



CONSEIL DE L'EGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**AVIS N° 96 DU CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES POUR LES HOMMES
ET LES FEMMES DU 15 AVRIL 2005, RELATIF AUX FEMMES EXERCANT DES
PROFESSIONS LIBERALES, ENTERINE PAR LE CONSEIL DE L'EGALITE DES
CHANCES LE 15 AVRIL 2005**

AVIS N° 96 DU BUREAU DU CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES POUR LES HOMMES ET LES FEMMES DU 15 AVRIL 2005, RELATIF AUX FEMMES EXERCANT DES PROFESSIONS LIBERALES, ENTERINE PAR LE CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES LE 15 AVRIL 2005

Vu la compétence d'avis que l'Arrêté royal du 15 février 1993 (M.B. : 6 mars 1993) lui accorde, le Conseil de l'Égalité des chances entre hommes et femmes émet l'avis suivant relatif aux femmes exerçant des professions libérales.

I. PROBLEMATIQUE

Les femmes ont accès aux professions libérales. Nul ne le conteste.

La profession de médecin était la première profession libérale qui s'est ouverte aux femmes en Belgique. La loi du 20 mai 1876 a entièrement ouvert l'accès aux universités. A partir de 1880, les femmes furent autorisées à étudier la médecine. La loi du 7 avril 1922 a permis aux femmes ayant un diplôme de docteur en droit d'exercer la profession d'avocat. Le législateur avait depuis longtemps déjà permis aux femmes de suivre des études mais sans leur donner la possibilité de mettre en pratique les connaissances acquises et de pouvoir ainsi gagner leur vie. A partir de 1950, les femmes furent autorisées à accéder au notariat.

Les femmes sont donc actives dans les professions libérales et dans les sociétés et associations qui sont constituées par des praticiens de des professions. Mais, dans la pratique, nous constatons qu'elles ne sont jamais ou quasiment jamais en proportion avec leurs homologues masculins lorsqu'il s'agit de devenir associé dans une société.

Le Conseil estime qu'il convient de prendre certaines mesures légales pour que les femmes exerçant une profession libérale puissent plus facilement obtenir le statut d'associées au sein de leur organisation.

II. COMPARAISON AVEC D'AUTRES PAYS EUROPEENS

En Italie, une initiative a apparemment été prise à l'égard des bureaux d'architectes afin qu'ils n'obtiennent plus de marchés publics s'ils ne peuvent pas prouver qu'un quota précis d'associés sont des femmes.

Ceci montre que le problème ne surgit pas seulement en Belgique, mais qu'il touche aussi d'autres pays européens.

Le Conseil de l'Égalité des chances n'a toutefois pas connaissance d'autres mesures qui auraient été ou seraient prises dans nos pays voisins pour remédier à ce problème.

Cependant, le Conseil de l'Europe avait déjà approuvé en 1976 une directive (n° 76/207) relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (J.O. n° L 39 du 14 février 1976, p. 40 – 42).

La Directive résulte d'un programme d'action sociale du Conseil dans lequel une de ses priorités était de mener des actions tendant à assurer l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation et la promotion professionnelles ainsi que les conditions de travail, y compris les rémunérations. L'article 3 de cette Directive nous enseigne que l'application du principe de l'égalité

de traitement implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne notamment *les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion.*

La Directive dispose que les Etats membres doivent supprimer toutes dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement et déclarer ou pouvoir déclarer nulles et non avenues ou modifier toutes dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises ainsi que dans les règles régissant les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs.

La Belgique doit transposer la Directive dans la législation nationale. Le Conseil estime que les mesures législatives existantes peuvent être considérablement élargies.

III. LA SITUATION EN BELGIQUE

La législation belge ne permet actuellement pas d'intervenir lorsque la direction d'une association de professions libérales discrimine de façon directe ou indirecte les femmes qui veulent devenir associées.

Il existe certes la *Loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale* (MB 19 juin 1999) dont un chapitre distinct est consacré à l'accès à l'emploi, aux possibilités de promotion et à une profession indépendante.

Pour l'application de cette loi, on entend par «principe de l'égalité de traitement» l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement. Selon cette loi, une *discrimination directe* existe lorsqu'une différence de traitement est basée de manière directe sur le sexe. Cette loi parle de *discrimination indirecte* lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit approprié(e) et nécessaire et ne puisse être justifié(e) par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés.

Cette loi prescrit que l'égalité de traitement doit être assurée dans les dispositions et les pratiques relatives aux conditions d'accès, à la sélection, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail et aux professions indépendantes, quels que soient le secteur et l'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

L'accès à la « société » constitue une forme de promotion dans l'exercice d'une profession libérale. On pourrait dans cette optique penser que la Loi du 7 mai 1999 peut remédier à ce problème.

Toutefois le problème qui se pose est que cette loi en matière d'égalité de traitement n'est applicable qu'aux employeurs et qu'à tous ceux qui diffusent des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi, aux possibilités de promotion et à une profession indépendante. Il est évident que cette disposition ne résout pas le problème des femmes qui exercent des professions libérales et qui veulent devenir associées.

L'article 120 de la Loi du 4 août 1978 de réorientation économique contient une disposition identique, mais on est ici aussi confronté à la même restriction.

Le Conseil estime que le législateur belge doit élargir les interdictions de discrimination existantes en tenant compte des principes et des objectifs contenus dans les directives européennes.

Etant donné que la Belgique s'est engagée à mettre la Directive en œuvre pour le 5 octobre 2005 au plus tard, il est donc urgent d'intervenir sur le plan législatif.

En vue d'adapter la législation, il convient d'entendre les parties concernées. Vu le bref délai dont dispose le législateur belge, les résultats des études déjà effectuées sur l'entrepreneuriat féminin peuvent déjà partiellement servir de base.

IV. EXPLICATIONS POSSIBLES

En décembre 2003 fut publié, le rapport sur le projet DIANE du Fonds social européen dans le cadre du programme communautaire EQUAL. Intitulé *"Les femmes entrepreneurs face à la formation, au financement et aux réseaux"* ce rapport fournit les résultats de l'enquête quantitative pour la Belgique.

L'enquête consiste à déterminer les spécificités de l'entrepreneuriat féminin. Les chercheurs expliquent dans leur introduction que l'objectif était d'identifier le profil des femmes entrepreneurs et/ou indépendantes et celui de leur entreprise, d'appréhender leurs attentes en regard de la formation et des réseaux ainsi que d'examiner leur niveau de connaissance et leur satisfaction quant aux organismes de soutien à la création d'une entreprise. La recherche s'inscrit dans un projet plus global (projet Diane) financé par le Fonds social européen et coordonné par l'Union des Classes moyennes (Hainaut) et Markant vzw /CEZOV.

La définition d'entrepreneur qu'utilise la recherche est la suivante : *"L'entrepreneur, c'est la femme qui, seule ou avec un ou des partenaire(s), a fondé, acheté ou accepté en héritage une entreprise, qui assume tous les risques et responsabilités financières, administratives et sociales et qui participe quotidiennement à sa gestion courante"*. En se basant sur cette définition, on a pris dans la population d'enquête toutes les femmes ayant le statut social d'indépendante ainsi que celles exerçant une profession libérale, ce qui permet de tirer quelques conclusions intéressantes.

Bien qu'il faille relativiser les résultats d'un échantillon dont la population d'enquête est exclusivement constituée de femmes, on peut néanmoins tirer quelques conclusions intéressantes de cette étude.

Pour la période de 1981 à 2001, on constate que la croissance de l'entrepreneuriat masculin était de 17% et que celui des femmes s'élevait à 24%. A partir des chiffres de l'Institut national de statistique et du Ministère de l'Emploi et du Travail, on peut induire qu'en décembre 2003, la proportion des femmes dans la population active dépassait les 50% : il y a plus de salariées que de salariés et cette évolution continue.

La plupart des femmes de l'échantillon vivent en couple et 83% d'entre elles ont des enfants. On peut en déduire que les femmes entrepreneurs, dont celles exerçant une profession libérale, ont généralement une vie familiale assez remplie en plus de leurs activités professionnelles. Les femmes exerçant une profession libérale déclarent travailler en moyenne 40 à 50 heures par semaine et ceci se fait souvent au domicile propre (30,4% de tous les entrepreneurs travaillant à leur domicile exercent une profession libérale).

C'est le statut des femmes au sein de l'entreprise qui nous intéresse le plus dans cette problématique.

En ce qui concerne le statut juridique de leur entreprise, plus de la moitié des femmes entrepreneurs de l'échantillon (51%) ont choisi de s'établir en tant que personnes physiques alors que les autres (49%) avait créé une société commerciale (sprl ou SA). Les femmes entrepreneurs questionnées semblent préférer s'occuper seules de leurs affaires : 68,4% d'entre elles n'ont aucun associé. Sur 91 femmes qui ont créé leur entreprise avec un associé, 70 d'entre elles l'ont fait avec un seul associé, leur époux ou compagnon dans la plupart des cas (61 femmes sur 91). Il convient de constater ici que seules 20 femmes ayant un ou plusieurs associés sont majoritairement propriétaires de leur entreprise. La moitié des femmes possédant une société partagent la propriété avec un autre associé, la plupart du temps avec leur époux.

Bien que ces données soient déjà intéressantes, on ne peut évidemment pas en tirer des conclusions pour les femmes exerçant une profession libérale en particulier. Aucune distinction n'est faite en fonction de cette catégorie. Il convient donc d'effectuer une étude distincte en ce qui concerne les femmes exerçant des professions libérales à l'instar de l'étude actuelle dans le projet Diane et spécifiquement axée sur le statut des femmes exerçant une profession au sein de leur société.

L'échantillon nous fournit encore certaines autres données pertinentes. L'un des objectifs de la recherche consistait à définir clairement les facteurs ressentis comme obstacles par les femmes entrepreneurs lors de la création d'une entreprise. Certains de ces obstacles étaient dus au sexe, d'autres au statut d'indépendant. Sur la base des "obstacles" lors de la création d'une entreprise, on a pu établir une typologie sur trois niveaux cités ci-dessous en ordre croissant d'importance (les problèmes financiers pesant le plus) :

- les femmes qui ont connu des problèmes financiers (accès au financement);
- les femmes qui ont été confrontées à des obstacles relationnels et/ou individuels (manque d'aide de la part des organisations professionnelles, des réseaux d'affaire ou de l'environnement immédiat ; peur du risque ; manque de compétences ou de connaissances spécifiques);
- les femmes qui ont rencontré des obstacles dans le cadre de leur "gestion du temps" (harmonisation entre leur vie privée et leur vie professionnelle ; tracas administratifs).

La recherche met en exergue que les problèmes les plus sérieux auxquels se trouvent confrontées les femmes exerçant une profession libérale sont les obstacles relatifs à l'harmonisation entre la vie privée et la vie professionnelle et que ces obstacles sont devenus plus importants que le surcroît de tâches administratives.

On pourrait penser que les problèmes d'harmonisation entre la vie privée et la vie professionnelle, le manque de soutien des réseaux, des organisations professionnelles et du cercle des proches ont à voir avec la dimension du genre tout comme pour la peur du risque. L'enquête a approfondi cette question.

Une majorité de femmes entrepreneurs ont déclaré n'avoir eu aucune difficulté à obtenir un emprunt pour la mise sur pied de leur entreprise et ont affirmé ne pas avoir subi des discriminations par rapport aux hommes lorsqu'il s'agissait d'obtenir une garantie pour un prêt bancaire. Plus de la moitié des femmes de l'échantillon ne pensent pas que les banques demandent à une femme plutôt qu'à un homme davantage de garanties personnelles ou la caution du partenaire. Il convient toutefois de mentionner qu'environ un tiers des femmes entrepreneurs ont une opinion tout à fait contraire sur ces deux derniers points. Certaines études sur l'entreprenariat féminin font d'ailleurs apparaître que le pourcentage de refus de prêt est plus élevé pour les femmes que pour les hommes alors que d'autres études semblent prouver le contraire.

Les études montrent de toute façon que les banquiers sont sensibles à la situation familiale de la femme entrepreneur. Leur raisonnement reste souvent le suivant : la situation familiale (et plus précisément les enfants) pourrait empêcher à un moment donné la femme de s'investir dans l'entreprise.

L'étude fait encore apparaître que les femmes exerçant une profession libérale ne sont pas enclines à s'affilier à un réseau sans que pour autant elles évoquent des obstacles effectifs.

La recherche n'a toutefois pas assez examiné ce qui dépendait effectivement de l'aspect du genre, en d'autres termes des rapports sociaux basés sur le sexe. Il serait intéressant d'effectuer une nouvelle étude sur le statut des femmes exerçant une profession libérale et sur les obstacles rencontrent pour arriver effectivement au statut d'associé, en accordant une attention particulière aux tensions vie privée – vie professionnelle, étant donné que ceci semble avoir un rôle important pour les femmes exerçant une profession libérale.

V. AVIS

Le nombre de femmes exerçant un travail rémunéré continue à croître. L'augmentation de la participation des femmes au travail doit cependant être nuancée. Une très grande partie des femmes (41%) travaillent à temps partiel souvent par la force des choses (par rapport à seulement 5% chez les hommes).

Selon une étude du service "gestion et analyse des données" du VDAB, les modèles de rôles classiques jouent ici un rôle important : ce sont toujours principalement les femmes qui choisissent de réserver davantage de temps libre pour les enfants ou les tâches ménagères. De ce fait, les femmes ont moins de possibilités de promotion et elles doivent se contenter la plupart du temps d'un salaire inférieur. Si l'on prolonge ce raisonnement aux personnes exerçant une profession libérale, on pourrait également trouver là une des raisons pour lesquelles les femmes deviennent moins rapidement associées dans une société de professions libérales.

Le Conseil demande que les autorités législatives effectuent une étude sur la façon dont nos pays voisins abordent le problème.

Il convient d'examiner en première instance si le fait d'être sous-représenté en tant qu'associé dans une société est à imputer aux choix faits par la femme elle-même ou à des circonstances en dehors de sa volonté. Si l'on constate que les femmes optent consciemment pour une harmonisation équilibrée vie privée – vie professionnelle et que pour cette raison elles choisissent sciemment de ne pas devenir associées dans une société, les sociétés composées essentiellement d'associés masculins ne peuvent être punies pour cette raison.

Si l'on constate par exemple que les femmes doivent faire de plus grands efforts (en comparaison avec leurs époux) au sein du ménage, alors que la femme en question ne souhaite pas que cela constitue un obstacle à sa carrière professionnelle, il faudrait peut-être songer à élargir les possibilités d'accueil des enfants. D'autres facteurs inhibants (peur du risque, problèmes financiers) peuvent probablement en partie être éliminés via une meilleure

information. Si une étude devait faire apparaître que les femmes ont effectivement moins de chances de devenir associées, et ce contre leur volonté, il convient d'examiner quelles en sont les raisons et comment améliorer la situation.

Par exemple il n'est pas possible d'instituer pour toutes les professions libérales l'imposition d'un quota déterminé de femmes associées dans une organisation comme condition pour pouvoir concourir aux marchés publics (comme cela se fait en Italie pour les architectes). D'autres mesures s'imposent pour les avocats, les notaires, les médecins, les huissiers de justice...

Dans tous les cas, il convient de s'intéresser à la différence dans l'accès au statut d'associé que l'on constate entre les hommes et les femmes exerçant une profession libérale.

Une comparaison au niveau international permettra peut-être de trouver les mesures d'activation adéquates qui peuvent réduire au minimum la différence, moyennant les efforts politiques nécessaires. C'est pourquoi le Conseil demande au gouvernement de s'attaquer de façon urgente à ce problème.

Le gouvernement doit se laisser guider par les principes postulés dans la directive n° 2003/73 du Parlement européen et du Conseil. La Belgique s'est, en effet, engagée à faire appliquer les dispositions législatives, réglementaires et administratives afin de satisfaire à cette directive pour le 5 octobre 2005 au plus tard, ou à faire en sorte que les partenaires sociaux introduisent à cette date-là les dispositions exigées dans le cadre d'une convention.

Le Conseil demande au Gouvernement de s'y atteler.