

Ducarme presse les banques d'accorder du crédit aux femmes

Les femmes entrepreneurs sont moins bien traitées par les banques que leurs pendants masculins.

MARTIN BUXANT

Denis et ses drôles de dames. De la directrice de cabinet à la porte-parole en passant par ses principales conseillères, le ministre Denis Ducarme - «c'est un peu un hasard», admet-il - est principalement entouré de collaboratrices. En charge des PME et des Indépendants au sein de l'équipe gouvernementale, Denis Ducarme se dit «particulièrement concerné» par la situation des femmes aujourd'hui en Belgique au regard de l'entreprenariat.

Plantons le décor - il est issu du premier baromètre de l'entreprenariat féminin qu'a fait réaliser le ministre avec l'appui de ses services. En Belgique, les femmes ne représentent que 34,67% des indépendants. Elles exercent leur activité en cette qualité à titre principal (23,14% de la totalité des indépendants) ou accessoire (9,23% de cette totalité). En outre, les femmes tirent moins de revenus de leur activité indépendante que les hommes: 49,5% des femmes indépendantes

déclarent des revenus inférieurs à 7.500 euros net annuel. Autre chiffre significatif: il y a moins de femmes indépendantes à Bruxelles (28,3% du total des indépendants) qu'en Wallonie (35,8%) et en Flandre (35,3%). Les femmes représentent donc largement moins que la moitié des indépendants, même si elles sont plus de 50% de la population. Les femmes sont également moins actives après la pension que les hommes. 2,3% des femmes poursuivent une activité d'indépendante après leur pension (contre 7,06% pour les hommes).

En 2016, les femmes entrepreneurs étaient essentiellement présentes dans le secteur des professions libérales et intellectuelles (40,7%), du commerce (31,4%) et des services (12,3%).

12% de refus pour les femmes

Ici, le bât blesse: le pourcentage d'octroi de crédit est de 88% pour les femmes entrepreneuses tandis qu'il est de 92% pour les hommes entrepreneurs. Les femmes essuient donc un taux de refus de crédit bancaire supérieur aux hommes.

Convertis en taux de refus, cela représente 12% de refus de crédit bancaire pour les femmes et 8% pour les hommes. «C'est inadmissible et nous allons prendre ce problème à bras-le-corps», insiste Denis Ducarme. Ses services ont déjà rencontré les organes représentatifs du secteur bancaire (Febelin) et une task force est mise en place en vue d'enclencher un phénomène de rattrapage des femmes entrepreneurs sur les hommes au

niveau bancaire. Car une autre différence significative entre les deux sexes est pointée: les montants demandés et octroyés sont globalement moins élevés pour les femmes par rapport aux hommes. Les montants moyens demandés sont de 204.853 euros pour les femmes et de 455.864 euros pour les hommes. «Les ambitions des femmes entrepreneurs sont encore moins développées que celles des hommes; leurs contacts avec les banques sont plus compliqués. Là où les hommes sont souvent plus assertifs et fonctionnent davantage au culot, les femmes sont encore souvent trop timides à l'heure de présenter leurs projets d'entreprise. Nous souhaitons ramener de l'équité et que les femmes soient traitées de la même manière que les hommes par le secteur bancaire», ajoute Denis Ducarme.

Outre les contacts qui ont été pris avec le secteur bancaire, plus largement, le ministre Ducarme soutient différents services de coaching, des ASBL de femmes entrepreneurs qui prennent sous leur aile d'autres femmes indépendantes. «C'est aussi au niveau des mesures de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle qu'il faut travailler. L'extension des congés de maternité pour les femmes indépendantes va dans le bon sens, comme la possibilité d'octroyer davantage de titres-services aux parents en charge de familles monoparentales». Et Denis Ducarme de conclure: «Je ne suis pas en faveur des quotas de femmes dans les conseils d'administration des entreprises, je pense que les femmes peuvent faire la démonstration qu'elles peuvent y arriver sans quota, on a toute une gamme d'incitants qu'on met en place pour cela.»

«C'est inadmissible et nous allons prendre ce problème à bras-le-corps.»

DENIS DUCARME
MINISTRE DES PME

Céline Fremault, cdH

«L'égalité salariale, c'est l'affaire de tous»

Avec les femmes cdH, la ministre bruxelloise Céline Fremault met sur la table un plan d'action national pour l'égalité salariale, constatant que les inégalités reviennent en force.

INTERVIEW
NATHALIE BAMPS

Céline Fremault est une femme (c'est une évidence). Ministre bruxelloise en charge du Logement, de la Qualité de vie, de l'Environnement. Mais aussi féministe engagée. À l'occasion de la Journée internationale des droits de la femme, elle tenait à lancer un appel à tous ses collègues, à tous les niveaux de pouvoir, y compris vers les présidences des partis (dont le sien). «Chacun a le devoir de faire en sorte que la question de l'égalité homme-femme progresse. Or la situation se dégrade, toute une série d'études le montrent. Les hommes doivent être au rendez-vous. L'égalité

salariale par exemple, ce n'est pas qu'une histoire de femme, ce n'est pas à mettre uniquement à l'agenda quand une femme est ministre de l'Emploi. C'est l'affaire de tous, et pas seulement le 8 mars!»

Régression

La situation de la femme régresse, nous dit la ministre. On ne se bat plus autant pour les droits des femmes que lors de la première résolution adoptée par l'ONU en 1975 (qui a donné naissance à cette journée du 8 mars). «En 2015 déjà, une timide déclaration politique de l'ONU disait que les progrès avaient été lents, qu'il restait des inégalités de taille, des obstacles structurels aux avancées», rappelle Céline Fremault. Et elle épingle les faits: «En 2014 (chif-

fres Unicef), les femmes produisaient 66% du

travail, 50% de la nourriture, mais ne percevaient que 10% des revenus mondiaux et ne détenaient que 1% de la propriété.»

Oui, mais cela, c'est un constat mondial. Et en Belgique? «Notre pays a été épinglé en matière de répartition des tâches domestiques dans l'index européen de l'égalité des genres. On a régressé de 9 points entre 2012 et 2017. Or cette mauvaise répartition a un impact sur le travail à temps partiel, les salaires moins élevés, et donc la pension inférieure à celle que les femmes pourraient prétendre s'il y avait une meilleure égalité...»

Céline Fremault en profite au passage pour épingler la politique et la composition du gouvernement fédéral. «Il n'y a plus de vice-Première, ce n'est plus arrivé depuis 20 ans. Faut-il alors s'étonner de voir les politiques menées en matière de chômage, de pensions, qui touchent plus durement les femmes?» se demande Céline Frémault. C'est bien là, notamment, que la ministre voit le recul. «Il y a une forme de gender blind, de déni sur les inégalités. Si on suit beaucoup de monde, les femmes sont déjà partout, et il n'y a plus de raison de se battre.» Pour elle, ne plus se battre n'est évidemment pas une option. La ministre a donc rédigé, avec

ses collègues des Femmes cdH, un plan d'action pour l'égalité salariale.

Les derniers chiffres Eurostat montrent pourtant un recul de l'écart salarial, de -3,3% entre 2011 et 2016 (voir l'infographie). «Mais c'est à relativiser, car il n'y a pas de prise en compte des secteurs générant moins de profits, où les femmes sont moins bien rémunérées, comme les secteurs soins de santé, aide aux personnes, puériculture... Il ne tient pas compte de la proportion de femmes occupées à temps partiel, (80% des temps partiels occupés par les femmes).» Céline Fremault brandit donc l'écart salarial calculé par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes: 20,6%. Ajoutez la couche des avantages extralégaux, l'écart grimpe jusqu'à 40%.

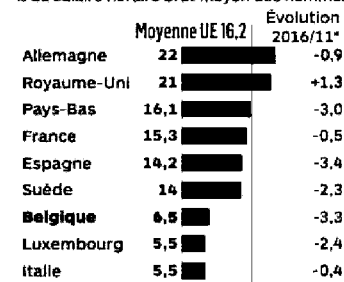
«Nous plaïdons pour un plan national de lutte contre l'écart salarial, à coordonner entre le Fédéral, les Régions et Communautés», dit Céline Frémault. Elle propose différents axes. Une revalorisation salariale des métiers à prédominance féminine, avec reconnaissance de la pénibilité pour la pension (soins de santé notamment). Elle suggère de compléter la CCT 35 sur le temps partiel par un article obligeant les employeurs à mentionner, dans le contrat de travail, si le travailleur est demandeur ou non d'un temps plein. Le plan devrait aussi comprendre une

diversification des avantages extralégaux pour faciliter l'équilibre entre vie privée et professionnelle (garde d'enfant, accueil extrascolaire, jours de congé rémunérés...).

Céline Fremault suggère aussi de renforcer les quotas de femmes et de les étendre aux directions d'entreprise, de dégenrer les orientations des études pour les jeunes, de faciliter l'entrepreneuriat féminin. «J'en appelle au ministre de l'Emploi fédéral, il faut mettre cela à l'agenda politique. Il faut que tout le monde suive, c'est un travail de longue haleine.»

L'ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES SE RÉDUIT EN EUROPE

% du salaire horaire brut moyen des hommes



Source : Eurostat *En points de pourcentage