crise ou suite à une période de crise. Cette contribution s'inspire des principaux constats qui ont pu y être observés.

Après cette introduction, la première section détaille brièvement les impacts de la crise du Covid-19 sur le marché de l'emploi bruxellois au moment de la rédaction du document. La deuxième section discute tout d'abord du caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi à partir des travaux de *view.brussels*. Elle commente ensuite les (potentiels) impacts de la crise du Covid-19 sur celle-ci.

## 1. Impacts de la crise du Covid-19 sur le marché du travail bruxellois

En cette fin d'année 2021, la pandémie de la Covid-19 a amorcé une crise d'une ampleur sans précédent, une crise qui aura des effets à la fois « conjoncturels » et « structurels » sur le marché de l'emploi bruxellois. Néanmoins, malgré le ralentissement, voire l'arrêt quasi-total de l'activité économique (par exemple dans les commerces dits « non essentiels », le tourisme, l'événementiel, l'Horeca, etc.), les conséquences désastreuses sur le marché de l'emploi, longtemps craintes, amplifiées et annoncées au début de la crise, ne se sont toujours pas pleinement manifestées. Son impact a pu être relativement contenu grâce aux mesures de soutien prises par les autorités publiques, dont les principales (le chômage temporaire corona pour les salariés et le droit passerelle pour les indépendants) sont toujours en vigueur à l'heure d'écrire ces lignes<sup>11</sup>. Celles-ci auront en quelque sorte mis le marché de l'emploi sous cloche.

<sup>7</sup> Cfr. le guide des aides corona de l'Echo : <https://www.lecho.be/dossiers/coronavirus/aides-entreprise-independant.html>, proposition en raison d'une activité saturée. Il n'en reste pas moins que des organes tels que la Fédération des CPAS bruxellois ou du Réseau belge de lutte contre la pauvreté sont préoccupés par la question du travail précaire et qu'ils mentionnent les travailleurs pauvres dans leurs discours.

<sup>8</sup> Voir l'analyse de Statbel sur les conséquences de la crise du Covid-19 pour le marché du travail en Belgique en 2020 : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-consequences-de-la-crise-du-covid-19-pour-le-marche-du-travail-en-belgique-en-2020>.

<sup>9</sup> Le droit social offre des protections contre la précarité surtout pour les travailleurs « typiques ». Il est dès lors légitime de penser que les travailleurs « atypiques » risquent plus que les autres de se trouver exclus de ces règles et donc de se trouver dans une situation de précarité. Sont donc considérées atypiques : « les relations de travail (quasi-)subordonnées qui ne répondent pas aux caractéristiques du contrat de travail « standard », à savoir le contrat de travail à temps plein, pour une durée indéterminée, presté sous l'autorité et dans l'entreprise d'un employeur unique » (OIT, 2016).

<sup>10</sup> Soit l'Horeca (*view.brussels*, 2020b), le commerce (*view.brussels*, 2020a), le transport et la logistique (*view.brussels*, 2021b).

<sup>11</sup> <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/federal/accord-sur-la-prolongation-des-aides-corona/10334348.html>.



## Des impacts différenciés à court terme selon les secteurs et les catégories de travailleurs

Des différences notoires sont néanmoins à signaler entre les secteurs d'activité. En effet, le recours au chômage temporaire ou au droit passerelle fut très peu mobilisé par certains secteurs, d'autres par contre y ont eu recours massivement (view.brussels, 2021a). Le recours massif illustre bien leur effet tampon vis-à-vis de la crise, car elles auront permis à toute une série d'entreprises et d'indépendants de conserver leur activité tout en ne devant pas recourir à de nombreux licenciements ou se déclarer en faillite.

Cet effet tampon ne permet néanmoins pas d'occulter que la crise fut révélatrice, ou à tout le moins intensificatrice des inégalités du marché de l'emploi bruxellois, tendances pourtant déjà constatées et analysées depuis de nombreuses années. Comme stipulé dans l'introduction, les périodes de crise rendent particulièrement visible le fait que les inégalités sur le marché du travail trouvent leurs racines dans les inégalités sociales. Comme les crises précédentes, celle-ci ne frappera pas les travailleurs et les chômeurs de la même manière. Les travailleurs et travailleuses précaires, lorsqu'ils sont au chômage, appartiennent le plus souvent à un ou plusieurs groupes cibles pour lesquels on identifie généralement une difficulté à intégrer durablement le marché du travail (par exemple les travailleurs d'origine étrangère et les travailleurs peu qualifiés).

Un autre constat formulé par Bart Cockx, professeur d'économie à l'UGent, renvoie quant à lui à l'infléchissement de la trajectoire professionnelle des (jeunes) travailleurs qui entrent sur le marché du travail au cours d'une période de crise<sup>12</sup>. Il identifie ainsi un impact différencié en fonction du niveau d'éducation des (jeunes) travailleurs entrants. Si les peu qualifiés connaîtront plus de périodes de chômage, les plus diplômés seront quant à eux contraints à accepter des emplois qui les intéressent moins et qui payent moins.

En outre, les (futurs) pertes d'emploi dans les secteurs fortement impactés auront aussi pour conséquences de grossir à terme les rangs du public de demandeurs d'emploi et d'allocataires sociaux « fragilisés », ou « à risque ». Les chiffres du Bureau du Plan (juillet 2021) montrent que les effets immédiats les plus importants de la crise sanitaire ont été enregistrés dans les branches « Commerce et Horeca » et dans les « Autres services marchands » (dans cette dernière, principalement en raison de la forte diminution du travail intérimaire et du travail étudiant). Or, ce sont des secteurs qui ont connu une évolution positive de l'emploi à Bruxelles dans la période pré-crise, mais aussi des secteurs dans lesquels les Bruxellois, notamment moins qualifiés, sont fortement représentés (BfP, 2021).

Par ailleurs, même si les effets de la crise semblent, en cette fin d'année 2021, contenus sur le marché de l'emploi, ils doivent néanmoins être mis en perspective avec l'exacerbation importante en Région bruxelloise du « halo du chômage<sup>13</sup> » (view.brussels, 2021a). Celui-ci est en effet passé de 6,4% à 7,6% entre 2019 et 2020 (en pourcentage de la population active).

Au final, cette augmentation sensible reflète une potentielle précarisation des publics fragilisés, constituant une part importante de la population bruxelloise.

## Incidences qualitatives de la crise sur la qualité de l'emploi

La crise de la Covid-19 compte également parmi ses victimes la qualité de l'emploi. En effet, à côté des impacts quantitatifs au niveau des pertes d'emploi attendues dans certains secteurs et du chômage correspondant lorsque la pandémie prendra fin et que les différents dispositifs publics d'aide aux entreprises seront suspendus<sup>14</sup>, il y aura également sur le court terme un préjudice qualitatif au niveau de emplois existants avec, toutefois, des variations en fonction des régions et des secteurs d'activité. Concrètement, cela pourrait se traduire à moyen terme par une tendance à la précarité avec aussi des emplois plus contraignants, en inadéquation avec les compétences des travailleurs bruxellois et moins bien rémunérés.

<sup>12</sup> <https://www.lesoir.be/294192/article/2020-04-13/pres-de-100000-jeunes-diplomes-vont-eprouver-plus-de-difficultes-decrocher-un->

<sup>13</sup> Le halo autour du chômage est composé des personnes sans emploi qui ne sont pas considérées comme chômeurs au sens BIT, dans la mesure où ces derniers excluent les chômeurs découragés qui n'ont pas fait de démarche active de recherche d'emploi au cours des quatre dernières semaines ou encore ceux indisponibles dans les quinze jours pour occuper un emploi notamment pour raison de maladie ou de charge familiale. Ce halo autour du chômage comprend dès lors 3 composantes : 1) Personnes recherchant un emploi, mais non disponibles ; 2) Personnes disponibles mais ne recherchant pas un emploi ; 3) Personnes souhaitant un emploi mais non disponibles et n'en recherchant pas.

<sup>14</sup> [https://www.rtf.be/info/belgique/detail\\_coronavirus-en-belgique-accord-au-federal-sur-le-prolongement-ciblee-des-mesures-de-soutien-jusqu-au-31-decembre-2021?id=10847671](https://www.rtf.be/info/belgique/detail_coronavirus-en-belgique-accord-au-federal-sur-le-prolongement-ciblee-des-mesures-de-soutien-jusqu-au-31-decembre-2021?id=10847671).

## 2. Qualité de l'emploi et crise du Covid-19

### 2.1 La qualité de l'emploi, ce concept multidimensionnel !

La notion de « qualité de l'emploi » attire l'intérêt des institutions internationales depuis la fin des années 90. Elle confère une bonne vision d'ensemble de l'état du marché de l'emploi dans la mesure où elle intègre des aspects qui peuvent être liés tant aux caractéristiques des emplois qu'au contexte (économique, social et désormais sanitaire) du marché lui-même.

La qualité de l'emploi n'est cependant pas une notion aisée à conceptualiser et à quantifier (Davoine et al, 2007 ; Erhel et al, 2016). En effet, il n'existe pas une définition partagée de tous mais bien une pléthore de définitions très diverses, variant d'une institution à une autre, qui tendent chacune à se focaliser davantage sur certaines dimensions de la qualité de l'emploi plutôt que sur d'autres. Cette hétérogénéité et l'interchangeabilité des définitions en fait dès lors un concept flou, complexifiant d'autant plus sa compréhension dans la mesure où les différences entre chacune d'entre elles ne sont pas toujours clairement définies (Burchell et al, 2014).

Pour pallier ce manque, le Gouvernement bruxellois a, dans sa Déclaration de politique générale 2019-2024<sup>15</sup>, souhaité le développement d'un « *monitoring permanent de la qualité du travail* » en concertation avec les interlocuteurs sociaux. Dans cette optique, View.brussels a été chargé de développer une approche permettant de quantifier la qualité de l'emploi à partir d'indicateurs statistiques. Les résultats de cette réflexion (2020-2021), intégrées par la suite dans le Baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi (2023), nourrissent la suite de cette contribution.

### 2.2 La qualité de l'emploi en période de crise sanitaire

Nous l'avons mentionné précédemment, les effets de la crise du coronavirus sont fortement asymétriques entre les secteurs<sup>16</sup>, les ménages et les individus (Coppens et al, 2021). Cette hétérogénéité de l'impact risque d'accroître les inégalités entre travailleurs, mais aussi d'impacter négativement et différemment la qualité de l'emploi de toute une série de travailleurs.

### Les revenus disponibles des travailleurs précaires

De manière générale, si l'effet de la crise sur le revenu disponible des ménages est relativement nul au niveau agrégé, la composition de celui-ci s'est transformée avec une plus grande proportion de revenus de remplacement. De plus, les chiffres agrégés cachent des effets très hétérogènes, avec des pertes de revenus conséquentes pour des groupes d'individus déjà en situation de précarité, n'ayant pas d'épargne ou d'accès à la sécurité sociale (Coppens et al, 2021). Les travailleurs et travailleuses précaires n'échappent pas à cette conclusion formulée dans une étude de la BNB (2021).

En effet, concentrés dans des formes de travail atypique (intérim, emplois temporaires, emplois partiels, etc.), les travailleurs et travailleuses précaires sont plus vulnérables aux crises étant donné qu'ils ont un accès restreint à la protection sociale et aux droits des employés ainsi qu'une représentation limitée par les partenaires sociaux (Eurofound, 2020). Cette réalité est d'autant plus importante en Région de Bruxelles-Capitale où la part de ces formes de travail est particulièrement élevée (view.brussels, 2020c).

En outre, les travailleurs et travailleuses précaires sont plus durement impactés que les autres par la crise car leur accès aux revenus de remplacement (comme le chômage temporaire dont le montant équivaut à un pourcentage de leur rémunération) ne leur permet pas toujours de maintenir leur niveau de vie et peut de les fragiliser davantage. Ceux-ci risquent dès lors d'autant plus d'être contraints d'accepter des emplois aux conditions de travail également précaires, entraînant un phénomène de double peine pour eux, avec des conditions moins favorables, qu'ils soient à l'emploi ou pas. À titre d'exemple, la sous-déclaration des heures dans le secteur de l'Horeca a pu ainsi être particulièrement dommageable pour les travailleurs en temps de crise puisqu'elle leur conférait une moindre couverture sociale (view.brussels, 2020b).

D'ailleurs, la relance économique peut par ailleurs accentuer le recours au travail flexible via l'intensification de certaines formes « d'ubérisation » qui se matérialiseraient par un accroissement du recours au travail freelance (ou en sous-traitance) presté par des travailleurs sous statut indépendant<sup>17</sup> au détriment de la qualité de l'emploi.

<sup>15</sup> Présentée le 18 juillet 2019, la Déclaration est disponible au lien suivant : <http://www.parlement.brussels/texte-de-la-declaration-de-politique-generale-du-gouvernement-bruxellois/>.

<sup>16</sup> <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/economie/la-crise-a-accentue-la-dualisation-parmi-les-entreprises/10335696.html>.

<sup>17</sup> Carte blanche de Martin Willems (CSC), « Les travailleurs freelances ne doivent pas être la chair à canon de la pandémie », Le Soir, 22 avril 2020. <https://plus.lesoir.be/296238/article/2020-04-22/les-travailleurs-freelances-ne-doivent-pas-etre-la-chair-canon-de-la-pandemie>.

## La qualité des conditions de travail en période de crise sanitaire

La pandémie a mis en lumière certains métiers dits « de première ligne », essentiels sur le plan sanitaire (secteurs sociaux, médicaux) et sociétal (secteurs de la production et de la distribution alimentaire, pharmaceutique, secteurs des transports, etc.). D'autres types d'entreprises ont également continué à fonctionner dans le respect strict de règles d'hygiène et de sécurité pour l'ensemble des travailleurs concernés. Quoi qu'il en soit, le droit à la santé se devait (et se doit toujours) d'être garanti<sup>18</sup>.

La poursuite de l'activité de certaines entreprises a néanmoins soulevé plusieurs interrogations et inquiétudes. D'une part, pour les entreprises essentielles listées par le gouvernement durant les périodes de confinement, les mesures de précautions devaient être respectées dans la mesure du possible. S'il n'était pas possible de mettre en place ces mesures, l'activité essentielle devait quand même continuer, instaurant de facto une protection inférieure du droit à la santé<sup>19</sup>.

Les différentes phases de déconfinement et la progressive réouverture des entreprises ont aussi entraîné des questions et défis supplémentaires en termes de garanties pour la santé et la sécurité des travailleurs. Au cours de l'année 2020, les partenaires sociaux réunis au sein du Groupe des 10 ont ainsi élaboré un « *Guide générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail* », complété par les commissions paritaires et les entreprises, afin de veiller à assurer la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail grâce à l'adoption de mesures de protection préventives.

Les risques étaient cependant loin d'être nuls, et variaient selon les secteurs et les métiers. La mise en place du « *Cov19R social distancing risk index* » par l'agence CEDEFOP (le centre européen pour la détermination de la formation professionnelle) a permis d'identifier les groupes de travailleurs et travailleuses qui étaient les plus exposés au risque de Covid-19. En combinant une approche par secteurs et par métiers, quatre catégories de risque ont été dégagées<sup>20</sup>. L'identification de métiers et de secteurs à risque a pu contribuer à mettre à jour la diminution de la qualité des conditions de travail.

La catégorie correspondant à un risque très élevé de contamination comprenait des secteurs largement représentés en Région bruxelloise, comme les secteurs des soins à la personne et le secteur social. Pour ces secteurs majoritairement féminins et

d'une importance capitale en période de pandémie, la crise fut le révélateur de la pénibilité des conditions de travail qui y étaient proposées. Dans cette catégorie à risque élevé de contamination, on retrouve aussi des secteurs tels que l'Horeca et le commerce, soit deux secteurs pourvoyeurs de nombreux emplois pour les plus faiblement qualifiés bruxellois mais également des secteurs où la généralisation du télétravail est quasi impossible à mettre en place.

## La qualité dans la nouvelle organisation du travail

La crise du coronavirus a également donné un coup d'accélérateur à une nouvelle organisation du travail qui était encore, il y a peu, assez émergente, à savoir le « travail à domicile ». Son recours « forcé » pour un nombre important de travailleurs et travailleuses durant l'année 2020 a généré bien des difficultés pour les travailleurs et travailleuse avec enfants qui durent gérer à la fois la garde des enfants (les crèches et écoles ayant également été contraintes de fermer) et la poursuite de leurs activités professionnelles. Le phénomène de « double journée », dû à la gestion simultanée des enfants et du travail et à la dislocation des frontières entre vie professionnelle et vie privée (détérioration de la qualité du travail), pouvait dès lors être un vecteur d'épuisement qui a augmenté notamment le risque de burn-out.

Le congé parental « corona » (2020) entendait ainsi pallier ces difficultés. Pour les travailleurs et travailleuses parents qui y avaient recours, cette mesure impliquait une perte importante de revenus (précarisation) et, potentiellement, une fragilisation de leur statut au sein de l'entreprise (moindre disponibilité au travail). Initialement la mesure ciblait particulièrement les familles monoparentales or il s'agit d'un groupe particulièrement à risque de pauvreté/précarité en Région bruxelloise.

Par ailleurs, dans un contexte où sa pérennisation à plus long terme est pratiquement acquise, l'accès au télétravail n'est pas égal entre tous les travailleurs et travailleuse. Une étude de l'IGEAT et du DULBEA (2021) a ainsi calculé que près de 44% des postes de travail en RBC peuvent être télétravaillables, démontrant ainsi qu'un peu moins de six travailleurs bruxellois sur dix n'y ont pas accès. Le nonaccès au télétravail concerne en outre principalement les emplois qui s'adressent aux

<sup>18</sup> Charte sociale européenne, Article 3 (droit des travailleurs à la santé et à l'hygiène dans le travail) et Article 11 (droit de toute personne à la protection de la santé).

<sup>19</sup> [https://droit-public.ulb.ac.be/carnet-de-crise-7-associer-les-interlocuteurs-sociaux-a-lidentification-des-entreprises-essentielles-un-apport-technique-mais-egalement-un-enjeu-democratique/#\\_ftnref1](https://droit-public.ulb.ac.be/carnet-de-crise-7-associer-les-interlocuteurs-sociaux-a-lidentification-des-entreprises-essentielles-un-apport-technique-mais-egalement-un-enjeu-democratique/#_ftnref1).

<sup>20</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/fr/news-and-press/news/cedefop-creates-cov19r-social-distancing-risk-index-which-eu-jobs-are-more-risk>.

travailleurs faiblement qualifiés (dualisation de la qualité entre les emplois télétravaillables et non télétravaillables).

De plus, la généralisation du télétravail risque également d'entraîner, à moyen terme, une forme d'automatisation de certaines fonctions/métiers. Cela constitue une menace pour certains groupes (disparition de certains emplois) et contribue, d'une part, à l'accroissement de la fracture numérique (problème d'insertion des publics précaires fortement éloignés du marché de l'emploi) et, d'autre part, à l'inadéquation entre l'offre et la demande (nécessité d'accroître les compétences des et de se former tout au long de la vie).

Rien de nouveau finalement, mais les périodes de crise rendent particulièrement visible le fait que les inégalités sur le marché du travail ont leurs racines dans les inégalités sociales comprises plus largement et peuvent les renforcer à leur tour. L'empreinte de cette crise sanitaire sur le marché de l'emploi s'avéra davantage qualitative que quantitative.

## Bibliographie

Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A., Agloni N. (2014), "The quality of employment and decent work : definitions, methodologies and ongoing debates", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 38, n° 2, pp. 459-477

Bureau fédéral du Plan (2021). Perspectives économiques régionales 2021-2026, Juillet 2021, [https://www.plan.be/uploaded/documents/202107160831210.FOR\\_HermReg\\_2021\\_12470\\_F.pdf](https://www.plan.be/uploaded/documents/202107160831210.FOR_HermReg_2021_12470_F.pdf).

BNB (2021), Quel est l'impact de la crise du Covid-19 sur les inégalités de genre sur le marché du travail ?, Communiqué de presse du 8 mars 2021. <https://www.nbb.be/fr/articles/quel-est-limpact-de-la-crise-du-covid-19-sur-les-inegalites-de-genre-sur-le-marche-du>.

Conseil Supérieur de l'Emploi (2020). État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les Régions dans le contexte du Covid-19, juillet 2020, <https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/tous-les-rapports/rapports-2020/etat-des-lieux-du-marche-du-travail-en-belgique-et-dans-les-regions-dans-le-contexte-du-covid-19>.

Conseil Supérieur de l'Emploi (2021a). Quelle place pour les personnes peu diplômées sur le marché du travail en Belgique?, février 2021, <https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/tous-les-rapports/rapports-2020/quelle-place-pour-les-personnes-peu-diplomees-sur-le-marche-du-travail-en-belgique>.

Conseil Supérieur de l'Emploi (2021b). État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les Régions, juillet 2021, <https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/rapport-2021/etat-des-lieux-du-marche-du-travail-en-belgique-et-dans-les-regions-juillet-2021>.

Davoine, L., & Erhel, C. (2007). La qualité de l'emploi en Europe: une approche comparative et dynamique.

Descamps, J., Duchêne, C., Fontaine, M., Ide, N., Marissal, P., Medina Lockhart, P., Strale, M., Tojerow, I. et Wayens, B. (2021). Analyse et l'impact du télétravail en région de Bruxelles-Capitale: Rapport d'étude. DULBEA, Policy Paper N°21.03, <https://dulbea.ulb.be/wp-content/uploads/2021/10/rAPPORT-IBSA.pdf>.

Erhel, C., & Guergoat-Larivière, M. (2016). La qualité de l'emploi. *Idées économiques et sociales*, (3), 19-27.

Eurofound (2020), "Economic downturns expose the vulnerability of a growing number of precarious workers", 21 avril 2020.

Freyssinet, J. (2021). Royaume-Uni. Covid-19 et inégalités sur le marché du travail. *Chronique Internationale de l'IRES*, (2), 18-33.

Hansez, I., Taskin, L., & Thisse, J. F. (2021). *Télétravail: solution d'avenir ou boom éphémère?* (No. 164). Université catholique de Louvain, Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES).

Mechelynck et J.-F. Neven (2020), « Un renforcement du chômage temporaire pour tous les travailleurs ? Certains travailleurs atypiques privés à la fois de travail et du chômage temporaire », J.T.T., 2020, numéro spécial « Le droit social face à la crise du COVID-19 : panser le présent et penser l'après », sous la dir. de E. Dermine et D. Dumont, pp. 157 à 168.

OCDE (2020). *Perspectives économiques de l'OCDE*, Volume 2020, Numéro 1.

Organisation Internationale du Travail (2016). L'emploi atypique dans le monde: Identifier les défis, ouvrir des perspectives. *Vue d'ensemble*, Genève, 2016.

Struyven, L., Goesaert, T., & Vets, P. (2020a). *Secteurs sensibles du chômage temporaire, secteurs sensibles de la dynamique du marché du travail? Impact sectoriel, ampleur et profil du chômage temporaire dans les premiers mois de la crise du coronavirus*, [https://www.dynamstat.be/files/publications/DynamRelease2020\\_FR.pdf](https://www.dynamstat.be/files/publications/DynamRelease2020_FR.pdf).

Struyven, L., Goesaert, T., & Vandekerckhove, T. (2020b). *Dynamique du marché du travail en temps de la deuxième vague de Covid-19*, [https://www.dynamstat.be/fr/publicaties/release2020\\_q4\\_fr](https://www.dynamstat.be/fr/publicaties/release2020_q4_fr).

view.brussels (2020a), *Covid-19 - Focus commerce de détail : Quels sont les impacts potentiels de la crise Covid-19 sur le commerce de détail en Région de Bruxelles-Capitale ?*, Note d'analyse et de prospective sectorielle, décembre 2020. [https://www.actiris.brussels/media/enjh41zp/2020-12\\_view\\_brussels\\_focus-commerce-h-A4B048B4.pdf](https://www.actiris.brussels/media/enjh41zp/2020-12_view_brussels_focus-commerce-h-A4B048B4.pdf).

view.brussels (2020b), *Covid-19 – Focus Horeca : Quels sont les impacts potentiels de la crise Covid-19 sur l'Horeca en Région de Bruxelles-Capitale ?*, Note d'analyse et de prospective sectorielle, décembre 2020. [https://www.actiris.brussels/media/3lal04a0/2020\\_12\\_view\\_brussels\\_focus-horeca\\_cpr-h-E35FC7A0.pdf](https://www.actiris.brussels/media/3lal04a0/2020_12_view_brussels_focus-horeca_cpr-h-E35FC7A0.pdf).

view.brussels (2020c), *État des lieux : le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale*, rapport 2020, décembre 2020, [https://www.actiris.brussels/media/xdipq2xz/2020\\_11\\_view\\_brussels-etat-des-lieux-h-DED64421.pdf](https://www.actiris.brussels/media/xdipq2xz/2020_11_view_brussels-etat-des-lieux-h-DED64421.pdf).

view.brussels (2021a), *État des lieux : le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale*, novembre 2021.

view.brussels (2021b), *Covid-19 – Focus Transports et Logistique : Quels sont les impacts de la crise du Covid-19 sur le transport et la logistique à Bruxelles et dans sa périphérie ?*, novembre 2021.

View.brussels (2023), *Baromètre de la qualité de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale*, novembre 2023.



# Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes

## *Travailleurs/euses précaires et pauvres en Région bruxelloise*

Auteur : Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes

Web : <https://www.brupartners.brussels/fr/conseil-bruxellois-de-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes>

Avis : <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2024-001-CEFH-FR.pdf>

Avis rendu le 8 janvier 2024, Beci n'est pas signataire

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, les Conseils 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 »<sup>21</sup>, 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 acteurs/actrices 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 Bruceo, du Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB) pour les auditions riches, denses et pleines d'éclairages.

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

Pour la majorité des travailleurs/travailleuses, le salaire est le seul moyen de subsistance et doit permettre au ménage de vivre décemment.

Le travailleur/la travailleuse n'est pas nécessairement seule 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 travailleurs/travailleuses.

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 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 bruxelloise<sup>22</sup>.

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 chômeur.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 travailleurs/travailleuses en termes de sécurité sociale égratignés par des législations versatiles et une économie mondialisée qui met en concurrence les travailleurs/travailleuses au dépend de leurs conditions

<sup>21</sup> 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>.

<sup>22</sup> CEFH, Rapport du l'impact de la précarité énergétique et hydrique sur les Bruxelloises, 2023.

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 contribue à l'appauvrissement des ménages et génère une augmentation significative de l'endettement pour les consommations de base. L'état de pauvreté des travailleurs/travailleuses 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 cheffe de ménage y a droit, encore faut-il oser la demander, avoir l'énergie et la disponibilité pour faire toutes les démarches.

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 acteurs/actrices 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 an<sup>23</sup>, 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 pauvreté<sup>24</sup> : 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-papiers<sup>25</sup>. Sans oublier l'absence de chiffres sur d'autres publics invisibilisés : les travailleurs/travailleuses 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 suivants<sup>26</sup> :

- 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 %) <sup>27</sup> ;

<sup>23</sup> IBSA, Panorama socio-économique, 2022, p. 47.

<sup>24</sup> 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.

<sup>25</sup> <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/fr/>.

<sup>26</sup> [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/chiffres\\_ecart\\_salarial\\_2023.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/chiffres_ecart_salarial_2023.pdf).

<sup>27</sup> 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](https://www.actiris.brussels/media/xdipq2xz/2020_11_view_brussels_etat-des-lieux-h-DED64421.pdf) (actiris.brussels), pp. 27-28.



- 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 ;
- Le taux de couverture des milieux d'accueil a augmenté, passant de 41,1 % en 2019 à 46,9 % en 2022. En d'autres termes, en 2022, un peu moins d'un enfant sur deux a une place dans un milieu d'accueil de la petite enfance<sup>28</sup>. 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 parentaux<sup>29</sup> ;
- L'origine est un autre facteur de risque de pauvreté. A Bruxelles, 79,8 %<sup>30</sup> 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 travailleurs/travailleuses 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 masculin<sup>31</sup>.

### 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-ménagères/ménagères actifs/actives dans le dispositif des Titres-Services bruxellois travaille à temps plein (18,6 %)<sup>32</sup>.

Dans **le secteur de l'Intérim**, fin 2018, on dénombrait 20.155 postes<sup>33</sup> 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 secteurs<sup>34</sup>. View.brussels rapporte que les données sur l'intérim sont très opaques notamment parce qu'on n'a pas accès à tous les travailleurs/travailleuses 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 travailleurs/travailleuses.

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 travailleurs/travailleuses permet plus difficilement un accès à 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<sup>ère</sup> ligne et

<sup>28</sup> Analyse de déficit en places d'accueil à Bruxelles | Perspective.

<sup>29</sup> CEFH, Rapport « L'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles », 2021, Congé parentaux et corona en 2020.

<sup>30</sup> Actiris, Monitoring : « la discrimination à l'embauche est flagrante et établie même à un niveau de qualification équivalent », 2019.

<sup>31</sup> CEFH, Rapport « L'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles » recommandations 9 et 10, 2021, p. 63.

<sup>32</sup> 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.

<sup>33</sup> Chiffres view.brussels de la présentation « Les travailleuses pauvres en Région de Bruxelles-Capitale » du 18/05/2021 au CEFH.

<sup>34</sup> 33 % des travailleurs du secteur du commerce et 45 % dans le secteur des maisons de repos aimeraient un temps plein.

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/compagnons.

Ces travailleurs/travailleuses 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 travailleurs/travailleuses à temps partiel sont ainsi pénalisés 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 travailleurs/travailleuses.

Par ailleurs, si on observe les chiffres de l'ONSS relatifs au temps partiel selon les différents secteurs<sup>35</sup>, 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 disponibles pour ses enfants/autres personnes dépendantes<sup>36</sup>. Par contre, le volet statistique de l'enquête menée par le Conseil de l'Egalité 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 et des heures complémentaires sans obtenir de modification de leur contrat.

## Recommandations

Sur la base des constats énoncés et de son memorandum 2024<sup>37</sup>, 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 ;
- Pallier le manque de données, notamment de 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 ;

<sup>35</sup> 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 ; dans l'activité de nettoyage, 82 % dont 75 % de femmes ; dans la restauration, 50 % qui travaillent à temps partiel dont 62 % de femmes (mais aussi 35 % d'hommes).xdipq2xz/2020\_11\_view\_brussels\_etat-des-lieux-h-DED64421.pdf (actiris.brussels), pp. 27-28.

<sup>36</sup> 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](https://www.actiris.brussels/media/xdipq2xz/2020_11_view_brussels_etat-des-lieux-h-DED64421.pdf), pp. 27-28.

<sup>37</sup> [https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/instances/20231221-CEFH\\_RGVM-MEMORANDUM%202024-FR.pdf](https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/instances/20231221-CEFH_RGVM-MEMORANDUM%202024-FR.pdf).

- 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 (monoparentalité), le risque de précarité et de pauvreté ;
- Évaluer 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 (monoparentalité), 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 ;
- Établir 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 »<sup>38</sup> : 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.

## 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 »<sup>39</sup> ;
- 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 »<sup>40</sup> ;
- 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 ;

<sup>38</sup> 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.

<sup>39</sup> Plan monoparentalité 2021 - Equal Brussels.

<sup>40</sup> <https://gangdesvieuxencolere.be/a-propos/>.

- 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 2014-2019<sup>41</sup>.
- barèmes salariaux repris dans l'accord du non-marchand 2021-2024<sup>42</sup> ;
- 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 « travailleurs/travailleuses 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 tou-te-s les travailleurs/travailleuses 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 ;

### 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
- 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 travailleurs/travailleuses 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 genré de l'emploi, la formation, l'entrepreneuriat, etc.) en page 12 du Mémoire du CEFH<sup>43</sup>.

<sup>41</sup> <https://www.ccc-ggc.brussels/fr/observatbru/publications/programme-dactions-bruxellois-de-lutte-contre-la-pauvrete-2014-2019>.

<sup>42</sup> <https://www.bruxeo.be/fr/non-marchand-un-nouvel-accord-social-bruxellois-0>.

<sup>43</sup> [https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/instances/20231221-CEFH\\_RGVM-MEMORANDUM%202024-FR.pdf](https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/instances/20231221-CEFH_RGVM-MEMORANDUM%202024-FR.pdf).

# Organisations régionales syndicales bruxelloises de la Confédération des Syndicats Chrétiens (CsC), de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB), de la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB)

Auteur.ice.s : E. Sahin, M. Dufrasne, B. Dassy, L. Ciccio, P. Palsterman, E. Buysens, A. Grumelli, E. Ceulemans

Web : CSC : <https://www.lacsc.be/> ; CGSLB : <https://www.cgslb.be/fr> ; FGTB : <https://fgtb.be/>



*Nous présentons ci-dessous un texte écrit « à six mains » entre les trois organisations syndicales représentées à Brupartners, le conseil économique et social bruxellois. Nous avons essayé d'obtenir un texte qui aurait été commun à l'ensemble des interlocuteurs sociaux, mais il n'a pas été possible, sur le sujet concerné, de totalement concilier les points de vue. Cependant, à plusieurs reprises ce texte fait allusion à des avis unanimes des interlocuteurs sociaux. Ce texte a été écrit en 2022 et mis à jour en 2023 et 2025.*

## Le travail n'est pas une marchandise

La Déclaration de Philadelphie, qui fait partie de la Constitution de l'Organisation internationale du travail (OIT), proclame avec force que « le travail n'est pas une marchandise ». Elle veut fonder une vision humaniste du travail, irréductible à son aspect économique. En même temps, elle exprime une réalité économique. La théorie du marché, qui est à la base de l'économie classique, postule que la rencontre de l'offre et de la demande d'un bien ou d'un service détermine un « prix d'équilibre » qui permet d'écouler la totalité des biens ou services concernés. Il joue certes sur le marché de l'emploi quelque chose comme une « loi de l'offre et de la demande », où les personnes avec les compétences les plus demandées trouvent le plus facilement à s'employer, au meilleur prix. Mais il n'existe pas, sur le marché de l'emploi, un prix d'équilibre qui assure aux employeurs de trouver des travailleurs à un prix abordable pour eux et aux travailleurs de travailler à un prix acceptable. Cette réalité provient de ce que, pour la grande majorité des travailleurs, le salaire est le revenu unique, ou à tout le moins principal, qui leur permet de vivre. Ils n'ont par ailleurs à vendre « que » leur force de travail, qu'ils n'ont par exemple pas la possibilité de stocker en attendant que les prix atteignent un niveau qu'ils jugent correct. Il en résulte qu'un travailleur cherchera toujours à ce que le salaire couvre, au strict minimum, ses besoins vitaux. Dans la pratique on peut penser que le niveau recherché dépasse les besoins vitaux. Si le niveau de salaire unitaire résultant de la loi de l'offre et la demande ne permet pas d'atteindre ce niveau, il travaillera plus ; s'il n'en a pas personnellement la possibilité, il s'arrangera pour que ses proches (son conjoint, ses enfants...) complètent les revenus du ménage. Ni la théorie ni l'expérience historique ne donnent à penser qu'il va se contenter d'un salaire insuffisant, permettant à tous les chômeurs de travailler.

C'est en fonction de cette réalité que, sous la pression des organisations des travailleurs, s'est progressivement développé un système de concertation sociale pour encadrer le marché du travail et en particulier la fixation des salaires.

On peut ajouter que beaucoup de salaires dépendent d'autant moins de la loi de l'offre et de la demande que les services qu'ils rémunèrent sont eux-mêmes « hors commerce ». C'est le cas des emplois publics en général et au sens large, y compris dans l'enseignement, la santé, les services sociaux. Les services médicaux, pour prendre un exemple particulièrement parlant, seraient en fait inaccessibles à la grande majorité des gens s'ils devaient en payer le prix au moment où ils en ont besoin. Ils ne sont finançables que s'ils sont couverts par une assurance, quelle que soit la forme de celle-ci. En Belgique, ils sont couverts par une assurance solidaire, qui revient à un financement public. Mutatis mutandis la même chose peut être dite de multiples autres services au public, qu'il serait inadéquat de réduire à un « marché ».

Le lien entre salaire minimum et minimum vital a été perçu très tôt dans l'histoire de l'OIT, et est affirmé actuellement par la Convention n° 131 (1970), entre autres multiples déclarations et recommandations.

Ce lien est reconnu en Belgique, puisque le salaire minimum interprofessionnel est appelé chez nous « revenu minimum mensuel moyen garanti » (RMMMG). Cette appellation résulte de conventions collectives du CNT remontant à 1975. Mais celles-ci trouvent elles-mêmes leur origine dans des propositions visant à introduire en Belgique un « revenu minimum garanti », sur le modèle existant aux Pays-Bas, où ce montant sert de référence pour la fixation des salaires, mais aussi des allocations sociales.

En Belgique, les interlocuteurs sociaux ont estimé, conformément d'ailleurs aux Conventions de l'OIT en la matière, que la fixation des salaires relevait de leur compétence. Le RMMMG belge est donc avant tout un montant brut de salaire à atteindre en moyenne mensuelle (pas nécessairement chaque mois: certains avantages salariaux peuvent être payés selon une autre périodicité que le mois), pour un emploi à temps plein.

On peut longuement discuter sur la meilleure méthode pour fixer un « revenu minimum » permettant de mener une vie conforme à la dignité humaine. Le « seuil de pauvreté » (Risque de pauvreté

<sup>44</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-datasets/product?code=sdg\\_10\\_30](https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-datasets/product?code=sdg_10_30), consulté le 1er juin 2021

<sup>45</sup> [https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/a-propos-de-la-securite-sociale/la-securite-sociale-en-belgique/lutte-contre-la-pauvrete#:~:text=Pour%20la%20Belgique%2C%20le%20seuil,deux%20enfants%20\(%3C14ans\),](https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/a-propos-de-la-securite-sociale/la-securite-sociale-en-belgique/lutte-contre-la-pauvrete#:~:text=Pour%20la%20Belgique%2C%20le%20seuil,deux%20enfants%20(%3C14ans),) consulté le 1er juin 2021.

monétaire sur la base du revenu) de l'Office européen de statistiques (Eurostat) se réfère au niveau général des revenus dans le pays concerné : pour un adulte vivant seul, il est fixé à 60% du revenu médian du pays concerné<sup>44</sup>. En Belgique, il s'agit d'un montant de 1085 euros net par mois pour un isolé<sup>45</sup>. Des montants du même ordre de grandeur résultent des enquêtes qui essaient de reconstituer un « panier de la ménagère ».

Quelle que soit la méthode, l'exercice se base nécessairement sur des moyennes qui ne sont pas représentatives de toutes les situations.

On dira à ce stade que le RMMMVG belge, actuellement fixé à 2111,89 euros brut, soit environ 2000 euros net, est supérieur de quelques centaines d'euros aux montants généralement cités de « minimum vital » ou « seuil de pauvreté » permettant à un adulte de vivre décemment.

En fonction de ce chiffre, il faudrait conclure que les « travailleurs pauvres » n'existent pas en Belgique.

Cette image doit être nuancée.

Signalons d'abord que les standards internationaux ne se satisfont pas du « seuil de pauvreté » pour déterminer un montant convenable de salaire minimum. Le seuil de pauvreté se détermine à partir de l'ensemble des revenus, y compris les allocations sociales, lesquelles sont souvent inférieures au seuil de pauvreté. Il est plus correct de comparer le salaire minimum au salaire médian ou moyen. Les accords interprofessionnels des dernières années ont permis de compenser partiellement le décrochage du RMMMVG par rapport au salaire médian ou moyen belge que l'on observait les années précédentes.

D'autres facteurs font qu'il n'est pas exclu, en tant que travailleur, de se retrouver dans une situation de pauvreté ou précarité.

## Les travailleurs (faux) indépendants

Le droit au salaire minimum n'existe que pour les travailleurs salariés. Il n'existe pas pour les travailleurs indépendants, qui vivent sur un fonds de commerce ou une profession libérale, autrement dit sur une clientèle.

Le problème est que la notion de « prolétaire » qui vit uniquement de la location de son temps de travail à un donneur d'ordre unique, ne correspond

pas parfaitement à la notion de « contrat de travail » caractérisé par l'acceptation d'une « autorité patronale ». Indépendamment de la problématique des « faux indépendants » au sens strict (la réalité d'un contrat de travail est masquée par des artifices juridiques), certains travailleurs indépendants se trouvent par rapport à leur(s) donneur(s) d'ordre dans une relation qui ressemble à celle d'un salarié. Une des questions aujourd'hui posées est par exemple de savoir si une « autorité patronale » peut s'exprimer par le biais d'un algorithme informatique, tels ceux utilisés dans le cadre de l'économie dite de plateforme. De plus en plus de tribunaux, en Belgique et à l'étranger, apportent une réponse positive à cette question. A partir de là, on pourra sans doute mieux réguler ces formes de travail, en y adaptant le cas échéant certaines règles conçues en fonction d'autres réalités.

## L'emploi intermittent ou à temps partiel

Seul un emploi à temps plein d'une certaine stabilité réalise la promesse d'un revenu mensuel moyen égal ou supérieur au « minimum vital » ou « seuil de pauvreté ».

Le monde du travail d'aujourd'hui se caractérise par un fort développement de l'emploi à temps partiel ou intermittent. Si, pour le travailleur concerné, il s'agit du revenu principal de son ménage, l'emploi ne suffit donc pas nécessairement à réaliser la promesse concernée.

La question de la protection sociale lorsque le salaire ne suffit pas pour vivre, reste donc posée. A ce sujet, on peut trouver que les règles de cumul entre les allocations de chômage ou le RIS et un revenu d'emploi incomplet, sont très peu incitatives, voire recèlent un « piège du chômage ». En ce qui concerne les indemnités d'assurance maladie et les allocations pour personnes handicapées, les règles de cumul proprement dites sont assez incitatives, mais le manque de clarté des critères de reconnaissance de l'incapacité de travail nourrit la crainte, fréquente chez les personnes concernées, qu'en reprenant le travail elles perdent leur statut d'invalidité ou de personne handicapée.

A noter que les mêmes difficultés se présentent dans la sécurité sociale des travailleurs indépendants, y compris dans les situations où une même personne exerce successivement ou simultanément un travail salarié et une activité indépendante

## La dimension familiale du revenu

Le travailleur lui-même n'est pas nécessairement seul à vivre de son salaire. Les allocations familiales offrent un complément de revenu aux ménages comportant des enfants. Les organisations syndicales (et en fait l'ensemble des interlocuteurs sociaux) regrettent que ce secteur de la protection sociale ait été communautarisé, car cela rompt le lien avec la politique générale des salaires et des revenus, dont l'autorité fédérale est garante dans le cadre de l'union monétaire. Mais ni en droit ni en fait, les allocations familiales ne couvrent la totalité du coût d'éducation d'un enfant, surtout si celui-ci effectue des études supérieures.

Certains trouveront que l'idée que le salaire doit permettre également de faire vivre un adulte à charge, conjoint ou compagnon de vie, relève d'un schéma familial dépassé. Il reste que ce schéma est suivi par certaines familles pour différentes raisons (insuffisance de structure d'accueil de l'enfance, raisons de santé, avantages fiscaux, facteurs personnels divers). Quoi qu'il en soit, un travailleur au salaire minimum ayant des personnes à charge risque donc d'être « pauvre » en fonction de cette réalité.

Dans les faits, les familles belges les plus exposées à la pauvreté sont celles où plusieurs personnes doivent vivre d'un seul revenu, notamment les couples à un seul revenu ou les « familles monoparentales » (un seul parent prend en charge les enfants).

## Les dépenses contraintes : le logement

Un travailleur dont le revenu atteint, voire dépasse le montant généralement retenu du « seuil de pauvreté » peut néanmoins être pauvre parce que ses dépenses contraintes « reproductives » (logement, nourriture, vêtements, dépenses de santé et de soins, etc...) dépassent les moyennes en fonction desquelles ce seuil de pauvreté est déterminé.

Dans une ville comme Bruxelles, le coût du logement doit particulièrement interpeller.

Les études les plus souvent citées sur le « budget des ménages », aboutissant à un « minimum vital » de l'ordre de 1000 euros par mois, tiennent compte d'un coût du logement (charges locatives, énergie et eau comprises) de l'ordre de 500 euros par mois. Ce chiffre n'est nullement représentatif du coût réel de la vie dans une ville comme Bruxelles.

Se pose donc la question d'une politique sociale du logement, permettant, soit d'offrir un logement à bon marché, soit d'intervenir dans le coût du logement.

Se pose aussi la question d'un droit à l'énergie et à l'eau, quel que soit le niveau de revenu.

Des trois régions de Belgique, c'est à Bruxelles que l'électricité, le gaz et l'eau sont les moins chères. C'est pourtant à Bruxelles que se rencontre la plus grande proportion de personnes éprouvant des difficultés à les payer. Que cela soit dû au coût intrinsèque de ces produits, à l'insuffisance des revenus globaux ou à la part excessive d'autres composantes du logement, cela ne change rien à la nécessité d'une politique sociale de l'énergie et de l'eau.

Les interlocuteurs sociaux ont ainsi mis en garde, dans plusieurs avis, contre l'idée de faire supporter aux consommateurs d'eau, en proportion de leur consommation, l'intégralité du « coût vérité de l'eau », y compris son égouttage et son épuration (voir les avis suivants : A-2021-020-BRUPARTNERS ; A-2020-010-CES ; A-2020-005-CES). A Bruxelles, il n'existe malheureusement qu'un seul réseau d'égouts, et la majeure partie de l'eau transportée est tout simplement de l'eau de ruissellement.

## Les dépenses de santé

Une autre catégorie de dépenses qui peuvent plonger dans la pauvreté même des familles disposant de revenus supérieurs au seuil de pauvreté, concerne la santé. Malgré l'universalité de fait de l'assurance maladie, et malgré les dispositifs, au sein de celle-ci, destinés à éviter que la part personnelle payée par l'assuré (« ticket modérateur », prestations non remboursées) compromette l'accès aux soins, les enquêtes montrent :

- qu'une part appréciable de personnes reporte des soins nécessaires ;
- que les travailleurs en incapacité de travail, qui ont pourtant a priori plus de besoins, consomment moins et reportent davantage ;
- qu'une part appréciable d'assurés n'ont aucune consommation de soins ; comme cette proportion augmente dans les catégories inférieures de revenus, il est peu probable que cela soit dû à un état général de bonne santé.



Sur chacun de ces indicateurs, Bruxelles obtient des scores plus défavorables que les autres régions. Que cela soit dû à un niveau de revenu inférieur à Bruxelles, à la part excessive prise par d'autres dépenses, comme le logement, ou à d'autres facteurs, cela doit interpeller sur l'accessibilité des soins.

## Le non-respect de la législation sociale

Si les barèmes salariaux sont juridiquement obligatoires, les infractions en la matière sont fréquentes.

Les interlocuteurs sociaux bruxellois ont, à plusieurs reprises, alerté sur la problématique des étrangers « sans-papiers ». Le fait pour un travailleur étranger d'être occupé en infraction des réglementations sur le séjour et le travail des étrangers, ne rend pas juridiquement inapplicable la législation du travail, pas plus d'ailleurs que l'assujettissement à la sécurité sociale ou à l'impôt. Mais leur situation rend encore plus problématique de faire valoir leurs droits de travailleur.

Le Gouvernement fédéral précédent affirmait l'objectif de traiter cette problématique de façon « ferme mais humaine », en organisant le retour des étrangers en situation irrégulière. La question est de savoir si cet objectif est réaliste. La situation actuelle, en tout cas, est qu'à Bruxelles, la politique n'est ni ferme (le nombre de « sans-papiers » ne fait qu'augmenter) ni humaine (les quelques tentatives pour refouler les étrangers en séjour irréguliers s'accompagnent souvent de pratiques qui posent question en termes de droits de l'homme, de dérapages et de violences pures). Les organisations syndicales estiment qu'il serait plus réaliste d'organiser, à des conditions à définir, une régularisation de ces personnes, ce que refuse le gouvernement fédéral actuel.

Les « étrangers sans papiers » ne sont d'ailleurs pas seuls à être victimes d'infractions graves à la législation du travail.

Les fraudes sociales sont si massives dans des secteurs comme l'Horeca que, lorsqu'il a fallu concevoir des aides à ce secteur, victime des confinements imposés dans le cadre de la pandémie de Covid, il a bien fallu constater qu'aucune comptabilité ni aucune donnée fiscale ne permettait de cerner correctement les besoins. Cela a abouti au paradoxe que certaines entreprises du secteur se sont

à bon droit affirmées fortement impactées par la crise, alors qu'elles ont bénéficié de revenus supérieurs à ceux déclarés en dehors de celle-ci.

Les interlocuteurs sociaux sectoriels et intersectoriels ont appelé à profiter de la crise pour « blanchir », une bonne fois pour toutes, le secteur.

Dans le secteur de la construction, ils ont appelé les pouvoirs publics, dans la distribution de primes à la rénovation, les droits de mutation(etc.), à privilégier les travaux dûment facturés.

## La qualité de l'emploi

Au-delà du « travail au noir », et au-delà des violations des barèmes salariaux, de nombreux problèmes de qualité de l'emploi peuvent influencer le risque de pauvreté, à commencer par le risque de santé lié à l'activité professionnelle. En-dehors peut-être des statistiques fédérales sur les accidents du travail, publiées par FEDRIS, il existe peu de données exhaustives permettant de saisir ces problèmes. Prévue dans la Déclaration de politique générale<sup>46</sup> du Gouvernement bruxellois en 2019, et intégrée par la suite dans la Stratégie Go4Brussels 2030 en tant que priorité partagée<sup>47</sup>, la mise en place d'un monitoring permanent de la qualité de l'emploi pour la Région de Bruxelles-Capitale a connu une nouvelle avancée avec une première version réalisée par View.brussels en 2023. View.brussels utilise le modèle WES «Work, Employment, Social relations», chacune d'entre elles comportant un certain nombre d'indicateurs.<sup>48</sup> Ce premier baromètre ne contient pas encore toutes les données et/ou indicateurs visé(s) (par exemple la dimension Emploi s'étend pour le moment que aux salariés), mais sera actualisé régulièrement.

## La promotion sociale via la formation

Les interlocuteurs sociaux plaident pour une politique de formation « tout au long de la vie » qui permette aux travailleurs de progresser dans leur carrière, sans être limités au niveau de formation acquis durant leur jeunesse. Cet objectif paraît particulièrement pertinent dans des secteurs comme la petite enfance (peut-on faire une carrière complète comme puéricultrice ?) ou les titres-services (le système comme tel ne prévoit pas de progression ; or il existe de nombreux besoins dans les

<sup>46</sup> <http://www.parlement.brussels/texte-de-la-declaration-de-politique-generale-du-gouvernement-bruxellois/>

<sup>47</sup> Objectif 2.2 de la S2030 « Garantir l'accès à un emploi stable et durable pour tous », chantier 3 « Monitorer l'emploi de qualité ».

<sup>48</sup> « Contribution dans le cadre des priorités partagées de la Stratégie Go4Brussels 2030 : Baromètre de la qualité de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale », traité par le Conseil D'administration élargi de Brupartners, 10 octobre 2023.

secteurs voisins de l'aide aux personnes, qui lui-même comporte plusieurs sous-secteurs offrant des perspectives de promotion ; par exemple le métier d'aide familiale par rapport à celui de l'aide-ménagère à domicile). C'est également l'un des objectifs partagés entre le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux.

La réforme pour le secteur des titres-services Bruxellois a été finalisée en 2024. Celle-ci prévoit une nouvelle obligation pour les entreprises agréées d'offrir un minimum de 16 heures de formation par an par ETP (une obligation qui existait déjà au niveau sectoriel). La liste des conditions permettant la reconnaissance des formations est augmentée. Un parcours de formation obligatoire de minimum 9h est introduit pour les nouveaux travailleurs, et également un aménagement des fins de carrière pour les aide-ménagères de plus de 50 ans via le tutorat.

## Le Plan familles monoparentales

Un des chantiers de la Stratégie Go4brussels 2030 vise à *soutenir des actions menées en matière de conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée*, notamment par l'élaboration et la mise en œuvre d'un Plan « Familles monoparentales ». Partant des leviers qui sont de la compétence du Gouvernement bruxellois, ce Plan vise à améliorer la situation des familles monoparentales, qui sont en moyenne plus précarisées et fortement impactées par la crise sanitaire liée au COVID-19. Pour Brupartners, il est important que les actions de ce Plan permettent aux parents seuls de s'insérer durablement dans un emploi de qualité et contribuent à une meilleure conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée de ces travailleuses et travailleurs. (voir l'avis A-2020-047-BRUPARTNERS).

## Marchés publics

Un autre chantier de la Stratégie Go4brussels 2030 établit des mesures pour *lutter contre le dumping social dans les marchés publics* pour éviter que ces derniers ne contribuent à la dégradation des conditions de travail. Les marchés publics doivent inclure des clauses anti-dumping et environnementales qui veillent au respect des salaires minimaux et du bien-être au travail, qui favorisent la formation continuée du personnel, l'augmentation des horaires des travailleurs à temps partiel, le travail pendant la journée.

Parallèlement, les marchés publics peuvent aussi contenir des « clauses sociales » encourageant le recrutement de travailleurs appartenant à certains « groupes cibles ». Les interlocuteurs sociaux ont cependant eu l'occasion de mettre en garde contre les effets pervers de ces clauses, lorsqu'elles sont mal conçues. L'écart est parfois réduit entre les « groupes cibles » réputés défavorisés sur le marché de l'emploi et le public ordinaire de certains secteurs. Mal conçue, une politique de « groupes cibles » peut aboutir à organiser une forme de « carrousel » entre les travailleurs, au détriment de la stabilité.

## Plans de relance

Les plans de relance économique doivent éviter les risques d'un recours massif à des formes atypiques d'emploi. Nous sommes d'avis que les plans de relance doivent répondre proactivement à la situation précaire des travailleurs pauvres, via une gestion sociale et économique de la crise, en développant/amplifiant les différents services/mécanismes/outils d'aide existant ou à créer en vue de soutenir les publics fragilisés et en soumettant les politiques de relance aux tests d'égalité de genre et à un monitoring statistique incluant des indicateurs de genre et de pauvreté (*mainstreaming*). À cet égard, Brupartners rappelle qu'il s'est positionné dans des Contributions dans le cadre des priorités partagées de la Stratégie Go4 Brussels 2030 sur le Plan bruxellois de relance et de redéploiement<sup>49</sup> et sur le Projet de Plan pour la Reprise et la Résilience.<sup>50</sup>

<sup>49</sup> C-2020-002-BRUPARTNERS,

<sup>50</sup> C-2021-004-BRUPARTNERS

## Rôle des services publics dans la qualité de l'emploi

Les services publics jouent un rôle important dans la promotion de l'emploi de qualité. L'emploi public représente une forme de « benchmark » qui influence les conditions de travail ailleurs. On a vu le rôle que peuvent jouer les marchés publics. Enfin, n'oublions pas le rôle de contrôle de l'application de la réglementation sociale.

Les services à la collectivité (secteur public et secteur non-marchand) contribuent à la santé et au bien-être des travailleurs et travailleuses. La crise sanitaire a encore montré le rôle essentiel de ces services à la collectivité. Par exemple, une offre suffisante de structures d'accueil de l'enfance est indispensable pour permettre aux travailleurs et travailleuses de travailler à temps plein.

Il faut donc arrêter la tendance à déréguler ou commercialiser les services à la collectivité, notamment dans la santé, l'éducation, la recherche, la sécurité sociale et les services d'aide et de protection sociales. Dans la lutte contre la précarisation de l'emploi, il faut réfléchir à la réintégration dans la fonction publique des activités sous-traitées comme la restauration collective, le nettoyage, le gardiennage, etc. (in-sourcing).

Enfin, les aides à l'emploi doivent s'envisager en termes de création d'emplois de qualité, de respect de la concertation sociale, de mesures favorables à la diversité et visant à accorder une attention particulière à leur impact sur la qualité de l'emploi (effets de substitution, pérennité des emplois sur le long terme, conditions de travail et salaires...). Les services publics régionaux et locaux ont ici un rôle clé dans la mise en place d'actions positives vers les publics touchés par la précarité et les discriminations et plus particulièrement affectés par la crise (jeunes, personnes faiblement qualifiées, d'origine étrangère...).

Nous nous référons en la matière à l'avis<sup>51</sup> de Brupartners relatif au Rapport bisannuel 2018-2019 sur la Précarité, la Pauvreté et l'Exclusion sociale.

Les besoins sociétaux vont nécessairement encore augmenter, particulièrement en région bruxelloise. Brupartners souligne l'importance de réaliser une programmation à moyen et long termes des services d'aide à la personne et de soins afin d'augmenter et d'adapter l'offre de services, pour répondre à la croissance et à la complexification des besoins d'une population de plus en plus précaire et diversifiée. Il faut garantir l'accès à des services de qualité pour tous les citoyens, quelle que soit leur capacité financière, via une tarification adéquate. Il faut informer les publics cibles via des outils adaptés, en recourant notamment aux services de première ligne et à la mise en place de points de contact ou lignes uniques.

Brupartners demande de promouvoir l'emploi et la formation des travailleurs du social et de la santé et de lutter contre les dégradations du statut économique et social des travailleurs du social et de la santé : personnel soignant, infirmier, assistant psycho-sociale, aide à domicile, ...

<sup>51</sup> A-2020-030-BRUPARTNERS

# Cellule recherch'action de la Fédération des Services Sociaux - Fédération des Services Sociaux Bicommunautaires (FdSS- FdSSB)

*Ces travailleurs.ses pauvres qui  
frappent aux portes des services  
sociaux associatifs*

Autrices : Lotte Damhuis, Alexia Serré, Pauline Feron

Web : [www.fdss.be](http://www.fdss.be)

Être en situation précaire alors qu'on travaille n'est pas une problématique récente. Si à la fin des années '50, la pauvreté était considérée comme un phénomène hors-salariat, les années '80 voient l'apparition d'une paupérisation croissante d'une partie des actifs en emploi<sup>52</sup>. Être en situation de pauvreté malgré le travail s'explique majoritairement par des facteurs liés au marché du travail lui-même (faiblesse des salaires, temps partiels et fractionnement des temps de travail, déréglementation du travail), dont les effets s'avèrent encore plus particulièrement pesant dans certaines configurations familiales (familles nombreuses, monoparentalité, conjoint inactif, etc.). À côté de la précarisation du travail, celle du système de protection sociale est également pointée du doigt. Si l'ampleur du phénomène des travailleur.se.s pauvres et les visages qu'il a pris se sont modifiés au court du temps, la contribution proposée ici en décrit certaines formes contemporaines (liées ou non à la crise covid). Elle en identifie certaines causes et implications pour les personnes qui les vivent, à partir du regard de travailleur.se.s de services sociaux généralistes bruxellois<sup>53</sup>.

Les services sociaux associatifs reçoivent tous les jours des demandes d'aide ou d'accompagnement de la part de personnes en difficultés sociales et financières : d'une démarche visant la perception d'un revenu de remplacement, à l'utilisation d'un service d'e-banking, en passant par la recherche d'une crèche, l'anticipation d'un rendez-vous au CPAS, une demande d'aide alimentaire ou de logement social, ou encore – et la liste ne saurait être exhaustive – le souhait d'être guidé pour faire face à des factures impayées. Parmi ces personnes, de nombreux travailleur.se.s pauvres aux profils variés : salariés, indépendants, en recherche d'emploi, ou « non déclarés », etc. poussent ainsi la porte des centres. Pour mieux comprendre cette réalité et les questions que posent ces accompagnements, trois associations ont accepté de participer à une séance de réflexion sur les situations de ce public rencontré dans les services.

Les histoires relatées par ces professionnel.le.s du social mêlent des situations de travail interrompu par la Covid19, de ruptures ou de diminutions de contrat, ou encore de temps partiels qui ne permettent pas de couvrir les frais d'un ménage, surtout lorsqu'il est monoparental. Elles pointent également la récurrence d'un constat sur lequel nous

avons volontairement choisi de nous attarder : les statuts d'emploi de ces personnes sont très souvent qualifiés de « sous-statuts ». En ce sens, ils excluent d'emblée toute possibilité de travailler selon les normes de l'emploi stable, à durée indéterminée et à temps plein ; ils n'apportent plus toutes les garanties d'accès à une couverture sociale et à l'ensemble des droits des travailleurs que supposait l'avènement de la société salariale ; et dans une large majorité de cas, ils ne permettent pas d'accéder à un revenu suffisant pour répondre aux besoins des personnes et de leurs familles. Dans cet article, ces sous-statuts concernent plus précisément les emplois dans le secteur des titres-services, les « associés actifs » dans le secteur de la construction, et les étudiants-indépendants. Les récits, par les travailleur.se.s sociaux, des histoires des personnes qui occupent ces emplois donnent à voir certaines conséquences du travail précaire – tant pour les personnes que pour l'accompagnement social –, du bricolage quotidien pour parvenir à maintenir la tête hors de l'eau, au recours nécessaire aux compléments du chômage ou du CPAS, sans compter le poids que cela fait peser sur la santé mentale des bénéficiaires.

Après avoir présenté quelques situations-types accueillies dans les services (1), cet article s'attardera sur les statuts d'emplois qui traversent ces histoires (2). Seront ensuite abordés les réponses que les services sociaux généralistes déploient, et les leviers et limites qu'ils identifient quand il s'agit de résoudre les problématiques (financières, sociales, administratives...) des personnes (3). Pour conclure, l'article mettra en lien les constats de terrain évoqués et diverses recommandations sectorielles qui permettraient, selon les secteurs de l'aide sociale généraliste, d'améliorer structurellement les vies des travailleur.se.s aujourd'hui précaires.

## 1. De « travailleurs précaires » à « travailleurs précarisés » : un basculement (pas seulement) dû au covid

« Avant le covid, je recevais déjà beaucoup de travailleurs précaires, mais maintenant, ils sont vraiment précarisés. C'était des travailleurs en activité et les contrats n'ont pas été renouvelés. »<sup>54</sup>

<sup>52</sup> Bérout S. et Porte E. (2011), « Quand la pauvreté concerne le monde du travail. La difficile adaptation des analyses et des réponses syndicales », in Les mobilisations sociales à l'heure du précarat, pp. 81-97.

<sup>53</sup> Les services associatifs évoqués dans cet article sont des Centres d'aide aux personnes (CAP) et des Centres d'action sociale globale (CASG), membres bruxellois de la Fédération des services sociaux.

<sup>54</sup> Toutes les citations présentées en italique reprennent des propos de travailleur.se.s sociaux tenus durant la séance de réflexion collective organisée par la FdSS-FdSSB en juin 2021 sur le thème des travailleur.se.s pauvres.



Les travailleur.se.s sociaux racontent certaines situations-types récemment accueillies dans leur service. Ils illustrent ainsi certaines raisons qui amènent des personnes actives sur le marché du travail à pousser la porte d'un service social. Contrairement à ce que certaines réponses politiques (telle l'activation) voudraient laisser penser, il ne suffit pas d'être « en emploi » pour se prémunir contre le risque de (basculer dans la) pauvreté<sup>55</sup>.

Le premier récit concerne une famille suivie depuis plusieurs années. Monsieur travaille dans l'horeca, Madame est employée dans le secteur des titres-services. Leurs revenus cumulés dépassent à peine les montants d'un revenu d'insertion du CPAS ou d'un chômage. S'ils vivent aujourd'hui dans un logement social, ils conservent des dettes accumulées à l'époque où leur loyer était plus élevé, et où leurs revenus ne leur permettaient pas de couvrir l'ensemble de leurs charges et factures. Avec la crise sanitaire et la fermeture de l'horeca, Monsieur a perdu son emploi. Madame a vu ses heures de travail diminuer. Malgré l'indemnité de chômage perçue par Monsieur, les revenus du ménage ont diminué de 700€. Un de leurs enfants a arrêté ses études pour tenter de trouver un travail et participer aux frais du ménage. Ils sont contraints de faire des arbitrages entre leurs paiements : le loyer, mais pas les factures d'eau, par exemple.

Une deuxième situation est celle d'une femme également employée dans le secteur des titres-services, arrivée en Belgique il y a quatre ans en tant que demandeuse d'asile avec sa fille. Toutes deux sont reconnues réfugiées. La mère travaille à mi-temps et reçoit une aide complémentaire du CPAS. Son employeur dit ne pas pouvoir augmenter son nombre d'heures. En plus de sa fille (à sa charge), elle héberge son frère et son neveu dont les procédures de demande d'asile sont toujours en cours. Être à la fois travailleuse et bénéficiaire du CPAS engendre un cercle vicieux, lorsque les exigences de ce dernier ne sont pas compatibles avec les horaires et la fatigue liée à son activité salariée (ses difficultés à prendre des cours pour améliorer son niveau de français en est un exemple). L'enjeu d'augmenter son temps de travail entre en tension avec la diminution conséquente des aides du CPAS qui s'en suivrait. En raison du Covid, elle a vécu des périodes de chômage impliquant une baisse importante de ses rentrées financières.

Un troisième récit illustre plus spécifiquement le lien entre la crise sanitaire et l'arrivée de nouveaux publics dans les services. C'est en effet après avoir été soudainement mis en « chômage corona » que Monsieur T., employé dans l'hôtellerie en CDI depuis 20 ans, s'est pour la première fois présenté dans un service social associatif. Alors qu'avec un salaire de 2500€ par mois, Monsieur T. n'avait auparavant pas de difficultés particulières, le chômage temporaire eut d'importantes répercussions sur ses revenus et sa gestion financière quotidienne. *« Évidemment tout est relatif. Ce salaire de 2500€ paraît correct. [Dans notre service], la majorité de notre public vit avec des revenus de remplacement. Mais avec un loyer de 1200€ et des allocations de chômage qui font chuter le revenu à 1500€, le déficit se creuse ». En difficultés pour payer son loyer et l'ensemble des charges fixes de son ménage, Monsieur T. s'est vu contraint de demander une aide alimentaire. « Quand il a fait appel à nous, il était embêté de faire cette démarche-là. Le contact avec le CPAS était mal passé. Il s'est senti infantilisé, catalogué comme une personne inactive, jugé. C'était pourtant indépendant de sa volonté. Il n'a pas donné suite à sa demande au CPAS. »*

Ces récits partagent la caractéristique d'être marqués par des points de basculement liés au covid. Dans chacun d'eux, l'entrée au chômage (total ou partiel) a représenté une perte nette de revenus. Ils montrent que les conséquences de la crise sur les ménages précarisés varient selon la situation préexistante (structure familiale, dettes antérieures éventuelles, type d'activité, connaissance des aides, rapport aux services d'aide sociale, ...) et que l'on peut tomber dans la précarité (ou voir sa situation déjà précaire s'aggraver) lorsque les revenus disparaissent ou sont momentanément suspendus ou diminués. Ils permettent aussi de souligner que, pour les travailleur.se.s au statut de travail précaire comme pour celles et ceux soudainement « *précarisés par la crise* », les équations financières se construisent sur base d'une relative stabilité de revenus nécessaire pour pouvoir se projeter. Cette relative stabilité de revenus peut certes être mise à mal par la crise conjoncturelle, mais aussi, plus largement, par la généralisation de certains « sous-statuts ». Ces histoires montrent en effet que les statuts d'emploi sont un facteur clé dans le caractère précaire des équations financières des ménages.

<sup>55</sup> Des analyses montrent que les politiques d'activation précarisent (voir notamment : « L'activation du chômage : une machine à précariser » sur <https://inegalites.be/L-activation-du-chomage-une>).

## 2. Des sous-statuts qui mettent sur le fil du rasoir

La précarité liée à la situation d'emploi peut être conjoncturelle – comme le montre le dernier récit évoqué ci-dessus – ou plus structurelle. Les personnes qui exercent une activité rémunérée et qui fréquentent les services sociaux sont généralement occupées sous statut précaire. Elles ne parviennent que difficilement à (sur)vivre avec les seuls revenus de leur travail et tentent d'avoir accès à des compléments financiers, que ce soit via le chômage, le RIS, d'autres soutiens publics ou privés ou des compléments matériels tels que l'aide alimentaire. C'est, selon les travailleur.se.s sociaux, très fréquemment le cas des personnes en contrat « titres-services », des « associés actifs » ou encore, des « étudiants-indépendants ».

### Les contrats de travail « titres-services »

Les travailleur.se.s sociaux présents à la séance d'analyse mettent en exergue à quel point le système des titres-services met les travailleur.se.s dans des conditions précaires et touche particulièrement les femmes, qui y occupent 97% des emplois. Ils signalent également que de plus en plus de personnes pensionnées signent ce type de contrat qu'elles combinent à la GRAPA pour parvenir à joindre les deux bouts.

Le système des titres services est caractérisé par des salaires bas et une proportion de près de 90% de temps partiels<sup>56</sup>. Un travailleur social souligne qu'« à force de discuter avec [les travailleuses], on se rend compte qu'elles ne savent même pas ce que c'est légalement un temps plein. (...) on leur vend qu'elles sont à temps plein quand elles sont à 30h (...) c'est à elles de trouver des clients, les salaires sont bas, elles sont détruites au niveau de la santé, elles tombent en accident de travail, en invalidité, ... C'est un schéma vraiment présent chez nous. On en a plein. » Un autre enchaîne : « Avec ce type de travail, à moins de faire des heures énormes [par ailleurs difficiles à obtenir] et pourrir sa santé, il très difficile d'avoir un salaire décent ».

Ces constats de terrain confortent ceux de différentes études : « Toutes les femmes interrogées [dans cette étude] sont endettées. Leur précarité est importante et leur salaire mensuel ne couvre pas leurs dépenses - il est à noter que toutes travaillent à temps partiel (souvent mi-temps). L'allocation complémentaire dont certaines disposent (chômage ou CPAS) leur est absolument nécessaire. »<sup>57</sup>

Les perspectives pour trouver un travail qui offrirait de meilleures conditions sont par ailleurs très minces pour ces femmes qui disposent pour 46% d'entre elles au maximum d'un diplôme du secondaire inférieur et dont un quart est né à l'étranger<sup>58</sup>.

### Les « associés actifs », notamment dans le secteur de la construction

D'autres usagers des services sociaux sont aussi concernés par des contrats de travail précaire. « [Dans notre public, parmi les travailleurs pauvres,] les femmes sont sous contrat titres-services, les hommes en contrat associés actifs. C'est souvent ça. Le statut d'associé actif est super à la mode [dans le bâtiment par exemple], ça existait avant pour les ressortissants des nouveaux pays européens [c'est souvent une façon pour eux de remplir l'obligation de ne pas dépendre de l'État et d'avoir un droit de séjour], mais ça a pris de l'ampleur et ça a évolué vers un autre public ». Les associés actifs sont des indépendants qui achètent des parts d'une entreprise. « Dans les faits, ce sont souvent les employeurs qui inscrivent ces personnes dans un bureau de sécurité sociale, on leur donne 5 ou 10 parts d'une société qui en a peut-être 3000, on leur demande de signer en bas d'une page et ils pensent ainsi avoir un contrat d'employé. » Ces travailleurs ne découvrent la nature précaire de leur contrat qu'en recevant la facture des cotisations sociales qui leur incombe. Ils ont alors une dette qu'ils ne parviennent parfois pas à couvrir avec ce qui leur reste de leurs revenus. Il arrive également qu'ils ne soient pas payés, particulièrement depuis la crise du covid. « Les gens s'attendent à toucher un salaire, et là ils doivent payer 80€ au lieu de recevoir 1500€. C'est une catastrophe. »

### Les « étudiants-indépendants » (et autres « travailleurs de plateformes »)

Les étudiants-indépendants, en particulier ceux au service de plateformes de travail numérique telles qu'Uber ou Deliveroo, représentent une catégorie en augmentation dans le public des services sociaux. Ce type de statut impose aux personnes de payer des cotisations sociales alors que souvent, elles n'ont pas les rentrées financières suffisantes pour les assumer. « Il faut aussi savoir que chez Uber, l'inscription est gratuite, mais la suppression d'un compte coûte 140 €. Certaines personnes ne peuvent pas les payer. »

<sup>56</sup> Chiffres d'avril 2020. <https://www.onss.be/stats/emploi-via-le-systeme-des-titres-services#data>

<sup>57</sup> Maes R. (2015), « Nouvelles précarités et titres-services », Observatoire belge des Inégalités. <https://inegalites.be/Nouvelles-precarites-et-titres>

<sup>58</sup> Chiffres d'IDEA Consult (2018), « Une vision à 360° sur les titres-services ». <https://federigon.be>

Les travailleur.se.s sociaux sont en première ligne pour observer les effets délétères de ces nouvelles formes d'emploi. Ils rejoignent les nombreuses critiques plus largement émises à leur sujet : « (...) les plateformes minent les droits sociaux des travailleurs qui n'ont pas accès au statut de salarié : pas de salaire minimum horaire, pas d'accès à la sécurité sociale, pas de vacances ou de congés payés, pas de compensation pour les outils de travail qu'ils doivent fournir eux-mêmes (voiture, moto, vélo-électrique, portable...) »<sup>59</sup>.

Mais ils constatent aussi que les statuts de travail que nous avons évoqués (travailleurs de plateformes, associés actifs, contrat « titres-services ») sont souvent la seule option pour des personnes qui sont dans des situations de séjour précaires ou qui ont des faibles niveaux de diplômes, et qui se retrouvent sous la pression des administrations publiques pour ne pas dépendre de l'état. « *Il y a tellement de pression des organismes de l'ONEM et CPAS, que les personnes préfèrent sortir et accepter un emploi mal rémunéré et difficile plutôt que de subir cette charge et pression de la part des organismes de paiement.* » Ils inscrivent pourtant les personnes dans la précarité au long cours, et contribue à l'institutionnalisation d'une société du « précarariat », c'est-à-dire dans laquelle « on voit se développer une zone hybride de la vie sociale entre travail et non-travail, assurance et assistance, intégration et désaffiliation, où les conditions pour construire son indépendance économique et sociale font défaut »<sup>60</sup>.

### 3. Aide et accompagnement social des travailleur.se.s pauvres : leviers et limites de l'action des services sociaux associatifs

Les travailleur.se.s sociaux considèrent les difficultés vécues par les personnes qui fréquentent leur service comme grandement (parfois exclusivement) liées aux faibles revenus qu'elles perçoivent et au manque de ressources financières qu'elles vivent. Or, les services associatifs ne possèdent pas (ou peu) de levier pour agir directement sur la source du problème : ils ne disposent pas – ou très marginalement – d'enveloppes budgétaires à allouer à des dons financiers. C'est donc selon d'autres modalités

que se déploient le soutien et l'accompagnement des usager.ère.s de leur service, notamment de celles et ceux qui, bien qu'actifs, subissent des conditions d'existence précaires.

#### Faciliter les démarches d'accès aux revenus/allocations/indemnités/aides financières

Les services sociaux généralistes peuvent être considérés comme des opérateurs privilégiés de la lutte contre le non-recours aux droits. Leur mission – puisqu'elle n'est pas de l'ordre du soutien financier – s'inscrit en effet davantage dans la possibilité qu'ont les travailleur.se.s sociaux de peser dans la balance en jouant un rôle de facilitateurs dans l'accès aux aides dans un système aux rouages complexes, souvent décourageant. On connaît en effet les freins qui existent en la matière « en temps normal »<sup>61</sup>. Les professionnel.le.s qui ont participé à la séance de réflexion expliquent que, dans la période récente, les mesures de confinement liées à la pandémie ont accentué ce phénomène. Les « *aides spéciales covid* » se sont révélées particulièrement difficiles à obtenir. Les associés actifs ou les étudiants-indépendants pouvaient en principe demander des suppressions ou des dispenses de cotisations sociales ; une diminution des revenus rendait certaines personnes éligibles à des compléments financiers du CPAS, etc... Mais en raison d'une série de barrières – « lourdeurs administratives », « saturation » et « difficultés d'accessibilité des services (CPAS, communes, CAPAC, syndicats, ONEM, mutuelles, SPF, etc.) »<sup>62</sup> – particulièrement pesantes sur l'accès aux services et le bon déroulement des procédures en temps de crise, le recours au soutien d'un service social de l'associatif était pour beaucoup de personnes nécessaire. « *Chez nous, avec le covid, les démarches administratives qu'on devait effectuer prenaient beaucoup de temps, c'était difficile de les faire rapidement. [S'ajoute à ça quel] pour pouvoir bénéficier du CPAS, il fallait supprimer le statut d'indépendant [qui coûte 140€]. Si la personne a des difficultés financières et que réunir l'argent prend du temps, ça retarde l'aide du CPAS.* »

<sup>59</sup> Dufresne A. (2021), « Pas de loi Uber en Europe! Alerte au cheval de Troie des sous-statuts de travailleurs de plateformes », Analyse Smart n°5/2021. <https://smartbe.be>

<sup>60</sup> Castel R. (2009), La montée des incertitudes. Travail, protection, statut des individus, Paris, Seuil, p30.

<sup>61</sup> Comme le rapport thématique de l'Observatoire de la santé et du social de Bruxelles de 2017 le rappelle, les rares estimations qui existent évaluent à une fourchette de 57 à 76% le non-recours au RIS.

<sup>62</sup> FdSS, Bilan des appels du n°vert – 1 février 2021 au 31 mai 2021, p26. [https://www.fdss.be/wp-content/uploads/21-05-FdSS-bilanA4-fev-mai\\_02.pdf](https://www.fdss.be/wp-content/uploads/21-05-FdSS-bilanA4-fev-mai_02.pdf)



### Soutenir (dans la limite de ses compétences) la gestion administrative liée à l'activité de travail

Les travailleurs sociaux évoquent les démarches qu'ils réalisent dans les interstices de l'accès parfois étroit à certains droits ou aides. Le soutien à la gestion administrative en est un élément-clé, notamment parce qu'elle peut être très complexe lorsqu'on occupe un poste de travail précaire. « *Pour les femmes employées en titres-services, je dois avoir des copies de contrats pour leurs démarches, et il y en a parfois jusqu'à 5 !* »

Certains dossiers exigent une expertise ou des compétences techniques spécifiques, et posent la question du bon équilibre entre leur prise en charge par le service social généraliste et la réorientation vers des services spécialisés. Un relais peut par exemple être envisagé pour les cas de non-paiement des rémunérations dues, régulièrement subis par les associés actifs. Récupérer un salaire auprès de patrons peu scrupuleux exige des compétences juridiques et techniques spécifiques. Une association de défense des travailleur.se.s sans-papiers peut alors être sollicitée à cette fin. « *En tant qu'assistant social on n'est pas spécialisé dans tout, et le travail indépendant, c'est une spécialisation particulière. J'ai eu des débuts d'infos là-dessus, j'ai fait une formation avec Fair work [une association spécialisée]. (...) [Mais] dès qu'il y a salaire à récupérer, je me dirige vers eux, parce que c'est lourd [...]. Moi j'explique à la personne comment ça va se passer [...] il faut lui faire comprendre ces aspects de la relation de travail dans ce type de contrat. Et ça c'est notre travail à nous. Et le travail sociojuridique, là c'est Fair work.* »

### Intervenir en cas de dettes

Lorsque les personnes ne parviennent plus à payer certaines charges, factures ou remboursements, le soutien de l'assistant.e sociale consiste par exemple à accompagner une demande d'intervention ponctuelle du CPAS dans le paiement de factures énergétiques, ou encore à faire office d'interlocuteur fiable dans les communications avec le(s) créancier(s). Sur de telles problématiques parfois juridiquement complexes, une ambivalence entre service généraliste et questions spécifiques peut à nouveau conduire le (ou la) professionnel.le à s'interroger sur les limites de son mandat et de sa mission « *je me demande parfois jusqu'où on va en tant qu'AS ? est-ce que je ne vais pas trop loin ? est-ce que je ne dépasse pas mon rôle ? [...]. Des fois je sens qu'il y a des choses qui m'échappent. Par exemple, sur la contestation d'une dette, est-ce que la prescription peut jouer ou pas, etc. Le ministère des finances me renvoie à des articles de lois, alors je suis perdue. Je n'ai pas ces compétences-là, je n'ai pas la même*

*approche qu'un juriste. Mais en ne prenant pas tout, on a l'impression qu'on ne va pas assez loin dans notre travail.* »

### Orienter vers une aide alimentaire

Il n'est pas rare qu'à l'instar de Monsieur T. (présenté plus haut) des personnes en difficultés financières sollicitent explicitement un service social dans le but de savoir où s'adresser pour bénéficier d'une aide alimentaire (le plus souvent sous forme de colis). Mais ce sont aussi fréquemment les assistant.e.s sociaux qui orientent vers ce type d'aide matérielle, lorsqu'ils ou elles constatent que les personnes n'ont accès qu'à des aides très limitées (pour les personnes sans papiers notamment), ou pour soulager quelque peu les dépenses dans le cas où l'attente d'une aide financière est longue.

### Proposer une écoute, établir une relation de confiance

Enfin, les services sociaux sont aussi des lieux où les bénéficiaires peuvent expliquer et déposer leurs difficultés et trouver une oreille attentive. Car être en situation de précarité a des impacts sur la santé mentale des personnes qui y sont confrontées. Il s'agit aussi de trouver des stratégies pour s'en sortir, qui peuvent être discutées avec un service qui, parce qu'il n'octroie pas d'aide financière, peut entendre et reconnaître les logiques d'action des personnes. « *Le travail au noir, ils me le disent, parce qu'il y a une relation de confiance. Ça leur permet de continuer à avoir un toit, donc oui, ils font du travail au noir. [...] Ils le disent aussi relativement facilement. Ils savent qu'on n'est pas le CPAS. Ce qui est dit ici ça reste aussi ici. Il y a cette confiance-là.* »

Nous avons pu le voir, si les travailleur.se.s sociaux des services généralistes remplissent des rôles importants dans l'aide aux personnes confrontées à des difficultés financières, ils et elles soulignent également les limites de leurs missions et de leurs possibilités d'action. Certaines de ces limites sont inhérentes aux moyens dont ils disposent, qui excluent les possibilités d'octroyer directement des aides financières. D'autres ont trait à leur champ de compétences « généraliste », non spécialisé. D'autres encore apparaissent au regard de constats récurrents sur le terrain, souvent générateurs d'un sentiment d'impuissance : la nécessité pour une partie de leurs publics de pratiquer du travail au noir par exemple, stratégie de survie bien légitime ; l'ampleur de l'aide alimentaire aussi, qui constitue pour de plus en plus de personnes un complément structurel indispensable face à l'insuffisance de leurs ressources, qu'elles proviennent des revenus du travail ou des allocations sociales.

## Conclusion : des constats du terrain aux recommandations sectorielles<sup>63</sup>

Les travailleur.se.s sociaux des CAP et des CASG sont au premier rang du théâtre des disfonctionnements structurels qui mettent des personnes qu'ils.elles accompagnent en situation de précarité, malgré le fait d'avoir un travail. C'est à ce titre qu'ils et elles s'expriment sur les combats à mener pour diminuer les inégalités sociales et l'engorgement des demandes auxquelles les services sont confrontés. Les pistes proposées se situent à différents niveaux : le marché du travail et la politique de l'emploi, le système de protection sociale, le logement, les services de première ligne, l'effectivité de l'accès aux droits.

Partant du constat qu'une frange de plus en plus importante de la population ne dispose pas des ressources financières suffisantes pour vivre dignement et que le travail n'est pas un rempart contre la précarité, les secteurs de l'aide sociale généraliste estiment indispensable l'augmentation non seulement du salaire minimum et des bas salaires mais aussi du RIS, des allocations de remplacement pour les personnes handicapées, et de la GRAPA. Des mesures visant plus directement à faciliter l'accès à l'emploi des femmes doivent également être prises, à commencer par une offre de garde d'enfants accessible et gratuite en situation de monoparentalité.

Aux yeux des professionnel.le.s du social dont les témoignages ont directement nourri cet article, la lutte contre les situations de travail précaire devrait intégrer une remise en cause des sous-statuts d'associés actifs et d'étudiants-indépendants qui exposent trop fortement au risque d'exploitation de la force de travail. De la même manière, les caisses de sécurité sociale devraient selon eux.elles être plus rigoureuses et éthiques, là où aujourd'hui certaines contribuent à l'existence des travers mentionnés.

En matière de logement, ils.elles rappellent notamment que le loyer est la première charge des ménages et que, même parmi les personnes en emploi, nombreuses sont celles qui ne parviennent pas à faire face à son paiement : les pistes, connues de longue date, sont à trouver du côté d'un gel des loyers et de leur encadrement strict.

Le renforcement des services sociaux de première ligne doit également compter parmi les priorités, afin de garantir leur accessibilité à toutes et tous. Pour cela, il importe notamment de soutenir et former les travailleur.euse.s sociaux afin qu'ils.elles puissent résoudre les problématiques de plus en plus complexes qui leurs sont soumises. Si leur mission est d'accueillir toute situation qui demande un accompagnement social, les temps de recherche d'informations ou de formations sur des problématiques spécifiques exigent d'être financés, valorisés, encouragés et soutenus. C'est à cette condition qu'ils.elles peuvent éviter aux personnes de passer entre les mailles du filet ou de se perdre dans le dédale de l'accès aux aides. Un dédale qui pourrait être par ailleurs grandement minimisé par la simplification et l'automatisation de toutes une série de démarches.

Au final, ce sont donc toujours les deux mêmes bouts du problème de la précarité sociale et financière qui sont mis en lumière par les professionnel.le.s du social : le combat pour une régulation contraignante des acteurs (sur les marchés du travail, du logement, de l'énergie...) et la lutte contre les inégalités.

<sup>63</sup> Les pistes développées ici se nourrissent du Mémoire-2019 de la FdSS (<https://www.fdess.be>).

# FAIRWORK Belgium

## *À Bruxelles, les travailleurs en séjour irrégulier sont des travailleurs pauvres*

Auteur : Jan Knockaert, Coordinateur

Web : <https://www.fairworkbelgium.be/fr/>

Ce matin-là, Pablo dit au revoir à sa femme et à ses trois filles - la plus jeune a un an et demi, l'aînée huit ans - avant de partir au travail, comme tous les matins. La famille vit dans un centre d'accueil pour sans-abri, à Bruxelles. Même s'il n'est pas autorisé à travailler, car n'a pas de titre de séjour, Pablo quitte chaque jour le centre pour subvenir aux besoins de sa famille. En effet, celle-ci n'est pas éligible à l'aide sociale. Ce jour d'août 2017, le drame arrive : sur le chantier où il travaille, Pablo tombe dans un trou profond. Il est hospitalisé et meurt quelques jours plus tard, laissant derrière lui sa femme et ses trois enfants. Les voilà seuls dans le centre d'accueil, sans revenu et ne maîtrisant que leur langue maternelle.

Chez FAIRWORK Belgium, nous recevons chaque mois deux témoignages de travailleurs en séjour irrégulier touchés par un accident de travail. Beaucoup d'autres sont aussi victimes de vol de salaire ou d'exploitation. Plus de la moitié des appels concernent des personnes qui habitent et/ou travaillent à Bruxelles. Ces travailleurs font partie intégrante du marché du travail bruxellois. L'entrepreneur qui cherche à raboter toujours plus ses prix, le restaurateur qui propose des produits de qualité à des prix bien inférieurs à ceux de la concurrence, la société de nettoyage ou de titres-services qui permet de profiter d'une aide-ménagère à prix serrés... Les employeurs de ces secteurs font souvent la différence, en termes de prix, en faisant appel à du personnel en séjour irrégulier qu'ils ne rémunèrent pas correctement. Et non contents d'exploiter ce personnel, ils se livrent à une concurrence déloyale. La richesse alimentée par la corruption de l'un conduit tout droit à la pauvreté de l'autre.

## Qu'est-ce qui pousse une personne en séjour irrégulier à travailler

Un résumé ne rend jamais justice à la diversité des parcours individuels, mais essayons quand même de dégager quelques tendances parmi les raisons et arguments invoqués. Tous ces travailleurs quittent leur pays avec un projet de migration personnel, dans le but d'améliorer leurs propres perspectives et d'offrir un avenir meilleur à leur famille. Certaines personnes migrantes entrent légalement en Belgique : touristes, demandeurs d'asile, étudiants, travailleurs immigrés... D'autres arrivent dans notre pays sans document de voyage. Certains migrants finissent par réaliser qu'ils ne remplissent pas les conditions requises pour obtenir ou conserver un titre de séjour légal. S'agissant des raisons motivant leur décision de rester en Belgique, nous pouvons dégager quelques grandes tendances.

D'aucuns songent d'emblée à des raisons financières - les personnes migrantes se sont endettées pour quitter leur pays et n'osent pas rentrer chez elles sans rembourser leurs dettes. Or, nos clients n'avancent pratiquement jamais cette raison. Ils évoquent bien plus souvent un engagement moral. Ils ont laissé derrière eux des amis et des proches qui nourrissent certaines attentes à leur égard. S'ils rentrent les mains vides, comme si « ils n'avaient rien fait », cela leur sera reproché. Ils craignent donc d'être pris pour des « losers ».

Un Maghrébin qui avait perdu toutes ses dents après avoir vécu des années dans la rue a formulé son « problème » en ces termes : « Je ne peux quand même pas me montrer comme ça à mes parents ! » Quant aux femmes qui travaillent comme personnel domestique, elles nous disent souvent que si les enfants qu'elles ont laissés au pays peuvent aller à l'école, c'est grâce à l'argent qu'elles leur envoient d'Europe. Un retour dans leur pays signifierait la fin de leur scolarité. Bien sûr que ceux-ci leur manquent après toutes ces années passées loin d'eux, mais elles disent ne pas avoir le choix.

Un autre motif est l'absence d'alternative dans le pays d'origine. Mais une fois arrivées chez nous, les personnes migrantes se retrouvent vite prises au piège de l'économie informelle. L'exploitation les guette, mais quelles sont les options qui s'offrent à elles en cas de retour au pays ? Ont-elles réellement la possibilité de trouver un emploi dans le circuit légal ? Toucheront-elles un salaire plus élevé ? La réponse à toutes ces questions est non, d'autant plus qu'elles ne peuvent compter que sur elles-mêmes pour trouver une solution.

## Survivre

Maintenant que nous avons une meilleure idée des enjeux d'un éventuel retour dans le pays d'origine, examinons de plus près les stratégies de survie que ces personnes déploient en Belgique. Les personnes sans titre de séjour ne bénéficient ni du droit garanti à l'aide financière du CPAS ni d'un autre service d'aide. Elles ne peuvent prétendre qu'à l'« Aide Médicale Urgente », octroyée par le CPAS pour les soins médicaux nécessaires. Dès lors, comment font-elles pour subvenir à leurs besoins et pour se loger ?

Pour subvenir à leurs besoins les plus élémentaires, cinq solutions s'offrent à elles : (1) se tourner vers leurs amis, leur famille, leurs compatriotes, les membres de leur communauté religieuse ou des initiatives sociales. Cette « solution » ne leur garantit aucunement des revenus stables et accroît leur dépendance à l'égard de leur réseau de soutien. (2)

mendier toute la journée en espérant récolter assez d'argent pour vivre. (3) offrir ses services de travailleur du sexe (4) se tourner vers la petite criminalité, les délits se limitant généralement au vol de produits alimentaires de base. Et enfin (5) - la solution la plus souvent choisie - offrir ses services de travail au noir.

Imaginez que vous soyez dans une situation similaire qui vous impose de faire un choix. Que feriez-vous ?

## L'économie informelle, une source de revenus ? Pour qui ?

Ahmed - en séjour irrégulier - avait une longue expérience en tant que cuisinier. C'est dire sa joie lorsqu'il trouva un emploi de chef-cuisinier dans un restaurant bruxellois de sushis. Le restaurateur l'avait engagé, alors qu'il savait qu'il était en situation irrégulière. Il lui promit un salaire de 2200 euros bruts par mois. Ahmed se mit au travail avec beaucoup d'enthousiasme. À la fin du mois, son employeur lui demanda s'il avait un compte bancaire. Il n'en avait pas : aucune banque n'avait voulu en ouvrir un à son nom. L'employeur avertit Ahmed que c'était dangereux d'avoir sur soi une telle somme d'argent et il lui proposa de lui remettre chaque mois 400 euros en main propre et de garder le reste de son salaire. Des « économies » qu'Achmed pourrait récupérer quand il en aurait besoin.

Ahmed travaillait très dur ; il commençait à dix heures du matin et il lui arrivait parfois de ne terminer qu'à une heure du matin. Six jours sur sept ! En outre, ses tâches étaient loin de se limiter à la préparation des plats. Ses collègues lui manquaient de respect, ils se moquaient souvent de lui, ils allaient même jusqu'à l'humilier. Pourtant, Ahmed tenait bon ; il se disait qu'il était en train d'économiser de l'argent. Mais un jour, Ahmed glissa sur le sol mouillé de la cuisine et tomba sur le dos. Le médecin insista pour qu'il reste au lit au moins un mois, le dos bien à plat. Lorsqu'Achmed en informa son employeur, celui-ci lui laissa le « choix » : soit rester à la maison et jamais recevoir son « épargne salariale », soit reprendre immédiatement le travail. Ahmed travaillait depuis si longtemps déjà qu'il n'a pas voulu courir le risque de perdre le fruit de ses efforts. Il se remit au travail le lendemain, mais il fut quand même remercié un peu plus tard. Et il ne revit jamais la couleur de son « épargne ». Au bout du compte, il s'avéra qu'il avait travaillé pendant toutes ces années pour deux euros de l'heure environ.

Ce récit contient tous les éléments auxquels nous sommes régulièrement confrontés. Le travailleur perçoit un salaire bien en-dessous du salaire minimum légal et l'employeur le « tient » par de fausses promesses. Un accident de travail est un non-événement et le travailleur accumule les heures supplémentaires non payées et est confronté à de mauvaises conditions de travail, au harcèlement, au racisme...

Tel est le sort qui semble leur être réservé. Pourtant, ces travailleurs ne doivent pas se résigner à cette fatalité. Aux yeux du droit belge du travail, un travailleur reste un travailleur, même s'il est en séjour irrégulier. Je reviendrai sur ce point.

## La pandémie de Covid-19 a-t-elle encore aggravé la situation ?

Je répondrai à cette question par un oui catégorique ! La situation déjà précaire des travailleurs sans titre de séjour a encore été aggravée par l'impact de cette pandémie à laquelle nul ne s'attendait. Beaucoup ont perdu leur emploi dès le premier confinement. L'on pensait que tout cela finirait vite mais les périodes de confinement se sont prolongées et succédées, et les problèmes n'ont fait que s'accumuler. Aucune indemnité n'était prévue pour les travailleurs en séjour irrégulier et il n'était pas non plus question pour eux de toucher une allocation de chômage temporaire... Leurs maigres économies ont donc rapidement fondu. Difficile aussi pendant cette période de faire appel à la générosité des proches et au réseau de soutien : les contacts sociaux étaient limités et l'avenir était incertain pour tout le monde. Les organisations de première ligne étaient elles aussi moins accessibles. C'est pendant cette période que nous avons commencé à être contactés par des travailleurs qui s'étaient toujours débrouillés seuls jusqu'ici ; ils voulaient savoir vers qui se tourner pour une aide alimentaire. D'autres nous ont dit qu'ils étaient à présent à la rue : ils avaient été expulsés de leur logement car ils ne pouvaient plus payer leur loyer. Une série d'associations de première ligne se transformées en un temps record en points de distribution alimentaire, mais l'offre était clairement insuffisante face à la demande. On a vu un peu partout - et on voit encore - de longues files d'attente. Le gouvernement n'a pas introduit de mesures spécifiques pour faire face à cette situation.

Une fois les mesures de confinement assouplies, les travailleurs en séjour irrégulier ont pu quelque peu souffler. La plupart des acteurs économiques avaient repris leurs activités. Mais on nous a alors signalé que les mesures anti-Covid n'étaient respectées : pas de distance sociale, pas de masques, pas



de gel hydroalcoolique. Pas question de rester chez soi quand on se sentait malade. Certains ont pris contact avec nous pour déposer plainte. Mais il est arrivé que le client revienne vers nous pour retirer sa plainte, alors que nous préparions son dossier. Les employeurs continuaient à ne verser qu'une partie du salaire promis mais personne n'embauchait. C'était accepter d'être exploité ou mourir de faim/être à la rue. Faute d'avoir le choix, la plupart des travailleurs se sont résignés à être encore plus exploités qu'avant la pandémie de Covid-19. Par ailleurs, les services d'inspection furent chargés de contrôler le respect des mesures anti-covid sur le lieu de travail. Dans les faits, les dossiers de ces travailleurs se sont accumulés, ceux-ci étant (aujourd'hui encore) traités après les autres.

## Droit(s) du travail et travailleurs en séjour irrégulier : théorie et pratique

Une personne en séjour irrégulier qui travaille au noir ne constitue pas de droits de sécurité sociale : pour elle, pas d'allocations familiales, pas de mutuelle, pas d'allocation de chômage et pas de pension. Elle possède toutefois les mêmes droits que les autres travailleurs : salaire minimum, licenciement dans les règles, paiement des arriérés de salaire en cas de faillite, respect du temps de travail, jours fériés payés, congés, couverture d'assurance en cas d'accident de travail... Ces droits ont encore été clarifiés et confirmés par la transposition de la directive européenne sur les sanctions<sup>64</sup> en droit belge.<sup>65</sup> Bien que cette directive entende principalement sanctionner les employeurs, elle affirme d'emblée très clairement que les travailleurs en séjour irrégulier jouissent des mêmes droits que leurs collègues. La directive prévoit qu'une organisation peut être désignée pour aider les travailleurs à faire valoir et respecter leurs droits. Il a fallu toutefois attendre encore neuf ans pour qu'une série d'organisations soient désignées par AR<sup>66</sup> et habilitées à aider les travailleurs à défendre et faire respecter leurs droits, parmi lesquelles FAIRWORK Belgium. Le législateur a toutefois omis de dégager les moyens nécessaires à la réalisation de cette mission.

Mais comment cette loi est-elle mise en œuvre dans la pratique ? Nous avons vu dans nos exemples que les employeurs de Pablo et d'Ahmed n'avaient pas respecté leurs droits. Pire, ces travailleurs ne savaient pas qu'ils étaient protégés par le droit du travail. Et ils savaient encore moins à qui s'adresser pour faire respecter leurs droits. Dans les deux cas, ce sont les intervenants de première ligne qui les ont orientés vers FAIRWORK pour des services d'assistance.

En plus du manque d'information sur leurs droits, les travailleurs en séjour irrégulier sont confrontés à un obstacle supplémentaire : la peur. Cette peur se manifeste à différents niveaux. Il y a d'abord une méfiance à l'égard de tous les services en lien selon eux avec le Service des Étrangers. Que se passerait-il si leurs données lui étaient communiquées ? Avec pour conséquence l'émission d'un (nouvel) ordre de quitter le territoire ? Et s'ils étaient renvoyés à la frontière sans que justice leur soit rendue ? Une telle méfiance est malheureusement fondée. Tous les collaborateurs des services fédéraux ne réfléchissent pas et n'agissent pas sur la base de la plainte, mais prennent d'abord en compte l'absence de titre de séjour légal de l'intéressé.

La méprise est parfois le fait des intéressés eux-mêmes. Il arrive par exemple que les syndicats soient liés à l'appareil étatique dans leur pays d'origine. Certains pensent qu'il en est de même en Belgique, d'où leur refus de s'affilier à un syndicat ou de contacter des services d'aide.

Un deuxième élément renforce ce sentiment de peur : les conséquences qu'une plainte pourrait avoir sur leur place au sein de leur propre communauté. Il n'est pas rare que les travailleurs fassent la connaissance de leur futur employeur au sein de leur communauté, à l'église, à la mosquée, dans une association culturelle ou via un réseau culturel... Que se passe-t-il si vous n'êtes pas payé correctement ? Comment réagiront les membres de votre communauté religieuse si vous déposez plainte ? L'employeur jouit en effet d'énormément de prestige. Si vous vous retrouvez sans emploi et que la médiation échoue, vous allez devoir à nouveau faire appel à votre communauté pour recevoir de quoi manger et payer votre loyer jusqu'à ce que vous trouviez un nouveau job. Que perd-on lorsqu'on fait valoir ses droits en déposant plainte ?

<sup>64</sup> Directive 2009/52/CE du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sections et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier

<sup>65</sup> Loi du 11 février 2013 prévoyant des sanctions et des mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour illégal MB 22/02/2013

<sup>66</sup> Arrêté royal du 14 juin 2022 déterminant les organisations qui peuvent ester en justice visées à l'article 8, alinéa 1<sup>er</sup>, 4<sup>e</sup> de la loi du 11 février 2013 prévoyant des sanctions et des mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour illégal

## Il y a pourtant des résultats encourageants qui montrent que les choses bougent

Malgré ces nombreux obstacles, bon nombre de travailleurs en séjour irrégulier décident de faire valoir leurs droits. En 2023, l'aide de FAIRWORK Belgium a été sollicitée dans 662 dossiers en lien avec une question au sujet des droits d'un travailleur. Dans 49 cas, nous avons aidé le travailleur à porter plainte. Nous ne pouvons pas encore communiquer les résultats de ces plaintes. Mais l'exemple qui suit montre que le système de protection peut être efficace.

Ali travaillait depuis le 1<sup>er</sup> mars 2007 dans un entrepôt bruxellois. Il occupait un poste de cariste et était censé s'occuper de la gestion de tout l'entrepôt... pour 600 euros par mois, alors qu'il travaillait sept jours sur sept, de sept heures du matin à six heures du soir. Après avoir été exploité pendant trois ans, Ali estima que c'en était assez et qu'il ne pouvait plus accepter pareille situation. En octobre 2010, il a contacté les services d'inspection, ce qui lui a valu d'être congédié. En juillet 2013 - soit trois ans plus tard - il a contacté FAIRWORK Belgium pour qu'elle l'aide à faire valoir ses droits. Son dossier avait été transmis entre-temps au tribunal du travail. Nous l'avons aidé à préparer son dossier et nous sommes lancés avec lui dans la recherche de preuves supplémentaires attestant l'existence d'un lien d'emploi.

Dans son arrêt, le juge a confirmé l'existence d'un lien d'emploi et a condamné l'employeur à verser à Ali 22 981,60 euros d'arriérés de salaire. L'employeur ne s'attendait clairement pas à pareille décision et a porté l'affaire devant la Cour du travail - une manœuvre destinée à gagner du temps pour organiser la faillite de son entreprise d'ici le jugement en appel/cassation. Ali a donc fait procéder à la saisie conservatoire d'un immeuble de son ex-employeur. Dans l'arrêt qu'elle a finalement rendu en décembre 2013, la Cour du travail a confirmé l'arrêt du juge du travail. Grâce à la saisie conservatoire, Ali a pu obtenir le paiement auquel il avait droit. En 2017, soit sept ans après son dernier jour de travail... Pendant toute cette procédure, Ali était toujours en séjour irrégulier mais sa ténacité lui a permis de percevoir ses arriérés de salaire.

## FAIRWORK plaide pour un travail plus équitable en Belgique

La situation des travailleurs en séjour irrégulier est dramatique. Leur vulnérabilité - grave parfois au point de les tuer - est grande. L'on peut véritablement parler d'une pauvreté organisée qui contribue à notre PIB. Une pauvreté organisée par des tiers qui les exploitent à leur propre avantage.

La Belgique s'est dotée d'une législation solide pour faire valoir les droits des travailleurs et pour lutter contre l'exploitation organisée qui conduit à la pauvreté. Mais, car il y a un mais : il n'existe aucun plan interministériel pour lutter contre ce phénomène. En matière de lutte contre la fraude, la protection des travailleurs semble être le cadet des soucis des décideurs. Tout le monde sait que ces travailleurs - y compris le personnel domestique/ménager - font structurellement partie de notre marché du travail. Ces travailleurs sont nécessaires, mais ils sont utilisés et rémunérés aux prix les plus bas. Il est grand temps de faire du travail équitable une priorité de l'agenda politique, à tous les niveaux !

# Fédération bruxelloise des Institutions pour Détenus et Ex-Détenus (Fidex)

## *Le parcours du justiciable : une précarité sans fin ?*

Auteurs pour la Fidex : Maxime Closset, Victor Perilhou, Ygal Schachne de l'asbl  
l'Après, Simon Postal de L'Ambulatoire-Forest

Web : <https://www.fidexbru.be/>



Vous vous apprêtez à lire quatre récits fictifs, mettant en scène les trajectoires de quatre personnages, composites de nos diverses expériences issues d'années de pratique en tant que travailleurs sociaux auprès du public détenu et ex-détenu. Ces récits visent à mettre en lumière comment le système pénal génère de la précarité socioéconomique, au lieu de soutenir un processus de réinsertion effective. Ils s'articulent autour de quatre thématiques : le travail carcéral, la réinsertion professionnelle, la récupération des droits sociaux et d'un logement, et la question du casier judiciaire. Chaque récit s'accompagne à sa suite de quelques recommandations adressées aux acteurs politiques.

## Adam

Adam est né en juillet 2001 à Bruxelles. Malgré le divorce de ses parents quand il avait 7 ans, il vous dira volontiers qu'il a eu une enfance heureuse. Il n'a pas eu tout ce dont on peut rêver mais il n'a jamais manqué de rien non plus. L'école, ce n'était pas tellement son truc, mais il s'est accroché tant qu'il a pu. Pas tant à cause de ses capacités, mais plutôt du fait de son manque d'implication et de son absentéisme problématique. De fait, il n'obtiendra pas son CESS. Il se retrouve ainsi l'année de ses 18 ans en dehors du système scolaire et sans ressource financière propre. Il vit chez sa mère qui travaille en horaires décalés et voit de moins en moins son père, qui a déménagé de Bruxelles. Au début, il écoute sa mère, va à la Mission Locale de sa commune, rédige des CV, cherche une formation et un même travail. N'importe quoi, plongeur, préparateur de commande, coursier. Sans grand succès. Par fierté, Adam n'accepte pas que sa mère lui donne de l'argent. Les refus d'embauche, l'oisiveté, les sorties nocturnes, et quelques rencontres auront suffi à l'enfermer petit à petit dans une vie de petite délinquance. Des vols à l'étalage, des cambriolages, des extorsions et quelques arnaques qui lui valent un premier passage devant le juge, une peine de sursis avec une mise à l'épreuve. On lui enjoint de trouver une formation, un travail, de construire un projet mais il se décourage vite et préfère retourner à sa routine délinquante.

Et arrive ce qui devait arriver : le voilà incarcéré pour la première fois. Il vient d'avoir 20 ans, et il est condamné à purger une peine de 4 ans. Pour lui c'est un choc terrible, il est propulsé dans un monde qu'il ne connaît pas et dont il va vite devoir apprendre à maîtriser les codes. Sa mère tombe des nues mais ne l'abandonne pas, son fils doit s'en sortir, tout mettre en œuvre, étudier, bien se comporter et surtout penser à un avenir professionnel. Lui qui n'a jamais travaillé de sa vie, il va découvrir en prison les réalités du monde professionnel. Il le sait

bien, à l'extérieur, c'est parfois dur, épuisant, mal payé, pas reconnu, souvent peu valorisant, mais en prison c'est bien plus amer. Adam est maintenant inscrit sur la fameuse liste d'attente pour le travail. Bien que parfois obligatoire, en prison ce n'est pas automatique, on lui a bien expliqué que c'est un privilège de travailler, que toutes les fonctions ne se valent pas, que certaines permettent des avantages tandis que d'autres sont très ingrates. Une connaissance dans la prison est servant et alterne durant cinq heures et demie le service des repas ou des tâches ménagères. Il lui a expliqué que la prison garantissait ici un salaire minimum de 7 euros par jour. À la fin, on arrive péniblement à 140 euros par mois. Dans d'autres prisons, on gagne parfois davantage en travaillant moins, mais Adam comprend vite que c'est très aléatoire. Avec cet argent son ami a un budget très serré, d'autant que personne de l'extérieur ne peut l'aider en lui envoyant des mandats.

Il lui explique : 18 euros de location mensuelle pour la télévision, 60 euros de tabac par mois et le reste sert à cantiner du café, de l'huile et quelques conserves. Parfois il arrive à se payer un peu de viande. À ce propos, on lui a rapporté que ceux qui travaillent à la cuisine, malgré un salaire peu élevé, ont le droit de se servir dans les frigos pour ramener viandes et autres condiments en cellule. Adam voudrait bien trouver une place de technicien en peinture ou électricité pour la prison car, malgré le salaire mensuel fixe de 140 euros, il y a assez peu de jours effectifs de travail, parfois seulement quelques-uns sur le mois. Mais il sait bien que la liste d'attente est longue. Malgré l'existence de fiches de paie, Adam comprend vite aussi qu'ici il n'existe pas de contrat de travail, d'obligations légales, de cotisations ou encore de droit au chômage. Adam choisira finalement de rejoindre l'atelier de couture, en pensant qu'il pourrait avoir la chance d'apprendre un métier qui lui servirait plus tard et de gagner un peu plus d'argent. On lui explique qu'il devra se former auprès du détenu le plus expérimenté et qu'il n'y a pas de chef d'atelier couturier de profession. Aucune possibilité non plus d'obtenir une qualification professionnelle officielle. L'agent présent est uniquement là pour contrôler le bon déroulement des journées et négocier les contrats avec les entreprises externes qui font appel à l'atelier de la prison. On y travaille 5 jours par semaine et 5 heures 30 par jour, de 7h30 à 11h30 et de 14h à 15h30. Adam alterne tâches pour contrats externes et tâches directement pour la prison, en cousant des taies d'oreiller, des rideaux et plus récemment des masques. La prison garantit ici une rémunération de base de 7 euros par jour. Adam comprend vite qu'il vaut mieux parfois travailler pour une entreprise extérieure qui négocie un tarif à la pièce avec la prison. Dans la majorité des cas, c'est plus

avantageux que le salaire minimum de la prison mais parfois ça l'est moins car la durée de travail sur chaque pièce est longue. Adam réussira par exemple à gagner parfois l'équivalent de 26 euros par jour en fabricant des pochettes tandis qu'une autre fois, pour des masques en soie vendus 40 euros pièce à l'extérieur, impossible d'atteindre les 7 euros par jour. Aussi il verra des fiches de paie très variables d'un mois à l'autre, oscillant parfois d'une centaine d'euros à 250-300 euros maximum. Il n'y a pas de salaire fixe ici, même si la légende dit qu'un ancien avait réussi à en négocier un qui s'élevait à 240 euros. Les agents sont très évasifs sur les termes des contrats avec les entreprises extérieures et les détenus ne discutent pas directement avec les clients, qui se rendent pourtant dans l'atelier au sein de la prison. Adam réalise que tout cela est très aléatoire, que la rémunération finale mensuelle dépend des tâches à effectuer, des types de contrats avec les entreprises extérieures, de la prison où se situe l'atelier mais jamais d'un contrat de travail et d'heures effectives prestées. Suite à la réception d'une fiche de paie au montant dérisoire et d'une discussion autour des difficultés à vivre en prison avec si peu de moyens, le détenu le plus expérimenté lui fera une confidence, cachée jusqu'ici pour préserver son moral. De source sûre, dans une autre prison du pays, quand on travaille à l'atelier couture on reçoit un salaire minimum de 650 euros par mois et parfois on y dépasserait même les 1000 euros. Il est en plus possible de mettre de l'agent de côté, disponible lors des permissions de sorties, des congés et surtout lors de la libération. Argent fort utile dans les étapes difficiles du parcours de réinsertion comme trouver un logement, faire des démarches administratives et financer son quotidien avant de retrouver une source de revenus stable. Bien qu'il se sache chanceux avec ce travail dans cette prison, qui rend fière sa mère, Adam est rêveur en apprenant tout ça, il aimerait obtenir son transfert et pouvoir travailler dans cet atelier dont les conditions lui paraissent luxueuses. Mais à y regarder de plus près, ne serait-ce pas des conditions de travail presque normales ? Souhaitables pour tous et dans tous les domaines ? Favorisant l'estime de soi et permettant de subvenir correctement à ses besoins en toute indépendance ? Offrant surtout les conditions nécessaires à un projet de réinsertion réussie et qui fait sens ?

## Recommandations :

- Création d'un statut juridique autour du travailleur en prison avec une normalisation et une harmonisation des conditions de travail (rémunérations, horaires, normes de sécurité, etc.)
- Proposition systématique d'un contrat de travail calqué sur le droit du travail général (congés, primes, cotisations chômage, maladies, etc.)
- Possibilité d'obtenir un diplôme faisant état d'une formation professionnelle qualifiante et reconnue
- Gestion systématique des ateliers de travail par des professionnels (civils ou formés par l'administration pénitentiaire)
- Ouverture d'ateliers variés accessibles à la population non détenue, pour favoriser le lien avec l'extérieur (ex : menuiserie, mécanique, restauration, couture, etc.)

## Valérie

Valérie n'a pas eu une enfance qu'on pourrait qualifier d'heureuse. Issue d'un milieu très pauvre, avec un père alcoolique et violent, et une mère effacée, totalement sous le joug de son compagnon, sa scolarité fût désastreuse, et se terminera en troisième année professionnelle, à 18 ans. Très tôt, dès 12 ans, pour tenter d'oublier la rudesse de la vie à la maison, Valérie se roule des joints. La beuh, c'est bien, ça apaise un peu, mais on pense encore. Alors, après quelques années, un gars du quartier l'initie à la « brune ». Tu la fumes sur de l'alu, et pendant une heure ton cerveau est off, tu te sens planer, la vie est belle. Y'en a qui se l'injectent, il paraît que c'est encore mieux, mais ça, Valérie peut pas, elle qui a horreur des piqûres. Et puis c'est comme ça qu'on chope des saloperies, comme le VIH ou l'hépatite. Mais la brune, ça coûte cher. Valérie a 19 ans, elle a quitté le domicile familial. Elle vit dans un squat avec un mec. Il ne lui plaît pas vraiment, il n'est pas toujours très gentil avec elle, mais il lui en file gratos en échange de quelques « câlins », quand il n'est pas trop défoncé. Valérie trouve que c'est un bon deal. Et justement, son mec en a un gros, de deal, et il veut que Valérie l'accompagne. Juste avant d'y aller, il lui file un petit revolver, comme les flics américains dans les films des années soixante. Lui en a un plus gros, mais « c'est juste pour impressionner » lui assure-t-il. Sur place, elle le laisse parler, le ton monte, ça s'échauffe. Le gars en face sort un couteau. Le mec de Valérie sort son flingue et tire. Il touche deux fois l'autre gars à l'abdomen. Valérie, encore à moitié défoncée, comme par

réflexe, lève sa propre arme, et presse la détente. L'unique balle qu'elle tire finit dans le mur, le gars était déjà à terre depuis plusieurs secondes, en train de se vider de son sang. Aux assises, elle a beau s'expliquer du mieux qu'elle le peut, avec son avocat commis d'office, le juge ne veut rien savoir. Deux personnes armées ont fait feu, un homme est mort. Valérie est condamnée à 21 ans de réclusion, comme co-auteur d'un meurtre.

Plus de 6 ans ont passé. Valérie se souvient de sa première semaine à la prison de Berkendael. Un sévage brutal. Des douleurs partout, la peau en feu, la nausée. Depuis, elle n'a plus jamais touché au produit, et ce ne sont pas les occasions de s'en procurer qui manquent. Dans ce cocon, son petit chez-soi, elle n'en a pas besoin. Certes elle y pense, mais ses entretiens avec sa psychologue spécialisée dans les questions de consommation l'aident beaucoup. Mais aujourd'hui, Valérie est convoquée chez une autre psychologue, celle du service psychosocial de la prison. Valérie est en effet admissible, notamment, aux Congés Pénitentiaires.

Elle aurait pu introduire sa demande depuis quelques temps, mais elle n'en a pas eu envie, car rien ne l'attend dehors. Idem pour les Permissions de Sortie, qu'elle aurait pu tenter d'obtenir voici plus d'un an. Néanmoins, la psy du SPS pense qu'il est temps de démarrer son dossier, et de penser à sa réinsertion. Valérie se laisse faire. Elle n'obtiendra finalement ses congés qu'après sa troisième demande, entre les réticences de la DGD, et le temps qu'elle aura mis à trouver une maison d'accueil, avec l'aide de son assistant social externe. Elle est d'ailleurs entretemps déjà admissible à la conditionnelle, et elle a introduit sa demande avec le SPS. Dès sa première demande de CP, Valérie avait contacté un service externe spécialisé dans la réinsertion professionnelle. On lui avait en effet expliqué que le volet occupationnel était un point important à mettre en place avant son passage au TAP. Après un travail d'orientation professionnelle, avec l'aide de ce service, Valérie est quasi sûre d'elle : elle va suivre une formation et devenir commis de cuisine, elle qui a découvert ce domaine en prison, ça lui plaît bien. Elle aurait pu suivre un atelier quotidien d'orientation et de détermination professionnelle, durant quelques semaines, dehors, voire une détermination ciblée HoReCa, pour s'assurer pleinement de son choix, mais, malheureusement, comme le lui explique son intervenant, ça n'est pas suffisant pour être libérée par le TAP. Il faut quelque chose de solide, qui dure plusieurs mois, à temps plein, et de qualifiant, si on veut mettre toutes les chances de son côté d'obtenir bracelet ou conditionnelle. Enfin, grâce aux CP, elle va pouvoir se rendre au centre de formation qui l'intéresse, et démarrer une procédure d'inscription. Pas de chance,

après vérification, les séances d'information pour sa formation démarrent fin août. Pas grave, nous sommes en juillet, Valérie sortira une fois ou deux avant de pouvoir démarrer sa procédure d'inscription. Mais c'était sans compter sur cette nouvelle qui arrive soudainement : son TAP, dont tout le monde disait qu'il aurait selon toute vraisemblance lieu en septembre, est programmé pour dans 3 semaines. Que faire ? Valérie appelle le centre de formation, mais il est fermé jusqu'au 15 août. Se désister pour le TAP ? Cela veut dire avoir la certitude de passer 4 à 7 mois de plus en détention, si pas davantage. Mais passer au TAP sans projet professionnel... À l'audience, la juge et ses assesseurs se montrent relativement compréhensifs : ils acceptent la demande de report d'audience, plaidée par la nouvelle avocate de Valérie, mais fixent la nouvelle audience au 22 septembre.

Fin août, Valérie se rend au centre de formation. Sa motivation et sa bonne humeur compensent ses faibles résultats au test de français et maths, du niveau du CEB. Valérie a pourtant tenté de se remettre à niveau en prison, mais un manque de local et de personnel a empêché les cours d'avoir lieu cette année. Elle a surtout eu chaud quand elle a finalement mentionné au centre son statut de femme incarcérée. Comme le disait le formateur, « ce n'est pas qu'on a peur de vous parce que vous êtes une criminelle, mais on sait que les personnes qui sortent de prison ont beaucoup à faire pour se remettre en ordre, et ça les fait rater pas mal de jours de cours. Et encore, quand le TAP les libère, et qu'on ne garde pas une place pour eux pour rien ! C'est pour ça qu'on doit appliquer un quota, on ne peut prendre que deux personnes qui sortent de prison sur 15 stagiaires. Heureusement, vous êtes la deuxième. » Elle passe par le chas de l'aiguille, elle qui avait déjà obtenu exceptionnellement de réaliser son test de français et maths le même jour que la séance d'information, et à se voir octroyer une permission de sortie en quelques jours, sur le soutien de la direction, pour aller passer l'entretien de motivation. En effet, comment voulez-vous réaliser une procédure d'inscription en trois étapes, qui vous demandent de vous rendre au centre de formation trois fois distinctes sur deux semaines et demi, quand vous n'avez droit qu'à une sortie pénitentiaire par mois ?!

Heureusement, Valérie a son précieux sésame en main : une attestation d'inscription en formation toute fraîche. Mais il y a un bémol : la formation démarre le lundi 26 septembre, or elle passe au TAP le jeudi 22. Branle-bas de combat, l'avocate, la psy, l'assistant social contactent le TAP pour tenter d'avancer la date de l'audience, attestation d'inscription en formation à l'appui. Rien n'y fait, « on est débordés, il n'y a pas de place plus tôt » est la réponse

systématique, même quand la direction de la prison s'en mêle. C'est donc la peur au ventre que Valérie passe au TAP. En effet, quelle chance a-t-elle d'obtenir sa conditionnelle, si le TAP sait pertinemment bien que sa formation aura démarré depuis 10 jours, le temps qu'ils rendent leur jugement ? C'était sans compter sur le soutien indéfectible de sa directrice, et la souplesse du centre de formation. En effet, le matin même de l'audience est parvenue par email une dérogation, assurant que Valérie pourra démarrer sa formation en retard, le temps d'être libérée. Et, en effet, deux semaines après, Valérie est appelée au greffe : elle sort le soir même et elle passera sa prochaine nuit en maison d'accueil. Le lendemain, elle pourra démarrer sa formation. C'est un petit peu abrupt, elle n'a même pas le temps de se retourner, d'aller mettre sa mutuelle en ordre, de se préparer à la liberté, mais c'est comme ça.

Malheureusement, tout le monde n'a pas la chance de Valérie, et le nombre de personnes qui poursuivent leur incarcération pour une bête incompatibilité de timing entre le TAP et les centres de formation, fonctionnant sur des temporalités radicalement différentes, mais pourtant pas inconciliables avec quelques efforts ; après un échec aux tests d'entrée en formation, tests qu'ils auraient pourtant eu tout le temps de préparer en détention, si les moyens leur en avaient été donnés ; ou parce qu'un quota de personnes sortant de prison a dû être mis en place par le centre de formation, débordé par toutes les problématiques multiples que ces dernières doivent gérer dès le jour de leur libération, tout en fonçant immédiatement en formation ou au travail, tout en répondant aux convocations de la police et des assistants de justice, tout en poursuivant leurs suivis psychologiques et sociaux devenus « obligatoires » dans les conditions de libération anticipée, et tout ceci pendant les heures de bureau.

### Recommandations :

- Des possibilités plus étendues de (pré)formation en prison
- Des sorties pénitentiaires (PS et CP) qui permettent davantage de flexibilité face aux réalités de l'insertion socioprofessionnelle
- Des dates d'audience auprès du TAP bien mieux anticipées, et une meilleure adaptabilité face aux contraintes externes (date d'entrée en formation, etc.)
- Un TAP plus ouvert aux formations de courte durée (déterminations professionnelles, etc.)
- Des libérations en bracelet ou conditionnelle qui laissent le temps au justiciable de se remettre en ordre administrativement, etc., et non la veille de l'entrée en formation
- Un soutien aux centres de formations confrontés à ce public plus compliqué

### Mina

Mina a une trentaine d'années. Issue de l'immigration, elle n'a jamais eu la vie facile. Tirillée entre deux cultures, ne sachant pas toujours qui elle était, Mina était souvent triste sans trop savoir pourquoi. Mina a toujours été travailleuse et passionnée. C'est donc de façon assez logique qu'elle s'est orientée vers l'histoire de l'art. C'est intéressant, varié, une vraie bulle d'oxygène. Seulement, qu'il est peu aisé de travailler là-dedans ! Les places sont rares et dures à obtenir. Sous la pression familiale et face à son désir d'indépendance, Mina finit par opter pour un choix de carrière plus facilement accessible : l'HoReCa. Elle travaille comme serveuse quelques années, enchaînant les services, les heures supplémentaires et les bars différents du mieux qu'elle le peut. Son salaire, bien que modeste, lui permet de vivre confortablement et d'envisager sereinement la future vie de famille qu'elle entrevoit dans le regard de son compagnon, Jason. Ils finissent par emménager ensemble, louer un plus grand appartement où ils pourront élever leurs enfants. Mais c'était sans compter sur Rebecca, la collègue de Jason avec laquelle il s'entend si bien. Quelques mois après leur emménagement, Jason annonce à Mina qu'il la quitte mais, en bon prince, lui dit aussi qu'il lui laisse l'appartement. Mina se retrouve donc avec un loyer bien trop élevé pour elle seule et n'a guère d'autre choix que se plonger cœur et âme dans son boulot.



Malheureusement, c'est trop et Mina n'arrive pas à tenir la distance. Il lui faut quelque chose pour la maintenir en forme, éveillée et alerte pour lui permettre de travailler encore plus. Dans le milieu de la nuit depuis maintenant quelques années, Mina sait très bien ce qu'elle peut faire. Un soir, après son service elle aborde le type de la table 7, celui qui paie une rente journalière au patron du bar où elle travaille pour pouvoir venir écouler sa marchandise en toute tranquillité. Elle achète son premier gramme de cocaïne. Cinquante euros le gramme, certes c'est beaucoup mais si ça lui permet de tenir, c'est tout ce dont elle a besoin. Mina ne s'est jamais sentie aussi en forme et assez rapidement, l'usage « professionnel » de la cocaïne s'éloigne et Mina s'enfonce de plus en plus dans une consommation dure du produit. Elle finit par quitter l'appart pour lequel elle avait tant bossé et retourne chez ses parents. Cela lui permet de rééquilibrer son budget, mais il lui faut toujours plus de coke... Elle finit par emprunter de l'argent à des types peu recommandables qui en échange lui demandent de dealer. Elle s'exécute, à contrecœur au début, mais ça devient rapidement normal pour elle. Mina se permet même quelques extras en faisant accidentellement tomber dans son sac un parfum ou un portefeuille un peu trop apparents.

Et ce qui devait arriver arriva... Après plusieurs passages au poste de police, devant le juge et des peines avec sursis, Mina est finalement incarcérée pour une peine de quelques années à la prison de Berkendael. En prison, elle travaille, pour un salaire misérable certes, mais au moins ça lui permet de cantiner et de survivre à cet environnement hostile. La prison marque pour Mina un temps d'arrêt dont elle avait plus que besoin. En prison, grâce à l'aide d'un service spécialisé, elle travaille autour de sa consommation et se prépare du mieux qu'elle peut pour sa sortie, qui se rapproche à grands pas. Elle essaye en prison de remettre en ordre sa carte d'identité mais il y aura toujours un souci, la DGD, craignant que Mina ne commette de nouveaux faits une fois dehors, n'accorde que trop tard de courtes permissions de sortie à cette dernière. Elle préfère essayer de réinvestir ses liens familiaux, car ceux-ci ont été fortement mis à mal par la consommation et puis par la prison. Malgré ses efforts, Mina ne parvient pas à convaincre ses parents de l'accueillir chez eux, ce qui l'empêche de demander une modalité alternative d'application de la peine. Elle sort donc à fond de peine, quasiment sans le sou et avec nulle part où aller.

Il lui faut un revenu de toute urgence, elle recontacte d'anciens patrons mais, dans sa situation actuelle et compte tenu de son casier, les employeurs refusent de l'engager. Résignée, elle se rend au CPAS afin de demander un revenu d'intégration sociale. Elle se fait balader d'antenne en antenne, mais, étant donné qu'elle n'a pas d'adresse et que le CPAS n'aide que les personnes qui résident effectivement sur leur commune, ces derniers se renvoient la balle. Quand finalement elle arrive à la bonne antenne, il lui faut attendre un mois avant de pouvoir toucher son premier RIS. Certes, l'effet est rétroactif par rapport à la demande, mais cela prend un mois avant que celle-ci ne passe devant le conseil et puisse être acceptée. Mina emprunte de l'argent à gauche à droite afin de pouvoir subvenir un minimum à ses besoins. Elle continue d'ailleurs en parallèle les démarches auprès des maisons d'accueil, mais c'est difficile. Les places sont chères et la procédure n'est pas la plus facile à suivre. Il faut se présenter à des entretiens d'accueil mais cela représente une grande difficulté pour Mina. En effet, lorsqu'elle était en prison, chaque fois qu'elle devait faire quelque chose, on lui disait. On lui disait quand manger, quand dormir, quand sortir, etc. Pas évident d'être proactive et autonome quand on a passé plusieurs années de sa vie sans décider quoi que ce soit.

Mina finit enfin par obtenir une place dans une maison d'accueil, manque de chance pour elle, ce n'est pas sur le territoire du CPAS auprès duquel elle perçoit le RIS. De nouveau, il faut faire des démarches, juste pour maintenir un droit pour lequel elle a déjà dû batailler. Mina aperçoit enfin le bout du tunnel ! Elle est domiciliée à la maison d'accueil et va enfin pouvoir prétendre à récupérer sa carte d'identité. Tant qu'elle n'avait pas d'adresse, c'était impossible. Ne reste plus qu'à se réinscrire à la mutuelle, à la suite de démarches relativement compliquées, car la mutuelle doit se baser sur les deux dernières années, que Mina a donc passées en prison, où elle dépendait de la justice, même pour tout ce qui avait trait à la santé. Elle va enfin pouvoir se faire rembourser les traitements médicaux qu'elle a commencés en prison et pour lesquels il a fallu trouver des trésors de créativité pour les maintenir une fois sortie. Elle va enfin pouvoir pleinement se concentrer sur une formation ou la recherche d'un emploi. Après de longs mois et de nombreux efforts, Mina retrouve presque la vie qu'elle avait pu laisser derrière elle il y a des années de cela.



## Recommandations :

- Plus de temps extra-muros pendant la détention : cela aurait grandement simplifié les démarches pour prendre contact avec des maisons d'accueil, par exemple
- Possibilité de se domicilier à la prison : cela faciliterait le renouvellement des cartes d'identités, de la mutuelle, etc.
- En vue de faciliter ces différentes possibilités, il faut mettre en application la loi de principe et faire passer le domaine du soin du ministère de la justice au ministère de la santé
- Demande anticipative au CPAS afin d'avoir un revenu à la sortie : faire en sorte que les personnes puissent s'inscrire anticipativement aux CPAS leur permettrait d'avoir un revenu dès leur sortie de l'établissement pénitentiaire
- Plus de certitude par rapport aux dates de sorties et aux lieux : cela permettrait la mise en pratique du point précédent, évitant d'alourdir inutilement le travail des assistants sociaux en CPAS
- Procédure de transfert de dossiers entre les CPAS pour les personnes "mobiles"
- De facto, il faut repenser/retravailler la loi qui régit les CPAS, en vue de permettre la mise en place de ces différentes pistes de solutions
- Simplifications des procédures et uniformisation des pratiques : permettrait aux personnes qui ont été infantilisées pendant de nombreuses années de plus facilement reprendre en mains les rênes de leur vie. On pourrait également renforcer les dispositifs d'accompagnement, qui seraient présents dans un rôle de support pour cette population.
- Allouer des logements vides à moindre loyer pour cette population : bien que précaire, cette solution pourrait permettre de leur faciliter la vie
- Subsidier plus conséquemment les projets de logements existants : il y a un problème au niveau du logement et plus particulièrement du logement à Bruxelles. Il faut plus de moyens, allouer une plus grande proportion des logements des communes pour des logements sociaux et réserver une partie de ceux-ci pour ce public spécifique
- Idem mais au niveaux de maisons d'accueil, à l'instar de logements privés et individuels

## Ethan

Ethan a aujourd'hui 49 ans. C'est un chercheur d'emploi qui bénéficie des allocations du CPAS. À l'école, on lui avait conseillé de suivre la filière professionnelle. Il prend l'option chauffage-sanitaire, mais cela ne lui convient pas, et s'orientera vers la maçonnerie. Il habite un quartier réputé comme sensible et a de mauvaises fréquentations. Il se laisse convaincre de réaliser un vol puis, très rapidement, se retrouve dans de plus gros délits. Il est condamné à 42 mois de prison à ses 30 ans. Il purge 14 mois. Il obtient ensuite un bracelet électronique pendant 8 mois. Il terminera sa peine par une remise en liberté conditionnelle qu'il achèvera en 2013. À sa sortie de prison, il s'occupe beaucoup de son père malade. C'est une activité qui l'épanouit. Il a également eu l'occasion de passer son BEPS lors de sa détention. Il rêve alors de faire une formation d'aide-infirmier, mais il n'a pas accès à ces formations à cause de son extrait de casier judiciaire. À sa sortie de prison, il suit une formation en carrelage, pour laquelle on ne lui demande pas de casier judiciaire vierge. Suite à cette formation, il a des problèmes de dos et ne peut plus travailler dans le secteur du bâtiment, pour lequel il s'est pourtant qualifié.

Sa recherche d'emploi tourne en rond. Il réussit cependant à décrocher un job de remplacement en nettoyage dans un centre de formation HoReCa à Bruxelles, via le CPAS, en 2019. Malheureusement, ce contrat ne dure pas et les services du CPAS lui disent qu'avec son casier judiciaire les possibilités sont limitées. Ses condamnations datent du début des années 2000. Depuis, il n'a plus commis de faits et il a changé ses fréquentations. Ses amis lui conseillent d'entamer une procédure de demande de réhabilitation. Il se demande si, à son âge, cela a encore un intérêt. Un extrait de casier vierge aurait pu l'aider quand il était plus jeune au niveau de sa recherche d'emploi mais, quand il montre son parcours professionnel chaotique aux employeurs, il n'en est pas fier. Finalement, il se dit qu'il serait malgré tout bon de tenter cette réhabilitation, ça pourra toujours être utile au niveau professionnel, ainsi que pour demander la nationalité belge (comme son ex-femme et ses enfants). Il est guidé dans cette procédure mais la question des dettes est compliquée. Il a pu payer les amendes pénales mais certains frais de justices sont prescrits. Son avocat lui a conseillé de ne pas les payer car ce sont de grosses sommes d'argent. Il finit par abandonner l'idée d'une réhabilitation.

Actuellement, il recherche du travail en tant que technicien de surface, il aurait voulu travailler pour sa commune mais le service des ressources humaines n'a pas donné suite à ses candidatures. Il consulte les offres d'emploi de différents sites

internet, postule régulièrement vers les intérim, fait des candidatures spontanées et fréquente un espace de recherche d'emploi une fois par semaine. Au regard des faibles résultats, il désespère d'accéder à un emploi fixe qui lui permettrait d'avoir l'impression de tourner définitivement la page de la délinquance.

### Recommandations :

- Garantir l'accès aux formations professionnelles pour les personnes détentrices d'un casier non vierge, dans les secteurs qui ne leur sont pas légalement proscrits
- Faciliter la procédure de réhabilitation, en particulier au niveau du remboursement des frais de justice et amendes pénales
- Proposer aux détenus un plan de détention dans lequel il est réellement travaillé l'orientation professionnelle et les formations lors de la détention
- Pouvoir rembourser ses dettes pendant la détention, via un travail correctement rémunéré

En conclusion, vous vous apercevez que la précarité des justiciables ne fait que croître durant l'incarcération et suite à celle-ci, notamment au niveau de la sphère professionnelle. De plus, les services actifs dans l'accompagnement et la réinsertion de ces derniers dépendent de niveaux de pouvoir plus locaux, et aucune initiative n'émane directement du SPF Justice. Leurs moyens sont limités, et leurs actions entravées par notre système pénal, qui se prétend pourtant porteur d'une mission de réinsertion. Nous nous interrogeons dès lors sur la répétition à laquelle sont voués inmanquablement les enfants des justiciables soumis à un tel système. Nous espérons que ces quelques lignes pourront contribuer à une prise de conscience de ces réalités, et déboucher sur des décisions opératoires.

# United Freelancers - CSC

## *L'accroissement de la précarité par le travail « atypique »*

Auteur : Martin WILLEMS, Responsable national

Web : <https://www.lacsc.be/united-freelancers>

Contribution mise à jour le 18/11/2024

## United Freelancers

United Freelancers est une nouvelle section du syndicat CSC. Depuis 2019, elle vise à élargir l'action syndicale à tous les travailleurs qui prestent en-dehors des liens d'un contrat de travail.

United Freelancers est ouverte à tous les indépendants sans personnel, aux travailleurs de plateforme « uberisés » (qui souvent prestent dans le régime dit de « l'économie collaborative ») ou aux « midlancers », qui prestent via une entreprise intermédiaire (comme Smart, Tentoo, Amplo, ...), sans qu'il y ait de contrat de travail avec le véritable employeur.

L'autonomie dans le travail ne doit pas se retourner contre le travailleur et être un prétexte pour lui refuser tous les droits du travail, de la sécurité sociale et de la négociation collective.

United Freelancers intervient également pour les travailleurs qui, à côté d'une activité principale de salarié, ont une activité complémentaire (comme indépendant ou en économie collaborative). Cette activité peut constituer un complément de revenu essentiel pour celui ou celle qui n'a qu'une activité salariée à temps très partiel. Ou pour le pensionné qui doit compléter une allocation insuffisante. United Freelancers intervient aussi pour les demandeurs d'emploi ou les personnes en incapacité de travail qui envisagent d'entamer une activité comme indépendant pour sortir du chômage ou d'une incapacité de travail de longue durée.

Les dossiers traités par United Freelancers relèvent de tous les secteurs d'activité : soin aux personnes, santé, métiers artistiques, secteur événementiel, information et media, métiers techniques, d'entretien ou de maintenance, gardiennage et nettoyage, construction et métiers liés, distribution et commerce, services, métiers de l'alimentation et de la restauration, transport et livraison, etc.

## Le travail « atypique » favorise la précarité

Tous les travailleurs indépendants ne sont pas dans une situation de précarité, bien sûr. Mais on rencontre parmi les travailleurs indépendants (et les multiples formes de travail « autonome ») des situations de grande précarité, pour la principale raison que l'encadrement légal du travail dont le but est justement de limiter le risque de précarité (droit du

travail et droits sociaux) ne s'applique pas. Ils sont exposés à une plus grande insécurité de revenu et à une plus grande précarité en cas d'incident de parcours.

Si on estime communément à moins de 10% les travailleurs salariés dont le revenu serait sous le seuil de pauvreté<sup>67</sup>, le chiffre cité pour les indépendants est de 21,5% en 2017<sup>68</sup>.

## Le droit du travail

Le droit du travail ne s'applique pas à un travailleur sous statut indépendant, ni à un travailleur pressenti dans le régime de l'économie collaborative.

Cela implique notamment que :

- **Le travailleur n'est payé que lorsqu'il travaille**, contrairement au travailleur salarié qui est payé pour certaines périodes non travaillées (formation, maladies de moins d'un mois, vacances, petit, 13<sup>ème</sup> mois, certaines absences justifiées, ...).
- Contrairement au travailleur salarié dont le volume de travail (le plus souvent exprimé en nombre d'heures de travail par semaine) est fixé dans le contrat, **beaucoup de travailleurs autonomes n'ont pas de volume de travail prévu contractuellement**. Ils travaillent « à l'appel », lorsque leur employeur a du travail à leur confier. Le travailleur autonome peut aussi être **payé à la prestation** (et pas à l'heure de travail, comme c'est la norme pour le travailleur salarié) : à la course/livraison (pour les travailleurs du transport), au forfait journalier ou à la ligne (pour le pigiste). Ces travailleurs ne peuvent jamais prévoir de mois en mois, de semaine en semaine voire de jour en jour, quel sera leur revenu. Cela signifie aussi que le risque économique est déplacé ; de l'employeur il passe sur les épaules du travailleur : s'il n'y a pas de travail, s'il y a moins de commandes, ... c'est le travailleur qui verra son revenu diminuer d'autant.
- Les minima barémiques (à commencer par le salaire minimum) ne sont pas d'application dans ces formes de travail. Il est parfaitement légal et très fréquent de rémunérer le travailleur sous le salaire minimum.

<sup>67</sup> Travailleurs en risque de pauvreté | Chiffrespauvrete.be

<sup>68</sup> En 2017, 21,5% des 722.941 indépendants à titre principal en Belgique gagnaient moins de 1.139 euros par mois, soit le seuil européen de pauvreté pour les isolés, selon une analyse du Syndicat neutre pour indépendants (SNI) basée sur les statistiques de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (Inasti).

- Pas de protection de la rémunération. L'indépendant est particulièrement fragilisé par le fréquent non-paiement de ses factures. Il reçoit paiement de ses prestations souvent tardivement (deux ou trois mois après les prestations) et, en cas de non-paiement, il n'a de recours que devant les tribunaux, ce qui est lent et cher. En cas de faillite de son client/donneur d'ordre, il n'a pas de priorité sur les autres créanciers comme le travailleur salarié, ni ne peut accéder au Fonds de Fermeture des Entreprises pour avancer les arriérés dus.
- Le donneur d'ordre/commanditaire d'un travailleur indépendant peut le plus souvent rompre la relation de travail sans justification et sans préavis, ou bien moyennant un préavis minime. Le travailleur est donc exposé à l'arbitraire le plus total.
- Le travailleur indépendant/autonome doit, en règle générale, financer ses outils de travail. Cela peut signifier aussi de devoir investir, et donc de prendre le risque d'un endettement sans certitude de pouvoir l'amortir (puisque'il n'y a jamais de garantie de continuité ou d'un volume de travail).
- Le travailleur n'est en général pas couvert par une assurance accidents du travail du même niveau que le travailleur salarié. Ce qui signifie souvent de tomber dans la précarité en cas d'accident.
- Le travailleur n'est en général pas couvert par une politique de santé et de sécurité, ce qui augmente le risque d'accidents du travail ou de maladie professionnelle.
- En l'absence de contrat de travail, il n'y a pas de dialogue social. Le travailleur « autonome » ne peut donc pas défendre ses droits comme le travailleur salarié (avec une délégation syndicale, des organes de concertation sociale d'entreprise, de secteur, etc.)

## Les droits sociaux (droits de sécurité sociale)

Dans notre pays, les travailleurs créent par leur travail des droits sociaux et sont affiliés à un système de sécurité sociale qui intervient pour limiter leur précarité face aux accidents de la vie (chômage, faillite de l'employeur, maladie et invalidité, aide pour le soin aux enfants et vieillesse).

C'est dès lors une préoccupation majeure pour une organisation syndicale de s'assurer que les travailleurs ont un accès complet à la sécurité sociale.

Or le travail sous un statut indépendant/autonome crée un problème majeur en termes de couverture sociale.

- Le travail sous un « régime spécial » ne donne aucun accès à la sécurité sociale (voir point suivant).
- Le travail sous statut indépendant ouvre des droits sociaux, dès lors que le travailleur est affilié à la sécurité sociale des indépendants (INASTI), mais avec les réserves suivantes :
  - Le travailleur sous statut indépendant paie lui-même l'entièreté de ses cotisations sociales, et ce avec un minimum d'environ 900€ par trimestre (pour l'indépendant à titre principal), ce qui est proportionnellement très élevé pour les petits revenus et peut devenir insurmontable en cas de difficulté.
  - Même si la couverture sociale des travailleurs indépendants s'est nettement améliorée et continue de s'améliorer, elle reste en-deçà de celle des travailleurs salariés sur plusieurs points (p.ex. faillite du donneur d'ordre, accès au chômage économique, ...)
  - Le système de financement de la sécurité sociale des travailleurs indépendants n'est pas solidaire, entre les hauts et les bas revenus, comme celui de la sécurité sociale des travailleurs salariés.
  - La situation du travailleur prestataire en « indépendant à titre complémentaire » est particulièrement problématique. Car, alors qu'il paie des cotisations sociales à l'INASTI au prorata du revenu de son activité complémentaire, ces cotisations n'abondent pas ses droits sociaux (sauf si son activité indépendante génère au moins 16.861 € sur l'année). Il paie donc des cotisations sans en retirer aucun droit. Bien sûr le travailleur ayant une activité d'indépendant à titre



complémentaire est, par définition, aussi un travailleur salarié dans une autre activité (ou un bénéficiaire d'allocations de chômage). Et il tirera des droits sociaux de cette activité comme salarié. Mais il n'est pas normal que les cotisations qu'il paie sur son activité complémentaire ne lui crée pas un complément de droits sociaux, particulièrement si l'activité salariée n'est qu'à temps partiel, et qu'il n'a donc pas de « droits complets » dans son activité principale.

*Prenons l'exemple d'une personne travaillant à mi-temps. Cette activité lui ouvre des droits sociaux au prorata d'un mi-temps. Pour compléter son revenu elle est active comme indépendante à titre complémentaire et paie des cotisations sociales sur ce revenu complémentaire. Elle travaille à temps plein, en faisant un mi-temps comme salariée et un mi-temps comme indépendante complémentaire. Pourtant ses droits sociaux (son droit au chômage, ses allocations d'invalidité, de maladie ou pendant un congé de maternité, sa pension, ...) seront tous calculés uniquement sur son salaire à mi-temps. Elle aura donc deux fois moins de droits sociaux qu'un autre travailleur qui travaillerait à temps plein comme salarié, alors qu'elle paie des cotisations sociales à 100% (50% dans chaque régime).*

*C'est injuste, d'autant que de nombreux temps partiels sont subis (le travailleur voudrait travailler à temps plein).*

## Les « régimes spéciaux » : de véritables machines à précariser

Si le travailleur sous statut indépendant à titre principal s'ouvre des droits à la couverture sociale, ce n'est pas le cas des prestations qui s'effectuent dans des « régimes spéciaux » qui ne sont considérés ni comme du travail salarié, ni comme du travail indépendant.

Dans ces régimes le travailleur ne cotise ni au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés, ni à celui des travailleurs indépendants. Aucune cotisation n'est payée et, en conséquence, aucun droit n'est ouvert ou abondé.

C'est le cas notamment des prestations sous le régime dit de l'économie collaborative, du travail associatif, de la rémunération en droits d'auteurs (fréquemment utilisés pour payer une partie significative de la rémunération des artistes ou journalistes) ou du régime des petites indemnités (RPI, devenu IAA pour indemnité des arts amateurs, dans le secteur artistique et culturel).

A la décharge des autorités, ces régimes n'ont pas été créés pour la rémunération de vraies prestations de travail. Ainsi le régime de l'économie collaborative a été créé pour rémunérer les « petits services entre voisins » ; le régime des droits d'auteurs pour valoriser la réutilisation d'une oeuvre. Mais ils ont été largement dévoyés de leur but originel.

## Bruxelles

Les formes de travail atypiques ne sont pas spécifiques à la Région Bruxelloise. Mais la Région Bruxelloise vit ce développement de manière particulièrement intense, notamment parce que :

- Certaines formes de travail précaire (notamment le régime de l'économie collaborative) sont parfois l'unique manière d'accéder au travail pour une population fragile (faible qualification par exemple) ou connaissant des discriminations sur le marché de l'emploi (comme les personnes dont l'origine étrangère est visible) ; cette population est particulièrement importante à Bruxelles.
- Importance de la vie artistique et culturelle. Ce secteur connaît en effet ses propres régimes atypiques et précaires, et est marqué par l'importance du travail non payé, intermittent et par le « midlancing », via un intermédiaire comme SMart.
- Développement important de certaines plateformes numériques de travail, qui s'établissent de préférence là où la densité de population et l'offre horeca est dense et où il y a un réservoir important de main-d'œuvre précarisée. On peut citer les plateformes de livraison de repas, de livraison d'achats ou de transport de personnes. Si elles sont aussi présentes dans d'autres villes du pays, c'est à Bruxelles que leur activité est la plus importante.

La Région Bruxelloise se doit donc d'être au fait de ce phénomène précarisant et d'être précurseur de mesures visant à mieux protéger ces travailleurs.

## Impact de la pandémie de COVID-19

Les facteurs de précarisation inhérents au travail « hors contrat de travail » ont joué contre ces travailleurs pendant la crise pandémique que nous avons vécue. Les crises sont le moment où les risques se réalisent.

Supplétifs par nature lorsqu'ils travaillent pour un donneur d'ordre (considérés comme une force de travail flexible qu'on peut réduire dès que la conjoncture se retourne), les travailleurs indépendants/autonomes ont été les premiers à perdre leur occupation sans avoir, au contraire des travailleurs salariés mis au chômage temporaire, l'assurance de la retrouver un jour.

Crise sanitaire signifie aussi que de nombreux travailleurs, à un moment ou un autre, ont été infectés et étaient soit invalides, soit en quarantaine et incapables de travailler, ce qui pour le travailleur indépendant (et pire encore pour le travailleur en « régime spécial ») signifie une perte de revenu.

Beaucoup de nos affiliés « freelancers » ont demandé le bénéfice d'allocations de chômage, ce qui signifie qu'ils ont été contraints de cesser définitivement leur activité indépendante.

Mais le plus interpellant (parce qu'il s'agit d'un choix politique) est que, alors que beaucoup de travailleurs ont été soutenus tant bien que mal par les pouvoirs publics (chômage temporaire pour les salariés, droit passerelle pour les indépendants, mesures d'aide régionales), certains ont été totalement oubliés par les mesures de soutien.

Ainsi n'ont pu bénéficier d'aucune mesure de soutien ou de mesures de soutien très partielles :

- Les travailleurs prestant dans le **régime de l'économie collaborative ou du travail associatif** (notamment la plus grande partie des travailleurs de plateforme)
- Les travailleurs prestant en **RPI** (régime des petites indemnités, aujourd'hui **IAA**). De même, la partie des revenus rémunérée en **droits d'auteur** n'a pas été compensée en cas de perte.
- **Activité en « indépendant à titre complémentaire »** : Le droit passerelle n'était octroyé qu'aux indépendants à titre principal. Ensuite un demi-droit-passerelle a été ouvert pour les indépendants à titre complémentaire, mais uniquement s'ils avaient un revenu (frais et cotisations déduits) d'au moins 6994€ par an. Or il y a beaucoup d'indépendants à titre complémentaire qui ne gagnent pas ce montant, mais dont

l'activité complémentaire est pourtant essentielle pour assurer leur survie.

- **Travailleurs intermittents** (travailleurs qui ont des occupations sporadiques, entrecoupées de périodes de chômage) : ces travailleurs vivent d'occupations intermittentes (notamment dans le secteur artistique, mais cela existe aussi dans beaucoup d'autres secteurs). Les occupations intermittentes ont le plus souvent disparu et beaucoup n'ont pas pu obtenir d'allocations de chômage suffisantes parce que la nature intermittente de leur activité ne leur permet pas de rentrer dans les conditions d'indemnisation.

Parce qu'ils n'avaient pas l'alternative d'un revenu de remplacement, parce que l'impératif de santé et de sécurité au travail ne s'applique pas à eux, certains travailleurs atypiques ont ... plus travaillé pendant que les autres s'arrêtaient (les livreurs de repas, par exemple).

## Travailleurs de plateforme

On peut difficilement parler du travail précaire à Bruxelles sans évoquer les travailleurs de plateforme « ubérisés » (par exemple les chauffeurs Uber ou les livreurs de repas prestant pour Uber Eats ou Deliveroo).

Beaucoup prestant dans le régime de l'économie collaborative, dont on a déjà souligné les travers (principalement de permettre des prestations sans être assujéti à un régime de sécurité sociale, et donc sans bénéficier de droits sociaux). Les autres prestant dans le régime des travailleurs indépendants, leur réelle autonomie étant dans ce cas sujette à caution.

Ils sont payés à la tâche (course/livraison), et leur revenu toujours aléatoire et minime. Du fait du statut qui leur est imposé, le salaire minimum n'est pas applicable et ils sont le plus souvent rémunérés bien en deçà. Les plateformes fonctionnent sur le système de l'offre et la demande : plus il y a de candidats, moins la rémunération est grande. Ce système dès lors se nourrit de et génère la misère. Beaucoup de travailleurs de plateforme sont piégés par les complications administratives et s'enfoncent dans une spirale d'endettement.

Les décisions administratives et de justice (notamment l'arrêt Deliveroo du 21 décembre 2023 ou les récentes décisions de la Commission Relation de Travail), ainsi que les développements législatifs (notamment la loi belge sur le travail de plateforme de fin 2022, la récente directive européenne encore à transposer en droit belge, ou la loi « De Sutter » du

17 décembre 2023 sur la livraison de colis) vont dans le bon sens. Mais il y a un sérieux problème d'effectivité, ces décisions et ces lois étant contestées et, encore à ce jour, non-appliquées par les plateformes.

- Rendre effectif le droit à la négociation collective (droit d'être représenté et défendu, de conclure des accords collectifs, ...) à tous les travailleurs, même freelance.

## Revendications structurelles

Les revendications de United Freelancers se déduisent des constats posés ci-dessus :

- En cas de crise, n'oublier personne dans les mesures de soutien
- Supprimer les « régimes spéciaux », qui permettent d'occuper des prestataires sans que leur travail n'ouvre de droits sociaux. A tout le moins restreindre fortement ces régimes pour qu'ils ne puissent être utilisés que pour les prestations occasionnelles, par des prestataires qui, par ailleurs, ont des droits complets dans un système de sécurité sociale.
- Ouvrir/compléter les droits sociaux des indépendants à titre complémentaire, au prorata des revenus qu'ils génèrent du fait de leur activité complémentaire, jusqu'à ce qu'ils aient des droits complets (équivalents à un temps-plein).
- Élargir au maximum le droit du travail à tous les travailleurs, quelle que soit la nature de leur relation de travail. Par exemple le droit au salaire minimum, l'indexation de la rémunération, le droit à la santé, à la sécurité et au bien-être au travail et à la couverture accidents du travail, la protection de la rémunération, la protection de la maternité, l'accès au dialogue social, l'accès au Fonds de Fermeture en cas de faillite du client, la justification et le préavis en cas de rupture, etc.
- Amener les droits sociaux des travailleurs indépendants au même niveau que ceux des travailleurs salariés (harmoniser les prestations). Concomitamment, rendre plus solidaire le financement de la sécurité sociale des travailleurs indépendants (fin de la dégressivité du taux de cotisation et fin du plafonnement des cotisations).
- Envisager une harmonisation (fusion ?) des régimes de sécurité sociale existants, permettant aux travailleurs qui passent successivement d'un système à l'autre, ou qui participent en parallèle à différents régimes, de construire, additionner et percevoir leurs droits comme s'il n'y avait qu'un seul régime.

## Conclusion

On a voulu montrer, dans cet article, que les formes d'emploi « atypique » (hors du contrat de travail) qui se multiplient créent, au-delà de la dichotomie classique entre « l'indépendance de celui qui est son seul et unique patron » et le « salariat subordonné », une large zone intermédiaire de travailleurs plus ou moins dépendants et néanmoins non couverts (ou couverts très partiellement) par le droit du travail et la sécurité sociale. C'est une cause importante et croissante de précarité. Le travail n'est plus un rempart contre la précarité, certainement pas pour ceux qui prestent en-dehors des effets protecteurs du contrat de travail.

Cette situation n'est pas spécifique à la Région Bruxelloise, mais elle touche, en Belgique, particulièrement la population de la Région Bruxelloise.

Des mesures peuvent être prises pour améliorer cette situation ; beaucoup d'entre elles touchent à des compétences fédérales ; mais cela n'empêche pas que les autorités de la Région Bruxelloise en fassent un cheval de bataille, sur base notamment de leurs compétences en matière de politique de l'emploi et de régulation de l'économie. A commencer par mieux informer les travailleurs concernés et coordonner les institutions d'aide sociale locales.

# Rapport Bruxellois sur l'état de la pauvreté 2025

Contributions externes : Regards croisés sur les travailleur.ses pauvres et le travail précaire en région bruxelloise

Ces «Regards croisés» font partie du **Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté et les inégalités sociales de santé 2025** (Section 3) du Décret et ordonnance conjoints de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune relatifs à l'adoption et à la mise en œuvre du Plan social santé intégré bruxellois)

Ce cahier «Regards croisés» a la spécificité de rassembler des contributions externes d'organisations expertes sur la thématique analysée ou sur les inégalités et les situations de précarité en Région bruxelloise.

Les contributions de sept organisations ont été rassemblées : View.brussels, Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation; le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes; les organisations régionales syndicales bruxelloises de la Confédération des Syndicats Chrétiens (CsC), de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB), de la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB); la Cellule recherche'action de la Fédération des Services Sociaux - Fédération des Services Sociaux Bicommunautaires (FdSS-FdSSB); Fairwork Belgium; Fédération bruxelloise des Institutions pour Détenus et Ex-Détenus (Fidex) et United Freelancers - CSC.

L'ensemble de ces contributions forme un diagnostic avec le rapport thématique qui, au-delà des constats et des observations, proposent des recommandations afin d'améliorer la situation des travailleur.ses pauvres bruxellois. Ce travail participe à la démarche de visibiliser les problématiques vécues par les travailleur.ses pauvres ainsi que les intervenants et dispositifs qui soutiennent ces travailleur.ses au quotidien.

<https://www.vivalis.brussels/fr/publication/2025-rapport-bruxellois-pauvrete-inegalites-social-sante>