

Task Force : Groupes vulnérables

Thématique : Groupe vulnérable

Travail et familles nombreuses, monoparentalité

1. Situation problématique *Décrivez un problème qui résulte de la crise COVID-19 ou qui est aggravée par la crise Coronavirus-Covid-19 . Veillez à être spécifique, concis et à expliquer les liens de cause à effet (maximum 15 lignes).*

1. Problématique du chômage temporaire

De nombreuses personnes qui sont temporairement au chômage en raison de la crise de la corona ont un contrat à temps partiel.

Le travail à temps partiel est en soi un facteur d'insécurité pour les personnes vivant dans la pauvreté car il ne leur permet pas de s'en sortir de manière durable. Les emplois à temps partiel se retrouvent souvent dans des secteurs où l'on attend une grande flexibilité, par exemple les travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration, les aides domestiques, les employés de caisse et les ouvriers, et où les salaires sont souvent bas. Les horaires irréguliers rendent plus difficile la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ce qui oblige les gens à passer au travail à temps partiel. Pour de nombreuses personnes, le travail à temps partiel n'est donc pas un choix qui leur appartient. On constate que les femmes, en particulier, ont des contrats à temps partiel (43,6 % contre 11,8 % pour les hommes). La raison en est que les femmes s'occupent souvent de leurs enfants ou de membres de la famille à charge (par exemple, pour cause de maladie ou de vieillesse). Cette situation peut être encore plus difficile pour les familles dont les parents se sont séparés, et où très souvent une femme élève seule des enfants avec une source de revenus unique issue d'un travail à temps partiel peu rémunérateur ; lequel peut avoir été encore diminué du fait du passage au chômage temporaire du fait du COVID.

L'emploi est calculé sur la base du contrat de travail, mais pour un grand nombre de travailleurs et de travailleuses à temps partiel, les prestations réelles (et donc les salaires qui sont versés) sont bien supérieures aux clauses du contrat qui permettent de bénéficier de prestations supplémentaires habituelles, avec ou sans sursalaire. Pour ces travailleurs et travailleuses, la chute des revenus est donc beaucoup plus efficace et le plonge dans une précarité accrue.

2. Problématique du congé parental COVID

Le gouvernement a permis l'octroi d'un congé parental spécial COVID, aux conditions assouplies et rémunéré davantage que le congé classique. Cependant, celui-ci ne sera dans les faits pas adapté et accessible aux familles en situation de pauvreté et aux familles monoparentales. La faiblesse de la rémunération, qui n'atteint souvent pas le montant des allocations de chômage temporaire lesquelles sont déjà reconnues comme insuffisantes dans un certain nombre de cas, en est une raison. L'autre est la nécessité de passer par l'accord individuel de l'employeur : ceci entraîne que les travailleurs et travailleuses dans des petites structures sans délégation syndicales, les travailleuses et travailleurs facilement remplaçables dans un contexte où les licenciements sont en explosion et où le nombre de candidat.e.s potentiel.le.s pour un nouvel emploi disponible augmente donc proportionnellement, risquent soit de ne pas oser demander ce congé, soit d'être démun.e.s face à un refus de l'employeur. Or les causes de la nécessité de congés parentaux (la difficulté de concilier garde des enfants et travail dans un contexte de confinement des structures collectives d'école, d'activités parascolaires, de camps d'été dans certains cas, comme d'entreprises dans certains cas) sont collectives.

2. Situation souhaitée *Dans une optique de prévention ET/OU de remédiation de la situation décrite ci-dessus, quelle serait la situation souhaitée ? (Exprimez le résultat escompté et non pas les moyens d'y arriver maximum 5 lignes).*

Bien que les problèmes liés au travail à temps partiel doivent être résolus de manière structurelle, une action urgente est nécessaire dans le contexte de la crise sanitaire et de la stratégie de sortie afin que ces travailleurs (et leurs familles) ne tombent pas davantage dans une situation de pauvreté. Cela permettra également de ne pas surcharger davantage les CPAS (les demandes d'aide financière supplémentaire suivront et seront prises en charge par les municipalités).

En outre, il est également nécessaire d'avoir une disposition permettant d'amortir la perte de revenus due à la différence entre le montant effectivement payé et le montant payé sur contrat, augmentée du faible niveau des salaires horaires.

Par ailleurs, le congé parental COVID doit pouvoir assurer les individus qui en bénéficient de ne pas tomber dans un risque de pauvreté et leur octroi ne peut varier en fonction de la capacité de négociation individuelle du travailleur, partie faible dans le contrat de travail

3. Acteurs clés / responsables

<p><i>Quels services, administrations, associations jouent un rôle eu égard à la situation problématique ?</i></p>	<p><i>Quels Autorités et/ou Ministres ont des compétences relatives à la situation problématique ?</i></p>
<p>SPF Emploi</p>	<p>Nathalie Muylle</p>
<p>4. Proposition d' action et/ou de mesure <i>Décrivez l'action et les moyens de sa réalisation en vue de l'obtention du résultat escompté. .</i></p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Établir un seuil minimum en dessous duquel le chômage temporaire ne peut pas tomber à cause de la crise Covid. 2. Cette limite inférieure doit être l'équivalent du seuil de pauvreté européen. 3. Calculer la rémunération du chômage temporaire de COVID sur la base du nombre d'emplois effectivement exercés (et donc y compris les heures supplémentaires) au cours du trimestre précédent. 4. Une négociation collective des partenaires sociaux pour fixer des conditions objectives de droit à un congé parental COVID 5. Des montants de congé parental COVID minimum protégeant des risques de pauvreté ; particulièrement pour les familles monoparentales et/ou nombreuses. 	