

Faculté de droit et de criminologie

L'application de la loi du 22 avril 2012, visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, au cas de l'Université catholique de Louvain-la-Neuve

Auteur : Amélie Miserque
Promoteur(s) : Pascale Vielle
Année académique 2020-2021
Master en droit, finalité justice civile et pénal

Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Remerciements

Je tenais à remercier ma promotrice, Madame Vielle, qui m'a accompagné durant la rédaction de ce mémoire.

Un grand merci également à Madame Sincin pour son dévouement, son soutien ainsi que ses précieux conseils.

Je voudrais également remercier les personnes qui ont participé aux interviews pour m'avoir consacré un peu de leur temps.

Enfin, je remercie mon entourage pour son aide et sa patience.

Table des matières

Introduction..... 1

Partie I : La coordination horizontale..... 2

Chapitre 1 : La filière de la gouvernance de l’UCLouvain 2

Section 1 : Description des organes 2

Sous-section 1 : Le Conseil d’administration 3

Sous-section 2 : Le Conseil académique..... 3

Sous-section 3 : Le Conseil rectoral..... 4

Sous-section 4 : L’administratrice générale 5

Sous-section 5 : La conseillère du recteur pour la politique de genre..... 5

Sous-section 6 : Les secteurs..... 6

Sous-section 7 : Les corps 7

Section 2 : Leur politique d’égalité 8

Sous-section 1 : Le Conseil d’administration 8

Sous-section 2 : Le Conseil académique 9

Sous-section 3 : Le Conseil rectoral..... 9

Sous-section 4 : L’administratrice générale 10

Sous-section 5 : La conseillère du recteur pour la politique de genre..... 10

Sous-section 6 : Les secteurs..... 10

Sous-section 7 : Les corps 11

Chapitre 2 : La filière de la concertation sociale à l’UCLouvain..... 15

Section 1 : Description des organes 15

Sous-section 1 : Le Conseil d’entreprise..... 15

Sous-section 2 : Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail 16

Sous-section 3 : La délégation syndicale 16

Section 2 : Leur politique d’égalité 17

Sous-section 1 : Le Conseil d'entreprise	17
Sous-section 2 : Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail	18
Sous-section 3 : La délégation syndicale	18
Partie II : La coordination verticale	20
Chapitre 1 : La filière de la gouvernance.....	20
Section 1 : Description des organes	20
Sous-section 1 : Les cabinets ministériels.....	20
Sous-section 2 : L'Académie de recherche et d'enseignement supérieur	21
Sous-section 3 : Les injonctions européennes.....	23
Section 2 : Répercussions de ces organes à l'UCLouvain	24
Chapitre 2 : La filière de la concertation sociale	27
Section 1 : La commission paritaire	27
Sous-section 1 : Présentation des commissions paritaires créées par la loi du 5 décembre 1968	27
Sous-section 2 : Obligations prévues par la loi du 22 avril 2012 applicables aux commissions paritaires	28
Sous-section 3 : Spécificités des universités subventionnées	30
Sous-section 4 : L'absence de commission paritaire au niveau des universités subventionnées en Fédération Wallonie-Bruxelles	30
Sous-section 5 : Une initiative unilatérale du Ministre de l'Emploi et les réactions de la CNE-Universités	30
Sous-section 6 : Pourquoi réclamer une commission paritaire spécifique pour les universités subventionnées francophones ?.....	32
Sous-section 7 : Le cas de l'UCLouvain	33
Sous-section 8 : Organes envisageables dans l'attente d'une commission paritaire....	33
Section 2 : Le niveau de l'entreprise	34
Sous-section 1 : Le bilan social.....	34
Sous-section 2 : L'analyse de structure de rémunération et plan d'action.....	37

Sous-section 3 : Le médiateur	40
Conclusion	42
Bibliographie	44
Annexes	52
Annexe 1 : Interview du 9 novembre 2020 réalisée avec Monsieur Bernard Nyssen, responsable du service du personnel à l’UCLouvain et Saint-Louis Bruxelles	52
Annexe 2 : Interview du 10 novembre 2020 réalisée avec Monsieur Luc Vandendorpe, président du CORA à l’UCLouvain.....	72
Annexe 3 : Interview du 12 novembre 2020 réalisée avec Monsieur Martin Prignon, membre du CORSCI à l’UCLouvain et Madame Christine Frison, membre du CORSCI à l’UCLouvain.....	85
Annexe 4 : Interview du 12 novembre 2020 réalisée avec Agnès Namurois, déléguée permanente à la délégation syndicale à l’UCLouvain.....	104
Annexe 5 : Interview du 13 novembre 2020 réalisée avec Tania Van Hemelryck, conseillère du recteur à la politique de genre à l’UCLouvain et Madame Edithe Antoine, personne de contact genre à l’UCLouvain	117
Annexe 6 : Interview du 20 novembre 2020 réalisée avec Madame Dominique Arnould, présidente du CORTA de l’UCLouvain et Benoit Thirion, membre du CORTA à l’UCLouvain.....	137
Annexe 7 : Interview du 11 février 2021 réalisée avec Monsieur Baptiste Van Tichelen, secrétaire général de l’AGL à l’UCLouvain.....	142
Annexe 8 : Propos de FRANÇOISE MICHAUX, chef de cabinet du recteur à l’UCLouvain, recueillis le 24 février 2021	151
Annexe 9 : Propos de Monsieur Jacques Grégoire, vice-recteur du secteur des sciences humaines à l’UCLouvain, recueillis le 26 février 2021	152

Annexe 10 : Propos de CATHERINE ROUYER, directrice administrative des sciences de la santé à l’UCLouvain, recueillis le 1 ^{ier} mars 2021.....	153
Annexe 11 : Interview du 2 mars 2021 réalisée avec Madame Françoise Goffinet, attachée à l’Institut pour l’Egalité des Femmes et des Hommes ...	154
Annexe 12 : Propos de Michel Devillers, vice-recteur du secteur des sciences et technologies à l’UCLouvain, recueillis le 3 mars 2021	157
Annexe 13 : Interview du 12 mars 2021 réalisée avec Monsieur Didier Lebbe, secrétaire permanent CNE	159
Annexe 14 : Propos d’Alexis Van Bavel, réviseur d’entreprise pour l’UCLouvain, recueillis le 25 mars 2021	161
Annexe 15 : Propos d’Edithe Antoine, Personne de Contact Genre à l’UCLouvain, recueillis le 26 mars 2021	162
Annexe 17 : Propos de Véronique Charlier, déléguée du Gouvernement près de l’UCLouvain, recueillis le 21 avril 2021	163

Abréviations

A.G.L.	Assemblée générale des étudiants de Louvain
A.R.E.S.	Académie de recherche et d'enseignement supérieur
C.C.T.	Convention collective de travail
C.E.	Conseil d'entreprise
C.P.P.T.	Comité pour la Prévention et la Protection au Travail
CRef	Conférence des recteurs
D.G.N.O.R.S.	Direction générale de l'Enseignement non obligatoire et de la Recherche
F.G.T.B.	Fédération générale du travail de Belgique
G.T.	Groupe de travail
U.C.L.	Université catholique de Louvain-la-Neuve
UCLouvain	Université catholique de Louvain-la-Neuve

Introduction

Le transfert de l'Université de Louvain vers l'Université catholique de Louvain-la-Neuve a eu lieu en 1972¹⁷⁴. Depuis lors, de nombreuses choses ont changé, ne serait-ce que les professeurs. La politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes menée par l'Université catholique de Louvain-la-Neuve (ci-après : UCLouvain) a également évolué. Au sein d'une entreprise, telle que l'UCLouvain, cette politique passe nécessairement par la lutte contre l'écart salarial. Cette lutte, elle-même ne saurait se concevoir, en Belgique, sans aborder la loi du 22 avril 2012 tendant à lutter contre l'écart salarial. Pourtant cette loi semble compliquée à appliquer à l'UCLouvain. Comment dès lors résoudre ce problème d'application ? C'est la question à laquelle ce travail tentera de répondre.

Les principaux constats réalisés sont au nombre de deux ce qui permet de présenter le résultat des recherches en deux parties.

D'une part, cette loi fonctionne principalement avec des organes de concertation sociale. Or l'université est principalement composée d'organes de gouvernance. Dès lors, la première partie portera sur la coordination horizontale. Elle comporte l'examen de la filière de la gouvernance au sein de l'UCLouvain et ensuite de la filière de la concertation sociale. On y retrouve une partie descriptive suivie d'une partie qui se questionne sur leur politique d'égalité jusqu'à maintenant.

D'autre part, la loi de 2012 s'applique à trois niveaux à savoir le niveau interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. Cependant, il n'existe pas de commissions paritaires liées aux universités subventionnées en Fédération Wallonie-Bruxelles. La seconde partie va donc se concentrer sur la coordination verticale en abordant d'abord les organes de gouvernance en comprenant l'ARES, les cabinets ministériels et les injonctions européennes. La problématique de la concertation sociale avec la commission paritaire et les obligations au niveau de l'entreprise sont abordées par la suite.

La conclusion tentera de dégager des solutions originales pour coordonner les actions mises en œuvre. Le but est que la loi soit le levier de cette coordination et que la lutte contre l'écart salarial devienne l'objectif de tous les acteurs et pas seulement de ceux de la filière sociale.

¹⁷⁴ X., « Histoire de Louvain-la-Neuve », disponible sur <http://www.louvainlaneuve.eu/fr/home.html>, s.d., consulté le 5 mai 2021.

Partie I : La coordination horizontale

L'UCLouvain est composée de deux filières à savoir celle relative à la gouvernance (cf. *infra* : chapitre 1) et celle concernant la concertation sociale (cf. *infra* : chapitre 2).

Chapitre 1 : La filière de la gouvernance de l'UCLouvain

L'UCLouvain fonctionnant principalement avec des organes de gouvernances, il est dès lors nécessaire de s'intéresser à leur mission, rôle, composition (cf. *infra* : section 1) ainsi qu'à leur politique d'égalité (cf. *infra* : section 2).

Section 1 : Description des organes

La gouvernance, la direction et l'organisation de l'UCLouvain sont chacun assurés par quatre organes.

Pour des raisons logistiques, nous n'aurons pas la possibilité de présenter la totalité de ces organes. Nous avons donc sélectionné les organes les plus pertinents dans le cadre de ce travail : le Conseil d'administration (cf. *infra* : sous-section 1), le Conseil académique (cf. *infra* : sous-section 2), le Conseil rectoral (cf. *infra* : sous-section 3), l'administratrice générale (cf. *infra* : sous-section 4), la conseillère du recteur pour la politique de genre (cf. *infra* : sous-section 5) et les secteurs (cf. *infra* : sous-section 6).



Source : UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Gouvernance et direction », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 18 janvier 2021.

Sous-section 1 : Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est un organe de gouvernance de l'UCLouvain. Il a pour fonction d'assumer la responsabilité de la gestion de l'université. En rapport avec cette fonction, il publie, chaque année, un rapport sur la gestion de l'université.

Il a également une fonction de représentation vis-à-vis des tiers comme le veut la loi du 12 août 1911.

En outre, le Conseil gère le patrimoine ainsi que les finances de l'université. Il accepte aussi les libéralités qui sont faites à celle-ci.

Pour finir, il assure la bonne exécution des dispositions légales, réglementaires, contractuelles et statutaires qui sont applicables à l'organisation et au fonctionnement de l'UCLouvain¹⁷⁵.

Le Conseil d'administration compte seize administrateurs ainsi que cinq représentants des étudiants. A ceux-ci, s'ajoutent sept invités permanents ainsi que deux délégués du gouvernement. Par ailleurs, parmi les administrateurs, se trouve, un représentant du Cora, Corsci et Corta¹⁷⁶. Au niveau de la répartition hommes/femmes, on compte 12 administrateurs pour 4 administratrices.

En matière d'égalité, le Conseil d'administration pourrait, lors du rapport sur la gestion de l'université publié chaque année, évoquer l'avancement de l'égalité à l'UCLouvain. De plus, la mission du Conseil relative à la bonne exécution des dispositions légales applicables à l'UCLouvain incite à penser que le Conseil d'administration pourrait sensibiliser à la loi du 22 avril 2012 et veiller à la mise en œuvre des obligations contenues dans celle-ci.

Sous-section 2 : Le Conseil académique

Le Conseil académique est, comme le Conseil d'administration, un organe de gouvernance de l'UCLouvain.

Sa fonction est de définir la politique scientifique de l'UCLouvain concernant l'enseignement, la recherche ainsi que le plan de réalisation de cette politique et ses applications. Une autre de

¹⁷⁵ Règlement organique de l'université catholique de Louvain, version coordonnée du 14 septembre 2016, art. 9, disponible sur [https://alfresco.uclouvain.be/alfresco/service/guest/streamDownload/workspace/SpacesStore/1a9f0e7e-0d38-4bb1-ae71-0aceec6cc6b2/Reglement%20organique%20UCL%20\(14%20sept%202016\)_version%20def.pdf?guest=true](https://alfresco.uclouvain.be/alfresco/service/guest/streamDownload/workspace/SpacesStore/1a9f0e7e-0d38-4bb1-ae71-0aceec6cc6b2/Reglement%20organique%20UCL%20(14%20sept%202016)_version%20def.pdf?guest=true), 14 septembre 2016.

¹⁷⁶ UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Gouvernance », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 18 janvier 2021.

ses fonctions est la coordination de la politique des secteurs, des facultés, des instituts et des autres entités de recherche.

Il est également consulté par le Conseil d'administration sur les options de l'UCLouvain concernant la culture et les matières sociétales ainsi que les rapports qu'entretient l'université avec l'ensemble de la société, les autres universités et les centres de recherches. En plus, il peut faire des propositions ou donner des avis relatifs aux mêmes objets¹⁷⁷.

Le Conseil académique contient de nombreux membres¹⁷⁸. Parmi ceux-ci se trouvent des membres du Corsci, Corta, Cora ainsi que des représentants étudiants. On retrouve 7 membres *ex officio* masculin pour 4 féminins.

Le Conseil académique a comme mission la coordination, il pourrait dès lors veiller à l'articulation entre la filière de la gouvernance présente à l'UCLouvain et celle de la concertation sociale afin que chacun travaille main dans la main pour que l'écart salarial soit le but de chacun et pas seulement des organes de concertation.

Sous-section 3 : Le Conseil rectoral

Le Conseil rectorat est un organe de direction de l'université.

Les réunions de ce Conseil ont lieu régulièrement afin de discuter des questions relatives à la gestion académique et scientifique de l'université, à sa stratégie et son développement, à sa présence dans la société et toute autre question en matière de fonctionnement de l'UCL.

La mission principale du Conseil rectoral est de préparer les dossiers du Conseil académique¹⁷⁹.

Ce Conseil est présidé par le Recteur. Il comprend également l'administratrice générale, des vices recteurs et des prorecteurs chargés de mission. Ceux-ci ont pour but d'assister le Recteur et ce dernier leur délègue les attributions ou missions qu'il estime opportun.

Le rôle du Conseil rectoral en rapport à l'égalité pour être de promouvoir les femmes à des postes à responsabilité car le constat est que le nombre d'hommes au sein des organes de gouvernance et de direction est nettement supérieur à celle des femmes. On pourrait également

¹⁷⁷ Règlement organique de l'université catholique de Louvain précité, art. 12.

¹⁷⁸ UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Gouvernance », *op. cit.*

¹⁷⁹ UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Le conseil rectoral », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 19 janvier 2021; Règlement organique de l'université catholique de Louvain précité, art. 18.

affecter au Conseil rectoral la sensibilisation à l'importance d'avoir des femmes en post-doctorat.

Sous-section 4 : L'administratrice générale

Le poste d'administratrice générale est situé au sein des organes de direction de l'UCLouvain.

Cette personne a pour rôle la prise en charge de la gestion journalière de l'université en matière administrative, technique et financière¹⁸⁰.

En tant qu'administratrice, elle aura à cœur de relever trois défis. Premièrement, de sécuriser financièrement l'université dans le but d'intensifier la recherche et l'enseignement. Le deuxième défi est axé sur la gouvernance et plus particulièrement de soutenir, respecter et valoriser chaque membre du personnel. Dernièrement, il s'agira de soutenir un développement urbain respectueux de l'environnement¹⁸¹.

Ce poste est occupé, depuis le 1^{er} octobre 2020, par Alexia Antenne.

En lien avec la mission de valorisation des membres du personnel, Madame Alexia Antenne pourrait valoriser le rôle joué par les femmes au sein de l'université.

Sous-section 5 : La conseillère du recteur pour la politique de genre

Les conseillers et conseillères du Recteur font partie des organes de direction de l'UCLouvain.

Ils sont désignés par le Recteur. Leur mission est d'instruire les dossiers liés à leur périmètre en vue de guider la politique rectoriale. Ils rendent compte de leur activité à un membre du Conseil rectoral¹⁸². Ils ont également un rôle d'allègement dans le travail des vice-recteurs ou vice-rectrices. En effet, il est impossible dans l'agenda d'un vice-recteur ou d'une vice-rectrice à la politique du personnel, d'en plus se charger d'avoir un portefeuille genre extrêmement bien fourni et mener de front avec autant d'intensité que toutes les autres questions qui sont récurrentes et permanentes. Toutes les décisions prises en matière de politique de genre sont toujours validées par les instances dirigeantes de l'UCLouvain pour qu'elles soient vraiment

¹⁸⁰ UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « L'administratrice générale », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 19 janvier 2021.

¹⁸¹ UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Alexia Autenne, administratrice générale de l'UCLouvain », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, 1^{er} octobre 2020.

¹⁸² UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Les conseillères et conseillers du recteur », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 19 janvier 2021.

parties prenantes, intégrées, digérées et menées à bien à la fois en termes de calendrier et en termes budgétaire¹⁸³.

La conseillère du Recteur qui va particulièrement nous intéresser dans le cadre de ce mémoire est la conseillère pour la politique de genre¹⁸⁴ qui est actuellement Madame Tania Van Hemelryck. Elle est chargée de mettre en œuvre la politique de genre qui est validée, à la fois, par les instances dirigeantes c'est à dire le Conseil rectoral et par le Conseil académique, le tout sous la houlette du vice-recteur à la politique du personnel. La politique de genre vise à mettre en œuvre la politique d'égalité et de diversité de l'université dans les différents axes d'action qui sont les siens donc : enseignement, recherche, services à la société. Madame Van Hemelryck est également chargée de piloter une politique du genre en matière de gestion du personnel pour les trois catégories de personnel (PAC, PST et PAT) ainsi que d'agir pour davantage promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances de décision de l'université¹⁸⁵.

Avant 2014, il n'existait pas de conseillère à la politique de genre¹⁸⁶. Il s'agit donc d'une fonction plutôt récente.

Madame Tania Van Hemelryck a un rôle de premier plan en matière d'égalité. En effet, elle est en charge de la politique de genre qui est ensuite validée par le Conseil rectoral et le Conseil académique. Elle pourrait mener des actions de sensibilisation sur le rôle des femmes au sein de l'UCLouvain, proposer des pistes de solution afin de concilier vie privée et vie professionnelle. Un des problèmes qui se pose également à l'université est la surreprésentation des hommes au sein des organes de gouvernance et de direction, Madame Van Hemelryck doit donc encore davantage promouvoir une représentation équilibrée au sein de ces organes.

Sous-section 6 : Les secteurs

L'université est organisée en trois secteurs qui regroupent les instituts et les facultés. Elle compte également dix services généraux.

¹⁸³ Propos de TANIA VAN HEMELRYCK, *conseillère du recteur à la politique de genre à l'UCLouvain*, recueillis le 13 novembre 2020.

¹⁸⁴ UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Conseillère du recteur pour la politique de genre », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 19 janvier 2021.

¹⁸⁵ E. LEONARD, T. VAN HEMELRYCK, E. MASUREL, E. ANTOINE, « Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2014-2016 », Université catholique de Louvain-la-Neuve, p. 65, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, 2016.

¹⁸⁶ Propos de TANIA VAN HEMELRYCK, *conseillère du recteur à la politique de genre à l'UCLouvain*, recueillis le 13 novembre 2020.

Les trois secteurs sont le secteur des sciences de la santé, le secteur des sciences et technologies et le secteur des sciences humaines. Chaque secteur définit les objectifs généraux dans les matières qui relèvent de sa compétence. Par ailleurs, il s'agit d'un lieu de coordination et de concertation entre les trois missions de l'université : l'enseignement, la recherche et le service à la société¹⁸⁷.

Nous pouvons souligner que les trois recteurs de secteur sont des hommes.

Une des missions des secteurs pourraient concerner la promotion des femmes au sein des secteurs et plus particulièrement dans le secteur de la recherche et du post-doctorat où les femmes sont souvent en infériorité numérique par rapport aux hommes.

Sous-section 7 : Les corps

Le CORTA, CORA et CORSCI sont des associations du personnel de l'UCLouvain regroupant l'ensemble du personnel technique et administratif, académique et scientifique travaillant sous contrat. L'objectif de ces corps est de promouvoir les intérêts de ses membres au sein de la communauté universitaire¹⁸⁸.

Le personnel académique occupe 22 pourcents du personnel total de l'université et contient 30 pourcents de femmes pour 70 pourcents d'hommes. Le personnel académique compte 41 pourcents du personnel de l'université avec 46 pourcents de femmes et 54 pourcents d'hommes. Pour finir, le personnel administratif et technique représente 35 pourcents du personnel total de l'UCLouvain et occupe 60 pourcents de femmes et 40 pourcents d'hommes¹⁸⁹.

Les membres des corps ont un rôle à jouer en matière d'écart salarial. Ils pourraient par exemple aborder les questions de genre au sein de dossiers relatifs aux travailleurs.

La représentation des étudiants est réalisée, quant à elle, par l'assemblée générale des étudiants de Louvain (AGL). C'est un organe financé par la région Wallonie-Bruxelles. Ce fi-

¹⁸⁷ UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Les secteurs », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 21 janvier 2021.

¹⁸⁸ UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « CORA » Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 22 janvier 2021 ; UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « CORTA », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 22 janvier 2021 ; UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « CORSCI », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 22 janvier 2021.

¹⁸⁹ D. LAMBERT, T. VAN HEMELRYCK et E. ANTOINE, « Rapport sur l'état de l'égalité de genre, 2017- 2019 », Université catholique de Louvain-la-Neuve, p. 34 à 46, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, 2019.

nancement permet d'avoir trois permanents. Les missions de l'AGL sont de défendre, informer, soutenir et représenter¹⁹⁰.

L'AGL comprend deux instances principales. Il s'agit d'une part du comité qui s'occupe des sujets du quotidien et est composé d'une vingtaine de personnes. D'un autre côté, il existe le conseil qui est constitué de quatre-vingts étudiants élus et qui prennent les positions de l'AGL¹⁹¹.

L'AGL, même s'il ne concerne pas directement les travailleurs a un rôle à jouer en matière d'égalité. Cet organe peut sensibiliser les étudiants aux questions d'égalité et de genre. Les étudiants sont les travailleurs de demain. Plus tôt une sensibilisation aura été effectuée, plus vite l'égalité sera l'objectif de tout un chacun.

Section 2 : Leur politique d'égalité

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2021, l'UCLouvain a effectué un communiqué. Dans ce dernier, elle se réjouit de l'adoption du Plan Droits des Femmes en date du 17 septembre 2020 par le gouvernement de la région Wallonie-Bruxelles. Elle insiste également sur la poursuite de son engagement en matière de lutte contre toutes les formes d'inégalités et de discriminations, au travers de sa politique de genre, comme elle le fait depuis 2014. Mais les institutions de gouvernance de l'UCLouvain ont-elles réellement mené une politique d'égalité depuis 2014 ?

Sous-section 1 : Le Conseil d'administration

En mars 2014, le Conseil d'administration a conclu une CCT afin de pérenniser l'expérience menée par le Conseil d'entreprise et la délégation syndicale en matière de télétravail (cf. *infra* : sous-section 1, section 2, chapitre 2, partie I). Cette CCT permet de concilier la vie privée et professionnelle¹⁹².

A l'exception de cette CCT, aucune autre action en matière d'égalité effectuée par le Conseil d'administration n'a été mentionnée dans les rapports de genre de l'UCLouvain.

¹⁹⁰ ASSEMBLEE GENERALE DES ETUDIANT.E.S DE LOUVAIN, « L'AGL, c'est quoi ? », Assemblée Générale des Étudiant·e·s de Louvain, disponible sur <https://aglouvain.be/>, s.d., consulté le 16 février 2021.

¹⁹¹ Propos de BAPTISTE VAN TICHELEN, *secrétaire général de l'AGL à l'UCLouvain*, recueillis le 11 février 2021.

¹⁹² E. LEONARD, T. VAN HEMELRYCK, E. MASUREL et E. ANTOINE, « Rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre 2013-2014 », Université catholique de Louvain-la-Neuve, p. 48, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, 2014.

Sous-section 2 : Le Conseil académique

Certaines actions en matière d'égalité préparées par la conseillère du recteur pour la politique de genre sont communiquées au Conseil académique¹⁹³. Cela a notamment eu lieu en juin 2015 où le Conseil académique a approuvé, au travers du plan stratégique de *Louvain 2020*, la politique de genre à l'UCLouvain. Cette politique entend promouvoir l'égalité de tous en veillant à l'égalité des chances. L'objectif est de valoriser et de soutenir les initiatives visant à mettre en lumière la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et en même temps en stimulant la mise en place de solutions afin de tendre vers plus de mixité, de transparence et d'efficacité au sein de l'Université¹⁹⁴.

En outre, afin d'atteindre les objectifs fixés par la politique de genre, le Conseil académique a élaboré et voté un plan d'action¹⁹⁵.

De plus, le 4 juillet 2016, le Conseil académique a remis un avis favorable sur l'ensemble de propositions de modifications des règlements organiques de l'Université. Parmi ces dernières se trouvait l'ajout d'une mention exprimant la volonté d'encourager une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des instances de décision¹⁹⁶. Cependant, il faut malheureusement constater que cet encouragement n'a pas eu de fortes retombées comme on peut le constater en observant la composition actuelle des organes.

Enfin, lors de la réunion ordinaire du 11 décembre 2017, la question de l'écriture inclusive a été abordée et le Conseil académique a réaffirmé son soutien à la mise en œuvre de toute initiative qui contribue à renforcer l'égalité de genre à l'UCLouvain¹⁹⁷.

Sous-section 3 : Le Conseil rectoral

En avril 2013, suite à la demande de la Fédération Wallonie-Bruxelles et en application de la convention visant à mettre en place une personne de contact Genre au sein de chaque institution universitaire francophone, le Conseil rectoral a désigné une personne de contact Genre au sein de l'UCLouvain¹⁹⁸. Le poste de personne de contact Genre est actuellement occupé par Madame Edithe Antoine.

¹⁹³ Propos de FRANÇOISE MICHAUX, *chef de cabinet du recteur à l'UCLouvain*, recueillis le 24 février 2021.

¹⁹⁴ E. LEONARD, T. VAN HEMELRYCK, E. MASUREL, E. ANTOINE, « Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2014-2016 », *op. cit.*, p. 45.

¹⁹⁵ *Ibidem*, p. 46.

¹⁹⁶ *Ibidem*, p. 48.

¹⁹⁷ D. LAMBERT, T. VAN HEMELRYCK et E. ANTOINE, *op. cit.*, p. 54.

¹⁹⁸ E. LEONARD, T. VAN HEMELRYCK, E. MASUREL, E. ANTOINE, « Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2014-2016 », *op. cit.*, p. 66.

De plus, toutes les actions en matière d'égalité de genre préparées par la conseillère du recteur pour la politique de genre, Madame Van Hemelryck, sont soumises au Conseil rectoral¹⁹⁹.

Sous-section 4 : L'administratrice générale

Après de nombreux mails adressés à Madame Autenne, nous ne parvenons pas à avoir une réponse concernant la mise en place, par cette dernière, d'actions en matière de genre. Nous concluons donc qu'elle n'a pas réalisé de telles actions.

Sous-section 5 : La conseillère du recteur pour la politique de genre

Tous les deux ans, Madame Van Hemelryck en collaboration avec Madame Antoine, Personne de Contact Genre (PCG), et Monsieur Lambert, vice-recteur à la politique du personnel, effectue un rapport sur l'état de l'égalité à l'UCLouvain. Le premier rapport a été réalisé durant l'année scolaire 2013-2014. Ce dernier consistait en un état des lieux. Comparé à celui-ci, les rapports suivants ont pour objet le monitoring de l'évolution de l'avancement de l'état de l'égalité. Il y a un minimum d'informations qui doivent se trouver dans le rapport comme par exemple le nombre d'étudiants inscrits, le nombre de diplômés, le nombre de membres du personnel, la répartition hommes-femmes en fonction des statuts. Le rapport est composé de deux volets : le premier comporte les données chiffrées. Certaines données sont plus mises en avant que d'autres en fonction des questions, des points qu'ils ont envie de travailler. La deuxième partie répertorie les bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité²⁰⁰. Le dernier rapport réalisé est celui concernant l'année 2017-2019 et le prochain sera celui de 2019-2021 qui paraîtra en septembre 2021²⁰¹.

Sous-section 6 : Les secteurs

Le secteur des sciences et Technologies de l'UCLouvain n'a rien mis en place en matière d'égalité par rapport à la politique de l'université²⁰².

Le secteur des sciences de santé estime que l'égalité relève de la compétence de l'employeur qui est l'université et non des secteurs²⁰³.

¹⁹⁹ Propos de FRANÇOISE MICHAUX, *chef de cabinet du recteur à l'UCLouvain*, recueillis le 24 février 2021.

²⁰⁰ D. LAMBERT, T. VAN HEMELRYCK et E. ANTOINE, *op. cit.*; Propos de TANIA VAN HEMELRYCK, *conseillère du recteur à la politique de genre à l'UCLouvain*, recueillis le 13 novembre 2020 ; Propos d'EDITHE ANTOINE, *Personne de Contact Genre à l'UCLouvain*, recueillis le 13 novembre 2020.

²⁰¹ Propos d'EDITHE ANTOINE, *Personne de Contact Genre à l'UCLouvain*, recueillis le 26 mars 2021.

²⁰² Propos de MICHEL DEVILLERS, *vice-recteur du secteur des sciences et technologies à l'UCLouvain*, recueillis le 3 mars 2021.

Pour finir, le secteur des sciences humaines pense que la question de l'écart salarial ne se pose pas car il existe les barèmes applicables à l'UCLouvain. De plus, le secteur n'a aucune marge de manœuvre sur les salaires²⁰⁴.

Donc aucun des secteurs ne met en place des actions en matière d'égalité.

Sous-section 7 : Les corps

Au sein du CORSCI, il existe un groupe de travail (GT) spécifique aux questions de genre créé il y a trois ans. Actuellement une dizaine de personnes sont membres de ce groupe de travail. Elles émettent des propositions et idées qui sont consolidées en groupes puis présentées à l'instance universitaire pertinente. Aucune mission n'est reconnue par l'UCL à ce groupe de travail. Il s'agit d'une organisation totalement invisible du schéma organisationnel de l'université. Le travail effectué au sein de celui-ci est donc purement volontaire. Leur volonté a été de répondre à de nombreuses interrogations liées à la discrimination auxquelles personne ne s'intéressait. Au début de l'année, ils définissent les thématiques sur lesquelles ils vont se pencher en fonction du contexte. Par exemple, lors de la création du GT, il y avait eu de nombreux cas d'agressions sexuelles sur le campus, le GT s'est dès lors penché sur les questions d'harcèlement et d'agression. La thématique de cette année est liée à la parentalité²⁰⁵. Ce groupe est chargé de porter les préoccupations du CORSCI en matière d'égalité homme/femme et, en collaboration avec toutes les personnes concernées au sein de l'institution, de participer à la réflexion et à la mise en œuvre de mesures visant à favoriser cette égalité. Cette désignation constitue une avancée positive alors que l'université se préoccupe plus que jamais des questions d'égalité hommes/femmes dans la carrière des chercheurs et chercheuses²⁰⁶.

Parallèlement au CORSCI, l'AGL a mis en place, en 2018, une commission inclusivité. Le rôle et le fonctionnement de cette dernière ont été précisés dans la note du 24 novembre 2020. Deux points importants ressortent de cette note. D'une part, il faut que la commission soit un lieu rassembleur pour les personnes victimes de discrimination et qu'au sein de cette dernière, une diversité soit représentée. D'autre part, c'est un lieu d'échange afin que soit regroupé en

²⁰³ Propos de CATHERINE ROUYER, *directrice administrative des sciences de la santé à l'UCLouvain*, recueillis le 1^{er} mars 2021.

²⁰⁴ Propos de JACQUES GREGOIRE, *vice-recteur du secteur des sciences humaines à l'UCLouvain*, recueillis le 26 février 2021.

²⁰⁵ Propos de MARTIN PRIGNON, *membre du CORSCI à l'UCLouvain*, recueillis le 12 novembre 2020 ; Propos de CHRISTINE FRISON, *membre du CORSCI à l'UCLouvain*, recueillis le 12 novembre 2020.

²⁰⁶ D. LAMBERT, T. VAN HEMELRYCK et E. ANTOINE, *op. cit.*, p. 54.

un endroit les initiatives étudiantes en lien avec l'inclusivité²⁰⁷. La commission porte en elle plusieurs projets pour ce second quadrimestre de l'année scolaire 2020-2021. Tout d'abord, partant du constat qu'uniquement deux auditoires portent le nom de femmes sur l'ensemble du campus, la commission compte militer pour une diversité des noms de ceux-ci. Il s'agit d'un projet qui peut être mis en lien avec la Clinique légale Rosa Parks qui travaille également sur cette action. De plus, l'AGL en partenariat avec l'organe, la Fédé, le GCL, ThéOk, l'Angela, l'OEH et Univers Santé ont mis en place une campagne pour lutter contre le harcèlement dans le milieu de la guindaille et des endroits fréquentés, appelée Campagne Pas-Touche. Les agressions et les harcèlements sexuels sont une réalité sur le campus. A travers ce projet, ils espèrent, que les étudiants puissent être sensibilisés à l'enjeu. Le but est de définir ce qu'est une situation d'agression ou d'harcèlement pour pouvoir les repérer directement et ainsi conscientiser les témoins de leur importance. Pour réaliser ce but, ils vont créer des panneaux qui se trouveront dans les lieux d'animation et les lieux fréquentés. L'objectif est que tout le matériel soit prêt pour la réouverture des lieux d'animation. Par ailleurs, la commission en collaboration avec le LLN Juris Club sont en train de créer un guide discriminations et voies juridiques comprenant une partie juridique expliquant les voies de recours internes et externes à l'UCLouvain et une partie sensibilisation. Enfin, la dernière action, est la création d'un guide relatif à l'écriture inclusive²⁰⁸.

Contrairement au CORSCI et à l'AGL, au sein du CORA et du CORTA, il n'existe pas de groupe de travail sur les questions de genre ou d'égalité. Une telle absence s'explique, au sein du CORA, par le fait que les membres de ce corps ne ressentent pas le besoin de mettre en place un groupe de travail sur ces questions et se sentent bien en phase avec ce qui est réalisé par le recteur²⁰⁹. Les membres du CORTA reconnaissent qu'il ne s'agit pas de leur priorité. Malgré tout, ces derniers participent au groupe de travail du CORSCI²¹⁰.

Le CORA et le CORTA n'ont pas mené d'action en matière de politique de genre pour le moment²¹¹. En se différenciant encore, les membres du CORSCI ont travaillé sur la ségrégation verticale en promouvant la carrière universitaire des femmes. Ils se sont également ques-

²⁰⁷ A. PIGEON et V. CHAUFFOREAUX, « Note pour une AGL inclusive, safe et diversifiée », Assemblée Générale des Étudiant·e·s de Louvain, p. 8, disponible sur <https://aglouvain.be/>, 24 novembre 2020.

²⁰⁸ ASSEMBLEE GENERALE DES ETUDIANT.E.S DE LOUVAIN, *Plan syndical*, s.l., 2021.

²⁰⁹ Propos de LUC VANDENDORPE, *président du CORA à l'UCLouvain*, recueillis le 10 novembre 2020.

²¹⁰ Propos de DOMINIQUE ARNOULD, *présidente du CORTA à l'UCLouvain*, recueillis le 20 novembre 2020 ; Propos de BENOIT THIRION, *membre du CORTA à l'UCLouvain*, recueillis le 20 novembre 2020.

²¹¹ Propos de LUC VANDENDORPE, *président du CORA à l'UCLouvain*, recueillis le 10 novembre 2020 ; Propos de DOMINIQUE ARNOULD, *présidente du CORTA à l'UCLouvain*, recueillis le 20 novembre 2020 ; Propos de BENOIT THIRION, *membre du CORTA à l'UCLouvain*, recueillis le 20 novembre 2020.

tionnés sur les congés parentaux et plus particulièrement le refus d’octroi de tels congés. Ils ont, par ailleurs, interpellé les instances universitaires sur le manque d’évolution dans certains domaines tel que la problématique du ratio hommes-femmes dans les postes permanents octroyés par le FNRS²¹².

Du côté étudiant, l’AGL a réalisé trois notes en lien avec le genre.

La première date du 8 décembre 2016 et concerne le genre. Le principe de la démarche est de respecter les opinions et les identités de chacun. Elle s’oppose donc à toute forme de discrimination fondée sur l’identité dont une personne se revendique, que cette identité soit de l’ordre du genre, de l’orientation sexuelle, de la religion, de la nationalité ou de tout autre ordre²¹³.

La deuxième est en date du 27 juin 2016 et concerne l’inclusion des femmes dans la communication de l’AGL. Cette note a pour but l’approbation en vue de la concrétisation de l’adoption du guide du bon usage du genre rédigé par l’UCL dans la communication interne et externe ainsi que la modification des statuts de l’AGL afin qu’ils puissent refléter que toutes, peu importe le genre, aient la possibilité d’accéder aux différentes fonctions²¹⁴.

La troisième et plus récente date du 24 novembre 2020 et milite pour une AGL inclusive, safe et diversifiée. Cette note commence par poser le contexte pour ensuite basculer sur les enjeux internes à l’AGL et finir avec les positions. Cette note a pour objectif de limiter le nombre de personnes d’un même sexe au sein des délégations, au sein des comités à venir, que la commission inclusivité de l’AGL soit composée en plus du ou des responsables désigné·es au sein du comité et du/de la président·e de commission, de représentant·es des collectifs étudiants actifs sur au moins un des campus de l’UCLouvain et qui incorporent pleinement dans leur fonctionnement les objectifs et les valeurs défendues par l’AGL en matière d’inclusivité. La liste desdits collectifs sera actualisée chaque année par le ou les responsables ainsi que le ou la président·e de commission. Elle vise également à ce que pour chaque exercice de l’AGL à venir, le ou les responsables inclusivité organisent au minimum une formation aux thématiques d’inclusivité et de discriminations, à destination des membres du comité et du conseil de l’AGL. Enfin, l’AGL, s’engage pleinement, au regard de la législation anti-discrimination,

²¹² Propos de MARTIN PRIGNON, *membre du CORSCI à l’UCLouvain*, recueillis le 12 novembre 2020 ; Propos de CHRISTINE FRISON, *membre du CORSCI à l’UCLouvain*, recueillis le 12 novembre 2020.

²¹³ Législature du conseil AGL 2016-2017, « Note AGL sur les genres, AGL », Assemblée Générale des Étudiant·e·s de Louvain, disponible sur <https://aglouvain.be/>, 8 décembre 2016.

²¹⁴ A. GODRIE et L. VAN KEIRSBILCK, « Note de fonctionnement interne : pour une meilleure inclusion des femmes dans notre communication », Assemblée Générale des Étudiant·e·s de Louvain, disponible sur <https://aglouvain.be/>, 27 juin 2016.

à ne pas tolérer en son sein tout type de propos, de comportement, d'attitude ou de positionnement sexiste, queerphobe, raciste, validiste ou psychophobe, islamophobe ou antisémite, xénophobe, âgiste et classiste. L'AGL, en reconnaissant le caractère systémique de ces discriminations et leur incidence, fait le vœu d'être un espace safe, inclusif et diversifié²¹⁵.

²¹⁵ A. PIGEON et V. CHAUFFOREAUX, *op. cit.*

Chapitre 2 : La filière de la concertation sociale à l'UCLouvain

Au sein de la loi de 2012, les organes de concertation sociale occupent une place de premier choix. Il paraît donc primordial de leur consacrer un chapitre dédié à leur description (cf. *infra* : section 1) ainsi que leur politique d'égalité (cf. *infra* : section 2)

Section 1 : Description des organes

Les organes de concertation sont au nombre de trois à l'UCLouvain. Il s'agit du Conseil d'entreprise (cf. *infra* : sous-section 1), le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (cf. *infra* : sous-section 2) et la délégation syndicale (cf. *infra* : sous-section 3).

Sous-section 1 : Le Conseil d'entreprise

Le Conseil d'entreprise est un organe de concertation paritaire, c'est-à-dire composé de délégués de l'employeur et de délégués du personnel. Les délégués du personnel sont élus tous les quatre ans.

La mission générale du Conseil d'entreprise est de recevoir de la part des autorités de l'Université des informations sur l'organisation de l'UCLouvain ainsi que de ses entités liées. Par ailleurs, le Conseil donne des avis, fait des suggestions ou des objections sur les mesures qui pourraient modifier les conditions de travail, l'organisation, la politique du personnel, la formation continue du personnel ainsi que les modifications de structure. Pour finir, il a une compétence de décision relative au règlement de travail, aux dates de congés, aux fermetures obligatoires et à la planification de congé-éducation²¹⁶. Le Conseil d'entreprise est, en résumé, un lieu d'avis et d'information²¹⁷.

En 2019, le Conseil d'entreprise comptait douze femmes pour quatorze hommes²¹⁸.

Le conseil d'entreprise pourrait émettre un avis facilitant la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Il pourrait également proposer des formations continues en matière d'égalité au personnel de l'UCLouvain. De plus, la loi du 22 avril 2012 concerne directement le Conseil d'entreprise (cf. *infra* : section 2, chapitre 2, Partie II).

²¹⁶ UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Conseil d'entreprise-CE », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 21 janvier 2021.

²¹⁷ Propos d'AGNES NAMUROIS, *déléguée permanente à la délégation syndicale à l'UCLouvain*, recueillis le 12 novembre 2020.

²¹⁸ D. LAMBERT, T. VAN HEMELRYCK et E. ANTOINE, *op. cit.*, p. 48.

Sous-section 2 : Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail

Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) est, comme le Conseil d'entreprise, un organe paritaire.

Les actions du CPPT s'organisent autour d'un plan global de prévention durant cinq ans et un plan annuel d'actions.

Sa mission est de formuler des avis et des propositions concernant le bien-être des travailleurs dans le cadre de l'exécution de leur travail. Le CPPT vise à promouvoir une réelle politique de prévention et de contrôle dans l'application des dispositions légales concernant la charge psychosociale et la violence au travail. Pour finir, le comité a des missions qui lui sont dévolues par la loi sur le bien-être au travail ainsi que celles relatives aux précautions contre les incendies, les explosions et les dégagements accidentels de gaz nocifs ou inflammables, aux équipements de protection individuelle, aux secours immédiats et soins d'urgence aux victimes d'accidents ou d'indispositions²¹⁹.

En 2019, le CPPT était constitué de douze femmes et quatorze hommes²²⁰.

Afin d'effectuer des actions en matière d'égalité, le CPPT pourrait promouvoir un travail similaire pour les hommes et les femmes afin que les femmes puissent réellement trouver leur bien-être au travail.

Sous-section 3 : La délégation syndicale

« La délégation syndicale est reçue par le Conseil d'administration ou par son représentant, à l'occasion de toute question, litige ou menace de litige concernant :

- l'application de la législation sociale et de la réglementation fixant le statut et les conditions de travail du personnel de l'université ainsi que des dispositions de caractère collectif figurant dans les contrats individuels ;
- l'application au personnel de l'université des taux de rémunération et des règles de classification, dans le cadre des lois ou conventions collectives en vigueur ;
- les relations de travail ;

²¹⁹ UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Comité pour la Prévention et la Protection au travail – CPPT », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 21 janvier 2021.

²²⁰ D. LAMBERT, T. VAN HEMELRYCK et E. ANTOINE, *op. cit.*, p. 48.

- tout problème de fonctionnement et d'organisation des services de l'université qui a des répercussions directes ou indirectes sur les statuts moraux et matériels des membres du personnel.

La délégation syndicale est compétente pour mener des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs²²¹. »

La délégation syndicale de l'UCL sert d'intermédiaire entre les travailleurs afin que les conditions de travail, les salaires, le bien-être au travail soient les meilleurs possible²²².

La délégation syndicale négocie également avec l'extérieur, avec le pouvoir public, la ministre ou le ministre de l'enseignement supérieur²²³.

Les membres de la délégation syndicale sont élus tous les quatre ans²²⁴.

La délégation syndicale pourrait réunir les réclamations des travailleurs relatives à l'écart salarial et plus globalement à l'égalité entre les hommes et les femmes pour en rendre compte au Conseil d'administration. De plus, cet organe pourrait attirer l'attention des pouvoirs publics sur la non-conformité de l'UCLouvain aux obligations de la 22 avril 2012.

Section 2 : Leur politique d'égalité

Sous-section 1 : Le Conseil d'entreprise

L'UCLouvain dispose d'un groupe, appelé « Actions positives » qui réfléchit et agit en faveur de l'égalité des chances. Ce groupe dépend du Conseil d'entreprise et est composé de membres du personnel. Son objectif est de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur leur lieu de travail. Pour se faire, il réfléchit sur les pratiques d'inégalité de sexe existant au sein des institutions et envisage des solutions qui peuvent y être apportées. Il s'agit également d'un lieu de sensibilisation aux enjeux de l'égalité entre hommes et femmes²²⁵. Le 22 février 2016, le Conseil d'entreprise a approuvé la relance de ce groupe de travail, renom-

²²¹ Convention collective de travail du 1^{er} février 2008 sur le statut de la délégation syndicale du personnel de l'UCLouvain, art. 19 et 20.

²²² Propos d'AGNES NAMUROIS, *déleguée permanente à la délégation syndicale à l'UCLouvain*, recueillis le 12 novembre 2020.

²²³ *Ibidem*.

²²⁴ UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Délégations syndicales », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 22 janvier 2021.

²²⁵ E. LEONARD, T. VAN HEMELRYCK, E. MASUREL et E. ANTOINE, « Rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre 2013-2014 », *op. cit.*, p. 64.

mé « Groupe Egalité ». Il est composé paritairement de membres du personnel et de représentants de la délégation syndicale²²⁶.

En janvier 2011, dans le but de favoriser la mobilité mais également la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, une convention collective de travail relative au télétravail a été conclue par le groupe « Actions positives » du Conseil d'entreprise avec la délégation syndicale de l'UCLouvain. Cette CCT s'applique au personnel administratif et technique ainsi qu'au personnel scientifique. L'objectif de cette dernière était de permettre l'évaluation et l'examen de cinquante situations de télétravail durant une période probatoire de deux ans. Suite à une évaluation positive présentée au Conseil d'entreprise, une nouvelle convention a été conclue en 2014 par le Conseil d'administration (cf. *infra* : sous-section 1, section 2, Chapitre 1, Partie I)²²⁷.

Sous-section 2 : Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail

En février 2017, une campagne de communication a été mise en place par le CPPT pour sensibiliser les responsables hiérarchiques, les personnes concernées et leurs collègues aux mesures mises en place afin que la maternité se déroule dans les meilleures conditions²²⁸.

Sous-section 3 : La délégation syndicale

Si la FGTB estime qu'il est du devoir des représentants des travailleurs d'utiliser la loi de 2012²²⁹, qu'en est-il réellement à l'UCL ?

A l'UCLouvain, la délégation syndicale n'a pas agi sur l'écart salarial en tant que tel. Malgré tout, ils ont eu à traiter d'un dossier concernant une discrimination. Quand on devient parents, on bénéficie d'une allocation familiale légale qui est payée par l'état et l'université. Dans les années 70, l'université a décidé de donner à son personnel administratif et technique des allocations familiales complémentaires à celles prévues par la loi. Le montant était déterminé en fonction du nombre d'enfants. Mais ces allocations familiales complémentaires étaient attribuées uniquement à la personne qui ouvrait le droit aux allocations familiales légales, c'est-à-

²²⁶ E. LEONARD, T. VAN HEMELRYCK, E. MASUREL, E. ANTOINE, « Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2014-2016 », *op. cit.*, p. 50.

²²⁷ E. LEONARD, T. VAN HEMELRYCK, E. MASUREL et E. ANTOINE, « Rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre 2013-2014 », *op. cit.*, p. 48.

²²⁸ E. LEONARD, T. VAN HEMELRYCK, E. MASUREL et E. ANTOINE, « Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2016-2017 », Université catholique de Louvain-la-Neuve, p. 55, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, 2017.

²²⁹ F.G.T.B., « Réduire l'écart salarial- La loi est de votre côté », F.G.T.B., p. 12, disponible sur <https://www.fgtb.be/>, juillet 2014.

dire selon l'ancienne loi, le père. Ce dernier recevait les allocations familiales complémentaires s'il était membre du personnel. En conséquence, les femmes qui avaient 2 ou 3 enfants et qui n'ouvraient donc pas le droit aux allocations familiales, n'avaient pas le droit aux allocations familiales complémentaires. Cela aboutissait à une situation où un homme qui avait le même nombre d'enfants qu'une femme, touchait 200 euros par mois en plus. L'université pour se défendre, argumentait qu'elle se calquait sur la loi. Cela a donné lieu à un combat de 11 ans pour arriver à une égalité de traitement, quelle que soit la situation familiale. Il y a eu une procédure judiciaire infinie, suivit du tribunal du travail, puis la cour du travail pour finir à la cour de cassation. Au moment où l'université a réalisé qu'elle allait perdre, elle a négocié avec la délégation syndicale pour les 152 personnes qui étaient lésées afin de donner une somme de 32 millions d'anciens francs. Il s'agissait bel et bien d'un cas de discrimination salarial flagrant mais malgré cela la délégation syndicale a dû se battre car c'était de la discrimination indirecte²³⁰.

²³⁰ Propos d'AGNES NAMUROIS, *déléguée permanente à la délégation syndicale à l'UCLouvain*, recueillis le 12 novembre 2020.

Partie II : La coordination verticale

Chapitre 1 : La filière de la gouvernance

Les organes de gouvernance intervenant dans le processus vertical sont particulièrement actifs en matière d'égalité. Leur fonctionnement, mission et rôle (cf. *infra* : section 1) seront dès lors analysés ainsi que les conséquences de leur politique au sein de l'UCLouvain (cf. *infra* : section 2)

Section 1 : Description des organes

Trois filières de la gouvernance sont particulièrement pertinentes. Il s'agit des cabinets ministériels (cf. *infra* : sous-section 1), de l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (cf. *infra* : sous-section 2) ainsi que les politiques développées au niveau européen (cf. *infra* : sous-section 3)

Sous-section 1 : Les cabinets ministériels

Les cabinets ministériels disposent d'un cadre appelé « Déclarations de Politiques Communautaire » pour la Fédération Wallonie-Bruxelles ou les « Déclarations de Politiques Régionales » pour les Régions. Le ministre peut néanmoins élargir certaines de ces missions ou en développer de nouvelles si des éléments nouveaux apparaissent en cours de législature²³¹.

Le cabinet ministériel qui va particulièrement nous intéresser est le cabinet Marcourt car ce dernier a mis en place des actions en matière d'égalité (cf. *infra* : section 2).

Le fonctionnement de ce cabinet se faisait par compétence. Le ministre ayant plusieurs compétences, ils ont créé par exemple une cellule « Enseignement supérieur » qui regroupait des « collaborateurs/conseillers/experts » pour l'enseignement universitaire, pour l'enseignement en haute école, pour les écoles supérieures des arts ou encore pour la formation initiale des enseignants, une cellule « recherche scientifique », une cellule « Médias », etc. L'objectif de chaque cellule était principalement de mettre en place les mesures décrites dans la « Déclaration de Politiques Communautaires²³². »

L'égalité entre les femmes et les hommes, bien que relevant des compétences de la Ministre Bénédicte Linard, est en réalité une politique transversale. Cela implique que Madame Linard

²³¹ Propos de JEAN-CHRISTOPHE LELOUP, conseiller du ministre Marcourt de 2014 à 2019, recueillis le 15 mars 2021.

²³² FEDERATION WALLONIE-BRUXELLES, *Fédérer pour mieux réussir*, s.l., 2014-2019.

développe des plans transversaux pour lesquels chaque autre ministre doit mettre en place une série de mesures liées à ses compétences. Une seconde conséquence de cette transversalité est que chaque ministre peut développer de sa propre initiative des politiques de genre.

Le Ministre Marcourt a lancé ou soutenu, durant son mandat, une série de mesures directement liées à l'égalité. De nombreux dossiers ont par ailleurs été traités, de manière conjointe, avec la Ministre Isabelle Simonis qui avait au sein de ses compétences les droits des femmes.

Parmi ces mesures, le Ministre Marcourt a octroyé de nombreuses subventions en la matière appliquée à la recherche scientifique ou l'enseignement universitaire. Par exemple, le cabinet Marcourt était présent lors des discussions sur la subvention de la personne contact genre²³³.

Le Cabinet Simonis a élaboré différents Plans qui ont ensuite été adaptés par le Ministre suivant qui est Madame Bénédicte Linard. Par exemple, on peut citer le Plan « droits des femmes ». Le Ministre Marcourt s'est associé à ces Plans mais n'a jamais développé ses propres Plans stratégiques. En outre, il existe au niveau européen une « ERA roadmap » (feuille de route de l'espace européen de la recherche) qui regroupe diverses mesures en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes au niveau des universités de la FWB²³⁴.

Sous-section 2 : L'Académie de recherche et d'enseignement supérieur

« L'académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES) est la fédération des établissements d'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ces missions consistent à garantir la mission de service public d'intérêt général et de l'enseignement supérieur, soutenir les établissements et assurer leur coordination globale dans leurs missions d'enseignement, de recherche et de service à la collectivité ainsi que susciter entre eux des collaborations, dans le respect de leur autonomie ²³⁵».

Il s'agit d'un organisme d'intérêt public financé par la Fédération Wallonie-Bruxelles et créé par le décret "Paysage" du 7 novembre 2013.

L'ARES fédère pas moins de 127 établissements d'enseignement supérieur de Wallonie et de Bruxelles.

²³³ Propos d'EDITHE ANTOINE, *Personne de Contact Genre à l'UCLouvain*, recueillis le 26 mars 2021.

²³⁴ Propos de JEAN-CHRISTOPHE LELOUP, *conseiller du ministre Marcourt de 2014 à 2019*, recueillis le 15 mars 2021.

²³⁵ ACADEMIE DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, « A propos », Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur, disponible sur <https://www.ares-ac.be/fr/>, s.d., consulté le 9 février 2021.

Son Conseil d'administration est présidé par Jean-Pierre Hansen depuis janvier 2018. Elle compte une équipe de soixante personnes placées sous la direction de Laurent Despy²³⁶.

L'organe qui va particulièrement nous intéresser, au sein de l'ARES, est le Comité Femmes & Sciences. Celui-ci a été institué par le décret du 10 mars 2016²³⁷. Les missions de ce comité sont citées à l'article 4 de ce décret²³⁸. En sa séance du 27 février 2017, le Comité Femmes & Sciences a approuvé son programme de travail pluriannuel et a décidé de créer différents groupes de travail afin d'opérationnaliser ce programme. Au total, cinq groupes de travail ont été créés :

- Axe 1 : Critères de régulation de la recherche et des carrières
- Axe 2 : Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée
- Axe 3 : Situation professionnelle des chercheurs et chercheuses
- Axe 4 : Genre et politiques d'enseignement et de formation
- Axe 5 : Reconnaissance des femmes dans la recherche et les résultats de recherche portant sur le genre²³⁹

« Ce comité est composé de deux représentants par institution ou service qui y siège soit les 6 universités, le F.R.S-FNRS, l'ARES, la Direction générale de l'enseignement supérieur, de l'enseignement tout au long de la vie et de la recherche scientifique et la Direction de l'égalité des chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, et le représentant du ministre compétent à savoir le ministre de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement de promotion sociale, de la recherche et des Médias. Les personnes de contact « genre » des universités et du F.R.S-FNRS sont également membres du Comité. ²⁴⁰»

L'UCLouvain a choisi d'assurer le pilotage de deux de ces groupes de travail (axe 2 et axe 3) et est impliquée dans l'axe 4 (qui réfléchit notamment à la place des questions de genre et d'égalité dans le cadre de la mise en œuvre de la FIE)²⁴¹. L'UCLouvain est donc bien implantée au sein du Comité Femmes & Sciences.

²³⁶ *Ibidem*.

²³⁷ Décret du 10 mars 2016 instituant le Comité Femmes et Sciences, *M.B.*, 24 mars 2016.

²³⁸ *Ibidem*, art. 4.

²³⁹ ACADEMIE DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, *op. cit.*

²⁴⁰ *Ibidem*.

²⁴¹ D. LAMBERT, T. VAN HEMELRYCK et E. ANTOINE, *op. cit.*, p. 58.

Sous-section 3 : Les injonctions européennes

La politique communautaire constitue sans aucun doute un levier efficace pour faire progresser les législations nationales relatives à l'égalité entre les sexes. En plus des directives qui ont déjà influencé notre législation, l'Union européenne s'est dotée de nombreux outils²⁴².

Tout d'abord, au sein du droit primaire de l'Union européenne, le Traité de Rome instituant la Communauté économique européenne en 1957, inscrit l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes dans son article 119²⁴³. En 1976, dans l'arrêt *Defrenne II*, la Cour de justice juge que l'article a également une finalité sociale et qu'il contribue au progrès social et à l'amélioration des conditions de travail. Lors de cet arrêt, la Cour reconnaît par ailleurs que l'article 119 dispose d'un effet direct²⁴⁴. Aujourd'hui, l'article 157 du T.F.U.E. remplace l'article 119 du Traité de Rome²⁴⁵. En outre, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne établit que l'égalité entre hommes et femmes doit être assurée dans tous les domaines, notamment l'emploi, le travail et le salaire (article 23)²⁴⁶. Elle prohibe toute discrimination sur base de certains motifs en ce compris le sexe (article 21)²⁴⁷.

Ensuite, en 1999, la Commission européenne a mis en place un groupe de travail en vue de promouvoir la participation des femmes dans le domaine des sciences en Europe. Ce groupe porte le nom de « Groupe d'Helsinki ». Il est composé d'experts issus des différents pays membres de l'Union européenne. La Belgique y est d'ailleurs représentée par la GNORS (Direction générale de l'Enseignement non obligatoire et de la Recherche)²⁴⁸.

« La stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 constitue le programme de travail de la Commission en matière d'égalité entre hommes et femmes. Les principaux objectifs sont les suivants : mettre fin à la violence fondée sur le sexe ; remettre en question les stéréotypes sexistes ; combler les écarts entre les hommes et les femmes sur le marché du travail ; parvenir à une participation égale dans les différents secteurs de l'économie ; combler les écarts de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes ; com-

²⁴² INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, « Politique d'égalité dans l'Union européenne », Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, disponible sur <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>, s.d., consulté le 23 février 2021.

²⁴³ Art. 119 du Traité instituant la Communauté Economique Européenne.

²⁴⁴ C.J.C.E, arrêt *Defrenne c. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (II)*, 8 avril 1976, C-43/75, EU:C:1976:56, points 10 à 12.

²⁴⁵ Art. 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

²⁴⁶ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée à Nice le 7 décembre 2000, *J.O.C.E.*, 2000, art. 23.

²⁴⁷ *Ibidem.*, art. 21.

²⁴⁸ E. LEONARD, T. VAN HEMELRYCK, E. MASUREL et E. ANTOINE, « Rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre 2013-2014 », *op. cit.*, p. 62.

bler l'écart entre les hommes et les femmes en matière de soins et parvenir à un équilibre entre les sexes dans la prise de décision et en politique. La stratégie poursuit une double approche d'intégration de la dimension de genre combinée à des actions ciblées. L'intersectionnalité est un principe horizontal pour la mise en œuvre de la stratégie. Bien que la stratégie se concentre sur des actions au sein de l'UE, elle est cohérente avec la politique extérieure de l'UE en matière d'égalité des sexes et d'émancipation des femmes²⁴⁹. »

De plus, chaque année les éventuels progrès sont recensés dans un rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes²⁵⁰.

En 2010, le Conseil européen a adopté le premier Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour la période de 2011 à 2020. Ce pacte a été l'occasion pour l'Union européenne de réaffirmer son engagement à réduire l'inégalité entre les hommes et les femmes concernant l'emploi, l'éducation ainsi que la protection sociale. Ce pacte promeut une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle et lutte contre toutes les formes de violences à l'égard des femmes²⁵¹.

Enfin, depuis 1999, les présidences successives de l'Union européenne élaborent ou mettent à jour chaque année des indicateurs quantitatifs et qualitatifs dans les douze domaines d'action critiques de la Plate-forme d'action de Beijing²⁵².

Section 2 : Répercussions de ces organes à l'UCLouvain

Au niveau européen, dans le cadre de l'initiative Euraxess, le 3 mars 2011, l'UCLouvain a déposé sa « Stratégie des ressources humaines pour les chercheurs » auprès de la Commission européenne. Au sein de cette stratégie, l'UCLouvain s'engage à mener une série d'actions dans le but d'améliorer le recrutement, les conditions de travail et la carrière des chercheurs²⁵³. Euraxess intervient également dans la politique de gestion des ressources humaines. En effet, cette politique européenne comprend des objectifs d'égalité hommes/

²⁴⁹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, 5 mars 2020, COM(2020) 152 final ; INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, « Politique d'égalité dans l'Union européenne », *op. cit.*

²⁵⁰ COMMISSION EUROPEENNE, « Stratégie en faveur de l'égalité hommes-femmes », Commission européenne, disponible sur https://ec.europa.eu/info/index_fr, s.d., consulté le 23 février 2021.

²⁵¹ Conclusions du Conseil de l'Union européenne, *Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020)*, Bruxelles, 7 mars 2011.

²⁵² EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, « Beijing Platform for Action », European Institute for Gender Equality, disponible sur <https://eige.europa.eu/>, s.d., consulté le 23 février 2021.

²⁵³ E. LEONARD, T. VAN HEMELRYCK, E. MASUREL et E. ANTOINE, « Rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre 2013-2014 », *op. cit.*, p. 52.

femmes²⁵⁴. En lien également avec les chercheurs, dans le cadre de la Résolution du Conseil du 15 juin 2000 sur la création d'un espace européen de la recherche et de l'innovation, le Conseil invite les états membres et la Commission à faire le nécessaire pour augmenter la représentation des femmes dans les carrières scientifiques en accélérant la mise en œuvre du plan d'action « Les femmes et la science »²⁵⁵. Malgré qu'il ne s'agisse là que d'une recommandation, elle montre cependant à quel point la représentation des femmes dans ce secteur est importante pour le Conseil. Une telle promotion peut être envisagée à l'UCLouvain et particulièrement dans le secteur des sciences et technologies.

De plus, la directive dite « refonte » du 5 juillet 2006²⁵⁶ a permis l'élaboration du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations en Fédération Wallonie-Bruxelles²⁵⁷. Ce règlement est applicable à l'UCLouvain selon l'article 5²⁵⁸.

Au niveau national, l'Université a participé au processus de récolte d'avis par le biais de l'ARES. Elle a également soumis des recommandations et des pistes d'actions qui pourraient être mises en œuvre au bénéfice de tous les établissements d'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles dans les quatre axes autour desquels s'articule le Plan Droits des Femmes, à savoir :

1. Lutter contre les violences faites aux femmes
2. Déconstruire les stéréotypes et agir sur les représentations
3. Assurer une meilleure représentation des femmes dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux dans les instances de décision et les postes à responsabilités
4. Faciliter la conciliation vie privée/vie professionnelle

En outre, l'UCLouvain doit remplir les obligations qui figurent dans le cahier des charges de la personne de contact Genre. Il ne s'agit pas d'une obligation envers les cabinets politiques, l'ARES ou les politiques européennes mais de remplir les tâches mentionnées dans le cahier des charges pour justifier le subside accordé par la DGNORS²⁵⁹.

²⁵⁴ N. RICAUD, E. ANTOINE, A. CORNET, S. WATTIER, C. GRAVET, P. MELOTTE et L. BERTORA, « Rapport des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S.-FNRS sur l'état de l'égalité de genre en 2018-2019 », Bruxelles, p. 37, disponible sur <https://www.ares-ac.be>, 2019.

²⁵⁵ Résolution du Conseil du 15 juin 2000 sur la création d'un espace européen de la recherche et de l'innovation, *J.O.C.E.*, 19 juillet 2000.

²⁵⁶ Directive (UE) 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), *J.O.U.E.*, 26 juillet 2006.

²⁵⁷ Décret du service public de Wallonie du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 19 décembre 2008.

²⁵⁸ *Ibidem*, art. 5.

²⁵⁹ Propos d'EDITHE ANTOINE, *Personne de Contact Genre à l'UCLouvain*, recueillis le 26 mars 2021.

Chapitre 2 : La filière de la concertation sociale

La loi du 22 avril 2012 institue des obligations à trois niveaux, c'est-à-dire au niveau interprofessionnel (cf. *infra* : section 1), sectoriel et de l'entreprise (cf. *infra* : section 2). Nous n'aborderons pas le secteur interprofessionnel car l'UCLouvain est plus particulièrement concernée par les deux autres secteurs.

Section 1 : La commission paritaire

Les commissions paritaires ont été instaurées par la loi du 5 décembre 1968 (cf. *infra* : sous-section 1). Ces dernières ont un rôle à jouer en matière de lutte contre l'écart salarial, rôle qui est prévu par la loi de 2012 (cf. *infra* : sous-section 2). Malgré leur importance, l'UCLouvain, étant une université subventionnée (cf. *infra* : sous-section 3) ne relève pas d'une commission paritaire (cf. *infra* : sous-section 4). Ce n'est pas faute pour le Ministre de l'Emploi d'avoir voulu étendre les commissions paritaires n°152 et 225 aux universités subventionnées (cf. *infra* : sous-section 5). Cependant, se fondant sur diverses raisons, la CNE-Universités privilégie l'option d'une commission paritaire spécifique à ce type d'universités (cf. *infra* : sous-section 6). Bien que la délégation syndicale de l'UCLouvain essaie également de créer une commission paritaire depuis trente ans (cf. *infra* : sous-section 7), il nous faut réfléchir à des organes qui pourraient effectuer les obligations prévues par la loi de 2012 (cf. *infra* : sous-section 8).

Sous-section 1 : Présentation des commissions paritaires créées par la loi du 5 décembre 1968

La loi du 5 décembre 1968 institue les commissions paritaires²⁶⁰. Elles sont composées en autant de représentants d'organisations patronales et de représentants d'organisations syndicales²⁶¹. Les commissions paritaires ont deux missions. « La première est de concourir à l'élaboration de conventions collectives par les organisations représentées²⁶² ». La deuxième est de prévenir et de régler les problèmes entre employeurs et travailleurs. En plus de ces deux mis-

²⁶⁰ Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, *M.B.*, 15 janvier 1969.

²⁶¹ S.P.F. EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, « Institution et composition des commissions paritaires », S.P.F. Emploi, Travail et Concertation Sociale, disponible sur www.emploi.belgique.be/fr, s.d., consulté le 11 février 2021 ; C.N.E., *Commission paritaire pour le personnel des universités subventionnées*, C.N.E., s.l., 18 novembre 2020, p. 27.

²⁶² É. ARCQ, « La concertation sociale », *Dossiers du CRISP*, 2008/1, n° 70, p. 14.

sions, les commissions paritaires doivent donner des avis par exemple au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie²⁶³.

Il existe également les sous-commissions paritaires qui sont des subdivisions des commissions paritaires instituées pour un territoire ou un secteur d'activité donné²⁶⁴.

En janvier 2020, on comptait en Belgique, 100 commissions paritaires et 64 sous-commissions paritaires²⁶⁵.

Les commissions paritaires sont désignées par un nombre de trois chiffres, selon le secteur d'activité. Les nombres commençant par le chiffre 1 désignent les commissions paritaires pour les ouvriers ; les nombres commençant par le chiffre 2 désignent les commissions paritaires pour les employés ; les nombres commençant par le chiffre 3 désignent les commissions paritaires mixtes (ouvriers et employés)²⁶⁶.

Sous-section 2 : Obligations prévues par la loi du 22 avril 2012 applicables aux commissions paritaires

Dans le cadre de la loi du 22 avril 2012, les commissions paritaires élaborent des CCT qui contiennent des classifications de fonctions qui doivent être neutres par rapport au genre. Ces classifications de fonctions sont examinées par un contrôleur afin de vérifier qu'il n'existe pas des inégalités. Toutes les classifications, les systèmes d'évaluation et les modifications éventuelles qui y sont apportées doivent être soumis à la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS). Cette obligation au niveau sectorielle ne signifie pas que les commissions doivent établir une classification de fonctions²⁶⁷.

Préalablement au contrôle proprement dit des missions sont confiées aux commissions paritaires.

En ce qui concerne les dispositions relatives aux classifications de fonctions existant à la date du 1^{er} janvier 2013, les commissions doivent établir une version coordonnée de la classification de fonctions ainsi que réaliser un contrôle préalable de la classification de fonction relatif

²⁶³ *Ibidem*.

²⁶⁴ S.P.F. EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, « Institution et composition des commissions paritaires », *op. cit.*

²⁶⁵ *Ibidem*.

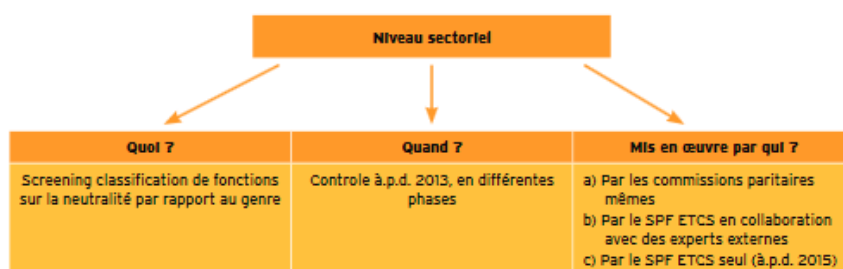
²⁶⁶ C.N.E., *Commission paritaire pour le personnel des universités subventionnées*, *op. cit.*, p. 27.

²⁶⁷ S.P.F. EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, « La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes », S.P.F. Emploi, Travail et Concertation Sociale, disponible sur <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Sectoriel%20et%20intersectoriel.pdf>, 12 février 2015.

à son caractère neutre sur le plan du genre. L'obligation d'établir une version coordonnée s'explique par le fait que dans certains secteurs, il y a des classifications de fonctions anciennes qui ont été modifiées à plusieurs reprises par des CCT successives. Cela rend plus difficile la lecture ainsi que l'analyse de ces classifications. Etablir une version coordonnée permet donc de rassembler et d'ordonner les dispositions existantes. Ces versions coordonnées devaient être établies sur la base du modèle obligatoire fixé par l'arrêté royal du 17 août 2013 et déposées greffe de la Direction générale Relations collectives de notre SPF pour le 31 décembre 2013 au plus tard²⁶⁸.

Pour les autres CCT, conclues après le 1^{er} janvier 2013, les commissions ont l'obligation de réaliser un contrôle préalable des dispositions relatives à la classification de fonction quant à leur caractère neutre sur le plan du genre²⁶⁹. Lors de ce contrôle les commissions paritaires complètent le formulaire de renseignement fixé par l'arrêté royal du 17 août 2013²⁷⁰. Concernant ce contrôle préalable, il s'agit d'une obligation qui a du sens car les commissions paritaires sont plus à même de contrôler la manière dont la classification de fonctions applicable dans leur champ de compétence a été élaborée, ainsi que les critères utilisés pour classer les fonctions²⁷¹.

Si le SPF ETCS évalue négativement une CCT, la commission paritaire devra organiser un plan d'action en vue de supprimer les erreurs et contradictions relatives à la neutralité par rapport au genre sur une période de deux ans. Si cela ne donne pas de résultats, la commission paritaire sera appelée à se justifier²⁷².



Source : F.G.T.B., *Réduire l'écart salarial- La loi est de votre côté*, F.G.T.B., p. 25, disponible sur <https://www.fgtb.be/>, juillet 2014.

²⁶⁸ *Ibidem* ; Arrêté royal du 17 août 2013 portant exécution du chapitre 4, section 2, de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, M.B., 2 septembre 2013.

²⁶⁹ S.P.F EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, « La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes », *op. cit.*

²⁷⁰ Arrêté royal du 17 août 2013 portant exécution du chapitre 4, section 2, de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes précité.

²⁷¹ Projet de loi du 5 avril 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2012-2013, n° 53-2739/1, p. 10.

²⁷² F.G.T.B., *op. cit.*, p. 23.

Sous-section 3 : Spécificités des universités subventionnées

Les universités subventionnées doivent être distinguées des universités de l'Etat, appelées universités des communautés depuis la communautarisation de l'enseignement en 1989. En Fédération Wallonie-Bruxelles, ces dernières sont au nombre de deux : l'ULiège et UMons. Les universités subventionnées sont au nombre de quatre : Saint-Louis, UCLouvain, ULB et Unamur. Il s'agit de personnes morales de droit privé mais ce sont aussi « des services publics fonctionnels, en d'autres termes, des services organisés pour les besoins de tout ou partie de la population en vue d'assumer une mission d'intérêt général²⁷³ ».

Sous-section 4 : L'absence de commission paritaire au niveau des universités subventionnées en Fédération Wallonie-Bruxelles

A l'heure actuelle nous pouvons souligner l'absence de commission paritaire au niveau des universités subventionnées dans le secteur privé en fédération Wallonie-Bruxelles, c'est-à-dire pour Saint-Louis, UCLouvain, ULB et UNamur²⁷⁴.

Certains aujourd'hui, estiment que les universités subventionnées relèveraient de la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand (n° 337) du secteur privé. Pourtant, aucun texte n'affirme formellement ni de façon univoque que les universités feraient partie de cette commission paritaire²⁷⁵. De plus, l'article 2 de l'arrêté royal du 14 février 2008 créant cette commission paritaire ne permet pas de supposer que les universités subventionnées devraient en faire partie²⁷⁶.

Sous-section 5 : Une initiative unilatérale du Ministre de l'Emploi et les réactions de la CNE-Universités

Le 29 mai 2018, un avis, paru au Moniteur Belge, exprime l'intention du Ministre de l'Emploi d'élargir le champ de compétences de la Commission paritaire pour les ouvriers des institutions subsidiées de l'enseignement libre (n°152) et de la Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (n° 225) à certaines catégories du

²⁷³ C.C., 21 mars 1995, n°27/95, B9.

²⁷⁴ Propos d'AGNES NAMUROIS, *déléguée permanente à la délégation syndicale à l'UCLouvain*, recueillis le 12 novembre 2020.

²⁷⁵ C.N.E., « Quelle commission paritaire pour le personnel des universités subventionnées? », C.N.E., p. 1, disponible sur https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2019-07/20181122_sect%20cp.pdf, 22 novembre 2018.

²⁷⁶ Arrêté royal du 14 février 2008 portant création de la commission paritaire n°337, M.B., 27 février 2008, art. 2.

personnel des universités subventionnées. Cependant, le 11 juin 2018, la CNE a écrit au Ministre en lui indiquant ses très nettes réserves sur cette intention²⁷⁷.

En novembre 2018, la CNE-Universités a adressé à tous les décideurs ou intervenants en la matière une note de synthèse avec des propositions concernant l'organisation de la concertation sociale sectorielle dans les universités subventionnées. Entre temps, les arrêtés royaux élargissant dans les termes mentionnés ci-dessus le champ des commissions paritaires n°152 et 225 ont été signés le 16 novembre 2018 et ont été publiés au Moniteur belge le 17 janvier 2019, sans tenir compte des réserves exprimées par la CNE-Universités.

En mars 2019, la KU Leuven a introduit un recours au Conseil d'État en annulation de l'arrêté royal du 16 novembre 2018 élargissant le champ de compétences de la commission paritaire n°225. La CNE-Universités, n'ayant pas eu connaissance de ce recours en annulation, avait renoncé à introduire un tel recours contre les deux arrêtés-royaux.

En septembre 2019, la CNE-Universités a demandé aux recteurs de l'UCLouvain, de l'ULB, de l'Unamur et de USL-B, que soit organisée une rencontre pour examiner si la meilleure des solutions ne devrait pas être la création d'une commission paritaire spécifique pour les universités subventionnées. Aucune réunion n'ayant eu lieu, la CNE-Universités a transmis, en décembre 2019, aux représentants des recteurs, un argumentaire en ce sens.

En parallèle, depuis fin 2019, des réunions de la commission paritaire n°225 pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné sont organisées, avec à l'ordre du jour l'élargissement du champ de compétence de cette commission paritaire aux universités subventionnées en Communauté Flamande et en FWB. La CNE-Universités est invitée à ces réunions, mais concernant les universités subventionnées en FWB, plutôt que le rattachement à la commission paritaire n°225, la CNE rappelle qu'elle privilégie la création d'une commission paritaire spécifique.

Le 27 mai 2020, sans aucune réponse ni des recteurs ni de leurs représentants à sa demande de concertation, la CNE-Universités leur a adressé une nouvelle interpellation, qui à la date du 30 septembre 2020 n'a toujours eu aucun écho. Pour la CNE, cette fin de non-recevoir de la part des autorités des quatre universités subventionnées est incompréhensible et inacceptable.

Il convient encore de noter que dans une lettre datée du 14 septembre 2020 (mais reçue bien plus tardivement) le CRef demande instamment à la CNE d'accepter l'institution d'une sous-

²⁷⁷ C.N.E., « Quelle commission paritaire pour le personnel des universités subventionnées? », *op. cit.*

commission paritaire pour les universités libres francophones sur le modèle de la demande introduite par les universités flamandes.

Le 15 octobre 2020, la CNE adresse une demande d'entrevue au nouveau Ministre du Travail²⁷⁸.

Sous-section 6 : Pourquoi réclamer une commission paritaire spécifique pour les universités subventionnées francophones ?

Comme déjà indiqué, la CNE-Universités privilégie la création d'une commission paritaire spécifique pour les universités subventionnées francophones, qui serait compétente pour l'ensemble du personnel de ces universités subventionnées ainsi que pour les mandataires du FNRS.

Plusieurs raisons justifient cette position.

Tout d'abord, le champ de compétences de la commission paritaire n°225 a toujours concerné le personnel de l'enseignement sur fonds propres. Or l'orientation actuelle des débats dans cette commission paritaire appuie, pour ce qui concerne les universités subventionnées, l'interprétation selon laquelle tous les personnels seraient des employés non subventionnés et donc sur fonds propres, ce qui est opposé à la position de la CNE-Universités. Si l'ensemble du personnel employé des universités subventionnées devait être inclus dans cette commission paritaire, on y mettrait alors sur le même pied le personnel rémunéré via les allocations de fonctionnement et le personnel sur ressources extérieures des universités subventionnées. Ceci serait, selon la CNE-Universités, illogique par rapport aux autres niveaux de l'enseignement libre subventionné : le personnel subventionné dans ces niveaux n'est pas dans le champ de compétence de cette commission paritaire.

La CNE-Universités constate que, concernant la notion d'employés non subventionnés dans les universités subventionnées, il y a deux interprétations opposées. D'une part, pour le ministre de l'Emploi, les employés non subventionnés sont « les employés non rémunérés par des allocations de fonctionnement ». D'autre part, pour le SPF Emploi, Travail, Concertation sociale (ETCS), il s'agit de l'ensemble du personnel employé par les universités subventionnées, y compris donc les personnels rémunérés par les allocations de fonctionnement. Dans une note interprétative déposée sur son site en date du 14 juin 2019, le SPF ETCS indique que « *Les employés rémunérés sur base des subsides de fonctionnement ne sont pas considérés*

²⁷⁸ C.N.E., *Commission paritaire pour le personnel des universités subventionnées*, op. cit., p. 29.

comme du personnel subventionné »²⁷⁹. Le SPF ETCS ne considère donc comme « personnel subventionné » que le seul personnel rémunéré via une subvention-traitement. La CNE-Universités a indiqué au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qu'elle ne pouvait suivre cette interprétation. Le SPF semble confondre la notion « d'allocation de fonctionnement » (valable dans les universités) et celle de « subside de fonctionnement » (utilisée dans les autres niveaux de l'enseignement). Par ailleurs, si pour être considéré comme « personnel subventionné », il était nécessaire d'être payé par subvention-traitement, comment qualifier alors le personnel des universités de l'ULiège et de l'UMons qui n'est pas payé non plus par subvention-traitement ?

En outre, les mandataires du FNRS ne seraient pas repris dans le champ d'une sous-commission paritaire instituée dans le cadre de la commission paritaire n°225²⁸⁰.

Sous-section 7 : Le cas de l'UCLouvain

A l'UCL, cela fait vingt à trente ans que la délégation syndicale essaie de créer une commission paritaire²⁸¹. Le CNE a relevé deux difficultés à la création de cette dernière. D'une part, le champ d'application de celle-ci doit inclure l'ensemble du personnel des universités subventionnées afin que deux personnes, travaillant dans le même bureau, bénéficient des mêmes conditions de travail. La difficulté se pose car les chercheurs FNRS relèvent de la commission paritaire n°337. D'autre part, une commission paritaire c'est un endroit voulu par les partenaires sociaux qui sont les représentants du personnel et également les organisations représentatives des employeurs. Cependant, il n'existe pas de représentation des employeurs si ce n'est la Conférence des recteurs, bien que cet organe ne soit pas reconnu en tant que tel²⁸².

Nous sommes d'avis qu'il faut prendre les devants et réfléchir à un autre organe qui pourrait remplir les fonctions de la commission paritaire. En effet, cela ne sert à rien d'attendre encore pendant des années sans faire avancer les choses.

Sous-section 8 : Organes envisageables dans l'attente d'une commission paritaire

Il nous faut donc réfléchir à des organes qui pourraient remplacer provisoirement la commission paritaire dans l'application de la loi du 22 avril 2012.

²⁷⁹ Direction de la gestion des commissions paritaires, *Détermination de la commission paritaire compétente*, s.l., 14 juin 2019.

²⁸⁰ C.N.E., *Commission paritaire pour le personnel des universités subventionnées*, op. cit., p. 30.

²⁸¹ Propos d'AGNES NAMUROIS, *déléguée permanente à la délégation syndicale à l'UCLouvain*, recueillis le 12 novembre 2020.

²⁸² Propos de DIDIER LEBBE, *secrétaire permanent CNE*, recueillis le 12 mars 2021.

Tout d'abord, on pourrait envisager que son travail puisse être réalisé par les autres commissions paritaires existantes telles celles numéro 152, 225 et 327²⁸³ même si une telle approche va à l'encontre du souhait formulé par la CN-Universités, elle n'est que temporaire et limitée à l'application d'une loi.

Ensuite, on peut penser à l'académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES) et plus particulièrement au Comité Femmes & sciences. Cependant, cette instance ne pourrait hélas pas jouer pleinement le rôle de commission paritaire tel que prévu par la loi de 2012 car il ne s'agit pas d'un organe paritaire, les travailleurs n'étant pas représentés en son sein²⁸⁴.

On pourrait également penser à la Conférence des recteurs, créée en 1990, qui réunit les recteurs des institutions universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle est composée d'un Conseil d'Administration réunissant les recteurs des 6 institutions universitaires de la FWB et d'une Assemblée générale réunissant les recteurs précités ainsi que la Secrétaire générale du F.R.S.-FNRS et la secrétaire du Conseil des recteurs. Cependant, tout comme l'ARES, les travailleurs ne sont pas représentés au sein de cet organe²⁸⁵.

On pourrait également penser à un organe ad hoc, créé au niveau sectoriel, ayant pour fonction l'établissement de la classification de fonction applicable à l'UCLouvain. Il faudrait pour cela créer un organe comprenant autant de représentants d'organisations patronales que de représentants d'organisations syndicales. Cet organe serait alors uniquement compétent afin de réaliser les obligations prévues par la loi de 2012. Cependant, nous ne sommes pas persuadés qu'une telle création sera pertinente car la loi n'impose pas l'établissement d'une classification de fonctions.

Section 2 : Le niveau de l'entreprise

Au niveau de l'entreprise, telle que l'UCLouvain, la loi contient trois outils : le bilan social (cf. *infra* : sous-section 1), l'analyse de structure de rémunération et plan d'action (cf. *infra* : sous-section 2) et le médiateur (cf. *infra* : sous-section 3).

Sous-section 1 : Le bilan social

Le bilan social est la partie des comptes annuels relative à l'emploi et à la formation.

²⁸³ Propos de FRANÇOISE GOFFINET, *attachée à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes*, recueillis le 2 mars 2021.

²⁸⁴ *Ibidem*.

²⁸⁵ CONSEIL DES RECTEUR, « A propos », Conseil des Recteurs, disponible sur <http://www.cref.be/>, s.d., consulté le 5 mars 2021.

Au sein du bilan social, les entreprises comprenant plus de trois travailleurs doivent ventiler, en fonction du sexe de ceux-ci, les données relatives à ces derniers²⁸⁶. L'UCL, contenant plus de trois travailleurs, doit se soumettre à cette obligation. Cela permet de faire ressortir les différences et ainsi faire du bilan social une source pour l'identification de l'écart salarial. De plus, le bilan social contient de nombreuses informations concernant la politique du personnel. Il permet donc d'avoir des faits objectifs et irréfutables²⁸⁷.

Le bilan social de l'UCL doit être remis, tous les ans, au CE mais pas au CPPT car l'UCL compte 6042 travailleurs. Il doit être transmis avant l'assemblée générale.

Les données suivantes doivent maintenant être ventilées en fonction du sexe des travailleurs :

- le nombre moyen de travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel et le nombre total de travailleurs exprimé en équivalent temps plein – ETP ;
- le nombre d'heures prestées par les travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel et le nombre total d'heures prestées ;
- les frais de personnel des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel et les frais de personnel totaux ;
- le total des avantages accordés en plus du salaire²⁸⁸.

La Banque nationale a publié un schéma du bilan social adapté avec ventilation en fonction du sexe du travailleur et l'UCL doit suivre ce schéma²⁸⁹.

²⁸⁶ Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes, *M.B.*, 28 août 2012, art. 4.

²⁸⁷ F.G.T.B., *op. cit.*, p. 13,

²⁸⁸ *Ibidem*.

²⁸⁹ *Ibidem*, p. 14 ; BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, « Bilan social », Banque Nationale de Belgique, disponible sur <https://www.nbb.be/fr>, s.d., consulté le 28 février 2021.

ETAT DES PERSONNES OCCUPEES

TRAVAILLEURS POUR LESQUELS L'ENTREPRISE A INTRODUIT UNE DECLARATION DIMONA OU QUI SONT INSCRITS AU REGISTRE GENERAL DU PERSONNEL

Au cours de l'exercice	Codes	Total	1. Hommes	2. Femmes
Nombre moyen de travailleurs				
Temps plein	1001			
Temps partiel	1002			
Total en équivalents temps plein (ETP)	1003			
Nombre d'heures effectivement prestées				
Temps plein	1011			
Temps partiel	1012			
Total	1013			
Frais de personnel				
Temps plein	1021			
Temps partiel	1022			
Total	1023			
Montant des avantages accordés en sus du salaire	1033			

Au cours de l'exercice précédent	Codes	P. Total	1P. Hommes	2P. Femmes
Nombre moyen de travailleurs en ETP	1003			
Nombre d'heures effectivement prestées	1013			
Frais de personnel	1023			
Montant des avantages accordés en sus du salaire	1033			

Source : F.G.T.B., *Réduire l'écart salarial- La loi est de votre côté*, F.G.T.B., p. 14, disponible sur <https://www.fgtb.be/>, juillet 2014.

Ce bilan social doit être remis à la Banque Nationale de Belgique sous peine de sanctions²⁹⁰. Les informations sont donc accessibles à tous et cela permet une transparence salariale²⁹¹.

C'est au réviseur d'entreprise pour l'UCL qu'incombe la tâche de contrôler le bilan social. Il doit vérifier que le bilan social contient toutes les informations prescrites ainsi que la forme imposée²⁹². Il doit également analyser la véracité des informations à l'aide des justificatifs fournis par l'employeur²⁹³. Cependant, nous ne sommes pas parvenus à savoir si un tel contrôle avait été effectué par Monsieur Alexis Van Bavel, réviseur d'entreprise pour

²⁹⁰ Art. 204 et 205 du C. pén. soc. du 6 juin 2010, *M.B.*, 1er juillet 2010, modifié par l'art. 5 de la L. du 12 juillet 2013.

²⁹¹ S. DELOOSE, *La loi sur l'écart salarial : effectivité et conformité au droit européen*, Bruxelles, ULB, 2018, p. 26.

²⁹² Arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social, *M.B.*, 1 octobre 1996 ; Norme complémentaire (version révisée 2020) aux normes internationales d'audit (ISA) applicables en Belgique, *M.B.*, 10 mars 2021, III.6.

²⁹³ D. KROES, *Communication 2014/10 de l'institut des réviseurs d'entreprises*, Institut des réviseurs d'entreprises, p. 2, disponible sur <https://www.ibr-ire.be/fr>, 2014 ; Norme complémentaire (version révisée 2020) aux normes internationales d'audit (ISA) applicables en Belgique, *op. cit.*

l'UCLouvain et travailleur pour la firme PWC. En effet, ce dernier ne diffuse pas les détails concernant ses clients²⁹⁴.

Les inspecteurs sociaux ont comme mission de vérifier l'établissement du bilan social et la transmission de celui-ci à la Banque Nationale²⁹⁵. Selon Madame Charlier, déléguée du gouvernement près de l'UCLouvain, le bilan social de l'université a été déposé à la Banque Nationale de Belgique. En outre, elle n'a jamais reçu de plainte relative à une discrimination salariale qui serait effectuée à l'UCL²⁹⁶.

Sous-section 2 : L'analyse de structure de rémunération et plan d'action

L'employeur employant plus de cinquante travailleurs doit réaliser un rapport d'analyse afin de mieux déterminer les causes de l'écart salarial²⁹⁷. L'UCL emploie plus de cinquante travailleurs, l'université est donc tenue par cette obligation. Il s'agit d'une analyse détaillée de la structure de rémunération, faite tous les deux ans, qui permet de déterminer si une politique de rémunération neutre sur le plan du genre existe. Si tel n'est pas le cas, la délégation du personnel doit se concerter pour y remédier²⁹⁸.

Il existe deux types de rapports. Il s'agit soit d'une part d'un rapport complet pour les entreprises comptant en moyenne 100 travailleurs ou plus. D'autre part, d'un rapport abrégé pour les entreprises comptant en moyenne 50 à 100 travailleurs²⁹⁹. L'UCL étant une entreprise de plus de 100 travailleurs, doit effectuer un rapport complet. Nous n'aborderons donc pas le rapport abrégé dans ce travail.

Le rapport que doit effectuer l'UCL est ventilé en fonction du sexe du travailleur, de son ancienneté, de son niveau de formation et de son niveau de fonction. Parallèlement, il doit contenir les informations suivantes :

- a) les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein ;
- b) les cotisations patronales pour les assurances extralégales (assurance-groupe, assurance hospitalisation) ;

²⁹⁴ Propos d'ALEXIS VAN BAVEL, *réviseur d'entreprise pour l'UCLouvain*, recueillis le 25 mars 2021.

²⁹⁵ Arrêté royal du 4 août 1996 précité, art. 26.

²⁹⁶ Propos de VERONIQUE CHARLIER, *déléguée du Gouvernement près de l'UCLouvain*, recueillis le 21 avril 2021.

²⁹⁷ A. DEMAGOS, *L'écart salarial entre hommes et femmes. Effectivité potentielle de la loi du 22 avril 2012*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 142 ; Loi du 22 avril 2012 précitée, art. 7.

²⁹⁸ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, M.B., 30 mai 2007, art. 13/1, modifié par les art. 7 à 10 de la loi du 22 avril 2012 et par les art. 8 à 11 de la loi du 12 juillet 2013.

²⁹⁹ F.G.T.B., *op. cit.*, p. 18.

- c) le total des autres avantages extralégaux accordés en plus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.³⁰⁰.

L'université doit préciser si elle s'est basée sur le questionnaire mentionné dans la loi, la check-list non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (qui peut être lu et commandé via le site de l'Institut)³⁰¹.

L'objectif de ce rapport est la transparence en matière de rémunération³⁰².

Le rapport de l'UCL est déposé au conseil d'entreprise en vue de faire l'objet d'un examen dans un délai de trois mois à partir de la clôture de l'exercice³⁰³.

Au bout de l'examen, le CE statue sur l'établissement ou non d'un plan d'action afin d'obtenir une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise³⁰⁴. La discussion avec la délégation syndicale est obligatoire lorsque le rapport établit une discrimination salariale du genre³⁰⁵.

Si un plan d'action doit être établi, il comprend des objectifs concrets. De plus, il doit mentionner les différents instruments utilisés par l'université ainsi qu'établir un contrôle quant à sa mise en œuvre³⁰⁶.

Une sanction est applicable si l'université ne communique pas, tous les deux ans, au CE, un rapport d'analyse de la structure de rémunération des travailleurs. En vertu du Code de droit pénal social, l'université sera punie d'une sanction de niveau 2³⁰⁷.

Le contrôle de la structure de rémunération des travailleurs n'entre pas dans les compétences du réviseur d'entreprise auprès de l'UCL³⁰⁸.

³⁰⁰ F.G.T.B., *op. cit.*, p. 19.

³⁰¹ Loi du 22 avril 2012 précitée, art. 8.

³⁰² A. DEMAGOS, *op. cit.*, p. 175.

³⁰³ Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, *M.B.*, 27 septembre 1948, art. 15, m), 1°, al. 2, modifié par l'art. 2 de la loi du 12 juillet 2013.

³⁰⁴ Loi du 20 septembre 1948 précitée, art. 15, m), 2°, tel que modifié par l'art. 2 de la loi du 12 juillet 2013.

³⁰⁵ C.S.C., *agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise*, C.S.C., mars 2013, p.12.

³⁰⁶ G. LAFORÊT, *agissez sur les inégalités salariales dans votre entreprise*, Femmes. DOCX, février 2016, p.7.

³⁰⁷ Art. 191/1 du C. pén. soc. du 6 juin 2010, *M.B.*, 1er juillet 2010, modifié par l'art. 5 de la L. du 12 juillet 2013.

³⁰⁸ Propos d'ALEXIS VAN BAVEL, *réviseur d'entreprise pour l'UCLouvain*, recueillis le 25 mars 2021.

■ FORMULAIRE COMPLET (entreprises de 100 travailleurs et plus)

A. Identification de l'entreprise

Nom	
Adresse	
Secteur d'activités	
Commission paritaire	
Nombre de travailleurs (en ETP)	Hommes Femmes Total

Pour déterminer les classifications de fonctions, il a été fait usage de la checklist non sexisme	OUI	NON
---	-----	-----

B. Informations sur la structure de la rémunération

Exercice 1	Rémunérations et avantages sociaux directs (Code 620)		Primes patronales pour assurances extra légales (Code 622)		Total des autres avantages accordés en sus du salaire (Codes 623+1033+autres)	
FONCTION*	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnel d'exécution	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
Personnel de cadre	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
Personnel de direction	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
ANCIENNETÉ						
Moins de 10 ans	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
De 10 à moins de 20 ans	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
A partir de vingt ans	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
QUALIFICATION/ FORMATION						
Primaire	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
Secondaire	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
Bachelier	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
Master	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						

Exercice 2	Rémunérations et avantages sociaux directs (Code 620)		Primes patronales pour assurances extra légales (Code 622)		Total des autres avantages accordés en sus du salaire (Codes 623+1033+autres)	
FONCTION*	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnel d'exécution	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
Personnel de cadre	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
Personnel de direction	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
ANCIENNETÉ						
Moins de 10 ans	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
De 10 à moins de 20 ans	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
A partir de vingt ans	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
QUALIFICATION/ FORMATION						
Primaire	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
Secondaire	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
Bachelier	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						
Master	€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs						

Source : F.G.T.B., *Réduire l'écart salarial- La loi est de votre côté*, F.G.T.B., p. 37 à 38, disponible sur <https://www.fgtb.be/>, juillet 2014.

Sous-section 3 : Le médiateur

La loi du 22 avril 2012 donne la possibilité à l'entreprise de plus de cinquante travailleurs de désigner un médiateur parmi les membres du personnel³⁰⁹. L'UCLouvain peut donc parfaitement avoir un médiateur dans les membres de son personnel. Cependant, il n'existe pas de médiateur prévu à cet effet à l'UCLouvain³¹⁰. Si un médiateur doit voir le jour, il ne pourra être désigné que sur proposition du CE. Si aucun accord n'est atteint sur la désignation, une procédure consultative spéciale est entamée auprès de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre Hommes et Femmes. Si l'Université ne suit pas l'avis de cette Commission, elle en communique les raisons au CE³¹¹.

³⁰⁹ Loi du 22 avril 2012 précitée, art. 11.

³¹⁰ Propos de LUC VANDENDORPE, *président du CORA à l'UCLouvain*, recueillis le 10 novembre 2020 ; Propos de MARTIN PRIGNON, *membre du CORSCI à l'UCLouvain*, recueillis le 12 novembre 2020 ; Propos de CHRISTINE FRISON, *membre du CORSCI à l'UCLouvain*, recueillis le 12 novembre 2020 ; Propos de DOMINIQUE ARNOULD, *présidente du CORTA à l'UCLouvain*, recueillis le 20 novembre 2020 ; Propos de BENOIT THIRION, *membre du CORTA à l'UCLouvain*, recueillis le 20 novembre 2020.

³¹¹ Loi du 22 avril 2012 précitée, art. 11.

La mission du médiateur est d'apporter son aide concernant la rédaction du plan d'action ainsi que du rapport d'avancement relatif à ce plan. Il traite également les plaintes des employés estimant être victimes d'une inégalité salariale fondée sur le sexe et « *les informe de la possibilité de parvenir à une solution de manière informelle en intervenant auprès du chef d'entreprise ou d'un membre de la ligne hiérarchique* »³¹². Cependant, le médiateur ne peut remplacer les délégués syndicaux qui ont pour tâche de défendre les travailleurs³¹³. Le rôle du médiateur est par ce fait un peu réduit.

En outre, une sanction de niveau 4 est prévue dans l'hypothèse où l'on entraverait la possibilité dont il dispose d'accéder aux données sociales³¹⁴.

Pour finir, un problème subsiste, il n'existe pas de protection pour le travailleur déposant une plainte auprès du médiateur. De plus, la protection et l'indépendance de celui-ci ne fait l'objet d'aucune norme. De tels défauts ont déjà fait l'objet d'un avis, du Conseil de l'Egalité des chances entre hommes et femmes, rendu en 2013³¹⁵. Pourtant, celui-ci n'a pas été pris en compte dans l'élaboration de l'arrêté royal relatif au médiateur.

Le rôle du médiateur semble donc permettre de lutter contre l'écart salarial. Cependant, dans l'état actuel des choses, les objectifs de la loi de 2012 ne sont pas atteints à cause du manque de contraintes assorties à cette obligation.

Niveau de l'entreprise		
Quoi ?	Quand ?	Mis en œuvre par qui ?
Bilan social => analyse dans les organes de concertation	Annuellement- avec les informations économiques et financières	Employeur, discuté au CE/ CPPT/DS
Rapport d'analyse de la structure de rémunération => discussion aux organes de concertation => établissement plan d'action	Bisannuel (doit aussi mentionner l'état d'avancement du plan d'action) ; fourni et discuté au cours des 3 mois suivant la clôture de l'exercice	Employeur, dans entreprise avec en moyenne > 50 travailleurs ; membres CE ou CPPT
Médiateur dans l'entreprise	En permanence	Dans entreprise avec en moyenne > 50 travailleurs, l'employeur peut, après proposition du CE ou, à défaut de CE, du CPPT, désigner ce médiateur ; procédure de conciliation s'il n'y a pas d'accord

Source : F.G.T.B., *Réduire l'écart salarial- La loi est de votre côté*, F.B.T.B., p. 14, disponible sur <https://www.fgtb.be/>, juillet 2014.

³¹² Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 13/2.

³¹³ G. LAFORÊT, *op. cit.*, p. 7.

³¹⁴ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 13/3.

³¹⁵ Avis n° 3 du 18 septembre 2013 de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, concernant l'avant-projet d'arrêté royal relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

Conclusion

Une réelle politique d'égalité est-elle mise en place à l'UCLouvain par les instances de la filière de la gouvernance et celles de la filière de la concertation sociale ? Et est-il possible d'appliquer la loi de 22 avril 2012 est-elle possible à l'UCLouvain ? Telles sont les questions qui nous ont guidés au cours de ce mémoire.

La politique d'égalité entre les hommes et les femmes et en particulier la lutte contre l'écart salarial ne doivent pas être abordées uniquement par les acteurs sociaux. L'élimination de l'écart salarial permettrait de créer une société plus juste et plus équitable³¹⁶, donc cette élimination va dans le sens de l'intérêt général. Dans l'idéal, la loi du 22 avril 2012 doit être un levier permettant une coordination.

Cependant, il est navrant de constater qu'actuellement à l'UCLouvain seuls quelques acteurs semblent impliqués dans cette politique d'égalité. Il faut souligner le travail réalisé par Madame Van Hemelryck, conseillère du recteur à la politique de genre, le CORSCI, l'AGL et la délégation syndicale. Les autres acteurs restent en marge de cette politique et dans le meilleur des scénarios approuvent les décisions prises par la conseillère du recteur à la politique de genre. Pourtant ces acteurs pourraient mener une réelle politique d'égalité au sein de leur sphère de compétence.

Une solution serait de réunir au moins un membre de chaque organe, tant les organes de la concertation sociale que ceux de la gouvernance, au sein d'un organe ad hoc. Cet organe aurait pour compétence exclusive la politique d'égalité à l'UCLouvain. La mise en place d'une telle instance permettrait que chacun des acteurs exploitent au mieux ses compétences au service de l'égalité entre les hommes et les femmes. De plus, la présence de membres des organes de gouvernance permettrait que cet organe ait un pouvoir d'action direct.

Par ailleurs, la mise en œuvre de la loi de 2012 n'est pas une chose aisée dès lors que l'UCLouvain, comme les autres universités en Fédération Wallonie-Bruxelles, ne relève d'aucune commission paritaire. Cependant, la mise en place d'un organe ad hoc ayant pour compétence la réalisation des obligations contenues dans la loi de 2012 ne présente guère un grand intérêt dès lors que la loi de 2012 n'impose pas la création d'une classification de fonctions. En effet, la loi impose uniquement que lorsqu'une commission paritaire élabore une

³¹⁶ A. DEMAGOS, *op. cit.*, p 166.

CCT qui contient des classifications de fonctions, ces dernières soient neutres par rapport au genre.

Au niveau de l'UCLouvain, les organes principalement concernés par la mise en œuvre de la loi du 22 avril 2012 sont l'employeur ainsi que le CE. Ces organes, étant présents, il n'y a donc aucun obstacle à l'application de cette loi au sein de l'UCLouvain. Nous pensons qu'un avancement peut être réalisé par la nomination d'un médiateur parmi les membres du personnel.

Malgré l'accomplissement de ces recherches une question reste en suspens : ne faudrait-il pas modifier la loi du 22 avril 2012 afin qu'elle soit plus en adéquation avec des entreprises fonctionnant principalement avec des organes de gouvernance, telle que l'Université catholique de Louvain-la-Neuve ?

Bibliographie

Législation :

1. Législation internationale

2. Législation européenne

a. Droit primaire

- Traité instituant la Communauté Economique Européenne.
- Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée à Nice le 7 décembre 2000, *J.O.C.E.*, 2000.

b. Droit dérivé

- Résolution du Conseil du 15 juin 2000 sur la création d'un espace européen de la recherche et de l'innovation, *J.O.C.E.*, 19 juillet 2000.
- Directive (UE) 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), *J.O.U.E.*, 26 juillet 2006.
- Conclusions du Conseil de l'Union européenne, Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020), Bruxelles, 7 mars 2011.
- Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, 5 mars 2020, COM(2020) 152 final.

3. Législation nationale

- C. pén. soc. du 6 juin 2010, *M.B.*, 1er juillet 2010, art. 191/1, 204 et 205.
- Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, *M.B.*, 27 septembre 1948.
- Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, *M.B.*, 15 janvier 1969.
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007.

- Décret du service public de Wallonie du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 19 décembre 2008.
- Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes, *M.B.*, 28 août 2012.
- Arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social, *M.B.*, 1 octobre 1996.
- Arrêté royal du 14 février 2008 portant création de la commission paritaire n°337, *M.B.*, 27 février 2008.
- Arrêté royal du 17 août 2013 portant exécution du chapitre 4, section 2, de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, *M.B.*, 2 septembre 2013.
- Norme complémentaire (version révisée 2020) aux normes internationales d'audit (ISA) applicables en Belgique, *M.B.*, 10 mars 2021, III.6.

4. Travaux préparatoires

- Projet de loi du 5 avril 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2012-2013, n° 53-2739/1, p. 10.

5. Règle interne à l'UCL

- Convention collective de travail du 1^{ier} février 2008 sur le statut de la délégation syndicale du personnel de l'UCLouvain.
- Règlement organique de l'université catholique de Louvain, version coordonnée du 14 septembre 2016, disponible sur [https://alfresco.uclouvain.be/alfresco/service/guest/streamDownload/workspace/SpaceStore/1a9f0e7e-0d38-4bb1-ae71-0aceec6cc6b2/Reglement%20organique%20UCL%20\(14%20sept%202016\)_version%20def.pdf?guest=true](https://alfresco.uclouvain.be/alfresco/service/guest/streamDownload/workspace/SpaceStore/1a9f0e7e-0d38-4bb1-ae71-0aceec6cc6b2/Reglement%20organique%20UCL%20(14%20sept%202016)_version%20def.pdf?guest=true), 14 septembre 2016.

Jurisprudence :

1. Jurisprudence européenne

- C.J.C.E, arrêt *Defrenne c. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (II)*, 8 avril 1976, C-43/75, EU:C:1976:56.

2. Jurisprudence belge

- C.C., 21 mars 1995, n°27/95.

Doctrine :

- ARCQ, É., « La concertation sociale », *Dossiers du CRISP*, 2008/1, n° 70.
- Avis n° 3 du 18 septembre 2013 de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, concernant l'avant-projet d'arrêté royal relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.
- C.S.C., *agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise*, mars 2013.
- DELOOSE, S., *La loi sur l'écart salarial : effectivité et conformité au droit européen*, Bruxelles, ULB, 2018.
- DEMAGOS, A., *L'écart salarial entre hommes et femmes. Effectivité potentielle de la loi du 22 avril 2012*, Bruxelles, Larcier, 2015.
- LAFORËT, G., *agissez sur les inégalités salariales dans votre entreprise*, Femmes. DOCX, février 2016.

Source internet :

- ACADEME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, « A propos », Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur, disponible sur <https://www.ares-ac.be/fr/>, s.d., consulté le 9 février 2021.
- ASSEMBLEE GENERALE DES ETUDIANT.E.S DE LOUVAIN, « L'AGL, c'est quoi ? », Assemblée générale des étudiant.e.s des Louvain, disponible sur <https://aglouvain.be/>, s.d., consulté le 16 février 2021.
- BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE, « Bilan social », Banque Nationale de Belgique, disponible sur <https://www.nbb.be/fr>, s.d., consulté le 28 février 2021.
- C.N.E., « Quelle commission paritaire pour le personnel des universités subventionnées? », C.N.E, disponible sur https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2019-07/20181122_sect%20cp.pdf, 22 novembre 2018.
- COMMISSION EUROPEENNE, « Stratégie en faveur de l'égalité hommes-femmes », Commission européenne, disponible sur https://ec.europa.eu/info/index_fr, s.d., consulté le 23 février 2021.
- CONSEIL DES RECTEURS, « A propos », Conseil des recteurs, disponible sur <http://www.cref.be/>, s.d., consulté le 5 mars 2021.

- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, “Beijing Platform for Action”, European Institute for Gender Equality, disponible sur <https://eige.europa.eu/>, s.d., consulté le 23 février 2021.
- F.G.T.B., « Réduire l’écart salarial- La loi est de votre côté », F.G.T.B., disponible sur <https://www.fgtb.be/>, juillet 2014.
- GODRIE, A. et VAN KEIRSBILCK, L., « Note de fonctionnement interne : pour une meilleure inclusion des femmes dans notre communication », Assemblée générale des étudiant.e.s des Louvain, disponible sur <https://aglouvain.be/>, 27 juin 2016.
- INSTITUT POUR L’EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, « Politique d’égalité dans l’Union européenne », Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, disponible sur <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>, s.d., consulté le 23 février 2021.
- KROES, D., « Communication 2014/10 de l’institut des réviseurs d’entreprises », Institut des réviseurs d’entreprises, disponible sur <https://www.ibr-ire.be/fr>, 2014.
- Législature du conseil AGL 2016-2017, « Note AGL sur les genres », Assemblée générale des étudiant.e.s des Louvain, disponible sur <https://aglouvain.be/>, 8 décembre 2016.
- LEONARD, E., VAN HEMELRYCK, T., MASUREL E., et ANTOINE, E., « Rapport annuel sur l’état de l’égalité de genre 2013-2014 », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, 2014.
- LEONARD, E., VAN HEMELRYCK, T., MASUREL,E. et ANTOINE, E., « Rapport sur l’état de l’égalité de genre 2014-2016 », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, 2016.
- LEONARD, E., VAN HEMELRYCK, T., MASUREL,E. et ANTOINE, E., « Rapport sur l’état de l’égalité de genre 2016-2017 », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, 2017.
- LAMBERT, D., VAN HEMELRYCK, T. et ANTOINE, E., « Rapport sur l’état de l’égalité de genre, 2017- 2019 », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, 2019.
- PIGEON, A. et CHAUFFOREAUX, V., « Note pour une AGL inclusive, safe et diversifiée », Assemblée générale des étudiant.e.s des Louvain, disponible sur <https://aglouvain.be/>, 24 novembre 2020.

- RICAUD, N., ANTOINE, E., CORNET, A., WATTIER, S., GRAVET, C., MELOTTE, P. et BERTORA, L., « Rapport des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S.-FNRS sur l'état de l'égalité de genre en 2018-2019 », Bruxelles, disponible sur <https://www.ares-ac.be>, 2019.
- S.P.F. EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, « Institution et composition des commissions paritaires », S.P.F. Emploi, Travail et Concertation Sociale, disponible sur www.emploi.belgique.be/fr, s.d., consulté le 11 février 2021.
- S.P.F. EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIAL, « La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes », S.P.F. Emploi, Travail et Concertation Sociale, disponible sur <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Sectoriel%20et%20intersectoriel.pdf>, 12 février 2015.
- UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Gouvernance », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 18 janvier 2021.
- UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Le conseil rectoral », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 19 janvier 2021.
- UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « L'administratrice générale », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 19 janvier 2021.
- UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Alexia Autenne, administratrice générale de l'UCLouvain », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, 1^{er} octobre 2020.
- UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Les conseillères et conseillers du recteur », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 19 janvier 2021.
- UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Conseillère du recteur pour la politique de genre », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 19 janvier 2021.
- UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Les secteurs », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 21 janvier 2021.

- UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Conseil d'entreprise-CE », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 21 janvier 2021.
- UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Comité pour la Prévention et la Protection au travail – CPPT », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 21 janvier 2021.
- UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « Délégations syndicales », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 22 janvier 2021.
- UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « CORA », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 22 janvier 2021.
- UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « CORTA », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 22 janvier 2021.
- UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN-LA-NEUVE, « CORSCI », Université catholique de Louvain-la-Neuve, disponible sur <https://uclouvain.be/fr/index.html>, s.d., consulté le 22 janvier 2021.
- X., « Histoire de Louvain-la-Neuve », disponible sur <http://www.louvainlaneuve.eu/fr/home.html>, s.d., consulté le 5 mai 2021.

Autre :

- Propos de BERNARD NYSSSEN, *responsable du service du personnel à l'UCLouvain et Saint-Louis Bruxelles*, recueillis le 9 novembre 2020.
- Propos de LUC VANDENDORPE, *président du CORA à l'UCLouvain*, recueillis le 10 novembre 2020.
- Propos d'AGNES NAMUROIS, *députée permanente à la délégation syndicale à l'UCLouvain*, recueillis le 12 novembre 2020.
- Propos de MARTIN PRIGNON, *membre du CORSCI à l'UCLouvain*, recueillis le 12 novembre 2020.
- Propos de CHRISTINE FRISON, *membre du CORSCI à l'UCLouvain*, recueillis le 12 novembre 2020.

- Propos de TANIA VAN HEMELRYCK, *conseillère du recteur à la politique de genre à l'UCLouvain*, recueillis le 13 novembre 2020.
- Propos d'EDITHE ANTOINE, *Personne de Contact Genre à l'UCLouvain*, recueillis le 13 novembre 2020.
- Propos de DOMINIQUE ARNOULD, *présidente du CORTA à l'UCLouvain*, recueillis le 20 novembre 2020.
- Propos de BENOIT THIRION, *membre du CORTA à l'UCLouvain*, recueillis le 20 novembre 2020.
- Propos de BAPTISTE VAN TICHELEN, *secrétaire général de l'AGL à l'UCLouvain*, recueillis le 11 février 2021.
- Propos de FRANÇOISE MICHAUX, *chef de cabinet du recteur à l'UCLouvain*, recueillis le 24 février 2021.
- Propos de JACQUES GREGOIRE, *vice-recteur du secteur des sciences humaines à l'UCLouvain*, recueillis le 26 février 2021.
- Propos de CATHERINE ROUYER, *directrice administrative des sciences de la santé à l'UCLouvain*, recueillis le 1^{er} mars 2021.
- Propos de FRANÇOISE GOFFINET, *attachée à l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes*, recueillis le 2 mars 2021.
- Propos de MICHEL DEVILLERS, *vice-recteur du secteur des sciences et technologies à l'UCLouvain*, recueillis le 3 mars 2021.
- Propos de DIDIER LEBBE, *secrétaire permanent CNE*, recueillis le 12 mars 2021.
- Propos d'ALEXIS VAN BAVEL, *réviseur d'entreprise pour l'UCLouvain*, recueillis le 25 mars 2021.
- Propos d'EDITHE ANTOINE, *Personne de Contact Genre à l'UCLouvain*, recueillis le 26 mars 2021.
- Propos de VERONIQUE CHARLIER, *déléguee du Gouvernement près de l'UCLouvain*, recueillis le 21 avril 2021.
- FEDERATION WALLONIE-BRUXELLES, *Fédérer pour mieux réussir, s.l., 2014-2019.*
- C.N.E., *Commission paritaire pour le personnel des universités subventionnées, C.N.E., s.l., 18 novembre 2020.*
- ASSEMBLEE GENERALE DES ETUDIANT.E.S DE LOUVAIN, *Plan syndical, Assemblée générale des étudiant.e.s de Louvain, s.l., 2021.*

Annexes

Annexe 1 : Interview du 9 novembre 2020 réalisée avec Monsieur Bernard Nys-sen, responsable du service du personnel à l'UCLouvain et Saint-Louis Bruxelles

Voyez-vous un inconvénient à ce que l'on enregistre et retranscrive cette interview ?

Non. Il n'y aura pas de problème. Néanmoins, avec mon âge, je vais me permettre une liberté de ton que vous retrouverez dans l'enregistrement. Je vais être un peu critique à l'égard de l'UCL et un peu positif à l'égard de St Louis. Ce n'est pas parce que je suis un St Louis, c'est simplement parce que quand je compare les deux, c'est à St Louis que l'incarnation de la politique du genre est la plus active.

Expliquez-moi vos missions, présentez-vous, qu'est-ce que vous faisiez en tant que responsable des ressources humaines, du personnel de l'UCL ?

A l'UCL j'ai été 19 ans de 1999 à 2018, j'ai commencé par être juriste pendant 5 ans au service du personnel et puis on m'a gentiment confié la responsabilité du service du personnel de 2014 à 2018.

Il faut savoir qu'à l'UCL, il y avait deux services à vocation politique du personnel. Il y avait le service du personnel (historiquement le premier) et qui avait la charge administrative du personnel (tout ce qui était contrat, respect des statuts, rémunération, calcul de la rémunération, paiement) toute l'administration du personnel en plus de la responsabilité des relations collectives au travail (conseil d'entreprise, CPPT et délégation syndicale).

A côté de ce service a été créé en 1996 un service de gestion des ressources humaines, RHUM, qui avait essentiellement pour mission pour le personnel administratif et technique, le recrutement, la formation, la gestion de la carrière, les avantages divers.

Et c'est la raison pour laquelle j'ai quitté anticipativement l'UCL pour rejoindre St Louis, à un moment donné la décision des autorités a été de fusionner ces deux services en un seul qui est devenu l'administration des RH : ARH, et on a estimé de part et d'autre que ce n'était pas nécessairement une bonne idée de me confier cette nouvelle entité agrégée pour lui donner une impulsion alors que je devais normalement arrêter en juillet 2020. Le processus s'est enclenché pour l'agrégation formelle en 2019, il me serait resté un peu plus d'un an et demi à l'UCL pour piloter la nouvelle administration, je trouvais aussi que ce n'était pas une bonne

idée, j'ai pris un autre aiguillage et je me suis orienté vers st Louis où je fais la même chose. C'est maintenant la RH qui pilote l'ensemble des missions tant purement administratives que plus RH.

Ça c'est le parcours à l'UCL.

Dans votre politique de promotion des femmes de l'UCL quelles ont été vos missions, quelle a été votre expérience là-dedans ?

A l'UCL, il faut savoir qu'il y a une très forte académisation de la gouvernance. Les autorités sont des académiques, ça s'est renforcé avec le temps au point que maintenant, même le poste d'administrateur général qui était confié à un membre du personnel administratif et technique est devenu un poste d'administratrice générale avec Alexia Autenne.

C'est donc une gouvernance très académique et il faut savoir que les académiques pensent toujours avoir raison et savoir tout. Et donc, c'est ça le côté impertinent de mon propos, comme responsable d'un service administratif, en dépit que j'avais une casquette académique comme membre du personnel académique invité, tout ce qu'on pouvait remonter comme proposition était passé aux tamis des avis académiques si on peut dire.

Si on peut parler de mon action, j'avais deux axes : le premier axe était, car c'est intégré dans mes gènes, la volonté de promouvoir tout ce qui pouvait faciliter la vie des femmes au travail pour faire court. Mais il y a un deuxième axe : je voulais, et je veux toujours, faire en sorte que les mesures que l'on prend, les décisions qu'on met en œuvre, les choix que l'on fait ne soient pas exclusivement réservées aux femmes mais le soient aussi aux hommes. Je vais illustrer mon propos. En 2002 ou 2001, on a basculé d'un système qui reposait sur des dispositions légales qui dataient de 1985 et qui organisait l'interruption de carrière à un système qui reposait, en fait, il y a eu un bras de fer entre les pouvoirs publics et les partenaires et les partenaires sociaux ont dit « non, c'est nous qui allons organiser les choses », et on est passé de dispositions légales à une convention collective et de l'interruption de carrière au créditant. Le créditant avec toutes ses déclinaisons depuis lors, le congé parental, le congé pour assistance à personne gravement malade etc.

Et à ce moment-là, j'ai un peu mené le combat, avec d'autres universités, mais j'étais le meneur, le plus rebelle. Car les pouvoirs publics avaient dit que puisque ça repose sur une convention collective et que les institutions d'enseignement sont exclues du champ d'application de la loi de 68, vous n'aurez pas accès au créditant. Les universités pour leur personnel ne pourront recourir aux dispositions relatives au créditant. On s'est battu avec quelques col-

lègues, on est allé rencontrer le cabinet, l'administration pour faire comprendre que la loi de 68 nous est bien applicable, que nous pouvions donc bénéficier de la convention collective donnée au créditant et éventuellement modaliser des règles génériques élaborées au niveau du conseil national du travail par des dispositions plus favorables à l'échelle de l'institution.

C'est un combat que j'ai mené au titre la conciliation vie privée et professionnelle. Car l'interruption de carrière était plus contraignante, elle est d'ailleurs moins avantageuse, et c'est pour toutes les institutions du secteur public auxquelles l'interruption de carrière continue à s'appliquer, il reste des disparités. Le créditant est plus favorable, plus souple, il offrait plus de droits, et puis un certain nombre de droits ont été rabotés parce que les pouvoirs publics estimaient que ça coûtait trop cher au régime du chômage. Et donc, le créditant a été mis en place comme un outil de conciliation vie privée et vie professionnelle, mais pour tout le monde ! Et j'ai jubilé quand un de nos collègues de l'administration financière (ça remonte à plus de 10 ans), un monsieur a été le premier de notre institution à prendre un congé parental. Maintenant c'est plus généralisé. Mais ma logique c'est que si les hommes utilisent ce droit aussi, ça va permettre d'améliorer la perception des rôles familiaux puisque des hommes oseront prendre du temps, renoncer éventuellement à des petits avancements de carrière pour être avec leur femme à la maison.

Autre exemple qui nous éloigne un peu de l'écart salarial en tant que tel : quand on a mis sur pied la convention collective relative au télétravail. Il y a quelque chose comme 6 ans, on a négocié avec la CNE et peut-être même avec le SELS une convention collective qui permettait de mettre en place un télétravail structurel. De nouveau, c'était à l'époque un outil de conciliation véhiculé du professionnel, mais mon souci était de faire en sorte que ça ne soit pas prioritairement pris, cette faculté de faire du télétravail ne soit pas prioritairement prise par les femmes pour faciliter la gestion familiale mercredi après-midi à des moments où il faut être plus disponible pour les enfants. Mon discours à moi est que le télétravail est une façon de faciliter la conciliation la vie privée et professionnelle, mais c'est accessible et doit être utilisé par tout le monde, les hommes y compris. On pouvait rêver qu'une semaine sur deux le papa et la maman prennent un mercredi de congé pour être avec leurs enfants l'après-midi de manière telle que les rôles familiaux s'équilibrent également.

Voilà deux illustrations des petites tentatives de faire évoluer la situation.

Ce sont deux bons exemples puisque la conciliation vie privée et professionnelle a un impact sur l'écart salarial et fait partie des causes de cet écart. Ensuite, pouvez-vous nous dire si vous avez aussi été confronté à un litige en matière de discrimination ?

Non. La gestion du personnel de l'université est une gestion qui est respectueuse des personnes. Quand on va frontalement dans une situation discriminatoire quelle qu'elle soit, on s'arrête à temps.

Qu'est-ce que vous auriez aimé faire en plus, mais vous avez été freiné et qu'est-ce qui a pu vous freiner alors que vous vouliez faire plus, du point de vue de la promotion des femmes ou d'une meilleure conciliation vie privé / professionnelle ?

Le problème vient, me semble-t-il, de ce que (et c'est peut-être vrai dans d'autres universités) on considère que certaines fonctions sont des fonctions de niveau non universitaires, elles vont donc conduire à ce qu'on paie la personne moins que si elle avait un diplôme universitaire. Probablement, c'était ça qui initialement m'a fait dire que je ne pouvais pas beaucoup vous aider, la rémunération du personnel des universités, toutes catégories confondues, est défini par des dispositions légales ou décrétales selon le moment où elles ont été adoptées, ça vaut pour les académiques, les scientifiques, les assistants, assistantes, chercheurs, chercheuses que pour le personnel administratif. Et la 2^{ème} chose c'est qu'on entre en fonction dans le personnel de l'université en fonction de son diplôme et c'est le diplôme qui commande le niveau de rémunération et l'évolution dans une séquence barémique, dans une carrière financière si on peut dire les choses comme ça. Et donc, le choix de l'université est souvent de considérer que certaines fonctions (c'est surtout vrai dans le personnel administratif, car pour le personnel scientifique il faut un diplôme universitaire, pour le personnel académique, il faut même, quand il est nommé une thèse de doctorat), dans le personnel administratif, il y a des personnes qui ont un diplôme non universitaire, qui ont un diplôme non universitaire et d'autres qui ont un diplôme universitaire. Le diplôme ne dit rien des compétences de la personne, ça dit sa formation, et il y a des personnes avec un diplôme non universitaire qui sont mille fois plus entreprenantes, créatives, performantes qu'une autre personne qui a suivi un cursus universitaire. Et ça, on ne peut pas en tenir compte, je ne trouve pas ça normal.

Je trouve qu'on devrait permettre aux personnes de valoriser le mérite qui est la qualité de l'investissement et de la « performance » que l'on met dans l'exercice de sa fonction. Mais ça n'est pas possible, ou en tout cas on ne veut pas que ce soit possible. On se cale sur les règles légales, qui laissent pourtant des ouvertures selon moi, on se cale sur les règles légales quel qu'un qui a un grade de baccalauréat, on va lui donner le grade de premier correspondant je

pense. Le barème 22/4 qui nous est imposé, on n'a pas le choix. La personne doit attendre 3 ans pour passer au barème plus élevé, le 23, puis doit attendre au moins 6 ans pour passer au barème suivant qui est le 24/1 et évoluer comme ça. Je trouve que c'est trop contraignant, or la loi pour moi permet une marge de manœuvre qui reconnaisse la valeur de l'investissement d'une personne dans la fonction qu'on lui a confiée. Mais en plus, comme les barèmes non universitaires sont moins couteux, qu'on ouvre à ce niveau non universitaire, notamment parce que ça va moins coûter. On pourrait s'appuyer sur l'expertise que la personne tire de sa formation universitaire, mais on se dit que si ça va coûter moins cher, donc on ouvre le poste en non universitaire. Et ce qu'on constate c'est que ces postes sont le plus souvent confiés, enfin il y a des candidates plus nombreuses que des candidats. Et souvent ce sont les candidates qui emportent le morceau. La raison n'est pas explicitement dite, c'est que la femme est souvent le 2^{ème} revenu, donc qu'elle gagne un peu moins ce n'est pas grave. Et ça je ne peux pas vivre avec ça, très honnêtement, c'est un choix idéologique. Et donc, dans le personnel administratif de l'université, on a toute une frange de personnes (je n'ai pas de statistiques à vous proposer) mais très massivement le personnel de niveau non universitaire est féminin. Ça me ronge car on se donne bonne conscience en se disant que c'est le 2^{ème} revenu et donc, ça peut être un revenu moins élevé.

C'est ça le problème, la marge de manœuvre est très étroite car nous sommes soumis à des règles strictes dont la logique est de placer toutes les universités, celles de la communauté française comme celles libres subventionnées sur pied d'égalité et ne pas pouvoir à l'UCL ou à St Louis d'ailleurs attirer de l'expertise de haut niveau en payant plus les gens. Comme on reçoit de l'argent à la communauté française, la communauté française dit « vous êtes sur pied d'égalité avec nos propres institutions et vous devez respecter les règles d'engagement et les barèmes, le prix de la prestation ».

C'est inscrit en plus dans les textes, et je trouve ça vicieux. En 2003, il y a eu des aménagements apportés aux règles relatives aux conditions d'engagement et aux conditions de rémunération administrative, c'est un décret du 22 octobre 2003 qui prévoyait de manière explicite au moment de son adoption qu'on ne pouvait pas être engagé en-dessous de son diplôme. Donc, si on était universitaire on ne pouvait pas accéder, être candidat, ni être retenu pour un emploi non universitaire. La logique qui inspirait cette disposition était double : on ne voulait pas de concurrence entre candidats, les universitaires avaient une espèce de bagage, de compétence ou d'expertise qui permette de justifier qu'il/elle valent mieux que les non universitaires. Je ne l'ai jamais vu démontré et j'ai fait l'expérience contraire. C'est le premier préju-

gé, le 2^{ème} préjugé était que les candidat.e.s universitaires ne devaient pas accepter de se déclasser professionnellement en acceptant un emploi qui n'était pas universitaire, et une rémunération qui ne l'était pas. Ça c'était une règle qui avait du sens, inspirée peut-être par de mauvais préconçus, mais ça avait du sens.

Et puis, en 2008 ou 2009, cette disposition a disparu, elle a été purement et simplement abrogée de sorte que, même si ça ne touche pas directement à la question de l'écart salarial, aujourd'hui on revient à une situation où pour un poste non universitaire on peut trouver de manière équivalente des candidats universitaires ou non-universitaires. Et il faut se dire, quand une université est dirigée par des préoccupations budgétaires qui prennent le pas sur toutes les autres c'est plus simple de se dire qu'on a délivré le diplôme, on sait que la personne est bien formée, mais on a ouvert le poste pour une personne non universitaire, mais plus rien ne nous empêche d'engager un universitaire sur ce poste, ça va nous compter moins cher d'engager un universitaire au barème non universitaire. Ça, ça ne va pas.

La question du genre est malgré tout aussi inscrite là car on trouvera plus facilement des femmes qui accepteraient d'être rémunérées moins que leur diplôme que des hommes qui accepteraient de l'être, pour des raisons qui sont un peu inscrites dans l'inconscient collectif de l'UCL, mais aussi des raisons sociétales. Un homme considérerait qu'il va déchoir s'il est payé moins que ce qu'il pense valoir alors qu'une dame va se dire que si elle a un emploi, ça sécurise les choses, qu'elle soit seule ou avec quelqu'un, et donc elle prend. Et de nouveau, on place les femmes à l'université dans des parcours de carrière qui sont immanquablement moins valorisants.

Quel est votre bilan, de ce que vous avez vu, vécu, de votre carrière ?

Je vais juste donner une illustration sur le terrain académique. Vous savez sans doute que dans les grades académiques les plus élevés, la proportion de femmes est moindre à la fois dans le personnel académique et que dans le scientifique. Pourquoi ? Car pour arriver dans le personnel académique il faut avoir réalisé une thèse de doctorat et il faut, par rapport aux règles internes à l'UCL, avoir réalisé un séjour à l'étranger. Quand on termine ses études à 23, 24 ans, et qu'on doit se dire « je vais commencer une thèse de doctorat, mais je veux aussi commencer une vie de famille », la chose entre les deux n'est pas simple. Pour l'homme c'est toujours facile, je suis désolé de le dire comme ça, c'est un peu abrupt, mais l'homme va toujours trouver des accommodements, à la fois dans la vie familiale, dans ses choix personnels. Ça n'enlève rien à la lourdeur pour un homme à la réalisation d'un parcours doctoral, mais malgré tout. Tandis qu'une femme, elle va être confrontée presque inmanquablement au fait de

devoir mener cette recherche doctorale, si elle veut devenir académique, tout en lançant une vie dynamique familiale, le cas échéant en ayant des enfants etc. Et en plus, il faut avoir réalisé un temps d'activité de recherche scientifique à l'étranger (6 mois, 1 ans,...). On imagine quelqu'un qui a 28, 30 ans, à qui on dit « on veut bien imaginer que tu sois candidate à un poste académique, mais tu vas d'abord partir à l'étranger ». La personne peut être seule, alors elle mène sa vie comme elle veut. La personne peut aussi être seule avec des enfants, et on lui dit « tu vas aller aux USA, en Espagne, au Pérou, et du vas y passer un certain temps pour y pratiquer un certain nombre d'échange scientifique ». Qu'est-ce qu'elle fait de ses enfants ? Elle les emmène ? C'est possible, mais c'est lourd. Et si jamais elle n'est pas seule et forme un couple avec ou sans enfants, qu'est-ce que le mari ou le compagnon va dire ? Mme va dire « moi je m'en vais car il faut que je puisse justifier de cette expérience à l'étranger pour obtenir un poste académique ». Et le mari va dire, « je fais une pause dans ma carrière et je t'accompagne » ? Je vais de nouveau donner une illustration ponctuelle dont il ne faut pas tirer des enseignements génériques. J'ai vu très clairement une candidate à un poste académique étrangère, allemande, il y a 4-5 ans, pour un poste académique en temps plein à l'UCL qui a dû renoncer à ce poste car son mari ne voulait pas l'accompagner en Belgique. Je comprends, c'est très bien mais on perd comme ça une expertise de toute une série de candidate à des fonctions académiques de toute autre qualité, simplement car on met des contraintes qui sont presque impossibles à concilier avec une vie personnelle ou une vie familiale. C'est un exemple qui révèle la difficulté pour une femme de mener si elle le souhaite un parcours académique de qualité.

Et en plus, une fois qu'on est académique, on est évalué très périodiquement, tous les 5-6 ans, et notamment pour être promu (chargé de cours, professeur, professeur ordinaire). Une part de cette évaluation dépend de l'investissement dans l'institution : « moi j'ai pris la responsabilité de tel centre de recherche ; moi j'ai pris la responsabilité de telle commission d'enseignement ; j'ai pris la responsabilité de telle faculté ». Tout ça, est bien beau, mais quand se réunissent les académiques ? Quand ils n'ont pas cours, donc souvent en fin de journée. Et en fin de journée, les femmes académiques ont d'autres obligations. C'est pour ça que je dis depuis le début, enfin je suis animé par la conviction qu'il faut donc faire des avancées dans une politique d'égalité genre, mais en intégrant les deux genres dans les mesures qu'on veut mettre en œuvre car si une académique a un mari, un compagnon qui dit « t'inquiète pas, si tu as un conseil de faculté, je m'occupe des enfants », c'est beaucoup plus facile, mais aujourd'hui on doit constater que ce n'est pas encore le cas.

Et dernière chose, et ça on doit le mettre au crédit de la précédente vice-rectrice à la politique du personnel, elle a veillé pendant les 5 ans de son mandat, à faire que les commissions de recrutement académique et les commissions de promotion académique soient mixtes. Que ce ne soit pas uniquement des hommes qui jugent des profils de femmes. Pas plus que des femmes qui jugent un profil d'homme bien-sûr. Mais que la commission soit mixte car ça donne un regard plus ouvert, complet sur les candidatures, que ce soit un recrutement académique ou une promotion académique. Il y a donc quand même des choses qui se font.

Si je reviens à la question du bilan, c'est vrai que je suis un peu critique, l'UCL est une très lourde maison, St Louis est assez lourde également, mais plus mobile si on peut dire, c'est très difficile de faire avancer les choses, mais il faut reconnaître qu'il y a des choses se font. Je vais me permettre de nouveau une petite impertinence, mais il y a une conseillère du recteur à la politique du genre, quelles sont les réalisations, enfin par quoi est-ce qu'on aborde la politique du genre ? L'écriture inclusive et la féminisation des fonctions, des métiers, des titres. D'accord, mais est-ce que ça ne découlerait pas plus naturellement, ces préoccupations légitimes, mais un peu périphériques, d'une situation où on aurait fait des avancées sociales plus fortes, plus grandes, plus énergiques en faveur de la politique du genre ? Pour moi c'est très bien et je me suis mis à l'écriture inclusive qui est obligatoire à St Louis, mais je n'ai pas l'impression de respecter plus les femmes, je les respecte ailleurs autrement, mais ce n'est pas en mettant des points médians partout que j'ai le sentiment de respecter plus les femmes.

Dernière initiative, depuis deux ans, en septembre 2019, à l'UCL, et là c'est eux qui ont eu l'idée, St Louis l'a recopié, le jour de la rentrée scolaire, il y a un demi jour de congé ou un jour de congé. Mais je ne considère de nouveau pas que ce soit une mesure orientée vers les femmes. Je préfère considérer que ce soit une mesure orientée tant vers les femmes que vers les hommes, tant vers le papa et la maman qui ont droit équitablement à ce congé de la rentrée scolaire et s'organisent comme ils veulent. Je préférerais savoir que le papa est allé conduire les enfants en maternelle et la maman en primaire, comme ça ils se répartissent les rôles. **C'est vrai que parfois, quand on met l'accent sur la femme en tant que tel, ça l'abaisse d'autant plus alors que si on fait une conciliation des deux genres, ça mettrait une meilleure prise en compte.**

Surligner les différences, les difficultés et les éventuelles discriminations des femmes par rapport aux hommes dans leur parcours professionnel, ce n'est pas une mauvaise chose, ça attire l'attention sur le fait que ça existe. Mais quand on apporte une réponse, j'ai la modeste conviction qu'il faille l'apporter en disant que c'est pour tout le monde. Car somme toute, les

marges de manœuvre en termes d'organisation du travail ne sont pas très considérables. C'est vrai, pour l'organisation de réunions par exemple, certains disent que pour faciliter le parcours épanouissant et satisfaisant au travail, on va interdire les réunions au-delà de 17h du soir. La tendance est quand même à ce que la dynamique de genre soit intégrée dans tous les choix que l'ont fait relativement aux personnes, à l'engagement, à l'évolution de la carrière etc. Le fait de remettre sur le métier certaines exigences qui fragilisent la possibilité pour des femmes d'accéder à certains niveaux de responsabilité, tout ça peut être fait, mais fondamentalement, et ça c'est un rôle de l'université qui est censée être en avant sur la société, proposer des évolutions, créer du savoir et des évolutions, son rôle pourrait être trouver le moyen de convaincre tout le monde que la vie de toute le monde serait améliorée si on abaisse un certain nombre de verrou dans le parcours des femmes, dans la possibilité pour les femmes d'être rémunérées comme les hommes, dans la possibilité pour les femmes comme pour les hommes de concilier vie privée et professionnelle. Car c'est comme ça qu'on en sortira. Les femmes de mon point de vue très personnel, ne vont pas s'en sortir en combattant mais si les hommes se convainquent qu'on ne peut pas maintenir ces différences de traitement, ces différences de perspectives de parcours professionnel. Et une fois que les hommes s'en convaincront car ils y trouveront leur avantage, ils y trouveront aussi leur intérêt. C'est mon grand âge ne m'en veuillez pas, mais comment peut-on dans toute entreprise quelle qu'elle soit, se priver au niveau clé, là où les choses peuvent se concevoir, se décider, se choisir, comment peut-on se priver de l'expertise, de la compétence, de la sensibilité, de la qualité personnelle humaine de la moitié de la population ? Pour moi c'est insupportable !

Maintenant je vais m'orienter plutôt directement vers l'écart salarial et surtout la loi écart salarial. Les problèmes qu'on a trouvé par rapport à cette loi et par rapport à l'université est que dans la loi, on a une classification analytique des fonctions qui doit être faite au niveau des commissions paritaires. Or il s'avère qu'on n'a pas de secteur et donc pas de commission paritaire au niveau de l'enseignement universitaire ?

Ça c'est en train de changer. Depuis novembre 2018, les pouvoirs publics ont rattaché les universités à la commission paritaire 225 qui est compétente pour le personnel contractuel de l'enseignement obligatoire et des hautes écoles. La question est que, et c'est pour ça que ce n'est pas encore tout à fait réglé, l'arrivée des universités dans ce secteur n'est pas nécessairement vue d'un bon œil car les problématiques ne sont pas les mêmes. Dans les écoles, dans les hautes écoles, dans l'organisation actuelle des choses, l'essentiel du personnel est payé par la communauté française (c'est la subvention traitement). Et donc, seul ce personnel échappe

totale du champ d'application de compétence de la commission paritaire 225. Seul le personnel contractuel, qui est engagé sur fond propre (personnel de nettoyage, de restauration de l'école) et du personnel administratif surnuméraire (car le cadre financé directement par la communauté est insuffisant) rentre dans le champ de compétence de cette commission paritaire. A l'inverse, dans les universités libres (employeurs privés du secteur universitaire), tout le personnel est couvert par la loi de 68, payé par l'université et rentre donc bien dans le champ de compétence de la commission paritaire 225. Et donc, depuis novembre 2018, il y a des tractations qui sont très longues (les flamands de ce point de vue sont beaucoup plus énergiques et dynamiques que les francophones), ça n'avance pas, mais il y a une demande qui devrait être faite de la création d'une sous-commission paritaire 225 – 2 ou 3, pour les universités francophones, comme la demande a été faite au mois de juin par les universités flamandes pour ce qui les concerne. Le jour où on aura cette sous-commission paritaire, on pourra faire un certain nombre de choses. C'est aussi quelque chose dans lequel j'ai mis beaucoup d'énergie, dans les concertations interuniversitaires et avec les pouvoirs publics, car je trouve qu'avoir une table de négociation qui nous est propre, voir se mettre des directions d'institution avec les organisations syndicales du secteur ou du sous-secteur, ensemble il y a moyen de faire des choses extraordinaires. Mais pour le moment, le cadre n'est pas encore finalisé.

Et entre temps, pour pouvoir permettre à la loi de 2012 de pouvoir s'appliquer à l'UCL et aux universités en général, quel organe, selon vous, pourrait prendre la place de cette commission paritaire, trouver un groupe qui pourrait remplacer en attendant cette sous-commission paritaire ?

Vous avez dans le fonctionnement de l'UCL deux instances qui se préoccupent de cette question qui sont le conseil d'entreprise (il n'est pas paritaire mais met en présence la direction de l'université avec des représentants des travailleurs élus sur des listes des organisations syndicales), et puis la délégation syndicale. Maintenant sur la question très précise de l'état des lieux par catégorie selon les genres, sur l'état des genres, cette question jusqu'à posée par la CNE et elle s'est systématiquement vue opposé la réponse que chez nous il n'y a pas à faire cet état des lieux puisque tout le monde est engagé sur base de son diplôme et que tout le monde est rémunéré selon les barèmes qui nous sont imposés. On ne va pas s'amuser à dire que dans tel type de fonction à tel niveau de responsabilité il y a plus d'hommes ou de femmes car ça il y a les informations données aux conseils d'entreprises, il y a des statistiques trimestrielles qui sont bien faites et qui établissent la proportion d'hommes et femmes dans

toute la hiérarchie de fonction. Mais pour dire que dans tel secteur on rémunère plus ou moins, non puisque les règles s'appliquent de manière univoque pour tout le monde. Les barèmes sont les mêmes, donc faire le travail demandé par la loi de 2012, ça ne servirait à rien. Sur cette question précise, je pense que l'objection n'est pas sans fondement. La loi s'applique très clairement, mais l'état des lieux qu'elle demande d'établir de manière périodique, à la fois il existe en partie par à travers les statistiques qui arrivent au conseil d'entreprise tous les trois mois, mais il ne sert à rien car il n'y a pas de différenciation possible de rémunération sur le genre en fonction du niveau de responsabilité, du lieu, de l'entité dans laquelle on exerce cette responsabilité etc. Donc voilà.

On a vu qu'il y avait des rapports d'analyse aussi de la structure, plutôt au niveau de la répartition hommes/femmes à différents niveaux, ce sont des rapports qui sont faits tous les deux ans. Est-ce que vous avez déjà participé ou établi un rapport sur la structure de rémunération ?

Non. Pour l'UCL, quand j'étais là-bas il y avait deux services. Cette partie-là des préoccupations des ressources humaines, politiques du personnel relevait du service gestion des ressources humaines dont je n'avais pas la responsabilité. A St Louis, c'est un tout petit service, et donc il est censé faire tout. Mais il y a, tant à St Louis qu'à l'UCL une personne qui porte le titre de conseillère du recteur pour la politique du genre et la désignation de cette personne et la promotion de la politique du genre repose sur un subventionnement de la communauté française, précisément pour arriver à améliorer la situation des femmes au travail et plus généralement tout ce qui permet de rendre équivalents les parcours des hommes et des femmes dans leur vies professionnels. Comme il y a subventions, il y a des rapports périodiques qui doivent être introduits.

Si vous allez sur le site de St Louis, sur internet, on va voir que l'institution identifie la politique du genre comme un de ses axes de politique de fonctionnement et de stratégie, et là vous trouverez les rapports. Donc, c'est sur le site de St Louis : institution ; politique du genre, et on a là « rapport sur l'état d'égalité des genres » avec les rapports de chaque fois 2 ans. Si vous cherchez en politique de genre sur le site de l'UCL, il faut chercher d'abord, ce n'est pas aussi accessible qu'à St Louis, et puis, on tombe, à part sur des cours qui ont ça comme objet, sur la description la description de Tania Van Hemelryck et c'est tout. Je n'ai pas trouvé où on pouvait accéder au rapport sur l'égalité de genre à l'UCL. De nouveau, il y a le discours et puis la pratique, et la pratique est un peu en deçà ou en retrait du discours.

La loi de 2012 prévoit l'intervention de l'inspecteur du travail qui vient voir si cette loi est bien appliquée. Avez-vous déjà eu la visite de cet inspecteur ou d'un autre acteur extérieur ?

Non, on n'a jamais eu de visite d'inspection de quelque nature que ce soit, sauf pour le fonctionnement du conseil d'entreprise pour voir si on faisait ce qu'il fallait.

Maintenant, je crois vraiment, c'est un peu un constat désolé mais un constat quand même, que si un inspecteur venait nous dire qu'on n'a toujours pas fait l'état des lieux, on lui dirait que nos règles qui gouvernent les salaires, nous ne les choisissons pas, nous les respectons tels que l'ont instauré les pouvoirs publics communautaires, et l'inspecteur devrait dire, ok, je ne peux rien dire là-dessus.

C'est ce que permet de voir différents dossiers transversaux aux institutions universitaires, le permis de travail, ça en est un autre. Il y a de plus en plus de crainte d'empiéter sur le pouvoir de responsabilité de l'autre. Je ne sais pas pourquoi, il n'y a pas beaucoup de concertations sauf lorsqu'il s'agit de la crise sanitaire, et encore. La crainte du pouvoir fédéral d'entrer sur un terrain qui n'est pas le sien se marque de plus en plus nettement. Il suffirait de dire « nous ne pouvons pas faire en application », ce n'est même pas que la loi n'est pas applicable, c'est qu'il n'y a pas de sens de l'appliquer chez nous. L'inspecteur dirait merci de m'avoir reçu et c'est fini.

Et ça toujours à cause de ces barèmes fixés par le pouvoir communautaire ?

Oui, maintenant il ne faut pas voir ça uniquement comme une contrainte. Les barèmes ont aussi quelque chose de rassurant pour les personnes. Car la rémunération n'est pas déterminée par l'institution, ce n'est pas parce que vous me plaisez bien, vous avez une chouette tête, ou je vous ai eu comme étudiante et donc, je vous paie plus, non, on ne peut pas, on paie ce que la loi nous autorise à payer. Donc ce n'est pas comme tel une égalité de genre, car l'égalité de genre procède aussi de la manière dont les rôles se répartissent dans l'organisation de l'université, et les rôles les plus élevés sont quand même beaucoup confiés à des hommes, et donc la rémunération attachée à ces rôles est plus élevée, mais ça a quand même quelque chose de rassurant de se dire, que je sois homme ou femme, uniquement en fonction de mon diplôme, et de mon parcours d'étude, je vais rentrer dans une carrière, et puis je suivrai les échelons de cette carrière, que je sois homme ou femme. Il y a une partie rassurante, mais c'est une contrainte et j'ai la conviction qu'il est possible d'introduire dans cette contrainte une part de valorisation de l'investissement des personnes, à la fois pour les hommes et les

femmes, mais ça permettrait aussi de valoriser sur le plan salarial une femme qui s'est fort investie dans son travail, comme on valorise un homme bien-sûr, sans lui dire écoute Mme, tu attendras 6-8 ans avant d'avoir ta promotion et passer au grade supérieur.

Pour vous, par quel moyen, ce serait possible de faire appliquer cette loi concrètement à l'université avec les barèmes qu'on a comme instruments ? Quand on demande pourquoi on n'applique pas cette loi, on nous répond que c'est parce qu'on a ces barèmes, mais du coup, qu'est-ce qu'on pourrait faire avec ces barèmes pour permettre l'application de cette loi ?

Je comprends et partage votre goût du droit, et l'envie que le droit devrait être effectif. Mais ce n'est pas toujours le cas. Je co-anime un séminaire à l'école des sciences du travail, où les étudiants vont dans des entreprises faire des recherches sur un thème donné. Le thème de cette année c'est la diversité en entreprise, il y a les personnes affectées d'un handicap, il y a le genre, il y a un travail intéressant sur la place qu'on laisse aux personnes d'un genre dans un milieu qui est majoritairement de l'autre genre des infirmiers dans un milieu de nursing, des pompières dans un milieu de pompiers etc. Et donc, le résultat partiel pour le moment : il y a des dispositions légales qui interdisent toute discrimination, elles sont claires, elles datent d'il y a longtemps, elles sont même empilées les unes sur les autres comme si on n'avait pas compris, et finalement dans la pratique on ne le respecte pas, on ne parle pas de l'université ici en l'espèce. Et pourquoi ne les respecte-t-on pas ? Un des groupes va à la RTBF et s'interroge sur la question de savoir si la politique de diversité est une vraiment une préoccupation de la RTBL, à la fois dans les fonctions de coulisse si on peut dire, que dans les fonctions où les personnes apparaissent à l'écran. Et quelle est la réponse à la question « est-ce que vous respectez la loi, est-ce que vous connaissez la loi etc. ? » ? « Oui, oui on connaît, mais nous ce qu'on recherche à travers ça c'est un avantage concurrentiel ». Donc, le droit, il faut essayer qu'il soit beau, clair, compréhensible, connu du plus grand nombre, mais le droit doit aussi avouer sa modestie, il y a des dispositions légales qui forment une espèce de toile de fond sur laquelle les acteurs sociaux en entreprises essentiellement (les organisations syndicales en termes de discrimination ne sont pas irréprochables) tout le monde est bien d'accord qu'il faut tendre le verre, mais il y a d'autres motivations qui font qu'on fait le pas d'essayer des correctifs à des situations qui sont aujourd'hui plus acceptables.

Donc, comment ça se fait qu'on puisse se cacher derrière le fait qu'on doit respecter des barèmes pour se dispenser de la mise en œuvre de la loi de 2012 ? Je reste sur l'idée que ça ne sera que par une vraie politique de promotion de l'égalité dans les parcours, puisqu'à

l'engagement on n'a pas beaucoup de choix, sur la carrière les jalons sont définis par la loi. Je reste avec la conviction que ce n'est pas sur des dispositifs purement salariaux qu'on va pouvoir avancer, mais sur une vraie préoccupation intégrée de la politique du genre dans tout ce qui est la place des femmes.

Et alors, c'est là que je reprends ma petite phrase : il faut reconnaître à l'UCL, que la place d'administrateur général est maintenant revenue à une femme, elle était tenue par une femme il y a 12 ans, et maintenant elle a été confiée à Alexia Autenne, il y a dans l'équipe rectorale des femmes, la pro-rectrice à l'enseignement, il y a la conseillère du recteur. Il y a dans les administrations, qu'elles soient centrales ou locales, facultaires ou dans les instituts de recherche, il y a des responsables femmes, la doyenne FSM est une femme, ma directrice de la RH est une femme. Il y a quand même des personnes qui peuvent accéder à des niveaux importants de responsabilité sans que leur genre ne soit un frein. Mais ça n'empêche qu'il faut continuer, je ne dis pas que tous les postes à responsabilité soient confiés à des femmes, il faut que le genre cesse d'être un critère qu'on prend en considération. On regarde les compétences, le parcours, le projet, et puis on choisit homme ou femme selon ce qui est le plus adapté aux besoins de l'organisation. Mais donc, l'université n'a pas à rougir non plus, ni l'UCL, ni St Louis, il y a la possibilité d'accéder à de hauts niveaux de responsabilité, des responsabilités qui pèsent, sont lourdes.

Je prends par exemple la directrice de la RH maintenant, Anne-Françoise Mariscal. Elle était directrice administrative de la faculté espo (DAF). Quand je suis arrivé en 1999 elle l'était déjà, je crois qu'elle était au grade d'attaché principal ou de premier attaché. Elle a dû attendre une promotion pour être au grade de conseiller, 13/20, puis pour être au grade de premier conseiller 14/20, puis pour être au grade de directrice 15/20. Elle a donc fait la même chose pendant à peu près 20 ans, et elle a progressé sur le plan salarial dans le respect des règles barémique et de l'avancement d'un grade à l'autre. Un homme aurait fait le même parcours.

Mais on lui avait confié tôt la direction administrative d'une faculté complexe, importante, et maintenant on lui confie la responsabilité de la RH. Donc, il y a bien derrière mon petit point d'impertinence, quand je dis qu'on se concentre sur les aspects cosmétiques et pas vraiment sur les aspects de vraies politiques activistes et volontaristes du personnel sur la question du genre, il y a quand même des situations qu'on peut illustrer comme révélatrice de ce qu'il n'y a pas de frein majeur à l'évolution de la carrière des femmes au travail à l'UCL.

Nous malheureusement, on est limitées à cette loi de 2012 qui nous donne des règles concrètes à appliquer, est-ce que vous auriez une solution, est-ce qu'il faut créer, et quel type d'organe on pourrait créer pour pouvoir obtenir de vrais critères de classification ? Cette loi nous impose de différencier hommes femmes selon différents critères ? Est-ce qu'un organe spécifique pourrait être mis en place pour ce faire ?

Je ne sais pas. J'ai deux pistes qui vous permettraient d'aller plus loin dans la recherche documentaire :

- Trouver un accès aux statistiques du conseil d'entreprise. Pour moi, les statistiques elles-mêmes ne sont pas accessibles si on n'est pas membre du conseil.

D'une part, il y a là vraiment une documentation statistique approfondie et fine qui permet de suivre l'évolution de la part des femmes dans les populations selon les grades. Si on fait cette recherche, on verra là quand même que dans les faits, il y a une part de plus en plus grande de femmes qui ont atteint des niveaux de rémunération qui sont par nature équivalents à ceux des hommes. La proportion des hommes aux niveaux de revenu élevé était plus grande à mon sens avant qu'aujourd'hui. Les statistiques permettraient de le faire apparaître. Elles ne répondent pas strictement aux prescrits de la loi de 2012, mais c'est une source d'information qui faciliterait le respect de la loi de 2012. Pour y accéder, le mieux c'est d'interroger Agnès Namurois ou Ghislaine Declève qui sont deux déléguées permanentes de la CNE. Ce n'est pas pour faire une enquête statistique, ou une recherche statistique c'est pour voir l'info telle qu'elle est aujourd'hui disponible.

- Il y a une personne de contact genre à l'UCL : Edithe Antoine, c'est elle qui tient la plume pour les rapports sur les qualités de genre, et elle doit être à même de mieux identifier que moi les ressorts institutionnels qui permettraient d'arriver à un respect de la loi de 2012.

On nous a communiqué les fameux rapports égalité de genre, et quand je les ai regardés, j'ai trouvé que c'était essentiellement axé sur le nombre d'hommes et de femmes dans telle fonction. Par exemple, le domaine administratif était « gouverné » par les femmes avec peu d'hommes et dans le domaine académique c'était l'inverse, même si la tendance va vers la prise en compte des femmes. Mais au niveau de la rémunération je n'ai pas vu grand-chose, donc je ne sais pas si ces rapports vont beaucoup nous aider au niveau de notre quête principale ?

Quand vous voyez dans ces rapports le nombre d'hommes et de femmes par niveau de responsabilité, ça ne dit pas encore à quel niveau barémique la personne est rémunérée. C'est ce que j'expliquais avec Anne-Françoise Mariscal, sur 20 années, elle a exercé les mêmes responsabilités, et Dieu sait comment ça s'est compliqué à certains moments, ça s'est compliqué et elle n'a pas perçu un revenu qui suivait le niveau de complication, de complexité qu'elle devait gérer. Ce niveau de revenu a suivi les échéances derrière le titre attaché à sa responsabilité : directrice administrative de faculté, elle a suivi la séquence d'évolution de grade et barémique que la loi impose, que le décret impose.

C'est pour ça que les statistiques du conseil de l'entreprise peuvent être intéressantes parce qu'il y a une proportion d'hommes et de femmes par grade et donc par barème, et là il y peut-être moyen d'être un peu plus fin.

Vous ne devez pas vous lancer dans une grande analyse statistique, une rétrospective depuis 25 ans, mais vous pouvez peut-être voir si avec les informations fournies par les tableaux statistiques donnés au conseil d'entreprise, on rejoint une partie des préoccupations du législateur de 2012. Très honnêtement je ne vois pas d'autre réponse à votre question.

Quand la loi est arrivée, vu qu'elle est un peu passée inaperçue est-ce que vous avez vu une différence dans la gestion ?

Non. Non seulement parce que, c'est un peu cynique de le présenter comme ça, ça ne relevait pas de ma compétence, ça relevait du service qui était structurellement confié au service des ressources humaines et d'autre part, car je reste avec la perplexité de savoir si on peut répondre aux exigences de cette loi autrement que par les informations qu'on fournit au conseil de l'entreprise et qui sont décortiquées par la délégation du personnel, ce ne sont pas simplement des chiffres qui sont déversés sur le personnel, c'est vraiment quelque chose qui est analysé, mais le fait que ce soit analysé, que ça puisse éventuellement déboucher sur la politique qui introduit une mixité la plus grande possible dans les commissions de promotion académique, dans les commissions de recrutement académique, ça vient de l'analyse et des discussions avec des interlocuteurs syndicaux, cette analyse de ces statistiques.

Il faut donc trouver cet équivalent car la loi n'aurait pas l'effectivité qu'elle entend mener ?

Non, et ne m'en voulez pas si on termine avec des propos cyniques, mais je me demande si cette loi a une effectivité dans les autres entreprises ? Les universités ont le prétexte de pouvoir dire qu'elles sont pieds et poings liés, qu'elles doivent respecter les évolutions de carrière

et les barèmes qui lui sont imposés. Une entreprise privée n'a pas cette contrainte et je me demande si une entreprise privée introduit ces rapports sur l'égalité salariale au rythme que la loi impose ?

C'est vrai que l'université a un obstacle en plus qui est ces barèmes.

Dans une entreprise privée, que ce soit une banque, que ce soit une entreprise de grande distribution, une entreprise informatique, il y a souvent dans le secteur des barèmes, mais la pratique des entreprises pour gagner en concurrence est de s'allier les meilleurs éléments et donc de payer le plus possible. Et donc, la politique salariale est souvent interne, le package salarial est souvent pour des fonctions à responsabilité dessiné sur mesure, ce n'est pas du prêt à porter.

Et donc, ces entreprises-là peuvent peser sur la politique du genre à travers la rémunération. Je l'évoque comme ça de manière désinvolte, mais je ne sais pas si elles le font, je me demande si elles complètent les informations du rapport.

Nous, les universités, on a ce prétexte de pouvoir dire qu'on est pied et poing liés d'une part, et on a la garantie de pouvoir dire qu'on paie les hommes et les femmes pareil en fonction du niveau de diplôme qui est à la base de leur engagement et le niveau de responsabilité.

Cet obstacle de barème permet quand même de solutionner certains problèmes car les hommes et femmes sont payés de la même manière sur base de leur diplôme. Quels sont exactement les critères de ces barèmes ?

C'est le diplôme. Si on ouvre un poste au niveau non universitaire, il/elle aura une carrière non universitaire avec la possibilité d'un examen d'accession qui est une sorte de valorisation en cours de route de la formation et de l'expérience pour passer du niveau non universitaire au niveau universitaire. L'effet rassurant c'est que tout le monde est payé comme il a le droit pour le niveau de responsabilité qu'on lui confie. Mais il faut reconnaître, qu'au niveau de responsabilité de base (sans que ce soit péjoratif), il y a plus de femmes car les revenus sont moindres, c'est aussi simple que ça.

On ne prend donc pas en compte le temps partiel ?

Non. Ça on ne peut pas. Une personne à temps partiel doit être rémunérée en proportion.

Oui bien-sûr. Mais je compare par exemple aux critères qu'on avait dans la fameuse classification de fonctions de la loi où là on distinguait homme-femmes et on prenait en

compte le temps partiel, le nombre de travailleurs, le niveau de responsabilité, les qualifications etc.

Je vais rebondir sur votre question et ça me conforte dans l'idée que l'avancée sur l'égalité ne procède pas tellement pour les universités d'une analyse du niveau barémique mais d'une vraie politique.

Pour passer d'un grade à l'autre, à un certain moment, on doit être promu, il y a donc une commission qui évalue la qualité de la personne et puis, il y a des freins budgétaires que j'exècre. Mais voilà, on doit être promu, pour passer d'un grade à l'autre, c'est-à-dire qu'au moment où on est susceptible de passer d'un grade à l'autre, il y a une commission qui évalue les qualités de la personne et quelqu'un qui au cours de la dernière année, aurait pris 6 mois de congé parental, ou aurait pris un congé pour accompagner ses parents en fin de vie, ou aurait pris un congé sans solde pour être disponible pour lancer les études de ses enfants (et ce sont trop souvent des femmes qui le font) va s'entendre dire par la commission qu'au « cours des 12 derniers mois, tu n'as pas été là pendant 6 mois, on ne sait pas apprécier tes mérites sur la dernière période, tu vas attendre encore un an ». La progression se fait à partir de 6 ans, mais rien n'empêche de dire que ce sera 7, 8, 9, et donc, si la personne a pris un temps partiel ou quoi, voilà.

J'ai une collègue à St Louis qui avec son mari a développé activement une ferme de circuit court de légumes qu'on livre aux personnes, et elle a demandé à un moment donné un congé sans solde pour passer à 60%, réduction de son temps de travail. Et bien dans mon esprit ça ne peut pas être préjudiciable à la progression de son parcours, ça ne peut pas ! Au contraire, le fait qu'elle continue à mener son travail bien et qu'elle ait l'idée de mener en parallèle un autre projet, ça confirme des qualités personnelles et professionnelles qu'on doit soutenir. Et donc, venir dire « tu attendras l'année prochaine, on attendra que tu aies fait tes preuves » alors que la personne n'a jamais fait qu'exercer un droit ou qu'elle a tenté de concilier au mieux ses contraintes privées avec ses obligations professionnelles et puis on lui dit qu'elle attendra un peu avant de progresser ? Ça, ça ne va pas. Et ça relève d'une politique du personnel plus que d'une pondération de chaque genre dans chaque grade pour voir s'il y a une représentation plus ou moins grande d'hommes et de femme dans différents niveaux de responsabilité. Ça c'est une information statistique qui peut nourrir la réflexion, mais le vrai aboutissement c'est de mener une politique du personnel, et une politique du personnel c'est par exemple de dire qu'on ne peut pas intégrer dans l'analyse des performances de la qualité

d'investissement d'une personne qui lui ouvre le droit à une promotion le fait qu'elle a pris un congé parental ou qu'elle s'est absentée 6 mois pour un congé sabbatique.

Oui car on ne prend pas en compte des qualités, ou des projets qui ont été menés qui peuvent apporter quelque chose aussi !

Bien évidemment !

Je sens dans vos propos que vous mettez beaucoup en avant cette conciliation de vie privée et professionnelle, et les projets professionnels peuvent se multiplier, et donc, il faut pouvoir allier ces projets.

Si je le mets en avant, c'est pour rester au plus près de votre préoccupation, c'est pour souligner qu'à priori, tout ce qui est mis en œuvre pour permettre une conciliation de la vie privée et professionnelle doit être fait pour ça et ne peut pas avoir d'incidence, d'implication préjudiciable dans la gestion de son parcours personnel.

Je reprends l'exemple du premier homme qui a utilisé un congé parental. Et tout le monde s'est dit « tiens, je pensais qu'il se positionnait pour prendre telle ou telle responsabilité à bref délai » comme si le fait qu'il prenait un congé parental donnait l'impression qu'il se détachait un peu de son rôle de ses fonctions, de ses responsabilités, et que donc, son horizon professionnel se rétrécissait. C'est une connerie majeure, ça vaut pour un homme comme pour une femme. Mais il y a plus souvent des femmes au travail qui doivent activer certains droits pour concilier vie privée et professionnelle, sans avoir la possibilité d'échapper aux conséquences préjudiciables que ça peut avoir sur leur parcours. Mon propos c'est ça, ça ne peut pas avoir d'incidence, et donc, tout ce qui fait que ça a des incidences, il faut l'éliminer au fil du temps, le plus vite possible.

Pour vous cette loi pourrait-elle ou non être un bon levier et si oui comment ?

C'est une conviction, pas de la science, mais je ne crois pas. Je crois que c'est une démarche raisonnable du législateur car ça attire l'attention sur une problématique. Je serais intéressé de savoir le nombre d'entreprises qui respectent cette loi. Mais au moins ça attire l'attention et au moins c'est un aiguillon de plus (à côté des lois contre la discrimination) pour alerter les employeurs (et les universités) sur le fait qu'il faut faire tomber tous les obstacles à la gestion par les personnes d'un parcours légitime, raisonnable, épanouissant.

Une femme qui entre dans l'université et un homme qui entre au même moment et au même niveau de responsabilité, doivent, me semble-il, avoir la perspective de mener un parcours qui

sera équivalent et qui conduira selon les règles qui sont applicables à l'université à une rémunération équivalente, que rien sur le parcours ne freine plus une femme qu'un homme. C'est un choix de politique du personnel, plus qu'un choix de politique salarial vu que là les universités sont quasiment pied et poings liés. Donc, dans mon esprit, la loi n'apportera pas grand-chose, outre le simple fait d'être un caillou dans la chaussure. Sauf si on démontre qu'à l'exception de toutes les universités et autres secteurs soumis à des contraintes barémiques et contraintes professionnelles édictées par un législateur, toutes les autres entreprises rendent ce rapport, dans ce cas, je me replie sous ma tente et je réfléchis à ce que je vous ai dit. Mais je pense que c'est plus comme la loi contre la discrimination, c'est un signal que le législateur donne en disant, nous on pense que ça doit aller comme ça, pour attirer l'attention, c'est une préoccupation et vous devez intégrer cette préoccupation dans la gestion des personnes qui sont à votre service.

Qui doit prendre les rênes pour cette politique du personnel ?

Le plus bel acteur c'est le syndicat. Sans le syndicat l'employeur est en roue libre. A l'université c'est un peu plus complexe vu qu'à côté des délégations syndicales il y a des délégations corporatives, avec les trois corps académiques, administratif et technique. Il y a par ces canaux-là des points d'attention qui remontent etc.

Mais le vrai aiguillon s'il le fait intelligemment c'est le délégué syndical, la délégation syndicale, l'organisation syndicale, c'est le plus bel aiguillon pour que l'employeur ne se repose pas sur ses lauriers.

Et de nouveau, le syndicat n'a pas la parole de l'évangile, il demande des choses, il explique des choses, il revendique des choses, et parfois il le fait à tort, ou pas au bon moment, ou en oubliant telle ou telle dimension, mais au moins, il empêche l'employeur de s'endormir.

Je pense que ça peut être intéressant de contacter Edith Antoine qui est institutionnellement désignée pour ça.

Pour conclure, si vous deviez conseiller à Mme Mariscal une politique orientée en faveur d'une meilleure prise en compte des femmes à l'UCL et d'une meilleure égalité salariale, qu'est-ce que vous pourriez lui conseiller de faire ?

C'était en filigrane de tous mes développements. Je crois vraiment qu'il faut mettre les moyens pour qu'il n'y ait pas sur le parcours d'une personne d'obstacle à son évolution. Je reprends l'exemple de la logique même des promotions. Il ne faut pas être paradoxal, dire au législateur de 2012 qu'on ne sait pas respecter ses obligations car nous sommes astreints à

d'autres règles, et à la fois dans le même temps ne pas respecter ces règles convenablement. Le parcours professionnel dans une filière de grade et de barème pour les personnels de l'université, est balisé par la loi. Mais il ne faut pas qu'on ajoute des contraintes alors. Et il faut faire en sorte que quand on analyse la possibilité pour une personne de passer d'un grade à l'autre, il faut se concentrer sur les compétences professionnelles de la personne. Le reste ne doit pas intervenir, le reste c'est l'exercice de droits. Il faut regarder si la personne, dans l'exercice de sa fonction, puisque la loi le permet peut bénéficier de la promotion ? ça vaut pour le personnel administratif et technique, pour le personnel scientifique c'est moins vrai, car soit ce sont des assistants et assistantes, et alors ces personnes ne restent pas longtemps à l'université, ou alors elles passent dans la carrière académique, soit ce sont des chercheurs et chercheuses sur ressources extérieures, et alors ils ont une évolution de carrière différente, mais aussi rémunérée sur base de barèmes imposés par la communauté française. Et pour le personnel administratif et technique, et pour le personnel académique, quelqu'un qui est académique arrive au bout de son terme dans le grade de chargé de cours, pourrait passer professeur, il/elle a déjà attendu 8 ans pour être en mesure de passer au grade et barème de professeur. Et là, une commission de promotion dit que la personne a déjà demandé une année sabbatique il y a deux, ans, et puis elle a pris un congé parental pour s'occuper de ses enfants pendant 6 mois. Et donc, elle a peut-être 8 années dans le grade, mais elle a 6 ans et demi de travail effectif, donc elle attendra encore un peu. Pour moi ça ne va pas du tout. La loi dit que dès qu'on a 8 années dans un grade, on est susceptible d'être promu, sur décision de l'employeur ok, mais on est susceptible d'être promu au grade supérieur, et bien on le fait en analysant le mérite comme enseignant.e, chercheur.euse, on examine si la personne a une part de responsabilité dans le fonctionnement de l'administration, le reste on écarte, c'est sans pertinence ! C'est plus ça qu'il faudrait faire, identifier dans tous les processus, de l'engagement jusqu'à la gestion de la fin de carrière tout ce qui, par les choix qui ont été faits à l'époque, par les pratiques, peut créer une disparité de traitement selon qu'on est homme ou femmes. Car si ça cesse, alors, les femmes n'avanceront pas plus vite que les hommes dans la hiérarchie car c'est un parcours que la loi impose, mais elles cesseront d'évoluer moins vite.

Je vous conseille de demander l'accès à certaines statistiques et bon courage !

Annexe 2 : Interview du 10 novembre 2020 réalisée avec Monsieur Luc Vandendorpe, président du CORA à l'UCLouvain

Amélie Miserque : Du coup est-ce que vous pourriez vous présenter en deux mots ?

Luc Vandendorpe : Oui alors je suis professeur de télécommunication au sein de l'institut IST donc l'institution qui s'occupe des technologies de l'information, de la communication, de l'électronique et des mathématiques appliquées et je suis également professeur à l'école polytechnique de Louvain. Alors quand vous parlez du corps académique, il y a je dirais, de façon structurelle, quelques organes qui s'occupent de la gestion du corps académique, c'est ce qu'on appelle le CORA qui est un peu l'équivalent du CORSCI pour le personnel scientifique ou alors du CORTA pour le personnel administratif. Et il se fait que je suis membre du bureau du CORA dont j'ai été vice-président depuis septembre 2016 à septembre 2019 et depuis septembre 2019 j'ai repris la présidence du corps académique. Voilà un peu la situation.

Amélie Miserque : OK

Luc Vandendorpe : Je suis à ce titre là d'ailleurs, membre et représentant du CORA au sein du conseil académique de l'université.

Amélie Miserque : Ah oui, ok. Donc au sein du CORA, vous pourriez à peu près dire le pourcentage de femmes ainsi que celui d'hommes et comment est-ce que vous expliquez ce pourcentage ?

Luc Vandendorpe : Alors je suis allé voir sur le site de l'université qui est relativement bien fait vu qu'on y trouve des chiffres assez précis. Je ne sais pas si vous les avez. Au sein du personnel académique il y a 1862 membres donc personnes physiques. Toutes ne sont pas à temps plein et parmi ces 1862 personnes il y a 1290 professeurs masculins et 572 professeurs féminins. Donc ce fait une proportion d'à peu près 1/3 de femmes pour 2/3 d'hommes à la grosse louche. C'est important aussi de constater je pense que c'est 1862 personnes physiques correspondent en fait à 1023 équivalent à temps plein donc il y a quand même pas mal de personnes à temps partiel au sein de l'université. Et comment est-ce que je m'explique ça ? Je ne me l'explique pas complètement, bien évidemment. Je pense qu'il faut constater ou observer que traditionnellement le métier de professeur d'université est plutôt un métier masculin. C'est aussi particulièrement intéressant de constater que les choses changent parce que si l'équilibre 1/3-2/3 est surtout présent dans les tranches d'âge les plus élevées du personnel académique, force est de constater que sur les dernières années le recrutement est à peu près équilibré donc il y a pour les personnes dans la tranche 30 à 35 ans au sein du corps académique on a à peu près la parité, moitié hommes-moitié femmes.

Amélie Miserque : OK. Et du coup est-ce que vous diriez au total de l'UCL que c'est une entreprise plutôt féminine ou masculine ?

Luc Vandendorpe : Alors si on regarde uniquement le personnel académique, on pourrait être tenté de dire que c'est une entreprise essentiellement masculine. Par contre, si on regarde un petit peu d'autres types de statistiques au sein du personnel scientifique, on a là un équilibre qui est plus atteint. On a 1119 hommes pour 984 femmes. Donc je dirais, sans être trop difficile, qu'on est à peu près à moitié-moitié pour un total de 2103 membres. Et concernant le personnel administratif et technique, là on a même un déséquilibre mais en faveur des femmes. On a 1195 femmes pour 737 hommes. Pour un total de 1932 membres. Donc voilà on paraît, tout dépend évidemment de ce qu'on regarde au sein de l'université, vous pouvez regarder comme je l'ai dit le personnel administratif et technique, là on a plus de femmes. Au sein du personnel académique on a plus de messieurs. Au sein du personnel scientifique c'est à peu près équilibré. Je pense aussi qu'une autre répartition qu'il est utile de regarder ce sont les postes qui sont utilisés dans la gouvernance de l'université. Là le recteur actuellement a quand même eu une œuvre qui est tout à fait favorable à la présence de femmes vu qu'il a constitué une équipe au sein de laquelle il y a 3 femmes parmi les prorecteurs qui sont donc des prorectrices chargées de mission : on a une prorectrice à l'enseignement, une prorectrice à l'international et une prorectrice à la transition et à la société. Donc je pense que c'est un chiffre qui avait été rarement atteint auparavant. Donc l'un dans l'autre je pense que l'équilibre est, au final, pas mal atteint au sein de l'université.

Amélie Miserque : OK. Et, au sein du CORA, les femmes et les hommes est-ce qu'ils exercent les mêmes fonctions ou vous ne savez pas trop ?

Luc Vandendorpe : Alors je me suis un peu demandé ce que vous vouliez dire par ces fonctions. Est-ce que vous parlez de doyen, président d'institut ? Est-ce que vous parlez de vice recteur ? Ou est-ce que vous parlez simplement des différents grades qu'il y a dans la carrière académique ?

Amélie Miserque : Les différents grades au sein de la carrière académique.

Luc Vandendorpe : Ok alors vous savez peut-être que quand on est professeur c'est un terme générique. Dans la carrière professeur il y a le niveau de base qui est le niveau chargé de cours. Puis il y a le niveau suivant qui est le niveau professeur puis il y a le niveau suivant qui est le niveau professeur ordinaire. Là je dois bien reconnaître que je ne connais pas la ventilation qu'il y a entre hommes et femmes au sein de ces différentes catégories.

Amélie Miserque : D'accord. Les fonctions les mieux rémunérés au sein du CORA du coup est-ce que c'est exercé par des hommes ou par des femmes ou vous ne savez pas non plus ?

Luc Vandendorpe : Là la réponse est un petit peu le prolongement de la réponse précédente. Vu qu'évidemment les conditions salariales sont liées au fait d'être chargé de cours, professeur ou professeur ordinaire. En fait, comment cela se passe ? Quand vous êtes proposés à une fonction académique à l'université vous négociez votre premier salaire avec les instances donc le CORA en tant qu'organe n'intervient pas là dedans. Donc ce sont les personnes en fonction de leur parcours personnel, de leur expérience négocie ça. Et une fois que le premier salaire est fixé, je dirai, tout est quasiment fixé, tout en découle par la suite. Je ne peux pas vous dire si les hommes ou les femmes sont dans des conditions plus favorables au regard de leur âge lors de cette négociation ou pas.

Amélie Miserque : Ok et maintenant on va passer au temps partiel. Est-ce qu'au sein du CORA certaines fonctions sont par définition à temps partiel ? Et au sein de ces fonctions à temps partiel y a-t-il davantage de femmes ou d'hommes ?

Luc Vandendorpe : alors ce ne sont pas tellement des fonctions qui sont à temps partiel mais ce qu'on appelle des postes. Alors vous avez des postes qui sont occupés par une personne et un poste peut avoir été défini comme étant à 100 pourcents, à 75 pourcents ou à 50 pourcents. Alors il y en a puisque je vous disais que dans le corps académique il y a à peu près 1800 personnes physiques mais c'est 1800 personnes physiques ne représentent à peu près que 1000 personnes en équivalent à temps plein. Donc à la grosse louche cela fait à peu près 800 postes qui sont des postes à temps partiels.

Amélie Miserque : Donc presque la moitié au final ?

Luc Vandendorpe : Oui j'étais assez surprise de voir ce chiffre mais effectivement c'est à peu près la moitié qui sont des postes à temps partiel. Les personnes physiques occupent des postes à temps partiel. Alors quand le poste a été défini à temps partiel, cela veut dire que la plupart du temps il n'y a pas de possibilité pour la personne concernée de passer à temps plein. Le poste n'existe qu'à 50 pourcents ou à 60 pourcents ou à 25 pourcents et donc les ressources budgétaires qui y sont associées sont aussi des ressources budgétaires qui sont limitées. Donc si cette personne voulait par exemple passer à temps plein, cela voudrait dire qu'elle devrait utiliser un autre poste à temps partiel mais pas son poste rien qu'à elle.

Amélie Miserque : OK. Donc les personnes qui demandent un temps plein donc de passer d'un temps partiel à un temps plein ne l'obtiennent pas actuellement, souvent en tout cas ?

Luc Vandendorpe : Alors je ne sais pas s'il y a beaucoup de demandes de ce type là parce qu'il y a plusieurs endroits dans l'université où cela fait sens au titre de l'activité professionnel d'avoir des personnes qui sont en partie à l'université, en partie à l'extérieur. Je pense que typiquement dans la fac où vous êtes, la fac de droit, il y a pas mal de personnes qui sont dans cette situation là vu qu'elles ont un cabinet sur le côté. Chez nous à LPL qui est maintenant une autre faculté, la faculté LOGI, la faculté des architectes, il y a aussi un certain nombre de membres là qui exercent sur le côté. A la LSM je pense que vous avez des professeurs de ce type là également. Donc oui pour répondre à votre question, si la demande était faite de passer à temps plein elle ne pourrait pas être honorée si le poste n'existait pas à temps plein.

Amélie Miserque : OK. Et comment l'UCL intègre-t-il dans sa politique académique et dans sa formation la dimension de genre ?

Luc Vandendorpe : alors il y a deux volets dans votre question. Il y a le volet de la politique académique. La politique académique j'ai traduit cela par le fait qu'il s'agissait de politique de recrutement. Donc vous savez peut être que lorsqu'un poste est à pourvoir donc on peut y nommer quelqu'un dans une certaine faculté et au sein d'un institut il y a une commission qui est institué par le conseil rectoral et on essaie que cette commission contienne à la fois des hommes et des femmes. Alors en fonction de la faculté c'est plus ou moins facile à réaliser. Mais typiquement à LPL qui n'est pas l'endroit où il y a le plus de femmes à l'université on essaie au minimum de mettre une personne féminine au sein de cette faculté pour que clairement il y a une certaine sensibilité à l'ouverture à des femmes au sein de ce poste là. Il y a d'une façon plus générale un souci que je dirai transversal à toute l'université, de recrutement de personnel féminin. C'est quelque chose qui est clairement énoncé par les autorités académiques et c'est quelque chose qui est pratiqué parce que je vous disais, mais cela reste à vérifier dans le détail, mais sur les dernières campagnes de recrutement, la dernière et la précédente, je pense qu'il y a autant de professeur masculin que de professeur féminin qui ont été recruté. Alors ce n'est pas une obligation de recruter des femmes, c'est simplement un souhait. Et j'ai envie de dire que si à compétence égal il y a un homme et une femme, qui pourrait revendiquer un poste, l'appel du pied tend plutôt à opter pour le collègue féminin que pour le collègue masculin. C'est un peu comme cela que je traduirais les consignes qui sont données. Alors au sein de la formation je suis allée surfer un petit peu sur le site et je connaissais déjà l'information, il y a à l'UCLouvain un master en spécialisation en étude de genre. Donc c'est une des diverses choses qui sont faites au niveau de la formation des étudiants. Il faut aussi savoir que le recteur s'est encadré d'une conseillère au recteur aux questions de genre donc

cela montre certainement qu'il y a un souci au sein de l'institution et que le recteur en place sur ces questions là actuellement.

Amélie Miserque : Et vous en tant que professeur et membre du corps académique est-ce que vous avez des formations durant l'année qui ont un lien avec les questions de genre ou pas du tout ?

Luc Vandendorpe : Non pas particulièrement. C'est vrai que je ne suis pas président de commission de sélection. Je connais d'autres institutions à l'étranger où toutes les personnes par exemple dans des octroies de financement ou dans des commissions de sélection de poste visualise des films sur des questions de biais. On essaie de sensibiliser sur les questions de biais dans la prise de décision. Je ne sais pas si c'est fait au sein de l'université mais je trouverais que ce serait une bonne chose de sensibiliser les collègues à ces questions là, les questions de biais et les questions de genre. Mais moi à titre personnel je n'ai pas eu de formations de ce type là.

Amélie Miserque : OK. Et d'autres formations est-ce que vous en avez ?

Luc Vandendorpe : Non. Enfin vous parlez de questions de genre ou d'autres formations ?

Amélie Miserque : D'autres formations proposées par l'UCL et du coup l'UCL investirait toujours pour que vous soyez formé en continu en tant que membre de son personnel.

Luc Vandendorpe : Alors, lorsque j'étais président d'institut, parce que je l'ai été il y a à peu près 5ans, je sais qu'il y avait une formation à la gestion des conflits. Ce n'est pas quelque chose que je dirais où les académiques se sentent nécessairement bien. Quand vous êtes académiques vous ne venez pas nécessairement à l'université pour occuper des postes à responsabilité et prendre vous retrouver dans des situations un petit peu compliquées sur le plan managérial et donc je trouvais que c'était une bonne idée de proposer cette formation là. C'est souvent la bonne volonté de l'enseignant en question.

Amélie Miserque : OK. Question suivante : sont-ils payés au barème ?

Luc Vandendorpe : Oui donc je me suis aussi demandé ce que vous appelé le barème. Il existe effectivement ce qu'on appelle des barèmes édictés par la région Wallonie-Bruxelles donc la communauté française. Donc ce que je vous disais tout à l'heure fonctionne de la façon suivante : lorsque vous êtes nommés ou proposés à un poste académique vous négociez un certain nombre d'années d'ancienneté pécuniaire et une fois que votre ancienneté pécuniaire est déterminée et que l'on sait à quel garde on vous engage, l'engagement pouvant se faire au

garde de charge de cours ou de professeur ordinaire, tout est dit. Vous rentrez très précisément dans une échelle barémique et puis toute la suite de cette échelle barémique se fait assez naturellement donc oui pour répondre à votre question le personnel académique est payé sur base de barèmes qui sont formulés et édictés par la communauté française de Belgique.

Amélie Miserque : Ok. Et qu'est-ce que l'écart salarial selon vous ?

Luc Vandendorpe : Alors ce qui j'imaginai être l'écart salarial, je me suis imaginé sur base de la discussion qu'on allait avoir qu'il s'agissait sans doute d'une différence de salaire alors que un homme et une femme aurait des compétences équivalentes. Je me suis dit qu'il devait y avoir là une question d'injustice à laquelle vous essayé de nous sensibiliser. Sinon je suis allé voir sur le site web et je suis tombé sur la définition de l'OCDE. L'écart salarial entre les hommes et les femmes se définit comme la différence entre le salaire médian des hommes et des femmes rapporté au salaire médian des hommes. Et donc là aussi je me suis dit que pour qu'il y ait une raison de discuter c'est qu'il doit y avoir un biais qui est défavorable aux femmes par rapport aux hommes. Mais je suis curieux de vous entendre me donner la définition de l'écart salarial.

Amélie Miserque : Je le ferai après quelques questions il y aura une petite présentation PowerPoint pour présenter plus la loi sur laquelle on travaille lors de notre mémoire. Et est-ce que selon vous il y a un écart salarial au sein des membres du CORA ?

Luc Vandendorpe : Je ne vois pas de raisons pour lesquelles il y en ait si ce n'est que systématiquement l'engagement des femmes se fassent dans des conditions moins favorables que les conditions d'engagement des hommes. Je n'ai pas d'informations sur le fait que ce soit le cas. Je ne vous surprendrai peut-être pas en vous disant qu'en fait les membres du corps académique, cela dépend peut être de la génération, relativement peu de leur questions salarial. La raison première pour laquelle vous venez à l'université ce n'est pas votre salaire c'est évidemment la liberté académique dont vous allez disposer et l'attrait intellectuel de la fonction. Donc je n'ai pas énormément d'informations en ce qui concerne ce point là.

Amélie Miserque : Ok, il n'y a pas de soucis. A notre connaissance au sein du CORA vous n'avez pas mis un groupe de travail concernant les questions de genre contrairement à ce qu'on a pu voir au CORSCI ou à l'AGL, est-ce que vous pensez en mettre un en place prochainement et quelles seront les fonctions exercés par celui-ci et aussi pourquoi est-ce que vous n'en n'avez pas mis un en place ?

Luc Vandendorpe : Alors au sein du CORA on n'a pas mis de tel groupe en place parce que le besoin ne s'est pas véritablement fait ressentir. Nous nous sentons bien en phase avec la politique menée par le recteur. On a conscience que des choses se passent et vont dans la bonne direction. On a quelques membres, quelques collègues féminines qui sont également membres du bureau du CORA. On a une collègue sur 8 au sein du bureau du CORA. J'oubliais de le dire mais c'est quand même exemplatif, on avait jusqu'à ce qu'il y a quelques semaines une autre collègue féminine qui était également membre du bureau du CORA et cette collègue est devenue rien de moins que la nouvelle administratrice générale. Donc on voit qu'il y a quand même de bonnes choses qui sont en train de se mettre en place au sein de l'université. Alors je peux reposer la question de l'intérêt d'un tel groupe au sein du bureau que je préside, je ne sais pas ce qu'il sera fait, la décision qui sera prise. Mais en tout état de cause je pense que l'ensemble des questions que vous m'avez posé, qui devrait nous amener à faire un cadastre de la situation est certainement un bon démarrage. Savoir s'il y a une situation plus défavorable dans les grades, dans la rémunération, comment se répartissent les hommes et les femmes au sein de différentes tranches d'âge sont certainement des questions qui vaudraient la peine d'être posées certainement.

Amélie Miserque : Et est-ce que personnellement vous avez déjà été confronté à un litige ou une contestation en matière de discrimination salariale?

Luc Vandendorpe : Donc quand vous dites discrimination salariale c'est bien entre hommes et femmes ?

Amélie Miserque : Oui, entre hommes et femmes et du coup qui serait discriminatoire pour l'homme ou la femme qui se dirait tiens je suis payé moins que l'autre sexe au final.

Luc Vandendorpe : Non, je n'ai jamais été confronté à une telle demande ni à une telle question.

Amélie Miserque : OK. Et est-ce que vous savez sur quels critères précis sont basés les salaires des employés ?

Luc Vandendorpe : Alors il y a trois échelles barémiques qui sont : chargés de cours, prof et prof ordinaires. Il y a deux moments : il y a l'engagement et là au moment de l'engagement c'est une négociation qui est menée entre un candidat à un poste académique et les autorités. Donc sur base d'une discussion qui est vraiment une discussion entre 4 yeux la personne parvient à faire reconnaître sa carrière. Par exemple cela peut dépendre du fait qu'elle ait déjà mené pendant certaines années un poste doctorat. Cela peut dépendre du fait qu'elle souhaite

rejoindre l'UCLouvain mais qu'elle dispose déjà d'un poste permanent à l'extérieur. Donc la négociation n'est pas la même si vous avez déjà un poste définitif et si vous n'avez pas encore de poste définitif que vous abandonnerez pour venir rejoindre l'UCL. L'autre moment, ce sont évidemment les moments où la personne soumet son dossier à une commission de promotion puisque vous savez peut être que le passage de chargé de cours à prof et de prof à prof ordinaire ce ne sont pas des choses qui se font toute seule. Il y a des commissions de promotion. Ces commissions reçoivent les candidatures et statuent sur la recevabilité des candidatures donc elles statuent sur le fait que quelqu'un peut devenir prof ou que quelqu'un peut devenir prof ordinaire. A ce moment-là, il y a des bonifications salariales qui interviennent également. Donc tout cela est évidemment barémisé et des règles très précises sont édictées pour voir comment se passe le passage d'un niveau au niveau supérieur.

Amélie Miserque : D'accord et avant qu'on vous interview et qu'on voit envoie le questionnaire connaissiez-vous l'existence de la loi du 22 avril 2012 relative à la lutte contre l'écart salarial ?

Luc Vandendorpe : Ecoutez c'était très diffus, je n'en connaissais pas beaucoup plus que ça. ça me dit quelque chose pour en avoir entendu parler mais comme je n'ai ni pratiqué et que je ne connais pas les détails je ne suis pas capable de vous en dire beaucoup plus.

Amélie Miserque : Ok. Donc vous ne savez pas me dire qu'elles sont les obligations applicables à l'entreprise contenues dans la loi ?

Luc Vandendorpe : Absolument pas.

Amélie Miserque : Absolument pas ok. Ce n'est pas du tout un souci ou un reproche ou quoique ce soit.

Luc Vandendorpe : Non, non, non je ne suis pas inquiet.

Amélie Miserque : et pensez-vous du coup que cette loi s'applique à l'UCL, je ne sais pas si vous avez été regardé maintenant la loi.

Luc Vandendorpe : Je n'ai pas eu le temps d'aller la voir.

Amélie Miserque : Ok, il n'y a pas de soucis.

Luc Vandendorpe : J'imagine que oui, l'UCL étant une entreprise comme une autre avec un règlement de travail. Je ne vois pas de raisons pour lesquelles elle y dérogerait mais vous allez me le dire dans quelques instants.

Amélie Miserque : OK. Et est-ce que vous a déjà demandé des informations concernant les salaires du personnel du corps académique ?

Luc Vandendorpe : ben, donc les barèmes sont complètement publics et sont accessibles sur internet. Alors évidemment par contre on n'aurait pu me demander peut être des questions salariales liées à des fonctions précises mais celles là je n'en dispose pas. Donc les barèmes ça c'est quelque chose de complètement public. Évidemment la rémunération de chaque prof individuellement c'est quelque chose que je ne connais pas et que je n'ai pas à connaître.

Présentation du PowerPoint par Amélie Miserque

Amélie Miserque : Y a-t-il du coup un médiateur au sein de l'UCL ?

Luc Vandendorpe : Alors je n'ai pas connaissance d'un tel médiateur. Peut-être en a-t-il un mais j'avoue que je ne saurai pas répondre à cette question. En fait une autre chose qui est utile de savoir c'est que dans la représentation des académiques il y a en fait deux organes qui fonctionnent en parallèle, il y a le CORA que j'ai l'honneur de présider et dont je fais parti et dont je vous parle et la délégation syndicale parce qu'au sein de la délégation syndicale il y a des membres du corps scientifique, une représentation du personnel administratif et technique et il y a également une représentation de la délégation académique au sein de la délégation syndicale.

Amélie Miserque : Ok, ben on a la chance de pouvoir interroger un membre de la délégation syndicale.

Luc Vandendorpe : Ah parfait, de qui s'agit-il ?

Amélie Miserque : On pourra mieux voir. C'est Agnès Namurois.

Luc Vandendorpe : Ah oui, oui, bien sur, une déléguée permanente. Très bien.

Amélie Miserque : Et quel a été votre rôle avec le CORA bien sur dans la lutte contre cet écart salarial ? Et maintenant que vous avez assisté à la petite présentation concernant cette loi, quelle action pourriez-vous mettre en place au sein du CORA ?

Luc Vandendorpe : Comme je vous ai dit ne connaissant pas la loi je n'ai pas encore mené d'action à cet égard là. Qu'est-ce qui pourrait être fait ? C'est certainement faire un peu un cadastre et un bilan de la situation. Donc je pense que la première chose qu'il faudrait connaître c'est une photographie de la situation qui est un peu, si j'ai bien compris votre exposé, le premier volet de la loi, qui impose d'avoir une ventilation des salaires par sexe hommes et femmes et donc c'est certainement une action qui serait utile de mener, c'est de connaître un

peu la façon dont les salaires sont répartis et d'identifier s'il y a des sources d'écart ou s'il n'y en a pas parce que les choses étant relativement fort bouloinné avec le mécanisme des barèmes je ne suis pas absolument persuadé qu'il y ait des choses qui se passent systématiquement en défaveur des femmes dans le dossier qui nous occupe.

Amélie Miserque : OK et est-ce que vous avez déjà abordé le thème de l'écart salarial au sein des organes ou commissions de l'UCL ?

Luc Vandendorpe : Non pas personnellement.

Amélie Miserque : Non et le CORA non plus ?

Luc Vandendorpe : Pas à ma connaissance mais je n'ai pas d'informations à ce sujet là.

Amélie Miserque : Et selon vous pourquoi est-ce que c'est important de réduire l'écart salarial ? Et en quoi est-ce que la loi permet d'atteindre cet objectif ?

Luc Vandendorpe : Bah c'est certainement une raison d'équité donc il n'y a pas de raisons que systématiquement il y ait des pénalisations qui soient liées à des situations différenciées. Je vous avoue que parmi les sources de différence il y en a une qui me paraît totalement pas tout à fait inadmissible c'est les écarts qui sont liés à des temps partiels. Il ne me semble pas tout à fait anormal, si j'ai bien compris, que si vous travaillez à 50 pourcents, vous ne gagnez pas la même rémunération que quelqu'un qui travaille à 100 pourcents.

Amélie Miserque : Ah oui, non, non mais ce n'était pas ça la cause c'est qu'en fait, vu que les femmes travaillent pas à temps partiel, ce qu'on peut déjà observer dans les statistiques en général en Belgique, il y a plus ou moins 50 pourcents de femmes qui travaillent à temps partiel pour $\frac{1}{4}$ d'hommes enfin 25pourcents d'hommes qui travaillent à temps partiel. Et du coup ce n'est pas d'office un choix de leur part de travailler à temps partiel, parfois les employeurs ne veulent pas les employer à plus qu'un temps partiel. C'est plutôt ça le problème et du coup ça cause l'écart salarial car elles aimeraient un temps plein et être payées comme un temps plein.

Luc Vandendorpe : Oui bien sur, je n'avais pas compris ce point là de cette façon là. Mais donc parmi la question des actions qui pourraient être mené la question du cadastre est la première qui s'impose. C'est un peu voir quelle est la situation au sein de l'université.

Amélie Miserque : Ok. Et la loi écart salarial vous semble-t-il être un bon levier pour réduire cet écart salarial et atteindre l'objectif ?

Luc Vandendorpe : Oui mais cela doit aller avec un accompagnement des mentalités car je pense que les choses ne fonctionnent pas qu'avec quelque part l'obligation ou la contrainte. Je pense que culturellement il faut simplement amener les interlocuteurs que ce soit les hommes ou les femmes d'ailleurs car je me suis quand même laissé dire que ce n'était pas toujours les hommes qui étaient responsables de la discrimination. Donc il faut clairement amener les travailleurs ou les membres du personnel à s'orienter de plus en plus dans le choix d'une piste égalitaire par rapport à la situation où il y a des écarts.

Amélie Miserque : Oui, ben moi j'ai fini avec mes questions. Les filles je ne sais pas si vous voyez d'autres questions ou si on a bien rempli l'objectif. L'objectif c'était plus d'avoir votre ressenti par rapport à cette loi et savoir si elle est connue ou pas.

Luc Vandendorpe : Moi je la connaissais mais pour en avoir attendu parler mais vraiment pas plus que ça.

Amélie Miserque : On s'est rendu compte que l'UCL ne l'appliquait pas.

Luc Vandendorpe : D'accord, mauvais point

Amélie Miserque : Et du coup c'est une entreprise donc elle devrait l'appliquer et la ministre de l'enseignement est d'accord avec nous. C'est la ministre de l'enseignement, c'est ça Tania ? Oui c'est la ministre de l'enseignement car on a interrogé une ministre pour savoir si elle s'appliquait justement à l'UCL et elle le pense aussi donc c'est plus pourquoi elle s'applique pas et déjà si les membres la connaissent ou pas.

Luc Vandendorpe : Est-ce que vous allez interviewer le vice-recteur à la politique du personnel, professeur Didier Lambert ?

Amélie Miserque : On devait interroger Tania Van Hemelryck

Luc Vandendorpe : Oui qui elle est la conseillère à la politique du genre.

Amélie Miserque : Mais le problème c'est qu'on n'a pas eu de réponse de sa part mais on a interrogé Bernard Nyssen hier qui lui a été pendant des années

Luc Vandendorpe : Ah oui, directeur du personnel.

Amélie Miserque : Oui et on va interroger le CORSCI, le CORA et une syndicale

Luc Vandendorpe : Très bien.

Tania Rummens : J'aimerais vous posez une dernière question. Ce n'est pas tout à fait en rapport avec la loi sur laquelle on travaille mais suite aux conclusions qu'on a fait justement hier

avec Bernard Nyssen, est-ce que d'après vous il existe des obstacles dans la carrière d'une femme à l'université ? On a abordé par exemple hier avec Monsieur Nyssen le fait que pour atteindre certains grades ou je ne sais plus pour être nommé professeur ordinaire par exemple il nécessite de faire un séjour à l'étranger, etc. Est-ce que selon vous cela constitue des obstacles dans le parcours féminin au sein de l'UCL sachant qu'une femme n'a peut être la possibilité compte tenu de sa vie familiale la possibilité de partir à l'étranger 6 mois, 1 an comme l'exige l'UCL pour être promu, etc. ?

Luc Vandendorpe : Oui donc il est clair que pour accéder à un poste maintenant il faut savoir montrer qu'on a fait un certain nombre de séjours à l'étranger. Ce n'est même pas une question pour les profs ordinaires mais pour rentrer dans la carrière académique. Donc le fait même d'être retenu pour un poste cela va de pair avec ça et c'est vrai que c'est un petit peu le souci qui vient à l'esprit immédiatement, la maman ayant plus traditionnellement la charge de la famille, cela peut être un problème pour elle de passer quelques mois voire quelques années à l'étranger si ce n'est pas un projet familial complet, c'est-à-dire si son mari ne trouve pas aussi une possibilité de trouver un job à côté de l'université où la maman souhaiterait aller cela peut être un frein, il ne faut pas le nier. Alors est-ce que c'est toujours le cas ? Je reviens toujours à mon exemple qui veut que pour le moment on engage autant de femmes que d'hommes à l'UCLouvain dans les nouvelles carrières académiques donc je pense que ce n'est pas quelque chose d'insurmontable à dépasser.

Amélie Miserque : D'accord, ben merci. Andrea tu n'as pas une autre question ?

Andrea Banze : Non c'est juste une petite précision parce que la ministre à qui on a posé une question c'est une secrétaire d'état, Sarah Schilitz.

Luc Vandendorpe : Ok, très bien.

Amélie Miserque : Ben merci beaucoup pour vos précisions et vos réponses en tant cas.

Luc Vandendorpe : Je vous en prie et bonne chance pour votre travail et bonne suite pour vos interviews.

Amélie Miserque, Andrea Banze et Tania Rummens : Merci, au revoir.

Annexe 3 : Interview du 12 novembre 2020 réalisée avec Monsieur Martin Prignon, membre du CORSCI à l'UCLouvain et Madame Christine Frison, membre du CORSCI à l'UCLouvain

Amélie Miserque : Voilà, on peut commencer maintenant. Est-ce que vous saurez tous les deux vous présenter en deux mots s'il vous plait ?

Christine Frison : Oui, alors Christine Frison, moi je suis chargée de recherche à l'institut des sciences juridiques donc en fac de droit. Mon domaine de recherche c'est plutôt le droit de l'environnement donc je ne suis pas spécialiste des questions de genre par contre ce sont des questions qui m'intéressent beaucoup. Et voilà, je n'ai pas travaillé sur des questions de genre directement mais j'essaie de questionner en tout cas la vision genrée de ma recherche. Et donc pour le corps scientifique j'avais mis en place avec Perrine Pigeon il y a 3 ans un groupe de travail sur les questions de genre justement pour voir comment elles sont traitées au sein de l'UCLouvain. Et donc voilà c'est comme ça que j'ai commencé sur ce thème là. Je n'ai pas de compétence particulière en matière d'écart salarial. J'ai les quelques connaissances que j'ai de part des discussions ou des lectures que j'ai pu faire mais je ne suis absolument pas compétente sur le sujet.

Amélie Miserque : OK.

Martin Prignon : Moi c'est Martin Prignon. J'ai fini mon doctorat plutôt dans le domaine de l'architecture et donc j'ai un peu d'abord participé au GT que Christine et Perrine ont mis en place et puis pris un rôle organisationnel avec Aurore qui malheureusement n'a pas pu être là aujourd'hui. Et donc voilà c'est un peu comme Christine, c'est-à-dire que je n'ai pas de compétence dans les questions de genre, c'est plutôt des questions qui m'ont fort intéressé et à force de m'intéresser ont permis de développer certains aspects et certaines connaissances et donc voilà c'est vrai qu'en lisant les questions il y a certaines questions où je me suis dit que ça allait plus être du ressenti qu'un vrai apport de connaissance.

Amélie Miserque : Mais il n'y a pas de soucis, ce n'est pas une interro on n'est pas là pour tester vos connaissances. Donc je passe à la deuxième question qui est un peu plus spécifique. Est-ce que vous connaissez le pourcentage de femmes ainsi que celui d'hommes et comment vous expliquez ce pourcentage ?

Christine Frison : Alors là moi déjà j'ai une question sur la question. Tu veux dire au sein des organes de représentation du CORSCI ou aussi compter tous les chercheurs de l'université.

Parce qu'en fait le corps scientifiques ce sont tous les chercheurs et on est à peu près 2300 chercheurs à l'UCLouvain. Evidemment ces chercheurs ont des organes de représentation. Et donc pour moi la question n'est pas claire. Est-ce que tu veux avoir l'info sur la répartition hommes/femmes des 2300 chercheurs de l'institut ou est-ce que tu veux avoir la répartition des organes du CORSCI dans l'institution ?

Amélie Miserque : Euh plutôt, par rapport au 2300 chercheurs et pour les organes de représentation c'est un petit plus quoi.

Christine Frison : Ok, ben moi je n'ai pas la réponse à cette question

Martin Prignon : Moi en lisant les questions j'ai un peu récupéré le rapport genre de l'UCLouvain qui est de 2019 je pense. Donc il y a un rapport tous les deux ans qui est fait. Donc il y a dans le corps scientifique donc pour les 2300 chercheurs et chercheuses il y a 45 pourcent de femmes selon les chiffres de 2019. Alors ces 45 pourcents c'est l'ensemble des chercheurs et chercheuses après il y a par type de contrat, par groupe doctorat, post doctorat, les différents types de courses, le personnel scientifique temporaire. Là dans le détail je pense qu'il y a des questions un peu plus loin qui reprennent ces questions donc chaque chose en son temps donc globalement c'est 45 pourcents de femmes et 55 pourcents d'hommes.

Amélie Miserque : et au sein des organes de représentation du coup ?

Christine Frison : Je pense que c'est très variable. Car avec le CORSCI il y a une représentation au niveau central donc c'est là que Martin et moi qu'on est actifs. Mais martin est aussi représentant au CORSCI dit locaux donc au niveau des instituts et des facultés il y a aussi des organes de représentation du CORSCI qui vont participer à la vie des facultés et des instituts et donc on appelle ça les CORSCI locaux. Donc il y a deux niveaux. Au sein du CORSCI central on a vraiment essayé de faire des efforts pour inciter les femmes à se représenter. Et cette année c'est la première fois qu'on a un bureau du corps scientifique central majoritairement féminin. C'est la première fois que ça arrive. Et qu'on a deux coprésidentes c'est aussi la première fois que ça arrive. Au niveau des CORSCI locaux je pense que cela dépend de la discipline. Par exemple en droit on a quand même une très bonne représentation, il y a un pourcentage de femmes relativement élevé, en psycho aussi. Et là peut être que dans les organes de représentation ça se reflète et encore cela serait à vérifier. Après il y a des disciplines plus dites masculines et là il est difficile d'avoir des femmes. Et bizarrement en sciences de santé, Mathias notre vice président de secteur disait qu'il avait énormément de mal à recruter des femmes donc il y a que 3 hommes là alors que typiquement les sciences de la santé il y a

une majorité de femmes qui font les études en sciences de la santé et qui font des thèses de doctorat, de plus en plus mais voilà on n'a pas de chiffres.

Martin Prignon : Moi je suis en secteur des sciences et technologie et là bas il n'y a pas photo la représentation est clairement très majoritairement masculine, on n'a juste notre domaine qui est l'architecture qui est un petit îlot par rapport à ça mais même là, je pense mais il faudrait que je regarde dans les chiffres, on a une représentation plus ou moins 50/50 alors que dans les chercheurs et chercheuses je pense qu'il y a un plus grand nombre de femmes et une représentation à 50/50. Ça c'est plutôt du feeling. Mais je sais que dans le domaine des sciences et technologie en général la représentation est majoritaire masculine.

Amélie Miserque : et du coup au sein de l'UCL en général est-ce que vous diriez que c'est une entreprise plutôt masculine ou féminine ?

Martin Prignon : Ben masculine. Clairement je pense, que globalement, les chiffres on se rapproche des 50 pourcents, il y a 47 pourcents de femmes mais bon dès qu'on commence à creuser un petit peu. Je pense que dans le personnel administratif et technique là on est à 60 pourcent de femmes mais dès qu'on s'intéresse que ce soit au corps scientifique ou au corps académique, dès qu'on commence à monter dans la hiérarchie universitaire là c'est le tuyau percé. Plus on monte, moins il y a de femmes, moins il y a de ratio.

Amélie Miserque : Mais après l'interview mené avec un membre du CORA on a pu se rendre compte que c'est dans le corps scientifique qu'il y a une bonne égalité que dans le corps administratif et technique et académique, qui eux avait une meilleure égalité de leur membre selon les chiffres diffusés par l'UCL sur son site

Christine Frison : Voilà mais comment on analyse et de quelques chiffres on parle. Si tu prends par exemple pour le CORSCI c'est normal. Le CORSCI dans la carrière du chercheur ou de l'académique, le membre du CORSCI est en début de carrière, on est en doctorat, post-doctorat et la carrière de chercheur se termine au niveau du poste académique. Et donc il est logique puisqu'il y a autant d'étudiants que d'étudiantes qui s'inscrit en thèse par exemple c'est normal qu'au niveau du CORSCI il y a une meilleure représentation qu'au niveau du corps académique car on est plus loin dans la carrière. Pour le personnel administratif et technique, là il y a plus de 60 pourcents de femmes donc on peut se dire super, c'est équitable alors que pas du tout. Si tu regardes les choses de façon verticale dans la hiérarchie des postes, il est très très clair qu'il y a une grande masse des postes les moins bien ...

Amélie Miserque : Rémunéré ?

Christine Frison : Pas rémunéré mais voilà avec des niveaux d'éducation les plus bas c'est pratiquement que des femmes et quand tu monte bizarrement on retrouve de plus en plus d'hommes. J'imagine que vous avez analysé le rapport que Martin fait référence et ceux des années précédentes réalisées par l'institut. Il faut pouvoir lire ces rapports avec un regard critique car on va mettre dans ces rapports, l'idée c'est de bien faire voir l'institut. Donc on va mettre en avant des chiffres qui vont renforcer cette idée là et ne pas pointer les faiblesses.

Amélie Miserque : J'aimerais revenir sur un point que j'ai dit au tout début. Il y a autant d'hommes que de femmes qui font leur doctorat et qui sont en post doctorat.

Christine Frison : Pas en postdoc, en doctorat, on est plus ou moins kiffe-kiffe. Après ça dépend des disciplines, il y a des disciplines où il n'y a pas de femmes et il y a des disciplines où il n'y a pas d'hommes ou très peu. Typiquement les disciplines très très genrées c'est je vais dire un exemple vraiment caricatural, je ne sais pas s'il y a un cursus sage femmes à Woluwe mais enfin peut être et voilà il y a des disciplines où là c'est vraiment difficile. Mais pour les disciplines mixtes là oui en doctorat il y a un relatif équilibre au début du doctorat. On peut déjà observer dans certaines disciplines un écart dans l'obtention du diplôme parce que le moment où enfin, maintenant on fait des enfants un peu plus tard, le moment de la thèse et plus du post doctorat ce sont des moments qui sont charnières et plus pour les femmes que pour les hommes en terme d'investissement dans une vie professionnelle et familiale. Et cela peut expliquer le fait que même s'il y a autant de femmes que d'hommes qui s'inscriraient au début de la thèse de doctorat, il y ait finalement moins de femmes qui viennent défendre leur thèse par rapport aux hommes qui termineraient. Après tout cela c'est des observations, moi je travaille à l'UCLouvain depuis 2006, qui ne sont pas des statistiques, je n'ai pas de chiffres là-dessus, je n'ai jamais fait d'enquête. C'est plus des observations personnelles et subjectives. Aussi parce qu'en tant que représentante du CORSCI sur les questions de genre pendant un temps, les situations problématiques remontaient vers moi donc moi je vois les situations problématiques. Il faut prendre tout cela avec des pincettes et contrôler éventuellement avec des chiffres si vous avez la possibilité de le faire. Ce qui serait hyper utile par contre si vous arrivez à décortiquer ça. je pense que pour répondre à la question est-ce que l'entreprise est plus masculine ou féminine, en termes de leadership et de positions de pouvoir et d'attitude dans les relations entre les membres du personnel et même avec les étudiants, je dirai clairement que l'entreprise est une entreprise masculine malgré les efforts qui sont fait depuis 5 ans presque 6 ans pour essayer d'être un peu plus ouvert et lutter contre les discriminations mais il y a encore beaucoup de travail à faire.

Martin Prignon : Moi j'avais un petit commentaire sur les 60 au sein du personnel administratif et technique. Le personnel administratif et technique ça porte bien son nom c'est administratif et technique et à mon avis si on séparait les deux les pourcentages n'auraient plus rien à voir. C'est aussi une question. Quand Christine dit il y a une hiérarchie dans le personnel administratif ça c'est sûr mais même si s'intéresse qu'au personnel administratif je pense que le pourcentage de femmes là est beaucoup plus élevé.

Christine Frison : Oui on serait à 90 pourcents. Oui oui, parce que par exemple dans tout le service de support informatique, moi à chaque fois que j'appelle le 8282 parce que j'ai un souci avec mon ordinateur c'est que des mecs, c'est que des mecs et ça ça fait partie du personnel administratif et technique donc ça serait vraiment très très intéressant d'avoir comme le suggère Martin une analyse beaucoup plus détaillée par service et au sein des services par ligne hiérarchique.

Martin Prignon : Je vous invite à demander aux représentants étudiants dans les différents bureaux de secteurs à quoi ressemblent les bureaux. Et ben en secteur des sciences et technologie, tous les présidents d'institut et les doyens sont des hommes et tout le personnel administratif sont des femmes. Ça c'est le bureau tel quel. Je pense que cela varie en fonction des secteurs mais dans le secteur des sciences et technologie c'est une véritable catastrophe.

Amélie Miserque : Ok, merci et du coup est-ce qu'au sein du corps scientifique les hommes et les femmes ils ont les mêmes fonctions ou pas comme vous expliquiez que les femmes arrêtent plus tôt leur doctorat ?

Christine Frison : Moi je pense que oui, là tu parles de 2 choses différentes, le fait de rencontrer des freins. On va commencer avec le même type de fonction, on est engagé comme doctorant, doctorante, on est engagé comme chargé de recherche quand on fait un post doctorat. Donc les fonctions sont les mêmes c'est juste que c'est le nombre de personnes qui sont engagées qui va varier. Et la fonction, tu vois, il n'y a pas de différence de fonction. Et moi ce que j'ai pu observer et encore une fois c'est hyper subjectif, c'est que dans les groupes de recherche. Admettons un chef de projet donc un académique organise une grosse conférence nationale, internationale et donc mobilise son équipe de recherche, doctorant, post-doctorant pour l'aider à mettre en place la conférence. Ce que j'ai pu observer c'est que même avec des promoteurs conscientisés à ces questions là, qui se disent féministe et qui font vraiment ce qu'ils peuvent pour promouvoir les femmes. Il y a une espèce, je ne sais pas d'inertie mais dans l'organisation de la conférence elle-même et ben les femmes vont se retrouver à faire la coordination plus relationnelle, la logistique, buffet, tu vois ce genre de trucs là et les hommes

vont se retrouver plus à faire la réflexion sur la gestion des groupes dans la conférence, la prise de notes, la rédaction d'un rapport. Plus des tâches qui vont être scientifiques et donc valoriser ensuite et par le chef le promoteur et au niveau des CV et les femmes se retrouvent à faire la logistique le catering, toutes tâches qui sont invisibles et qui ne sont pas valorisées ou pas valorisable de façon sérieuse dans un CV par la suite. Et voilà sans qu'il y ait nécessairement le chef qui va dire quoi faire, c'est beaucoup plus subtile que ça mais c'est comme ça. Moi je l'ai observé de façon quasi systématique. Qui range les tables après une réunion de travail... les femmes, s'il y a des secrétaires pour prendre note à la conférence ça sera les secrétaires, s'il n'y a pas de secrétaires et il y a que des doctorants et des doctorantes et des post doc avec les chercheurs senior, ça va être les femmes. C'est automatique. Donc au niveau des fonctions et des intitulés des fonctions, on est engagés pareil et au niveau, en fait ce qui est fait c'est différent.

Amélie Miserque : OK, et au sein du corps scientifique est ce que selon vous les femmes ou les hommes sont mieux rémunérés, en fonction de la fonction.

Martin Prignon : Donc, il y a plus de post doc hommes à priori, donc ça doit avoir un impact, parce que le barème UCL une fois qu'on obtient le doctorat il y a un petit pic, il y a une augmentation de salaire, donc le fait qu'il y ait plus d'hommes ça va influencer et puis il y a probablement plus de temps partiel femmes que de temps partiel homme. Enfin ça c'est du pur ressenti, je n'ai pas du tout les chiffres, mais je suppose que c'est quelque chose qui se reflète dans la société de manière générale, donc je pense que ça se reflète également à l'université, dans le CORSCI aussi.

Christine Frison : Oui, si ce n'est que c'est difficile de faire de la recherche à temps partiel et par exemple quand tu fais une bourse tu n'as pas le droit d'engager quelqu'un à temps partiel, donc c'est peut être que au niveau post doc ça pourrait se vérifier mais en fait, le contexte d'engagement au niveau de l'utilisation des financements pour la recherche, il n'y a pas énormément de flexibilité, et donc, je sais pas si on pourrait vraiment interpréter quelque chose avec ces infos là, je ne sais pas si ça veut dire quelque chose, effectivement il y aura plus d'hommes que de femmes engagés au niveau post doctoral, mais voilà je pense que encore une fois le contexte un peu particulier du milieu de la recherche fait que c'est pas parce que c'est un homme qui sera mieux rémunéré, c'est juste parce que il y a le tuyau percé et que donc il y a plus d'hommes qui accèdent. Et donc la discrimination, on a des barèmes, si on est engagés pour la même fonction on sera rémunéré pareil, là il n'y a pas de discrimination, la discrimination est d'un autre ordre et elle est beaucoup plus subtile beaucoup moins visible.

Et souvent la réponse qu'on va faire quand on dit « oui mais il faut engager plus de femmes au niveau post doc » la réponse est « oui mais il n'y a pas beaucoup de femmes qui ont postulé. Bha oui il n'y a pas beaucoup de femmes qui ont postulé pourquoi ? et comment est-ce qu'on fait pour inciter les femmes à postuler, et quand on postule pourquoi on ne prend pas des critères ouvertement de discrimination positive pour permettre aux femmes de ne pas subir ce tuyau percé. Parce que toutes ces discriminations elles sont très subtiles et qu'on ne voit pas. Moi avant je ne le voyais pas, je le vois maintenant parce que j'ai acquis une grille de lecture féministe et que je me suis informé sur la question, j'ai beaucoup lu sur la question, et donc maintenant je vois ça. Mais même moi avant, à ma toute première conférence que j'ai organisé en 2006, pour moi tout était normal et chacun faisait ce qu'il pouvait, je ne lisais pas ça avec cette grille de lecture genrée qui en fait mets à jour le fait que les femmes vont faire le relationnel et le catering que ça se sont pas des tâches qui sont visibilisées ni valorisées et qui sont également des tâches qui prennent énormément de temps et que en fait ce sont des micro-freins qui viennent ralentir, freiner le développement des carrières des femmes, mais comme tout ça n'est pas visible et qu'on ose en parler on est balayé d'un revers de la main parce que ce n'est pas considéré comme étant des critères objectifs ni objectivables, bha à ce moment-là on ferme les yeux sur des discriminations et on perpétue le système. Je pense que quand on émet ce genre d'analyse la réponse qu'on a est toujours que ce n'est pas objectivable, ça ne tient pas et donc on ne va rien faire.

Martin Prignon : L'idée c'est clairement de se dire que si 2 personnes remettent exactement le même CV, un homme et une femme, on devrait justement partir du principe que la femme a du développer plus de moyens et plus d'énergie pour faire son CV, donc la logique serait que à CV égal il faudrait engager la femme et pas l'homme. Mais ça évidemment c'est inaudible.

Christine Frison : C'est inaudible

Martin Prignon : Mais ça serait de la discrimination positive, quand on dit ça, ces mots sont inentendables.

Amélie Miserque : Mais donc ce n'est pas ça qui se passe en pratique, si 2 personnes, un homme et une femme ont des compétences égales, un salaire égal, on choisirait plus facilement l'homme.

Christine Frison : Oui oui, parce qu'il y a tout un tas d'autres critères qui rentrent en compte et qui eux sont des critères objectifs, scientifiques, objectivables, reconnus parce que bha voilà on est dans ce milieu masculin, fait par des hommes pour des hommes. Et donc ce sont ces

critères là qui sont les critères recevables. Mais il y a tout un tas d'autres critères et ce que dit Martin est très juste par rapport au fait que les femmes, je sais plus quelle étude américaine avait montré que les femmes doivent travailler 2,6 fois plus pour atteindre exactement le même niveau en terme de reconnaissance scientifique donc ça veut bien dire que à cv égal, pour un poste, il y a 2 CV, un homme et une femme ça veut dire que en fait la femme a travaillé 2,6 fois que l'homme et donc pour ça il faudrait l'engager, mais ça c'est tout à fait inaudible. Et comme il y a d'autres critères qui viennent entrer en compte et sois disant des critères objectivables du style, si je prends l'exemple de passer de chercheur temporaire à chercheur définitif il y a une liste de critères on va prendre en compte le l'ancienneté, l'étendue du réseaux de la personne, les collaborations et tout ça ce sont des choses que un homme aura été plus incité et aura eu plus le temps de réaliser, qu'une femme qui s'occupe de ses 2 gamins en dessous de 4 ans et ça par contre c'est pas du tout considéré des critères de freins qui devraient être pris en compte, mais non, ça ça n'a rien à voir et donc on va se focaliser sur ces critères objectivables positifs et typiquement masculins et on va complètement évaluer les critères subjectifs plutôt liés à la carrière féminine, qui constituent des freins, et cela on va les rendre invisibles et donc on ne va pas à mon sens, permettre d'évaluer 2 CV à pied d'égalité.

Amélie Miserque : D'accord merci. Et au sein du CORSCI est-ce que certaines fonctions sont à temps partiel et est-ce que celles-ci sont d'avantage occupées par des hommes ou par des femmes.

Martin Prignon : A ma connaissance, dans certaines facultés on a demandé aux assistants d'avoir une expérience professionnelle à côté et donc on va les engager comme assistants à temps partiel, mais à condition qu'ils aient quelque chose à côté. Ce qui revient finalement au cumul de 2 temps partiels, mais je n'ai aucune idée et je ne pense pas si ce sont des postes plus occupés par des hommes ou par des femmes, je ne suis pas sûr, il n'y a pas des fonctions qui sont forcément à temps partiel à ma connaissance.

Christine Frison : Non, et comme je le disais avant, en tout cas dans la recherche, si tu es inscrit en doctorat ou en post doctorat l'attente première est que tu sois dédiée à 100% à ton activité de recherche. En effet, si ton activité de recherche est une activité à temps partiel c'est dans le cadre d'un assistantat, ou tu dois faire de l'enseignement et éventuellement autre chose à côté, en fait de droit on en a par exemple, des gens qui sont avocats à côté. Mais voilà ça reste des cas particuliers, la majorité des scientifiques à l'UCL quand ils sont inscrits en thèse c'est à temps plein, il n'y a pas de thèse à temps partiel. Ce qui fait aussi que c'est compliqué

par exemple d'avoir un congé parental quand on devient parents pendant la thèse de doctorat, en tout cas quand on est boursier, on n'a pas le droit d'avoir un congé parental. Je ne sais pas si c'est lié au fait que par exemple quand on est en congé parental si on prend un jour par semaine pour t'occuper de ton enfant du coup tu n'es qu'à 80% sur ta recherche, ça c'est pas permis.

Amélie Miserque : C'est uniquement les boursiers ça ?

Christine Frison : Je crois que c'est que les boursiers mais il faudrait vérifier, parce que enfaite quand on est du personnel temporaire les financements qu'on obtient pour financer nos recherches doivent toujours être échu en dedans une certaine période ce qui fait que si on demande un congé parental d'un jour par semaine pendant 5 mois, ça reporte la fin de du financement pour lequel on est rémunérés et ça peut techniquement dépasser la date pour laquelle le projet doit être clôturé et donc enfaite on y a pas droit.

Martin Prignon : Moi je pense que ça ne touche pas que les boursiers et les boursières mais ça touche tout le personnel scientifique pour ces questions de contrat qui ont des dates fixes. Mais il faudrait vraiment creuser ces questions.

Christine Frison : Ce qui est vraiment très très problématique, c'est hyper pénalisant, moi quand j'ai eu mes 2 enfants c'était pendant ma thèse, je n'ai pas eu droit à un congé parental, ni un congé d'allaitement et je me suis arrangé avec mes promoteurs, parce que j'ai des promoteurs tout à fait bienveillants et conscients des difficultés, pour pouvoir pendant 3 mois travailler à mi-temps de façon officieuse parce que je n'avais que 10 semaines de congé maternité.

Amélie Miserque : Mais tout le monde n'a pas cette chance là.

Christine Frison : Ah non, loin de là, vraiment pas.

Amélie Miserque : En plus normalement c'est 15 semaines de maternité.

Christine Frison : Oui Oui c'est 15 semaines mais le problème c'est que si tu es en congé maladie avant l'accouchement, les semaines avant l'accouchement sont automatiquement décomptées du congé maternité. Ce qui est complètement une aberration débilissime, parce que si tu es en congé maladie avant ton accouchement en lien avec ta grossesse a fortiori tu as besoin encore plus de temps que les autres pour récupérer. Mais bon ça c'est un autre débat.

Amélie Miserque : Et comment selon vous l'UCL intègre au sein du CORSCI la dimension de genre et dans sa formation ?

Christine Frison : Je ne comprends pas la question

Amélie Miserque : Au sein du CORSCI est ce que vous avez des formations proposées par l'UCL.

Christine Frison : Oui, tout un tas de formations, de très bonne qualité d'ailleurs

Amélie Miserque : A la connaissance du membre du corps académique (CORA) qu'on a interviewé il n'y avait pas de formation proposée par l'UCL

Christine Frison : De formation en général ou des formations pour les questions de genre ?

Amélie Miserque : Des formations proposées à ses membres, donc uniquement aux membres du personnel sur pleins de sujets.

Christine Frison : SI, il y a plein de formations et la personne du corps académique que vous avez interviewé est extrêmement mal informée parce que il y a un service de formation très large et moi j'en ai suivi un bon paquet et ce sont des formations de très bon niveau, par contre la seule chose qu'on réclame depuis plusieurs années au CORSCI et pas que, mais aussi au CORA, c'est qu'il y ait des formations sur des questions de genre, sur les discriminations, des formations en bienveillance et sur des questions de rapport de pouvoir. Et alors ça...il y a pas.

Amélie Miserque : Et vous avez quel type de formation du coup ?

Christine Frison : Il y a des formations plutôt outils techniques, informatiques pour te permettre de gérer ton travail, il y a des formations en langue, des formations en développement personnel et relations interpersonnelles, il y a des formations de type management, développement de projet... il y a plein de formations. Ca tu peux les trouver sur le site internet de l'AHR, le département des ressources humaines, avant ça s'appelait le RUM, il y a un portail avec toutes les formations classées par catégories, 4 dans mes souvenirs, et il suffit de s'inscrire. Le problème est que il y en a pas énormément et qu'elles sont vite prises d'assaut, surtout celles qui sont intéressantes, il faut prévoir ça longtemps à l'avance, l'autre problème aussi c'est que tu dois avoir l'accord de ton supérieur hiérarchique, moi la encore je n'ai eu aucun soucis, j'ai toujours eu des promoteurs hyper soutenant qui m'ont toujours laissé faire ce que je voulais et qui ont toujours validé mes demandes de formation, mais potentiellement il y a des promoteurs ou des promotrices qui ne trouvent pas pertinent pour un étudiant en informatique qu'il aille faire un cours d'espagnol et qui donc refuse la formation.

Amélie Miserque : Donc ce n'est pas vraiment libre

Christine Frison : Il faut l'autorisation de son supérieur hiérarchique, ça dépend beaucoup de la personne en charge du doctorant ou de la doctorante.

Martin Prignon : Et ce que disait Christine vis-à-vis des formations pour lequel le CORSCI essayait de pousser c'est une part assez importante de nos objectifs et de la grosse problématique liée au doctorat, qui est le rapport de pouvoir et de dénomination entre le promoteur et le ou la doctorante et donc souvent entre les 2 il y a un gros souci et ça l'institution ça fait quand-même 2 ans qu'on ramène cette demande de manière régulière.

Christine Frison : Y compris quand on vient avec des propositions très concrètes on a des noms de formatrices compétentes et formés sur la question avec des contenus provisoires, un budget proposé... et malgré tout il ne se passe rien.

Amélie Miserque : Donc le dossier est bouclé, il faut juste l'accord.

Christine Frison : Le dossier pour nous, oui, après jamais ils l'accepteront. S'il y avait des formations qui se font et qui s'ouvrent pour les membres du corps scientifique ça serait eux qui vont décider qui quoi ou quand comment. Et malheureusement du coup ce qu'on craint c'est que la personne qui sera engagée ne soit pas une personne compétente et formé en question de genre et discrimination et en bienveillance etc. et que voilà. Mais maintenant je pense que depuis cette année il y a une formation pour les nouveaux membres académiques, nouvellement engagés, mais ça il faudrait vérifier auprès du service et je pense que c'est 3H mais je ne connais pas le contenu ni qui donne la formation. Nous en tout cas ce qu'on demandait c'est qu'il y ait une formation de minimum une journée, idéalement 2 avec une certification à la clé et donc si tu ne réussis pas l'examen ou le test tu recommences la formation. Mais ça c'est non, ça ils en veulent pas.

Martin Prignon : Il faut savoir que quand nous on vient avec un dossier bouclé après c'est des allers-retours avec l'institution, donc évidemment quand nous on dit qu'on a un budget on sait que l'institution va revenir vers nous en nous disant ce qui n'est pas bon et ce qu'il faut changer et donc on arrive que on demande une formation de 1 jour avec telle personne et que ça devient 3h avec une autre personne...

Christine Frison : ...Et juste pour les académiques nouvellement engagés qui sont des personnes plus jeunes et donc plus ouvertes, donc pas nécessairement les personnes qui en ont le plus besoin non plus.

Amélie Miserque : Donc les membres du Corsci ils sont payés au barème ?

Christine Frison : Oui, de mémoire quand tu commences une thèse c'est barème 8L, mais je ne suis pas sûre. Il y a donc des barèmes, c'est des barèmes pour toute la Belgique, c'est pareil a priori dans toutes les universités et après il y a l'ancienneté qui vient jouer sur des différentes adaptations.

Martin Prignon : Il y a un autre petit détail, dans le personnel scientifique il y a toutes les personnes embauchées par l'ucl et puis il y a d'autres personnes qui sont liés au FNRS (fond national de la recherche scientifique) qui eux ne sont pas engagés à l'UCL...

Christine Frison : Oui mais c'est les mêmes barèmes

Amélie Miserque : Et selon vous qu'est-ce que l'écart salarial ?

Martin Prignon : Je dirais la différence de salaire en fonction du genre que ce soit taux horaire ou taux mensuel, ou annuel en fonction de la question qui est sous-jacente.

Christine Frison : A compétences égales, a travail égal, horaire de travail égal, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes.

Amélie Miserque : Donc est ce qu'il existe un écart salarial selon vous au sein des membres du Corsci ?

Martin Prignon : Oui, c'est toujours la même question. Il y a forcément un écart salarial.

Christine Frison : Ça dépend ce que tu compares. Si tu regardes juste dans la case post doctorant, tu compares la rémunération des hommes et des femmes, la conclusion est non, il n'y a pas d'écart salarial, parce qu'il y a des barèmes et qu'on n'a pas le droit de faire autrement. Par contre là où il pourrait il y avoir des subtilités c'est dans le nombre d'années d'ancienneté qu'on va pouvoir reconnaître les femmes ont moins tendance à pousser pour négocier une reconnaissance pleine et entière de tous leurs droits. On a le cas d'ailleurs avec une doctorante qui parce que son diplôme de master vient d'une autre université, dont pourtant il y a une équivalence qui est reconnue, donc pourrait être embauché avec un certain barème, on lui a dit enfaite qu'on va l'engager à un barème inférieur pour x ou y raison et là elle doit vraiment batailler. Jusqu'à présent le problème n'est pas résolu, elle est engagée à un barème inférieur parce qu'on refuse de reconnaître la valeur de son diplôme, alors même que c'est légalement reconnu. Donc pour les années d'anciennetés, je sais que pour les nouveaux contrats je dois être vraiment attentive, je vérifie pourquoi ils n'ont pas compté certains mois, ensuite on me dit que c'était une erreur et ils les rajoutent. Encore une fois ce sont des choses très subtiles, que si tu n'es pas bien informé, ce sont des choses que tu ne vois pas, et si tu ne les vois pas

elles n'existent pas et on vit dans un monde de bisounours où on nous dit qu'il y a des barèmes donc qu'il ne peut pas il y avoir d'écarts, pas de différences. Mais quand on rentre dans le détail des situations, sur le long terme et on regarde le processus, alors là on se rend compte qu'en fait peut-être il y a des différences. Et souvent ça touche plus les femmes que les hommes, mais encore une fois tout ça est très subjectif je n'ai pas de chiffre.

Amélie Miserque : Vous avez mis en place un groupe de travail justement concernant les questions de genre, est ce que vous pourriez m'expliquer son fonctionnement et ses missions et quel est son rôle en matière d'écart salarial

Martin Prignon : Donc, c'est Christine et Perrine qui ont mis en place le groupe, il y a 3 ans et ensuite c'est aurore et moi qui avons repris toute la question organisationnelle. Son fonctionnement actuellement est qu'il y a une dizaine de personnes actives qui proposent des projets ou des idées qui sont consolidés en groupe et qui sont ensuite présentés à l'instance universitaire pertinente. Il n'y a pas une mission officielle reconnue par l'UCL.

Christine Frison : Enfaite avant ça n'existait pas et c'est un groupe de travail complètement invisible dans les schémas organisationnels de l'institution. Donc nous, le GT genre, c'est quelque chose de complètement informel et invisible et que nous on a voulu mettre en place pour répondre à tout un tas de problématiques de discrimination de genre dans l'institution parce que personne ne bossait dessus et qu'on veut pousser ces questions-là à l'agenda de l'institution. Donc ce qu'on fait c'est qu'en début d'année on s'assied autour de la table, on définit quelles sont les thématiques sur lesquelles on aimerait bosser cette année. C'est aussi en fonction du contexte, quand nous avons mis en place le GT avec Perrine il y avait eu les cas d'agressions sexuelles sur le campus, alors on s'était dit qu'agression et harcèlement sexuel ce sont des questions importantes sur lesquelles on veut bosser, donc on a bossé là-dessus, principalement la première année. On n'a jamais bossé sur l'écart salarial, pas encore en tout cas, parce qu'il y avait d'autres choses qui s'imposaient à nous, cette année par exemple on a voulu se concentrer sur les discriminations liées à la parentalité, donc on réfléchit à des pistes à présenter aux institutions. Par exemple la première année quand on avait bossé sur le harcèlement ça a été 18 mois de travail intense avec l'UCL, pour créer une procédure et la mettre en place (tout ça avec la collaboration de la conseillère à la politique de genre), qui maintenant existe et fonctionne. Mais donc tout ce travail est informel et pars de la volonté de quelques personnes qui trouvent qu'il faut travailler sur ces questions et qui acceptent de passer du temps bénévole à réfléchir à ces questions et à proposer des choses concrètes pour faire bouger les choses en institutions.

Amélie Miserque : Avez-vous déjà été confrontés à des litiges ou des contestations en matière de discrimination salariale ?

Martin Prignon : Moi pas directement en tout cas.

Christine Frison : Discrimination... ça dépend vraiment de comment tu interprètes ça. Il y a un cas qui maintenant est en cours ou une doctorante s'est vu refuser la prolongation de son contrat parce que elle avait déjà bénéficié du report de 3 mois liée à son congé maternité et que donc on a estimé qu'elle n'avait qu'à finir sa thèse au chômage, alors que légalement elle a le droit de faire une demande d'une année supplémentaire en tant que assistante pour pouvoir finir sa thèse, mais est ce que ici on considère que c'est une discrimination salariale ? Je ne sais pas... mais c'est une discrimination du fait qu'on n'a pas voulu renouveler son contrat parce qu'elle avait déjà bénéficié de 3 mois de congé de maternité... c'est une aberration...donc c'est certainement une discrimination à l'emploi.

Amélie Miserque : On vous a déjà demandé des informations concernant les salaires des personnes au CORSCI ?

Christine Frison : Non

Amélie Miserque : Est-ce qu'avant que je vous envoie le questionnaire vous connaissiez l'existence de la loi du 22 avril 2012 ?

Christine Frison : Je ne l'ai jamais lu la loi, mais je sais qu'elle existe.

Martin Prignon : Pour être honnête j'ai dû chercher sur internet, je n'avais jamais entendu.

Amélie Miserque : Maintenant je suppose que vous avez regardé. Est-ce que vous pourriez me dire les obligations applicables aux entreprises contenues dans la loi ?

Christine Frison : Non

Martin Prignon : Non, j'ai survolé en diagonale, c'était trop juridique pour moi.

Christine Frison : Je n'ai pas le temps pour ça. Mais par contre je vous conseille ce code ci. En matière de discrimination de genre c'est un outil très important.

Amélie Miserque : Est-ce que du coup vous pensez que cette loi de 2012 s'applique à l'UCL ?

Christine Frison : Bha oui, j'imagine que oui, l'UCL est une entreprise privée.

Amélie Miserque : Nous avons préparé une petite présentation avec un power point, pour vous présenter cette loi de 2012 afin que vous qui êtes des acteurs directement concernés vous la connaissiez.

DIALOGUE : CHRISTINE FRISON DOIT PARTIR BIENTOT

Martin Prignon : Christine avant que tu partes j'ai une question à laquelle je ne sais pas répondre. Est-ce que tu sais s'il y a un médiateur au sein de l'UCL, un médiateur spécifique sur l'écart salarial ?

Christine Frison : Non ça il n'y a pas. Pas à ma connaissance. Mais après des médiateurs sur des discriminations et des questions de genre oui, il devrait il y en avoir depuis la mise en place de la procédure harcèlement, mais encore une fois ce sont des personnes qui ne sont pas du tout formés et qui vont même jusqu'à proposer des médiations contraires la convention d'Istanbul, donc on se retrouve dans des situations complètement bizarres.

Amélie Miserque : Après il ne s'agit pas d'une obligation de l'entreprise, il s'agit juste d'une possibilité pour qu'il puisse aider à appliquer la loi. Ça sera un médiateur qui est là pour entendre les personnes, après c'est bien que ça soit quelqu'un de compétent.

Christine Frison : Mais bien pour ça il faudrait reconnaître qu'il y a un problème au niveau de l'écart salarial, mais il n'y a pas cette reconnaissance-là.

Amélie Miserque : Merci beaucoup en tout cas.

Christine Frison : Dernière précision, moi j'aimerais bien avoir accès à ce que vous écrivez et ce que vous utilisez de ce que moi j'ai pu dire. Parce que depuis que je m'occupe de ces questions de discrimination de genre à l'UCL, j'ai parfois des retours de bâton, donc comme je me destine à une carrière ici je dois faire attention à ce que je dis et ce qui se dit de moi. Donc j'aimerais pouvoir avoir accès à ce qui est écrit et avoir un droit de regard, avant qu'il n'y ait quoi que ce soit publié officiellement. J'ai toute confiance en Pascale, je souhaite vous aider, mais je souhaite également être prudente.

SALUTATIONS ET REMERCIEMENTS : CHRISTINE FRISON PART

Amélie Miserque : Donc je vais commencer la présentation power point.

PRESENTATION POWER POINT

Amélie Miserque : Est-ce que vous avez des questions ?

Martin Prignon : Je n'ai pas de questions mais j'ai 3 commentaires. Le dernier c'était, vous avez connaissance du comité femme et sciences ? Qui est un comité qui rassemble les universités de la fédération Wallonie Bruxelles et qui a un impact entre autres au niveau du FNRS,

ça en vaut la peine de un peu creuser dans cette directions la, je ne connais pas exactement sa mission, mais en tout cas c'est une commission qui a un impact sur les universités.

Amélie Miserque : Ok merci

Martin Prignon : L'autre c'était l'indicateur salarial, il est calculé comment ? Ou plutôt de quoi il tient compte ?

Amélie Miserque : En gros ils prennent en compte toutes les causes de l'écart salarial et regarde le salaire moyen des hommes et celui des femmes.

Giulia Vandi : Oui c'est bien ça. L'écart salarial c'est la différence de salaire entre hommes et femmes sur un salaire annuel, et pas horaire et c'est ça qui permet de prendre bien en compte tout, comme le temps partiel, le congé maternité et tout ça.

Martin Prignon : Et donc c'est le 20%, approximativement ?

Amélie Miserque : Oui c'est bien ça.

Martin Prignon : Donc j'ai une dernière question par rapport au médiateur. Si j'ai bien compris, il y a la possibilité d'avoir un médiateur.

Amélie Miserque : Oui, surtout car l'UCL est une entreprise de plus de 50 travailleurs.

Martin Prignon : Ok, et donc ça veut dire quoi la possibilité ? Ça veut dire qu'il y a un groupe de médiateurs qui peut être envoyé ?

Amélie Miserque : C'est plutôt l'UCL qui doit prendre ce choix là et donc désigner elle-même un médiateur, ça peut être une personne membre du personnel.

Martin Prignon : Oui mais laisser la possibilité à une entreprise de faire quelque chose... elle ne va pas le faire...

Amélie Miserque : Donc nous allons reprendre les questions... Quel était votre rôle dans la lutte contre l'écart salarial et maintenant que vous avez assisté à cette présentation quelles actions vous pourriez mettre en place au sein du CORSCI ?

Martin Prignon : Un rôle dans la lutte contre l'écart salarial je pense que jusqu'à maintenant on en a pas eu. Il y a des projets qu'on a essayé de mettre en avant, par exemple l'idée de promouvoir la carrière universitaire des femmes. Un aspect sur lequel on réfléchit beaucoup c'est la question du système de cascade à l'embauche, donc de dire qu'à un niveau N+1 on doit embaucher le même rapport que le rapport existant au niveau N, le rapport de représentation. Donc l'idée de progressivement à ce qu'au niveau final il y ait le même rapport dans

toute la hiérarchie, en tendant évidemment au 50% et ça de manière progressive. Ça c'est selon moi quelque chose qui a un impact sur l'écart salarial. Aujourd'hui à l'université selon moi la plus grande cause d'écart salarial c'est probablement la ségrégation verticale et donc c'est notre moyen de lutte principal.

Amélie Miserque : Au sein du CORSCI et au sein du GT sur les questions de genre, si j'ai bien compris vous travaillez aussi sur les questions de congé de parentalité.

Martin Prignon : Oui en effet on se pose des questions sur les congés de parentalité, la durée de ces congés, la manière dont ils sont octroyés, mais par contre la question que nous on a qui est vraiment important c'est par rapport au fait que ces congés ne sont souvent pas accordés. Après cette question des congés de parentalité elle dépasse de très très loin la situation de l'UCL, j'avais vous un article comme quoi en Belgique il y avait 6 projets de loi qui avaient été récemment posé pour allonger le congé de parentalité, tout ça ce sont donc des questions qui sont bien plus larges que juste à l'université. Il s'agit souvent de quelque chose au-delà de leur juridiction. Même si évidemment cela a un impact énorme sur l'écart salarial et de manière générale sur les discriminations de genre, mais c'est vraiment quelque chose sur lesquelles nous on ne peut pas entreprendre une action.

Amélie Miserque : est-ce que vous avez déjà abordé le thème de l'écart salarial au sein des organes ou des commissions de l'UCL ?

Martin Prignon : On a déjà interpellé plusieurs fois sur le fait que malgré les mesures mises en place il y a 5 ans il y a beaucoup de domaines où on ne voit aucune évolution, entre autres dans les ratio hommes femmes dans les postes permanents octroyés par le FNRS. On interpelle rarement sur un indicateur de l'écart salarial tel quel, mais on intervient sur certaines causes, comme celles invoqué dans votre présentation.

Amélie Miserque : Pourquoi est-ce important selon vous de réduire l'écart salarial et en quoi la loi permet d'atteindre cet objectif ?

Martin Prignon : Je pense que l'idée c'est de pouvoir évaluer à la même valeur, d'arriver à avoir des mêmes critères d'évaluation et justes entre un homme et une femme. Et donc diminuer l'écart salarial c'est d'arriver à un équilibre, un processus qui évalue de manière équitable la personne quelque soit son genre, essayer d'atténuer cette société patriarcale et toxique qui domine les rapports. Là on rentre dans des questions existentielles, mais je pense que la réduction de l'écart salarial c'est un moyen mais pas un but en soi. Et le but serait la représentation équitable des hommes et des femmes dans la société. Concernant la loi, de manière plus

concrète, je pense que l'impact de la loi dépend vraiment de l'indicateur d'écart salarial utilisé. Quand on parlait avec Christine on a bien vu que souvent il s'agit de subtilités, qui se cachent derrière les barèmes, donc officiellement pas d'écart salarial, ce qui est complètement faux. Donc je ne sais pas à quel point la loi peut se permettre de s'attaquer à ce genre de questions. Moi je pense qu'aujourd'hui il n'est pas possible d'atteindre cet objectif. Beaucoup de problèmes sont liés à notre représentation sociétale des femmes et des hommes et donc ça malheureusement ne peut pas être résolu par une loi. Par contre avancer dans cet objectif-là, oui sûrement.

Amélie Miserque : La loi écart salarial est ce qu'elle vous semble être un bon levier pour la réduction de cet écart ?

Martin Prignon : Je pense que oui. En tout cas pour la question de ségrégations verticales oui. Par contre pour les autres aspects moins, par exemple la question du temps partiel.

Amélie Miserque : Ok merci beaucoup. J'ai fini mes questions, si quelqu'un d'autre a une question ou si vous avez une question vous pouvez intervenir.

Maureen Detriche : Selon vous ce serait quoi le meilleur moyen au sein de l'ucl, donc d'un point de vue de l'entreprise, comment permettre une amélioration pour donner plus de vigueur à la loi, pour qu'elle soit justement un bon levier ?

Martin Prignon : Moi je pense que la loi en tant que telle appliquée à l'ucl ça serait un très bon levier. Je pense que le plus important pour cette loi au niveau de l'ucl c'est un plan d'action pour freiner cette ségrégation verticale, mais je pense avoir répondu à côté de ta question, tu sais me répéter la question ?

Maureen Detriche : C'est selon vous qu'est ce qui pourrait aider vraiment à mettre en place cette loi, puisque on dit qu'on est freiné avec les barèmes, donc au final on ne sait pas appliquer la loi, mais la loi reste obligatoire, donc elle doit être appliquée au sein de l'ucl, donc pour vous comment est-ce que on pourrait l'appliquer ?

Martin Prignon : Selon moi dire qu'on a des barèmes donc c'est bon c'est une fausse réponse, de nouveau ça dépend très fort de la manière de laquelle est calculé l'indicateur, mais je suis persuadé que si on tient compte de l'entièreté des salaires hommes femmes et qu'on les compare je pense pas du tout qu'on atteigne un indicateur équilibré, parce que il y a cette ségrégation verticale. Donc selon moi, comment la faire appliquer c'est interpellier le conseil d'entreprise, le conseil d'administration, toutes les instances les plus hautes, sur le fait que cette loi ne tient pas en compte le barème et que réduire l'écart salarial au barème ce n'est pas

ce que la loi mets en avant et donc cette réponse n'est pas une réponse acceptable au vu de la définition que la loi donne. Je pense vraiment que le vrai bras levier c'est la question de la ségrégation verticale dans ce contexte ci, ça change d'une entreprise à l'autre, mais pour l'UCL c'est ça le bras de levier.

Amélie Miserque : Merci beaucoup

SALUTATIONS, REMERCIEMENTS ET DERNIERES PRECISIONS

Annexe 4 : Interview du 12 novembre 2020 réalisée avec Agnès Namurois, déléguée permanente à la délégation syndicale à l'UCLouvain

Giulia Vandi : Bonjour Mme Namurois

Agnès Namurois : Bonjour

Giulia Vandi : Pourriez-vous vous présenter et décrire brièvement quel est votre rôle et fonction à l'UCL

Agnès Namurois : Je m'appelle Agnès Namurois je suis membre du personnel de l'université, détaché depuis de nombreuses années maintenant à la délégation syndicale. Parce que à l'intérieur des grandes entreprises il y a toujours des négociations pour permettre à des délégués qui sont élus de faire uniquement du travail syndical, plutôt que de faire ça en plus de leur travail, parce que c'est très lourd en général, surtout dans une entreprise de 6000 membres du personnel. Donc ce détachement à la délégation syndicale c'est un travail et je suis rémunérée par l'université.

Giulia Vandi : Ok, merci. Et donc pourriez-vous également le rôle de la délégation syndicale ?

Agnès Namurois : Alors, une délégation syndicale dans une entreprise comme la nôtre ça sert à la fois à dire à l'employeur ce que les personnes individuellement ou collectivement n'osent pas dire, donc on sert d'intermédiaire entre les travailleurs de tout type (parce que à l'université il y a des travailleurs de tout type). On sert évidemment de relais entre le personnel et la direction, la direction qui a plus facile de discuter avec une délégation syndicale que de discuter avec 6000 membres du personnel. Je ne sais pas si vous vous rendez compte, mais si elle devait à chaque fois interroger chacun de ses travailleurs ça serait un peu compliqué. Donc c'est notre rôle de servir d'intermédiaire pour que les conditions de travail, les salaires, le bien-être au travail soient le meilleur possible. Donc c'est bien notre rôle, la défense collective et individuelle des travailleurs en interne, mais également vis-à-vis des pouvoirs publics puisque nous sommes un peu une entreprise particulière qui est subventionnée majoritairement par la communauté française, la fédération Wallonie- Bruxelles. On négocie avec l'employeur en interne et en externe avec le pouvoir public, la ministre ou le ministre de l'enseignement supérieur. Ça a de multiples facettes ce rôle de défense c'est aussi amener des choses auxquelles les personnes ne pensent pas nécessairement, éviter les injustices, le traitement égal et donc ça nous ramène à l'écart salarial, qui est votre domaine de recherche.

Giulia Vandi : Oui, justement notre but serait de faire un travail sur l'écart salarial et donc par rapport à ça savez-vous qu'est-ce que l'écart salarial, comment est-il calculé et quelles données on utilise ?

Agnès Namurois : Alors, pour tout vous avouer, comme je savais que vous alliez m'interroger là-dessus je suis allée revoir cette loi de avril 2012. Donc il n'y a pas que l'écart salarial entant que tel, ce n'est pas forcément les monnaies sonnantes et trébuchantes qui comptent uniquement évidemment. C'est que énormément d'éléments peuvent amener à ce que quelqu'un soit moins payé qu'une autre personne, une femme en général moins payé qu'un homme, pour pratiquement la même fonction, pour des raisons multiples, que vous connaissez certainement mieux que moi, donc c'est vrai que cet écart salarial je suppose c'est aussi dans le type de fonction que l'on occupe, les avantages extra-légaux que l'on peut négocier individuellement et c'est pour ça aussi qu'une délégation syndicale ça sert à ça aussi, éviter qu'il y ai trop de négociations individuelles qui font en sorte que les gens qui aboient le plus fort ai parfois le salaire plus élevé parce que il demande en plus le gsm, l'ordinateur et la voiture de fonction. Mais ce n'est pas du tout le cas à l'université dans ce sens-là, on ne peut pas, et ça on le verra tout à l'heure, nous sommes dans une entreprise particulière parce que nous sommes dans des barèmes identiques dans les secteurs publics.

Giulia Vandi : Oui, justement à l'UCL, puisqu'il y a des barèmes, on ne peut pas avoir de discrimination salariale entant que telle et c'est pour ça qu'il faut la distinguer de l'écart salarial, qui lui est calculé en prenant en compte le salaire annuel, la différence de salaire annuel entre un homme et une femme, ce qui fait qu'on peut prendre en compte aussi, les temps partiels. Donc pensez-vous que les barèmes peuvent protéger contre l'écart salarial ?

Agnès Namurois : En partie oui quand même, parce qu'il n'y a pas de prime qui soit destiné à un homme et qui ne l'est pas à une femme. La seule chose qui pourrait différencier le salaire annuel d'une personne qui travaille à l'université c'est : 1. le type de fonction qu'il occupe, 2. un avantage de toute nature qui est de tout façon surtaxé, soit pas donnée du tout, parce que l'université n'as pas assez de financement pour se permettre de payer des voitures de fonction par exemple, à part le recteur, ou le vice-recteur qui ont une voiture de fonction... donc voilà, c'est vrai qu'il y a quelques primes, des primes circonstanciellles qui se sont négocié parfois individuellement. Mais le plus gros problème je trouve que c'est l'entrée dans les carrières, parce que on a du personnel complètement différent entre un employé qui fait la taille des arbres et l'académique, qui rentre dans la carrière académique définitive, là à mon avis il y a une discrimination dans les paiements, mais bon...là c'est autre chose, c'est des fonctions

différentes qui entraînent un salaire différent, et comme dans la fonction d'académique payé lui il a un salaire fixe, que ça soit une femme ou un homme ça serait le même. Jusqu'à il y a une dizaine d'années il y avait quasiment que des hommes qui entraînent dans cette filière glorieuse, même une vingtaine d'années parce que cette réflexion sur le genre est là depuis une vingtaine d'années. Et donc c'est ça le problème c'est que à l'entrée il y a un blocage pour que les femmes rentrent et c'est donc ça qu'il faut étudier mais une fois que vous êtes dedans vous avez le même salaire que votre collègue qui est académique définitif.

Giulia Vandt : Et donc par rapport à tout ce que vous avez dit est ce que vous pensez que à l'UCL il y a un écart salarial entre la rémunération des hommes et celle des femmes ?

Agnès Namurois : Selon moi non. C'est le développement des carrières qui est différent, c'est l'entrée dans les carrières qui est différent, c'est les fonctions entant que telles, alors par exemple dans le personnel administratif et technique beaucoup de femmes sont dans le secrétariat et dans la gestion de projet administratif et pas mal d'hommes sont dans la carrière technique dans les laboratoires, mais à diplôme égal ils ont le même salaire.

Giulia Vandt : Mais est ce que justement le fait que par exemple le secrétariat soit composé principalement par des femmes et les emplois plus techniques soient plus occupé par des hommes, vous ne trouvez pas que ça pourrait mener à une ségrégation horizontale et donc à un écart salarial ?

Agnès Namurois : Ce n'est pas possible normalement. Tout ça est liée au développement de la carrière, mais depuis 2004 on a fait en sorte que les filières techniques et les filières administratives soient traités de la même façon, parce que il y a des barèmes et les barèmes sont déterminés par le diplôme, donc au même diplôme le même poste d'ouvrier. Bon après on peut chicaner sur le nombre d'années d'ancienneté qu'on peut reconnaître. Mais en principe quelqu'un qui entre avec un diplôme de master il a le même salaire et globalement sur l'année il a la même prime de vacance, la même prime de fin d'année que soit un homme ou une femme.

Giulia Vandt : Et pensez-vous que les fonctions les mieux rémunérées sont exercé plutôt par des hommes ou plutôt par des femmes ? Et les fonctions moins bien rémunérées sont exercé plutôt par des hommes ou plutôt par des femmes ?

Agnès Namurois : C'est toujours la même problématique. Le problème c'est la fonction et le diplôme. Quand vous entrez comme secrétaire avec un diplôme de bac, vous avez un barème X, si vous étiez un homme vous entreriez de la femme façon, le problème c'est qu'il n'y a pas beaucoup d'hommes qui entraînent pour ce type de fonction, c'est des femmes principale-

ment. Mais si vous étiez un homme vous auriez la même rémunération. C'est le type de fonction.

Giulia Vandi : Mais justement vous ne pensez pas qu'il il faudrait trouver une solution pour que par exemple il y a plus d'hommes qui postulent pour ce genre de job, c'est aussi un des objectifs de la loi, de faire changer les choses.

Agnès Namurois : Oui mais ça c'est l'étape avant. Cette loi ne peut pas changer ça. Ça dépend des études que la personne a fait et une fois que ces études ont été faites bha voilà c'est comme ça. C'est ce qui s'est passé maintenant depuis une quinzaine d'années on a énormément engagé de femmes avec master qui occupent de plus en plus de postes parce qu'il y a une évolution dans la carrière. On a au niveau du barème 10/1 avec un master et puis on passe au 11 au 12 au 13 et à chaque fois on a une promotion et donc ça veut dire que à chaque fois vous avez plus de responsabilités. Donc maintenant on a de plus en plus de femmes dans le master et dans le niveau 1, le niveau universitaire, ça s'équilibre de plus en plus. Mais c'est vrai que apd barème 13 il y a plus d'hommes que de femmes, parce que historiquement elles ont été depuis moins longtemps engagées. C'est vraiment une politique à très long terme, si il y a 15 ans on engageait quelqu'un au 10, maintenant il est déjà au 12 et va monter au 13 et pourra atteindre le 14, 15, 16 ou 17, donc c'est ça aussi. Il y a toute une politique qui s'est mis en place et c'est vrai que maintenant dans les masters, dans le gens de niveau 1, donc de niveau universitaire on a de plus en plus en plus de femmes qui sont de plus en plus maintenant en évolution de carrière.

Giulia Vandi : Et donc, même si c'est en train de se rééquilibrer vous pensez que l'UCL est plus une entreprise masculine ou féminine ?

Agnès Namurois : C'est difficile à dire, dans la carrière académique c'est sure que c'est beaucoup plus d'hommes, dans la carrière administrative et technique, à mon avis c'est quasiment égal. Et dans la carrière scientifique c'est pratiquement moitié moitié, donc les chercheurs, les assistants...c'est peut-être même plus de femmes que d'hommes. Mais dans la carrière académique à mon avis c'est beaucoup plus d'hommes que de femmes. Donc c'est vraiment en fonction des métiers que les choses sont très différenciés.

Giulia Vandi : Est-ce que vous pensez que les travailleurs à temps partiel sont majoritairement des femmes ?

Agnès Namurois : Ça c'est assez classique, je n'ai pas repris les chiffres mais je suis quasiment sûre de ce que j'avance.

Giulia Vandi : Et justement pensez-vous que ceci n'aurait pas un impact sur l'écart salarial à l'ucl ?

Agnès Namurois : Ah oui, évidemment, ça c'est clair. Moi j'essaye toujours de leur dire de travailler un maximum à temps plein. Mais toutes les difficultés, les répartitions des rôles familiaux, tout ça c'est quand même compliqué. Et puis je lisais quand même dans le fameux outil qui permet de mesurer l'écart (que j'ai été voir aussi) on parle beaucoup de la commission paritaire qui est censé mettre en place des conventions collectives pour tout le secteur. Chez nous en termes d'université subventionné du secteur privé entre guillemet c'est-à-dire Namur, St louis, ULB et UCL ces 4 universités subventionnées ne sont pas regroupés dans une commission paritaire et donc la commission paritaire qui va s'occuper des classifications de fonctions elle a un rôle très très fort dans le contrôle de cet écart salarial. Puisque normalement le contrôle se fait à l'intérieur de cette commission paritaire et que nous n'avons pas de commission paritaire, il n'y a pas de contrôle sur l'écart salarial. Cette commission détermine normalement le fonctionnement sur un certain nombre de choses, qu'est ce qu'on peut faire si on veut prendre sa prépension que faire pour prendre un tel congé, quels sont les avantages de la prime de fin d'année, le pécule de vacance, tous ces attributs d'une carrière, bha tout ça nous n'avons pas. Il y a un certain nombre de décret qui donnent l'évolution des carrières dans les universités publiques comme liège et Umons et par équivalence les universités subventionnées font la même chose. Et donc il n'y a pas de commission paritaire, tout ça fait que les classifications de fonctions ne sont pas négociées, il n'y a pas de clarification à ce niveau-là, donc il y a plein de flous qui font que les université subventionnées sont vraiment des entreprises mais une espèce de « niche » que personne ne connaît et que personne ne se soucie très fort en terme de conditions de travail. A part évidemment les délégations syndicales internes, qui essayent de se regrouper, de travailler elles dans le secteur, mais c'est très compliqué. Et donc demander au recteur qu'est-ce que c'est qu'une commission paritaire bha il ne sait pas du tout ce que c'est et c'est bien dommage, parce que ça pourrait nous faciliter la vie justement sur les méthodologies de par exemple comment est-ce qu'on fait à inciter les femmes à postuler plus dans les filières techniques ou des choses comme ça. Fin bref, c'est très compliqué d'étudier une université. Ce n'est peut-être pas un très bon sujet pour les écarts salariaux, mais peut être que oui.

Maureen Detriche : Excusez-moi j'interviens. Mais justement dans la loi, et c'est un des points très très essentiel, comme vous dite, de l'écart salarial et sur lequel on pourrait rebondir, pour améliorer et pour permettre à cette loi d'être effective, mais, comme vous dites, également, comme on a pas de secteur de l'enseignement universitaire comment faire puisque cette loi parle clairement de la classification de fonction et si nous n'avons pas de commission paritaire quel organe pourrait lui prendre sa place, comme vous dite, entant que délégation syndicale vous essayez d'agir en secteur, mais que même le recteur ne connaît pas, donc que faire ?

Agnès Namurois : C'est-à-dire que pour le moment on est en pleine discussion sur la création d'une commission paritaire, donc voilà, on essaie de faire des pieds et des mains pour que ça se mette en place, mais pour avoir une commission paritaire il faut que les représentants des employeurs soient d'accord, qui veuillent se mettre autour de la table et qu'on discute de la manière dont on la crée cette commission paritaire. Le problème c'est que depuis 20 ans, 30 ans on essaie de la mettre en place cette commission paritaire, mais c'est compliqué. Au départ c'était parce que le recteur ne s'asseyait jamais autour de la même table et maintenant encore il faut imaginer que le financement est à la tête d'étudiant donc quand l'ULB nous vole un étudiant, on perd des sous, donc c'est une enveloppe fermée et le gâteau il se divise ici, une fois qu'on a mangé tout le gâteau il y a plus rien, et donc c'est la méthodologie de financement des universités qui rend les choses compliqués, parce que il y a une concurrence énorme entre les universités qui se battent pour avoir le plus d'étudiants possibles, le plus de financement possible parce que un moment en avoir 40 ou 50 dans la salle pour eux ça ne change plus grand-chose. C'est pour ça qu'on est passé de 20 000 étudiants à 34 000 maintenant, en moins de 15 ans, avec le même nombre du personnel, donc là on comprend la surcharge aussi. Mais bon tout ça nous éloigne de l'écart salarial, mais tout ça pour dire que c'est une entreprise tout à fait particulière qui devrait normalement ne pas avoir de différence entre les hommes et les femmes mais comme les filières sont fort différencié et qu'il n'y a pas eu un recrutement féminin dans les académiques, bah oui évidemment les hommes sont majoritaires dans cette filière la et ce sont les mieux payés puisque ce sont les plus anciens, c'est eux qui ont le grade le plus élevées, et ils sont donc mieux payés que la jeune femme qui viens de commencer maintenant, puisque on ne négocie pas individuellement son salaire. Donc voilà on se bat vraiment pour l'instauration d'une commission paritaire ou on aurait le banc patronal et le banc syndical qui rencontrent et qui discutent et qui peuvent améliorer, les salaires, parce que certains sont très bas. A part les indexations on a plus revus les barèmes depuis très

très très longtemps. A mon avis il n'y a pas un seul secteur qui a fait ça. Les barèmes du secteur publique sont relativement faibles et nous nous avons les barèmes du secteur publique, mais pas la pension du secteur publique, qui elle est bien plus avantageux que la pension du secteur privé qui est la nôtre, nous le personnel technique et administratif. Parce que les académiques nommées eux ils ont non seulement les barèmes du secteur publique, mais la pension du secteur publique également qui est beaucoup plus avantageuses évidemment. C'est un système hybride entre le secteur public et le secteur privé.

Giulia Vandi : Est-ce que au sein de la délégation quelle est proportion d'hommes et de femmes?

Agnès Namurois : Dans la délégation syndicale il faut bien différencier aussi le conseil d'entreprise, il y a des délégué au conseil d'entreprise, il y a des délégués au comité prévention et protection du travail et des délégués syndicaux pur. Donc les trois instances qui sont pour la représentation du personnel, qui siègent en face de l'employeur ont des objectives, des compétences et des attributions différentes. Le conseil d'entreprise c'est un lieu où on reçoit énormément d'informations sur les finances, le cadre du personnel, les conditions de travail, on négocie le règlement de travail, c'est donc un lieu d'avis et un lieu d'informations et là à mon avis c'est très équilibré. En tout cas, notre délégation, dans chacune de ces instances sont relativement équilibré. Par exemple on constate que au comité de prévention et protection il y a plus de femmes que d'hommes, parce que sans doute se préoccuper des gens c'est plus chez les femmes, c'est un peu caricatural ce que je dis mais c'est comme ça. Et dans la délégation syndicale c'est aussi équilibré, mais je crois quand même qu'il y a plus de femmes.

Giulia Vandi : Avez-vous déjà discuté de l'écart salarial ou d'inégalités salariales au sein de la délégation?

Agnès Namurois : Certainement... C'est une histoire assez ancienne, où là il y avait carrément une discrimination. Je pourrais aussi vous donner un gros dossier là-dessus. Donc là il s'agissait d'une discrimination. Il y avait un complément de paiement qui s'appelait allocation familiale complémentaire, donc vous savez quand vous êtes parents vous avez une allocation familiale légale qui est payé par l'état et l'université qui était historiquement une entreprise en faveur de la famille (parce que elle ne s'appelle pas catholique pour rien), donc dans les années 70 l'université a décidé de donner à son personnel administratif et technique des allocations familiales complémentaires à celles qui étaient légales. C'était un montant qui était donné par tête d'enfant. Mais ces allocations familiales complémentaires étaient attribuées que à la personne qui ouvrait le droit aux allocations familiales légales, donc la loi ancienne disait

que c'était le père qui ouvrait le droit aux allocations familiales légales et donc c'était le père qui recevait les allocations familiales complémentaires s'il était membre du personnel. Et donc les femmes qui avaient 2 ou 3 enfants et qui n'étaient donc pas celles qui ouvraient le droit dans leur famille aux allocations familiales légales elles n'avaient pas le droit aux allocations familiales complémentaires. Il y avait donc des hommes qui travaillaient à côté d'une femme, ils avaient le même nombre d'enfants et Monsieur touchait par exemple 200€ par mois en plus et la femme n'avait rien parce qu'elle n'ouvrait pas aux allocations familiales légales parce que son mari travaillait à l'extérieur de l'UCL. Et l'université disait qu'elle se calquait sur la loi. Il y a donc eu un combat de 11 ans pour remettre l'égalité de traitement, quel que soit la situation familiale. Une procédure judiciaire infinie, tribunal du travail, cours du travail, cassation etc.... Et au moment où l'université a vu qu'elle allait perdre elle a négocié avec la délégation syndicale pour 152 personnes qui étaient lésées pour une somme de 32 millions d'anciens francs, ils ont payé tous les arriérés des personnes qui ont porté plainte. Là c'était une discrimination salariale flagrante et il a fallu quand même se battre longtemps car c'était une discrimination indirecte. Ce genre de discrimination ça n'existe plus. Alors peut-être qu'il faudrait étudier le système de promotions pour voir si on accorde plus de promotions aux hommes qu'aux femmes, mais en général ce n'est pas flagrant non plus.

Giulia Vandi : Est-ce que vous pensez que le travail de la délégation syndicale pourrait aider à la réduction de l'écart salarial ? Même si comme vous l'avez dit avoir une commission paritaire serait la meilleure solution

Agnès Namurois : Si on voit qu'il y a effectivement des discriminations alors oui. Mais je trouve qu'il faudrait plus se battre sur le blocage qui fait qu'il n'y a pas beaucoup de femmes qui entrent dans la carrière académique définitive et donc on essaye de travailler là-dessus aussi. Il s'agit d'une façon de combattre si on veut l'écart salarial entre guillemet. Il faut donc trouver quelles sont les barrières pour entrer dans les carrières les mieux payées.

Giulia Vandi : Est-ce que vous pourriez m'expliquer comment fonctionnent les barèmes à l'UCL et est-ce qu'on prend en compte le genre pour établir ces barèmes ?

Agnès Namurois : Les barèmes ce sont des barèmes qui paraissent au moniteur, c'est une loi de 71 qui a été évidemment aménagée au fil du temps. Le statut pécuniaire des gens qui travaillent à l'université est établi de manière égale en fonction du diplôme. C'est la fonction publique qui fait ça, quand on travaille à l'état c'est la même chose. Est-ce que vous avez étudié d'autres secteurs publics ?

Giulia Vandi : Non, pour notre mémoire on se concentre juste sur l'UCL.

Agnès Namurois : L'université c'est un exemple très compliqué à étudier comme on est à cheval entre le secteur privé et le secteur public ça rend les choses compliquées. Alors la loi s'applique normalement mais il faudrait aussi trouver quelqu'un au ministère des affaires économiques qui dise comment est-ce qu'on doit appliquer cette loi chez nous, parce qu'il n'y a pas de classifications de fonctions comme dit la loi. Par exemple dans le personnel administratif et technique là l'université a mis en place une classification de fonctions qui a été pas négociée, donc on ne sait pas quels sont les critères, on les devine, donc ils bloquent un certain nombre de personnes à un niveau de barème en disant « votre fonction ne vaut pas plus » et ça c'est à nos yeux scandaleux, on se bat depuis des années pour supprimer ça, car normalement les barèmes devraient permettre ça, d'avoir des promotions. Si les gens acquièrent des compétences ils sont quand même bloqués à un certain niveau.

Giulia Vandi : Donc certaines fonctions ont un barème avec un plafond ?

Agnès Namurois : Oui, c'est scandaleux, je dirais même que c'est illégal.

Giulia Vandi : Mais justement ce genre de pratique ne risquerait pas de contribuer à un écart salarial ?

Agnès Namurois : De faite oui parce que vous êtes bloqués. Mais est ce qu'il y a une distinction entre une femme ou un homme ? Je ne pense pas, il y a des blocages pour les deux. Mais c'est vrai que si certaines fonctions sont particulièrement féminines ça pourrait être un des obstacles et un des marquages de l'écart salarial. Mais c'est même plutôt l'inverse pour le moment parce que les femmes qui sont plus dans la filière administrative et dans le secrétariat leurs fonctions sont assez bien cotées, surtout qu'en plus on acquiert de nouveaux logiciels on se mets au goût du jour et donc à ce moment-là vous avez plus de promotions et vous allez plus loin. Donc au dernier barème de baccalauréat il y a plus de femmes que d'hommes. C'est vraiment la fonction qui engendre le barème. Mais cette classification des fonctions qui est secrète entre guillemets qui se fait derrière le dos de la délégation syndicale n'empêche rien, elle bloque, mais on peut toujours débloquer, donc je ne dirais pas que ça pourrait contribuer à un écart salarial.

Giulia Vandi : Passons maintenant à la loi du 22 avril 2012. Est-ce que vous connaissez cette loi ?

Agnès Namurois : Je l'ai justement sortie. Avant je ne savais pas si elle s'applique chez nous, mais c'est vrai qu'elle s'applique chez nous. Maintenant la modalité d'applications sont assez complexes...

Giulia Vandì : Et donc connaissez-vous les obligations de cette loi ?

Agnès Namurois : Je l'ai découvert avec vous.

PRESENTATION

Agnès Namurois : Oui ça on a tout, des statistiques emplois par sexe par âge par temps de travail... on a tout... de manière extraordinaire... On a énormément de statistiques emplois très genrées, par âge, par barème... on a tout ce qu'il faut pour faire une étude à ce niveau-là, on les reçoit de manière trimestrielle ou 2 fois par an. On a vraiment de très belles statistiques emplois. Donc à ce niveau-là pour la loi on a tout ce qu'il faut. On a aussi un bilan social, donc là il y a vraiment pas de soucis, il est aussi ventilé par sexe, tout est fait selon les règles de l'art à ce niveau-là. Il y a une réflexion sur quel est le plafond de verre, ce genre de chose, ça oui, donc c'est vrai qu'on a toute une série de choses qui sont déjà bien cadré bien structuré.

Giulia Vandì : Donc tous ces rapports d'analyse sont ensuite discuté ?

Agnès Namurois : Oui oui, tous les mois ou tous les trimestres à la délégation syndicale il y a les statistiques qui tombent, genrées etc. Mais une analyse entant que telle il y a pas vraiment, c'est nous qui analysons, on essaye d'en tirer nos conclusions, mais c'est vrai qu'il n'y a pas de politique d'ajustement par rapport à des choses qu'on aurait pu découvrir.

Giulia Vandì : Donc même si l'UCL n'applique pas la loi de 2012 vous dite que elle rend quand même tous les rapports d'analyse que cette loi impose ?

Agnès Namurois : Oui je trouve vraiment qu'en termes de documents on a tout ce qu'il faut. Mais c'est vrai qu'on en tire pas la substance qui permettrait de dire si il y a des blocages ou de voir si on peut faire quelque chose pour améliorer la rémunération des personnes, il n'y a pas une analyse assez approfondie.

Giulia Vandì : Est-ce que vous pensez que ces statistiques peuvent aides à une réduction de l'écart salarial ?

Agnès Namurois : Moi je crois que s'il y a quelqu'un qui pourrait trouver le temps de d'analyser tout ça de manière scientifique et précise l'ensemble des données statistiques que nous avons je suis sûre qu'on pourrait faire des propositions d'amélioration. Mais il n'y a pas

le temps, pour le moment on se dit que de grosses discriminations il n'y en a pas. Il faudrait travailler plus sur les classifications de fonctions qu'on pourrait débloquent, plus sur la possibilité de changer de filière de changer de fonction, on pourrait améliorer tout ça d'abord, pour améliorer les carrières des personnes.

Giulia Vandl : Est-ce que vous personnellement vous aimeriez avoir un rôle dans la réduction de l'écart salarial au sein de la délégation syndicale ?

Agnès Namurois : Je crois qu'on la déjà, par exemple dans ce combat pour les allocations familiales complémentaires ça a été un gros combat, ça a remis de l'équilibre entre les hommes et les femmes. Maintenant je pense que ça demanderait une analyse extrêmement fine pour voir sur quels points on pourrait jouer, mais il y a toute une étude de genre qui se fait aussi à l'université. Il y a un groupe qui travaille sur le genre et qui est en train de mettre en place toute une série de choses. Nous on trouve que c'est super important, l'égalité des traitements ça a toujours été notre cheval de bataille. Par exemple dans la filière des académiques quand on est engagées je sais qu'on peut un peu négocier à quel grade on est engagées, donc je suppose qu'il y a des négociations de ce genre là et peut être même que les femmes qui sont plus jeunes et moins aguerries elles passent par des étapes beaucoup plus dures, mais pour savoir tout ça il faudrait faire des études de cas en prenant toutes les académiques engagées dans les derniers 10 ans ... mais ça c'est un domaine extrêmement touchy.

Giulia Vandl : Comment voyez-vous votre rôle et le rôle de la délégation syndicale dans cette lutte contre l'écart salarial ? Est-ce que vous envisagez de faire pression pour que cette loi soit plus respectée ?

Agnès Namurois : C'est vrai qu'on pourrait leur dire « comment est-ce que vous envisagez l'application de cette loi, vous devez y répondre, c'est légal, vous devez l'appliquer, comment est-ce qu'on fait pour l'appliquer » ? ça serait une belle démarche à mettre en place. Même si ça ne s'applique pas à la lettre, voyons ensemble, délégations et délégations des employeurs, comment on peut améliorer ça, vérifier qu'il n'y ait pas d'écart. On pourrait mettre ça en place dans le groupe de travail genre. Ça serait un beau défi de voir comment appliquer cette loi qui nous est applicable mais qui ne l'est pas très facilement. Ça remettra en question ces classifications de fonctions non négociées et la commission paritaire et peut être qu'on arriverait à faire quelque chose. EN tout cas dès qu'on aura une commission paritaire, si ça arrive on va mettre le poids dessus. Et alors ça serait bien aussi de pouvoir avoir une interprétation de cette loi, ça serait une bonne chose. Parce que l'université elle se croit souvent en dehors

des lois, si on ne met pas le doigt dessus elles ne vont pas l'appliquer... mais c'est vrai que c'est difficile de l'appliquer telle quel.

Giulia Vandi : Merci beaucoup. Pour toutes vos réponses et votre temps, Maureen voudrait tu ajouter quelque chose ?

Maureen Detriche : Oui, Dans l'attente d'une commission paritaire pour pouvoir mettre en place cette fameuse classification de fonction est ce que au sein de la délégation syndicale ça serait possible de discuter déjà de cette problématique d'écart ?

Agnès Namurois : Oui tout à fait, on pourrait de manière interne. Ou même interroger la ministre de l'enseignement pour savoir comment envisager l'application de cette loi. Pour un peu externaliser le débat. Le vrai problème c'est le découpage de la Belgique et dans le monde du travail les universités sont vraiment particulières en plus maintenant avec la communautarisation de l'enseignement les flamands sont partis dans un sens et nous dans un autre. Dans la communauté francophone on patauge dans la choucroute depuis des années. C'est un vrai foutoir l'enseignement supérieur, donc appliquer cette loi c'est compliqué.

Maureen Detriche : Oui c'est sûr que le vrai problème c'est de se trouver dans un système hybride.

Agnès Namurois : Globalement c'est les barèmes qui donnent cette égalité de traitement... mais voilà c'est compliqué de voir comment on pourrait appliquer cette loi de manière plus fine chez nous, donc voilà si vous avez des idées c'est très bien aussi. Normalement ces barèmes doivent amener plus d'égalité de traitement.

Maureen Detriche : Oui, on voit que le diable se cache vraiment dans les détails.

Agnès Namurois : Ah oui, ça c'est le moindre qu'on puisse dire. Mais il faut vraiment de l'imagination pour voir comment interpréter cette loi et la mettre en mouvement chez nous.

Maureen Detriche : Merci beaucoup. Comme vous dite tous nos intervenants jusqu'ici ont été un peu bloqué, parce ce que oui, c'est des obstacles qui sont là et on nous demande comment arriver à passer entre ces obstacles, comment les articuler à une application effective de la loi...

Agnès Namurois : Il faudrait peut-être faire intervenir une inspection. J'ai un vieux souvenir, c'était tout au début, en 1975, j'étais à l'université comme étudiante, c'est l'année ou on a créé le conseil d'entreprise, il s'agissait d'une législation du secteur privé et l'université disait que cette loi ne s'appliquait pas parce que l'université ne faisait pas partie du secteur privé,

mais ils disaient qu'ils ne faisaient pas partie du secteur public non plus... ils étaient autonomes. Donc ils ne voulaient pas de conseil d'entreprise, ni de délégations syndicales, alors à ce moment-là ils ne voulaient pas partager toutes les informations concernant les budgets, les statistiques etc.... donc à ce moment-là on a fait intervenir une inspection pour demander comment appliquer à l'université la loi de 73 sur les conseils d'entreprise et le ministère des affaires économiques qui était chargée de l'application de la loi est intervenu pour expliquer comment faire. Peut-être que maintenant aussi il faudrait demander à une inspection la manière dont on assume cette législation sur l'écart salarial, Puisque nous sommes dans le secteur privé et que l'université applique toutes les lois du secteur privé, à part évidemment les barèmes. Je ne vois pas comment on pourrait faire autrement pour faire appliquer cette loi, c'est une piste à suivre.

DISCUSSIONS ET REMERCIEMENTS. FIN.

Annexe 5 : Interview du 13 novembre 2020 réalisée avec Tania Van Hemelryck, conseillère du recteur à la politique de genre à l'UCLouvain et Madame Edithe Antoine, personne de contact genre à l'UCLouvain

Mujinga Banze : Pourriez-vous vous présenter et les fonctions que vous exercez ?

Tania Van Hemelryck : Depuis 2014, je suis en charge de mettre en œuvre la politique de genre qui est validé par, à la fois nos instances dirigeantes c'est à dire le conseil rectoral et puis validé par le conseil académique et tout ça sous la houlette du vice-recteur à la politique du personnel pour ce 2e mandat puisque le premier mandat était assurée sous la supervision de la vice-rectrice à la politique du personnel sachant donc chaque conseiller a toujours un référent membre permanent du conseil rectoral.

La politique de genre vise à mettre en œuvre la politique d'égalité et de diversité de l'université dans les différents axes d'action qui sont les siens donc : enseignement, recherche, services à la société. Aussi, un volet important c'est la politique du personnel mais là étendue au sens le plus large possible c'est-à-dire toutes les catégories de personnel une personne au sein de l'UCLouvain. Donc il y a toujours, si vous voulez, ce recouvrement que l'on a entre d'une part, des actions qui sont vu selon des axes thématiques, l'enseignement, la recherche, et puis quand on y met une plus de transversalité c'est-à-dire quand on y injecte des personnes. Sachant qu'un étudiant fait partie, quelque part d'une catégorie de personnes, du personnel enfin ce n'est pas vraiment du personnel de l'UCLouvain mais c'est une personne en tant qu'individu dans le cadre de de cet environnement qui est notre université. Donc c'est pour ça qu'on entend la politique du personnel à la fois au sens strict en termes de ressources humaines qui a tel que c'est défini donc et très très très bien étudié et bien très bien géré aussi dans le cadre de l'administration centrale chez nous à l'UCLouvain mais aussi en tant qu'individu.

Par exemple, si je prends la thématique de du harcèlement, c'est une politique qui se veut la plus transversale possible donc il y a bien entendu des compartimentages, c'est-à-dire qu'ils sont voulus par des législations, des applications, par exemple, du règlement du travail en ce qui concerne les personnes de confiance mais aussi la prise en compte des étudiants. Et donc Une des particularités d'UCLouvain, c'est le vouloir englober l'ensemble des individus qui forment sa communauté comme atout et les prendre dans cette diversité là pour leur offrir de la politique d'égalité et de diversité la plus la plus complète.

Avant la création de votre mandat, les missions que vous dirigez actuellement, étaient-elles aussi assumées ?

TVH : Oui elles l'étaient, j'allais dire que nous, et il n'y a pas de de de connotation négative, elles étaient saupoudrées sur une série de de de responsabilité par exemple au niveau du vice-rectorat aux affaires étudiantes, au niveau du service d'aide, au niveau de des ressources humaines.

Ici c'était vraiment cette volonté d'avoir une vision centralisée stratégique qui est aussi une vision à long terme et une vision coordonnée. Par exemple, si je prends la question des personnes transgenres ça ne concerne pas que les étudiants, c'est une question globale effectivement, qui visent des individus mais aussi qui interpellent l'université par rapport à son engagement sociétal et donc c'est quelque chose qui qui a voulu être quadrillée et imaginée de manière beaucoup plus globale et stratégique aussi.

Vous exercez votre mandat depuis 2014 et avant vous il n'y avait pas de conseillère à la politique de genre ?

TVH : Non, c'est le Recteur Vincent Blondel qui a institué cette fonction comme il a institué aussi toutes les fonctions de conseiller. Ce sont des personnes en support de membres du conseil rectoral sur des thématiques bien spécifiques qui sont vraiment en lien par rapport à l'engagement sociétal que veut avoir l'université tant au niveau de de sa politique interne, qu'externe.

Par exemple, je prends le conseiller au numérique ou la conseillère pour la politique des ressources humaines donc c'est-à-dire ça colore si vous voulez l'engagement de l'université sur des thématiques vraiment jugée importante par rapport à la manière dont nous pouvons mener notre mission d'enseignement, recherche et service à la société.

Parce qu'il est bien clair que dans l'agenda d'un vice-recteur ou d'une vice-rectrice à la politique du personnel, il n'est pas possible d'en plus se charger d'avoir un « portefeuille genre » extrêmement bien fourni et mener de front avec autant d'intensité que toutes les autres questions qui sont récurrentes et permanentes.

Les promotions, l'ouverture des postes académiques, ce sont des choses qui constituent le calendrier générique de toutes les années académiques et si en plus vous devez mettre là-dedans des préoccupations enfin je dis en plus dans le sens de charger de manière qualitative cette barques là mais ce n'est pas possible de mettre sur les épaules d'un seul homme ou une seule femme voir même une seule administration.

Donc là, il y a eu la volonté de pouvoir décharger ce pilotage là mais bien entendu sans le dissocier du positionnement stratégique et de l'autorité académique par l'autorité académique par rapport aux organes de l'université.

Tout ce que nous prenons comme décision, comme direction en matière de politique de genre est toujours validé par les instances dirigeantes de l'UCLouvain pour qu'elles soient vraiment parties prenantes, intégrées et digérées et menées à bien à la fois en termes de calendrier et en termes budgétaires parce qu'il y a cet accompagnement là aussi que auxquels nous devons xxx.

À l'Umons, à Saint-Louis et à l'ULB par exemple, ce mandat aussi exercé par des femmes, est-ce une condition ?

TVH : Non c'était une opportunité. Ce n'est pas la condition pour mener la politique de genre. On pourrait imaginer que j'ai un successeur je n'en sais rien moi. Ce n'est pas de se dire que seules les femmes peuvent mener à bien les politiques de genre, ce n'est pas du tout ça. Vous avez d'autres conseillères sur d'autres thématiques au sein d'UCLouvain. Si vous regardez la liste des conseillers, conseillères à l'ULB, elle est pléthore. Je crois qu'ils sont plus d'une cinquantaine donc sur des questions très diversifiées.

Ici, c'est vraiment des axes stratégiques par rapport aux orientations au sein de l'UCLouvain.

D'accord merci. Vous avez parlé de votre mandat de conseillère du recteur et maintenant je vais poser plus des questions au sujet du rapport que vous effectuez avec Madame Édith Antoine, le rapport annuel.

TVH : C'est grâce à elle.

Alors, je vais profiter du fait que Madame Édith Antoine soit présente et je vous demander Madame Antoine de vous présenter. Vous êtes la personne de contact de genre à l'UCL mais qu'est-ce que cela signifie exactement et quelles sont les missions que vous exercez ?

Edithe Antoine : Alors moi je travaille en fait dans le cadre de l'administration des ressources humaines dans laquelle il y a un service qui est le service « formation accompagnement et bien-être au travail ». Vous n'êtes pas sans savoir qu'effectivement, le bien-être au travail, il existe une législation qui relève du droit du travail. Législation qui prend en considération notamment, pas seulement évidemment, mais notamment toute la question des risques psycho-sociaux. Parmi ces risques psycho-sociaux, il y a bien sûr, par exemple, la question de de

harcèlement qu'il soit moral ou sexuel. Il y a vraiment un service au sein de l'université qui s'occupe je dirais du bien-être au sens pur et législatif du terme. Dans le cadre de la RH, il y avait néanmoins que l'employeur puisse vraiment développer aussi toute une série de politiques vraiment de ressources humaines en lien avec cette question du bien-être d'où le service « formation accompagnement et bien-être au travail » a été créé il y a 2 ans et donc j'assume la responsabilité de ce service cela et en même temps j'assume également la responsabilité de la fonction de personnes contact genre. Alors c'est un peu une drôle de fonction, drôle de dénomination.

D'où est-ce que ça vient ? Et bien bah ce n'est pas nous qui l'avons inventé en fait en 2013 *la communauté française* a souhaité accorder un financement à l'ensemble des universités pour qu'elles puissent développer des initiatives en matière d'égalité. Toutes les universités sont tombées assez vite d'accord que mettre de l'argent sur la table c'était permettre peut-être qu'un projet se réalise. Ensuite, les universités ont plutôt eu envie qu'il y ait un porteur de casquette comme on appelle ça un ou une porteuse de casquette et il a été décidé que ce financement allait servir à soutenir en fait la création d'une fonction qu'ils ont appelé personne de contact genre. L'idée c'était un petit peu que cette personne soit un carrefour de toutes les initiatives, de toutes les choses qui se passent au sein des universités en matière de d'égalité.

Donc moi j'ai été nommée par le recteur en tant que personne contact genre en 2013 et j'ai exercé de fonction depuis cette époque-là.

MB : Vous effectuez tous les 2 ans un rapport sur l'état de l'égalité à l'université et on aimerait savoir dans quel cadre le rapport est effectué. C'est une demande de de la communauté française j'imagine ?

EA : oui donc tout d'abord c'était vraiment lié à la question de d'accorder ce financement aux universités. Donc ils ont souhaité que des personnes prennent en charge la question d'égalité tout en sachant que la meilleure façon de démarrer cette prise en charge c'était de s'appuyer sur des constats, sur des faits, sur des éléments concrets.

La première démarche qui semblait évidente c'était que les personnes de contact genre devait réaliser une espèce d'état des lieux de l'état de l'égalité au sein des institutions. C'est ainsi qu'est née cette tradition maintenant puisque dans toutes les universités, toutes les personnes de contact genre réalisent tous les 2 ans une mise à jour de ce premier état de l'égalité qui a été dressé par toutes les universités à partir de 2013 2014.

MB : Dans l'université, quels sont les acteurs qui sont associés dans la rédaction du rapport ?

EA : Alors vous imaginez bien qu'il y en a beaucoup parce que le genre évidemment comme l'expliquait Tania quelque chose d'extrêmement transversal donc si on s'en tient au service de l'administration centrale, il y a tout ce qui est collecte de données chiffrées et donc là par exemple c'est le service d'étude qui est spécialisé en cela qui nous fournit en chiffres.

Il y a aussi toute une récolte, je dirais qualitative, de données. Cette récolte qualitative et bien on implique différentes autres administrations dès qu'on détecte qu'il y a des actions en faveur de l'égalité qui sont menées et bien on prend contact et on implique les services facultés, département. Donc c'est vraiment une collecte d'information qui se fait au sein de l'université et qui implique de nombreuses personnes.

MB : Qu'est-ce que le rapport concrètement ? Un état des lieux ? un plan d'action ?

EA : alors le premier rapport était, on peut vraiment dire, un état des lieux. Les autres qui lui ont succédé c'était bien poursuivre et c'était monitorer l'évolution de l'avancement de l'état de l'égalité. Effectivement, on a identifié des points d'amélioration dans ce rapport et là la conseillère, une des premières choses qu'elle a fait quand elle a démarré, n'est-ce pas Tania, c'était de s'appuyer sur ces constats pour développer une politique.

Et donc forcément la politique étant progressivement mise en œuvre va impacter les constats que l'on peut faire au travers du rapport. Le rapport devient un état du constat de l'avancement de l'égalité mais répertorie aussi toutes les initiatives qui sont menées dans le cadre de la politique.

MB : Le rapport, il est surtout composé de statistiques ? d'enquêtes ?

EA : Il a 2 volets essentiels. Le premier volet c'est vraiment le monitoring chiffré de la politique d'égalité mais également de toute une série d'autres données donc souvent on opère un focus sur certaines données en fonction des questions, en fonction des choses qu'on a envie de travailler. La seconde partie du rapport lui, est plus qualitative et répertorie un petit peu les initiatives qu'est-ce qui a été lancée qu'est-ce qui s'est passé. Donc il fait vraiment état et dépasse très largement des données chiffrées.

Par exemple, une des premières choses qui ont été faites dans le cadre de la politique de genre c'était de travailler à la création d'un master en études du genre. Nous étions la seule

région d'Europe à l'époque à n'avoir pas de master et donc ça a été défini comme un des grands axes de travail dans le cadre de la politique de genre et bien entendu dans le cadre du rapport.

Alors on explique ce qu'on faisait au départ pour créer ce master et puis après on parle de sa création et puis maintenant on le suit en disant bien il y a beaucoup d'étudiants inscrits et on analyse ce qui se passe au niveau de master.

MB : Pour la rédaction du rapport vous avez totalement carte blanche ou alors la communauté vous donne des directives, des thématiques qui doivent être abordés ?

EA : alors comme je l'ai dit quand la région wallonne a accordé un financement, elle a en même temps demandé aux personnes de contact genre de faire un canevas standard de toutes les choses qui pourraient être intéressantes à mettre dans le rapport.

Alors on a effectivement un minimum de choses entre guillemets qui nous sont imposées dans le sens oui c'est une évidence il faut qu'on fasse l'état des lieux par rapport au nombre d'étudiants inscrits, par rapport au nombre de diplômés, par rapport au nombre de membres du personnel, la répartition hommes-femmes en fonction des statuts, ça semblait une évidence. On a reçu un canevas, on a créé un canevas pour faire un petit peu un état des lieux qui serait relativement similaire, mené de manière similaire en tout cas, dans les différentes institutions. Et puis alors après on a quand même une grande latitude d'enrichir ce canevas qui est un canevas de base. Chaque institution après l'alimente, le nourrit, le développe comme elle en a envie.

MB : Quel est votre avis personnel ? Est-ce que vous avez vraiment l'impression que le rapport aide à faire avancer la politique du genre en interne ?

EA : Ah je vais peut-être passer la main à Tania, mais personnellement, moi je pense que oui.

TVH : oui là je pense que c'est vraiment un outil. Elle est 2 choses d'une part le rapport et donc vous faisiez état d'un plan d'action. Effectivement en 2014 nous avons mis sur pied un plan d'action avec toute une série de mesures selon les différents axes. Donc sur le plan d'action est consultable comme l'ensemble des rapports d'ailleurs sur le site de l'UCLouvain et aussi sur le site de l'ARES. Donc sur ce plan d'action on peut le mener grâce aux chiffres.

Donc pour dire concrètement voilà si on prend le cas enfin ça c'est toujours la grande question de la différence entre les professeurs ordinaires homme et femme je veux dire il n'y a pas photo je veux dire les chiffres parlent d'eux-mêmes qu'il y a un problème, qu'il y a un gap.

Par exemple, c'est cette espèce de tenaille que l'on voit. Puisque les étudiantes sont toujours plus nombreuses en fédération Wallonie-Bruxelles à s'inscrire à l'université et en ce compris dans les hautes écoles et donc on voit bien dans toutes les universités et là c'est quelque chose qu'on partage aussi au niveau dans quelques universités qui injecte un petit peu plus de moyens pour accompagner les doctorants et post-doctorants. Mais lieu cette tenaille, il se situe au niveau du doctorat voir au niveau du post-doctorat. Il n'y a qu'en Suisse où on arrive à faire bouger un petit peu vers la droite la gauche (pour quel côté chez vous bref) de l'autre côté le nœud de cette tenaille où l'écart se creuse, où après vous avez plus d'homme ordinaire que de femmes ordinaires.

Donc là aussi ça nous permet d'une part, de voir quelles sont les bonnes pratiques qui sont mises en œuvre tant au sein de l'institution et de voir aussi puisqu'il y a ce partage d'informations au niveau interuniversitaire, la publication publique de ces rapports. De s'inspirer de ce que font d'autres universités tant au niveau de la fédération WB, tant au niveau européen.

Je citais l'exemple de la Suisse qui est un exemple que l'on met toujours en exergue qui était un très très bon exemple je me permets juste de dire que la Suisse a 25 ans d'avance sur nous par rapport aux politiques de genre qui sont instituées depuis de nombreuses années. Et quand je dis 25 ans on peut même parler de 30 ans.

Dans certaines universités, si vous prenez l'université de Berne, la politique de genre à l'université de Berne existe depuis la fin des années 80.

Je ne dis pas pour autant que nous devons nous reposer sur nos lauriers et dire que voilà ce qu'on fait on le fait petitement vu qu'on a encore du temps à gagner c'est pour ça qu'il faut pouvoir mesurer des choses aussi dans une chronologie comparative. Vous ne pouvez pas comparer les chiffres d'une université qui investit depuis plus de 30 ans dans une politique de genre qui est structurelle et vraiment inscrite dans son administration, dans son A.D.N. nous elle commence à s'inscrire progressivement, on n'imaginerait pas une un recteur ou une une rectrice se présenter à un nouveau mandat après Vincent Blondel ne pas proposer une politique de genre ce serait à la fois suicidaire et complètement associétale

EA : je préciserai que ça ne fait pas non seulement 30 ans qui mettent cette politique en œuvre en Suisse mais probablement aussi autant de millions

TVH : oui voilà !

EA : parce que sur le plan des moyens financiers en plus c'est assez colossal

TVH : et là aussi c'est quelque chose qui est qui est vraiment structurelle, vous voyez la complexité AU niveau politique en Suisse. Donc il y a des implémentations budgétaires au niveau fédéral, cantonal, au niveau des villes. Là il y avait vraiment une manne financière qui soutient assez les politiques des genres. Ces politiques de genre qui sont entendues aussi au terme le plus large possible c'est-à-dire que maintenant donc on voit l'évolution hein on va vraiment plus vers une politique de genre tendant vers l'inclusivité et vers l'intersectionnalité donc toute la question de la diversité, la diversité dans toutes ses facettes : d'âge, d'origine de culture, de handicap d'orientation sexuelles enfin bref de race enfin tout ça est mis dans ce pot ou en tous les cas j'allais dire derrière cette étiquette de la diversité.

Là aussi c'est une chose avec laquelle l'UCLouvain évolue.

MB : notre mémoire porte sur l'écart salarial, je reviens donc sur cela. Pourquoi le rapport n'en fait pas mention ? Y'a-t-il une raison particulière ?

TVH : Non, il n'y a pas de raison particulière. Ce qu'il faut savoir c'est que dans toute la partie quantitative nous faisant état de données sur la base, un, d'indicateurs qui sont demandés par la fédération WB, qui sont partagées par l'ensemble des universités de la fédération WB, donc les 6 universités et d'autre part d'indicateurs qui ont été choisis dans le cadre du plan Louvain20-20 et maintenant qui seront réitérées voir augmentés dans le cadre du plan ou H 600.

Donc là ce sont d'une part des indicateurs que l'on nous demande strictement de mettre en œuvre et d'autre part des données que l'on veut produire pour monitorer notre politique de gens.

Cette dimension-là, effectivement, n'a jamais été envisagée. On n'a jamais été interpellées

EA : En fait c'est assez logique qu'on n'ait pas placé ça en priorité je pense tout simplement parce qu'il y a des inégalités qui sont flagrantes comme celle que Tanya a évoqué par rapport à la carrière académique mais il y a aussi le fait que toutes les universités engagent du personnel et rémunèrent ce personnel sur base de ce qu'on appelle des barèmes. Donc à partir du moment où les barèmes sont fixés qu'on soit un homme ou une femme le barème est pareillement appliqué.

Donc ce n'est pas là qu'en premier lieu en tout cas nous avons été chercher des inégalités puisqu'on avait quand même, une assurance là est une garantie quand même assez sérieuse qu'il n'y avait pas d'inégalité criante ou flagrante en termes de rémunération.

TVH : puisqu'en fait, tout après est lié au grade que vous avez qui vous permet de prétendre à... On sait très bien que le plafond de verre pour les femmes est situé au grade de prof.

Et puis après pour pouvoir franchir le grade qui est associé au barème donc à la rémunération salariale de prof ordinaire

Et puis après, bien entendu, il y a aussi toute la reconnaissance de l'ancienneté académique par rapport à ce grade où on se positionne.

Donc là on a vraiment ces barèmes qui sont publiés de manière très transparente.

Si vous allez voir sur la petite publication de la CNÉ, le droit de savoir, de l'acné je crois qu'ils font ça tous les ans, ils publient les barèmes qui sont communs à l'ensemble des universités.

MB : Donc les thématiques traitées dans le rapport c'est selon les indicateurs de la communauté française est selon les indicateurs de Louvain2020 c'est bien cela ?

TVH : oui Louvain 2020 et même par exemple, l'an dernier, on a fait un focus sur la différence, on stigmatise toujours voyez le EPN ? Il y a trop d'étudiants mais pas assez d'étudiantes.

Donc là on a mis ça en balance avec d'une part effectivement le nombre des étudiants et étudiantes selon les différentes orientations en EPN mais on a mis ça en perspective aussi par rapport à la faculté de psychologie.

Parce ce que on oublie toujours aussi, le bas de la ville qui est extrêmement féminisée. On ne dit jamais qu'en psycho il y a trop de fille. Je n'aime pas trop utiliser le trop ou pas assez.

Donc vous voyez, c'est comment attirer dans des métiers qui ne sont pas tagués féminins ou en tous les cas pour lesquels il n'y a pas d'appétence pour le public à se tourner vers ce genre de chose.

Et donc là ça interpelle l'université dans la manière dont elle informe sur ce genre de formation.

Nous avons eu des actions avec le CIO, c'était une des toutes premières actions que nous avons mené justement sur le fait de dégenrer la manière dont on présente par exemple les études d'informatique et là vous pouvez voir que le CIO a fait une petite plaquette très spécifique sur de l'accès des filles et des femmes à ces métiers-là.

Après bien entendu, il y a tout ce discours-là d'attractivité, ou en tous les cas de déculpabilisation ou d'enlever les stéréotypes liés à certaines matières à certains métiers.

Et puis après il y a aussi toute la réalité par rapport au biais que candidats et candidates peuvent s'imposer voire même toute la pression sociale, pression familiale. Ce sont toutes des choses avec lesquelles nous devons fonctionner et que l'on va mettre en perspective par rapport à notre message.

On peut être les plus bienveillants possible en disant Ben voilà euh il y a eu toute une campagne de l'EPL avec « les filles vous êtes ingénieuse », justement pour dire aux filles qu'il ne devrait pas y avoir de barrière par rapport à ces matières qui n'étaient pas exclusivement masculine mais on sait très bien qu'il y a toute une série de stéréotypes qui est vraiment bien ancrée et qui est héritée d'une part de l'enseignement donc de la manière dont nous sommes conditionnés depuis notre plus jeune âge et il y a aussi, qui est véhiculée par la famille, cette pression-là. Elle est énorme sur les jeunes. Donc il ne faut pas que l'université nous en déparions, il faut qu'on fonctionne avec ça.

Et donc comment faire évoluer et rendre légitime le fait que oui une fille peut être informaticienne et sera tout aussi geek que le gars avec sa barbe et ses 3 iPhone.

MB : Du coup maintenant je vais plus diriger l'interview vers « l'écart salarial » ... est-ce que vous connaissez la loi du 22/4/2012 visant à lutter contre l'écart salarial ?

EA et TVH : oui

MB : Alors, tout simplement, quel est votre avis sur la loi ? Est-ce que vous avez l'impression qu'elle est utile ? Est-ce que vous savez si elle était appliquée à l'université ou pas ?

EA : le sentiment c'est qu'effectivement cette loi bien elle ne peut être que bonne.

Avoir cette démarche qui est de faire des constats, « est-ce qu'il existe un gap entre les hommes et les femmes au niveau salarial. Évidemment que c'est extrêmement intéressant et important et donc je pense que ça c'est vraiment une loi qui est de nature à faire progresser les choses.

Encore qu'en Belgique on n'est pas si mal ça, par rapport à l'échelle européenne. Dans l'ensemble c'est pas si mauvais mais il existe un écart c'est clair. Donc oui la loi elle est bonne et elle est positive maintenant c'est vrai que à l'université on n'applique pas la loi.

Bien sûr ce qu'on fait, c'est en termes de communication des données au niveau du bilan social à partir de cette année, on va bien entendu fournir les données ventilées par sexe

Mais on n'opère pas en soi un état des lieux détaillé selon le formulaire standard qu'on serait censé développer. Effectivement on ne le fait pas.

MB : Est-ce que vous savez pourquoi l'université ne le fait pas ?

EA : précisément parce que c'est un travail qui serait quand même assez important et assez colossal pour arriver à un constat qui ne serait probablement pas si édifiant que ça dans la mesure où comme on vient de l'expliquer, vu l'existence des barèmes, on pourrait peut-être mettre en avant un certain gap mais il ne va pas être quand même très important.

Et donc c'est vrai que nous on a préféré s'attaquer en tout premier lieu, je veux dire justement à cette carrière par exemple qu'évoquait Tania. En disant oui il y a des freins qui empêchent les professeurs de devenir professeur ordinaire et c'est ces freins-là auxquels on veut s'attaquer et donc c'est surtout par rapport aux priorités qu'on a voulu mettre on n'a effectivement pas placé une analyse chiffrée des salaires en priorité.

TVH : donc c'est plus en amont travailler par exemple sur la formation des comités de sélection, des comités de promotion, de former présidents et présidentes et membres de ces comités au biais conscient, enfin attention, tout le monde dira que on n'a pas de biais donc ils sont inconscients, eux et donc de vraiment bien former par rapport à ça pour permettre aussi... ça c'est d'une part par rapport à tout le caractère d'évaluation liées à la promotion et puis après c'est former aussi les personnes en amont. Donc c'est interroger pourquoi quels sont les freins qui empêchent certaines personnes qui sont au grade de professeur, qui sont tout à fait légitimes par rapport à la possibilité de postuler pour un grade de professeur ordinaire, pourquoi ces personnes ne le font pas.

On remarque donc ça, c'est une enquête que le vice-recteur à la politique du personnel souhaiterait mener dans plusieurs années en tous les par rapport à ça.

Ce qu'on remarque c'est que certaines personnes, certaines femmes ayant postulé une première fois n'ayant pas eu le grade d'ordinaire, ayant oui ou non eu un retour des commissions de promotion ne souhaite pas réitérer cette expérience de l'échec. Parce que cette expérience de l'échec a été très très mal vécu parce qu'elle a été très mal transférée par l'institution c'est-à-dire qu'elle n'a pas été accompagnée et donc la personne d'autant plus de sexe féminin, va tout à fait intégrer le fait qu'elle n'est pas soit légitime ou que de toute façon elle est hors du système et ne peut pas accéder à ce grade. Or il y a plein d'autres critères. Il y a le fait tout sim-

plement budgétaire que l'on a une enveloppe avec un nombre de dossiers on a des secteurs et voilà.

Mais il faut le dire aussi c'est qu'il faut vraiment travailler sur les commissions, les comités élections et surtout sur les critères et c'est-à-dire c'est faire évoluer nos critères vers des critères beaucoup plus porté vers l'alter-évaluation c'est-à-dire qu'on est on ne doit pas rester dans du quantitatif. Vous ne devez pas avoir fait 3 postes dop aux États-Unis pour être plus légitime que quelqu'un qui travaillant sur le néerlandais a été faire son post op à la KUL. Bon il y a un moment si vous voulez quand vous comparez les choses vous ne pouvez pas mettre le candidat ou la candidate, c'est surtout généralement un candidat non parce que lui il peut partir tout seul 3 ans 4 ans aux États-Unis. La même chose c'est un peu ce que monsieur Fussellier disait, il faut arrêter avec le body building de la publication (c'est des personnes qui publient plein d'articles par ans.)

Là maintenant on verra bien avec la crise du Covid, pourra mettra en évidence aussi tout ce que les femmes au niveau scientifique ont porté sur elle durant cette crise sanitaire ou la charge mentale la charge familiale à peser sur elle et où elles ont juste pu euh assuré j'allais dire le minimum minimorum au niveau de leur vie professionnelle c'est-à-dire donner cours, assurer la gestion administrative de certains dossiers mais que la réflexion de fond.

on a tous vu, sur les RS ou ailleurs peu de femmes avaient le temps de faire du yoga de penser à 10 articles à rédiger dans le contexte actuel et effectivement on a déjà vu paraître plein d'articles là-dessus sur cette décroissance de la productivité scientifique et notamment dans le chef des femmes le nombre de revues scientifiques qui ont vu leur soumission d'article drastiquement chuté eux hormis bien entendu toujours quelques mâle blanc de plus de 50 ans ayant produit dans de bonnes conditions puisque il n'avait rien d'autre à faire que de s'occuper de leur petite personne et de leur petite recherche bon ça c'est un jugement de valeur.

EA : j'en ai peur

TVH : non mais voilà c'est un constat et donc là aussi c'est demander bon là c'est juste, je n'engage que moi en tant que TVH chercheuse FNRS, ça demande aussi un positionnement des universités et donc là ça dépasse l'UCLouvain, quoi un positionnement des universités par rapport à cette crise du comité à la manière dont on va gérer les carrières académiques dans les prochaines années.

MB : et donc vous ne pensez pas que cette loi-ci puisse être un atout pour la gestion des carrières académiques ?

TVH : aussi étant donné qu'on est lié au barème euh voilà enfin euh par exemple personnellement voilà moi je suis maître de recherche FNRS, j'ai mon grade de professeur extraordinaire. Je pourrais prétendre, je crois que c'est l'année prochaine au grade de directrice de recherche du FNRS mais au niveau de ma carrière à l'UCLouvain bah voilà j'ai je suis dans mes barèmes.

Je crois qu'il faut il y a 2 choses, il y a d'une part la carrière du personnel administratif et la carrière du personnel académique. Chargée de cours, vous pouvez prétendre après autant d'années, de postuler comme prof donc avec un dossier avec un volet « enseignement service et recherche » et d'autre part après tout prétendre au grade de professeur ordinaire donc là euh mais par rapport à l'écart salarial là-bas on peut toujours le constater de manière genre est plutôt l'écart de grade il fait parce que dans euh

MB : Présentation sur l'écart salarial

EA : je suis entièrement d'accord. Je suis persuadé que si on menait une étude sur l'aspect salarial... d'abord il faut vraiment, enfin imaginer que ce serait extrêmement compliqué, ça demanderait vraiment un travail hyper important parce que c'est vraiment très compliqué. On a vu tous les statuts de personnel qu'il y a au sein de l'université pour mener une étude vraiment je pense qu'on peut engager 2 équivalents temps plein pendant un an avant d'y voir clair. et donc je suis persuadée effectivement avec vous, que si on se donnait la peine de consacrer ces moyens-là hein à cette analyse on mettrait sans doute le doigt sur certaines petites inégalités, parce que attention les barèmes sont quand même là, les procédures sont respectées au sein de l'université, en termes de promotion en terme donc peut-être mais traitons le doigt sur le fait que oui, une femme qui travaille à temps partiel va être promue peut-être un peu moins vite que un homme voilà sans doute le arriverait-on à ce constat.

Une fois qu'on aurait fait ce constat que devrions-nous faire nous dit la loi ? Un plan un plan justement pour lutter contre ces petites inégalités qu'on aurait pu détecter et le plan c'est exactement ce qu'on est en train de faire c'est-à-dire qu'on est en train de mettre en œuvre des politiques qui permettent précisément d'agir sur les différentes composantes qui expliquent qu'il pourrait y avoir c'est cette petite différence.

Donc finalement on se fait juste l'économie de faire le constat, ... (coupure connexion chez EA) donc en fait on préfère agir directement avec des actions vraiment politiques comme disait Tania.

Comment se fait-il que certaines femmes ne rentrent tout simplement pas leur dossier de promotion ? Parce qu'on sait qu'il y a une tendance à l'autorités-censure. On n'a pas besoin d'aller détecter dans la petite variation minuscule qu'on pourrait faire apparaître dans les chiffres. On le sait et donc on a plutôt envie d'avoir une action sur ce phénomène d'autocensure des femmes et sur des conseils qu'on pourrait leur donner de rentrer leur dossier car il y a des hommes qui le font en ayant des moins bons dossiers qu'elle.

Donc c'est vrai qu'on se fait l'économie d'une analyse chiffrée très lourde très coûteuse mais ça n'empêche en rien au contraire de nous concentrer sur les solutions dont on sait que qu'elles peuvent apporter des résultats.

TVH : oui, tout à fait, les inégalités soyons bien clair nous savons qu'elles existent.

Les inégalités par rapport au constat de promotion une femme devient bien moins vite directrice mais pas parce que c'est une femme je dirais ontologiquement il y a tout un système là derrière mais donc c'est comment est-ce que nous travaillons sur ce système en amont et en aval pour faire évoluer les choses c'est-à-dire d'entrer dans un système beaucoup plus égalitaire en termes de promotion et d'accession pour la personne à un poste en adéquation avec ce qu'il veut.

Parce que l'écart salarial effectivement vous allez me dire que l'argent c'est le nerf de la guerre mais je crois que aussi c'est important aussi dans le cadre de notre politique en termes de ressources humaines c'est de permettre aux personnes d'accéder aux fonctions qu'elles souhaitent exercer au moment t de leur vie dans les conditions qu'elles souhaitent prendre en charge.

Et donc là c'est comment est-ce que le système ne devient pas quelque chose de violent par rapport aux ambitions d'un individu. Ambitions dans tous les cas où avec de progression maintenant il y a toute une réflexion qui est menée par le vice-recteur la politique du personnel avec la directrice de la RH et avec la conseillère du recteur pour la politique des ressources humaines justement pour engager cette réflexion sur la progression de l'individu dans un système qui lui offre différentes possibilités d'accession à des fonctions, accession à des promotions. IL y a des personnes qui ont une fonction à l'UCLouvain et qui ne demanderont jamais leur promotion parce qu'elles se sentent bien là dans la manière dont elles font des choses elles sont plutôt rares. Il y en a d'autres qui souhaitent entrer dans j'allais dire dans la course à

la promotion. Il y en a d'autres qui souhaitent changer de fonction et donc c'est comment est-ce qu'on n'accompagne plutôt l'individu dans son plan de vie professionnel parce que c'est ça aussi. Donc vous avez toujours un projet de vie, vous souhaitez faire des voyages, avoir des enfants, avoir un chien, un chat une maison tout ce que vous voulez. Mais il y a aussi un plan professionnel et donc là comment est-ce que on n'associe ces 2 versants pour que l'individu ne se sentent pas écartelé c'est-à-dire qu'il n'est pas pressé comme un citron dans le cadre de son activité professionnelle mais comment est-ce que on lui donne un cadre de travail en cohérence avec ce que celui où elle veut insuffler à cette vie professionnelle.

Je suis tout à fait d'accord que l'écart salarial et quelque chose d'important vous avez peut-être telle personne à telle grade pas la même chose que la personne dans la même fonction au grade inférieur.

MB : si je peux résumer votre point de vue, la loi pourrait être utile mais elle demande beaucoup trop de moyens pour quelque chose que vous faites déjà ?

EA : moi je compléterai même par les éléments suivants on sait que selon la loi, qui a d'ailleurs été modifiée en 2013.

On sait que bon théoriquement on devrait faire un rapport c'est-à-dire que le constat, ce qu'on s'épargne de faire pour mettre en place un plan et ça c'est ce qu'on fait.

mais aussi, il doit y avoir une concertation sociale et c'est intéressant cette concertation sociale et on ne fait pas du tout l'impasse au contraire puisqu' il y a un groupe qui s'appelle « égalité » qui est un groupe du conseil d'entreprise, qui est un groupe paritaire et donc qui dit bien voilà moitié représentation syndicale moitié employeur, qui est un groupe d'ailleurs extrêmement positif et qui nous permet justement de dialoguer avec les instances syndicales et de permettre aux instances syndicales de aussi nous accompagner dans le développement de ce plan.

Donc on ne voit pas très bien l'intérêt effectivement de se fatiguer à faire une analyse chiffrée lourde coûteuse et cetera dans la mesure où finalement on fait exactement ce que la loi prévoit en sautant simplement l'étape de l'analyse.

TVH : je me permets de rajouter par rapport à ce qu'Edithe vient de dire par rapport au groupe égalité, donc ce groupe paritaire. Les syndicats ne sont jamais venus avec cette question-là. Il y a d'autres questions beaucoup plus prégnantes pour eux et pour elles. Par exemple la question des congés de paternité et de maternité, pour les chercheurs, chercheuses en fonction des statuts. Toutes ces questions de la carrière du personnel et du traitement égalitaire de

l'ensemble des catégories est pris en considération au niveau de l'UCLouvain et on est toujours bien « rattrapé » dans le sens les syndicats nous rappellent toujours dans le cadre de ce groupe égalité les questions sur lesquelles il est urgent de travailler.

Et effectivement il y a aussi un groupe au niveau de l'ARES, au niveau du comité femme & science qui a réfléchi justement sur cette question des inégalités qu'il y a entre les universités d'état et les universités comme la nôtre qui ne sont pas dans le même système justement par rapport au congé de parental, parce que là il y avait une égalité entre Liège Mons et l'ensemble des autres universités.

MB : merci alors une dernière question euh c'est toujours par rapport aux inégalités salariales est-ce que tant Madame Antoine que Madame Van Hemelryck vous avez déjà été confronté à un litige ou des contestations en matière d'inégalités salariales ?

TVH : non enfin il se trouve que personnellement voilà en tant que mandataire du FNRS je ne suis pas payé comme je pourrais l'être.

EA : Ce qui est autre chose

TVM : ce qui est autre chose, mais c'est vrai. Donc les mandataires permanents du FNRS qui sont engagés dans les universités. Voilà moi j'ai le grade d'extraordinaire pour ma carrière part-time à l'UCLouvain et je suis payée comme maître de recherche et si vous regardez un maître de recherche est payé comme un chargé de cours. Donc ça c'est une inégalité salariale structurelle que l'on voit dans les universités.

La différence de traitement qu'il y a des mandataires FNRS au niveau des différentes universités.

Si vous prenez par exemple l'université de Liège les mandataires permanents du FNRS ne font pas partie du corps académique. L'UCLouvain est la seule université qui a intégré dans son corps académique les membres de permanents du FNRS et qui par ailleurs les rétribuent mensuellement en fonction du grade qu'ils ont dans la carrière académique.

Donc avant c'était un calcul savant c'est-à-dire que l'on vous donnait ... C'était un calcul un petit peu très très compliqué et justement la délégation syndicale a interpellé les autorités pour qu'il y ait une mise à plat de cela et qu'il y ait un traitement en fonction du grade.

Et donc grâce à l'intervention de la CNE maintenant tous les mandataires permanents du FNRS sont payés mensuellement, forfaitairement en fonction du grade qu'ils ont dans la carrière académique. Donc soit chargé de cours soit prof soit prof extraordinaire. Et avant vous

aviez juste la différence du style une année vous pouviez gagner 12€ l'autre année 161€ enfin je ne sais pas et ça n'avait rien à voir avec le nombre d'heures que vous donniez au niveau de l'enseignement.

Donc ça c'est un dossier très très compliqué et ça c'est une vraie inégalité c'est-à-dire qu'on fait exactement le même job oui c'est-à-dire que si vous voulez l'université a évolué mais pas le système de rémunération des FNRS. Parce qu'avant les FNRS étaient des chercheurs permanents insérés dans les universités maintenant nous sommes enfin nous sommes j'allais dire nous sommes des profs comme les autres.

EA : pour moi ça c'est vraiment l'exemple type des limites de l'outil de la loi.

Parce que la loi si même si on se donnait la peine comme je l'ai dit de très lourdement tenter d'analyser des données. Elle ne mettrait pas en lumière certaines inégalités dans le système complexe hein soyons honnêtes, le système de rémunération des universités c'est très complexe. Mais on n'arriverait pas au travers de cet outil, a vraiment adressé les vraies problématiques que nous connaissons. C'est une des raisons pour lesquelles on n'utilise pas cet outil.

MB : D'accord, merci beaucoup pour vos réponses. Est-ce que Giulia ou Maureen vous auriez des questions ou quelque chose que vous souhaiteriez ajouter ?

Giulia : Non, je n'ai pas d'autres questions, je trouve que c'était très complet.

TVH & EA : merci

Giulia : merci beaucoup pour vos réponses

Maureen : Oui, une question. Nous, avec Andréa, on a eu la chance aussi de discuter Mr. Bernard Nyssen. Justement, il avait aussi pointé le doigt sur le fait que oui, la loi était utile en tant qu'elle donnait un signal, elle permettait de voir qu'il y'avait effectivement des problèmes mais comme vous le faites, il fallait voir le problème en amont et mener de vraies politiques du personnel plutôt que de s'axer uniquement sur les salaires et il avait effectivement donné comme exemple, aussi davantage intégrer aussi les hommes ou plutôt, les problématiques que tant homme que femme par exemple comme vous l'avez dit congé parental.

TVH : on est bien d'accord et donc c'est pour ça aussi quand on parle de politique d'égalité, on voit effectivement et donc là c'est quand on parle toujours de l'accession au grade de professeur ordinaire on voit que c'est un frein pour les femmes et donc là c'est autre chose ça c'est un volet bien spécifique. Notre politique en matière de genre, elle est vraiment axée sur homme

et femmes et donc c'est pour ça que l'on parle toujours de conciliation de vie privée et professionnel. Et que l'on peut être célibataire, homme et vouloir faire du yoga ou être père de famille engagée ou enfin il y a plein de choses donc il n'y a pas de considération si vous voulez par rapport à ce que vous voulez faire ou non dans le cadre de votre vie privée et c'est pour ça qu'on parle effectivement comme vous l'avez pointé de congé parental.

Le congé de maternité bon voilà c'est quelque chose qui est légalement encadrée, le congé de paternité aussi mais nous quand on parle de congé parental c'est plutôt intégrer l'individu homme ou femme dans son projet de vie privée que l'on articule avec sa vie professionnelle. Et donc c'est comment l'université est bienveillante, réceptive comment elle articule ça par rapport au projet de vie global de l'individu et pas juste : « Ah oui vous êtes une femme vous avez droit à 3 mois de congé de maternité et plus si vous allaitez ... », « si vous êtes un homme avez droit, c'est combien le 7 ou 9 » je sais plus maintenant bref oui

Donc ce n'est pas ça c'est plutôt de voir comment est-ce que l'UCLouvain permet de concilier les projets de vie avec l'individu. Vous souhaitez prendre un congé parental ? il n'y a pas de jugement de valeur à avoir si vous êtes un homme. Mais on sait très bien qu'il y a encore des freins dans certaines facultés où certains hommes sont pointés du doigt en disant : « mais attends et ta carrière alors ? Ne pense pas que tu vas pouvoir postuler pour un grade d'ordinaire un si maintenant tu prends un congé parental ».

Et donc c'est déconstruire ça, c'est déconstruire ces schémas et c'est de remettre l'individu au centre de toutes les politiques que nous menons. L'individu dans sa légitimité par rapport à ses choix. Qu'il soit homme femme ou à déterminer parce que maintenant on est plus dans cette approche binaire. C'est un individu qui souhaite avoir un projet de vie auquel l'université en tant qu'entreprise répond de la manière la plus structurée, bienveillante et coordonnée possible.

Maureen : Il s'agit aussi comme vous l'avez dit de destéréotyper l'individu, c'est vraiment ça le nœud du problème, c'est un avis personnel évidemment. On nous transmet depuis qu'on est petit une binarité dans tout. C'est des problèmes que même nous en tant que femme on ne voit pas parce que on a été habituée. Donc quand on dit bah oui par exemple j'ai été chez le médecin j'ai vu l'infirmière. Mais c'est fou et pourtant, pardon encore une fois c'est un jugement de valeur, c'est un avis personnel, c'est au niveau des stéréotypes qu'on doit agir. C'est pour ça que j'aimais beaucoup vos politiques, parce que c'était justement en amont de tous les problèmes qui en fait en découlent et qui font des cascades.

TVH pourquoi arrive-t-on à une loi pour enlever un problème structurel qui est en amont beaucoup plus, j'allais dire quasi génétique quoi, il est dans l'ADN de nos sociétés. Et donc c'est maintenant les individus de demain, les étudiants que nous avons sur les bancs enfin plutôt maintenant derrière leur PC comme vous et moi. Comment est-ce qu'on les forme, comment est-ce qu'on les déforme, j'allais plutôt dire, à ce les a stéréotypés et bien cadencés dans cette binarité. Le multiculturalisme c'est aussi cette multivision que l'on peut avoir des individus, de leur positionnement et au-delà aussi de la sexuation de tous les rapports.

MD : Mais c'est ça aussi qui est compliqué parce que nous dans notre mémoire, pour notre projet l'écart salarial on est justement cloisonnées à cette loi. On dit l'université est une entreprise privée donc on doit absolument appliquer cette loi. Nous sommes bloquées par les barèmes. Comment enjamber cet obstacle ou l'éviter c'est compliqué. Pouvoir allier les obligations de la loi et en même temps les structures de l'université

TVH : là je dirais que c'est plus aussi une réflexion à avoir au niveau de l'ensemble de la fédération Wallonie Bruxelles par rapport à la manière dans toutes les universités. Donc effectivement l'UCLouvain en tant que cas d'étude mais je ne sais pas du tout mais je pense que toutes les universités sont à la même enseigne

MB MD : oui oui, elles le sont.

TVH : et voilà c'est plutôt de s'interroger de se dire comment cette loi, cet outil qu'est la loi et qui s'explique très bien dans le secteur privé. On voit là, les différences de traitement puisqu'elles ne sont pas encadrées par des barèmes. Mais ici, nous nous avons des barèmes qui soi-disant encadrent les choses mais on voit qu'il y a des inégalités malgré tout. Et donc c'est plus structurellement et fondamentalement s'attaquer aux inégalités et aux racines de ces inégalités. On retombe toujours sur les mêmes constats. Et donc c'est très facile de dire ça mais je crois que ça nous montre que les chiffres, les barèmes, les grilles d'analyse sont extrêmement utiles mais c'est en amont c'est travailler sur les individus, sur leur sensibilisation, sur leur formation et sur la déconstruction de tous ces stéréotypes. Et donc de là aussi avoir des positions politiques engagées, stratégiques d'hommes et femmes politiques, de recteurs et rectrices d'université qui vont endosser ces politiques.

Parce qu'à partir du moment où vous avez ce rôle model et que vous avez toute une université qui dit clairement : « désolé, les inégalités ce n'est pas acceptable dans notre université » et quand au-delà simplement de la conseillère du recteur de la politique de genre le dit, mais

l'ensemble du conseil rectoral, le recteur, tout le monde l'affirme c'est quelque chose qui devient structurant, c'est une valeur de l'institution à laquelle vous vous rattachez.

Et donc c'est ça aussi ce message-là est extrêmement important. En plus des actes, il faut alier les paroles et l'engagement par rapport à des valeurs.

MD : merci

TVH : avec plaisir

MB : oui merci beaucoup, je ne sais pas Madame Antoine, peut-être vous auriez quelque chose à rajouter ?

EA : euh non non du tout je vous souhaite un bon mémoire en tout cas et j'imagine que ça ne sera pas si facile que ça de trouver même des entreprises privées qui développent cet outil

MB ; mais en fait, c'est vrai qu'au départ on devait travailler sur l'UCL et sur une autre entreprise en parallèle mais finalement notre promotrice a jugé que l'UCL, c'était déjà un chantier conséquent. Donc on se concentre sur l'UCL pour l'instant.

EA : d'accord.

MB : remerciement et « instant groupie »

Annexe 6 : Interview du 20 novembre 2020 réalisée avec Madame Dominique Arnould, présidente du CORTA de l'UCLouvain et Benoit Thirion, membre du CORTA à l'UCLouvain

20. Mission : PAT est un groupe, une association de personnes qui représentent l'ensemble du personnel administratif et technique.

Ils sont environ 40 à 60 personnes.

Il y a une distinction entre deux catégories au sein de leur personnel :

Niveau 1 : personnes disposant d'un diplôme universitaire

Niveau 2 : personnes disposant d'un diplôme non universitaire

Mais certaines personnes ont des fonctions semblables mais de niveaux 1 ou 2 mais l'ARH peut nous fournir des données plus claires en termes de chiffres.

21. Le nombre d'hommes et de femmes est différent selon les secteurs de l'UCL qui est une entreprise plutôt multiple

Exemple : dans l'administration, il y a plus de femmes que d'hommes. Pareillement, on voit que dans les différents secteurs, le poste de direction de l'administration est pour l'instant occupé par des femmes aussi.

On est plutôt influencé par la société qui a une vision binaire, ça se vérifie au niveau universitaire. Il faut voir donc au niveau général de l'université mais départager selon les secteurs.

Les fonctions stratégiques comme celle d'administrateur général sont aussi occupées par des femmes de la même manière que l'est Tania Van Hemelryk, conseillère genre auprès du recteur.

Beaucoup de femmes se trouvent au niveau de l'administration mais sont à des postes à responsabilités.

22. Les fonctions les mieux rémunérées sont plutôt au niveau de la direction de l'administration, c'est un homme qui a remplacé une femme et occupe ce poste mais on peut voir que l'inverse se passe aussi. Par exemple, au niveau de l'ARH, une femme a remplacé un homme.

Le problème serait plutôt qu'on ne connaît pas le niveau barémique des uns et des autres.

Mais il est évident que les fonctions de niveau 1 ont des barèmes plus élevés que les fonctions situées au niveau 2.

On voit qu'il y a certes, plus de femmes au niveau 1 mais c'est influencé par le fait qu'il y a plus de femmes au sein du personnel universitaire en général.

Les chiffres ne sont pas connus puisque c'est barémique.

Tout dépend aussi du pourcentage du temps de travail (donc temps plein et temps partiel)

On constate qu'au niveau des plus hautes fonctions, avec plus de responsabilités, il y a plus de personnes à temps plein.

23. Y a-t-il beaucoup de fonctions à temps partiel au sein du CORTA ? Niveau de la répartition et proportion, cela dépend des postes qui sont vacants, certains sont en temps partiel par définition ou temps plein par définition. Tout poste est lié à un budget imposé par la FWB c'est une enveloppe fermée et c'est de ça que dépend le temps occupé en partiel ou en plein. Mais ça peut varier aussi. Les adaptations sont possibles en fonction de la personne.

24. La dimension de genre intégrée au sein de l'UCL ?

Il n'existe pas de formation spécifique sur les questions de genre mais l'offre de formation : équivaut dans les horaires et permet tant aux hommes qu'aux femmes d'équilibrer vie privée et vie professionnelle.

Cela correspond aux enjeux des notions de genre : équivalence des temps travail. Il faut respecter les équilibres mais niveau du contenu et du fond, on fait plus de sensibilisation comme l'écriture inclusive, des Campagnes sur harcèlement moral, sexuel, sur le lieu de travail. C'est fait et mis en œuvre grâce aux canaux de la campagne mais c'est plus général que seulement porté sur le PAT (CORTA).

Sinon, peu de choses sont mises en place à ce niveau, de façon réellement concrète.

Les politiques de management incluent un module de genre aussi.

25. Le PAT est payé au barème

26. Gros blanc après avoir posé la question de la définition de l'écart salarial.

Benoit Thirion répond finalement vu le malaise : « même rémunération selon son genre (attention, pas sexe) pour même temps de travail dans le même type de fonction »

Pas de réponse de Madame Arnould.

27. Existe-t-il un écart salarial au sein du PAT ?

Madame Arnould : non car nous sommes payés au barème

Monsieur Thirion : s'il en existe un, il est davantage lié non au barème mais aux situations familiales et, selon les cas personnels comme être père de famille : AF complémentaires seulement en faveur des personnes ayant une famille à charge.

L'écart salarial se creuse plutôt selon les avantages qui sont octroyés et selon ou non qu'on ait des charges familiales.

La situation personnelle influence la différence de salaire. Donc il y a une certaine distinction de « genre » dans un sens.

Mais c'est aussi un accord de convention collective entre DS et Employeur qui accorde les primes aux personnes qui ont des enfants.

28. Il n'existe au sein du PAT, pas de groupe de travail relatif à la dimension de genre mais le PAT participe à celui du corsci et en ce moment, il n'y a pas une grande demande, ce n'est pas vraiment prioritaire car ici, on voit que ce sont des questions plutôt pour CE et CPPT de l'UCL donc pour les DS qui ont un plan, un rôle à jouer à ce niveau.

Ce n'est pas le rôle d'un COR, il doit plutôt travailler dans ses propres compétences.

Ils n'organisent pas de groupe de travail mais certains points de cette problématique sont pris en compte au sein de leurs missions et dans leur mise en œuvre.

29. Leur rôle n'est pas de prendre en compte les litiges entre personnes, c'est le rôle des syndicats. Ils font soit un groupe de travail soit disent à la personne de se tourner vers les syndicats.

30. Ils ne connaissent pas la loi du 22 avril 2012. Monsieur Thirion en connaît l'existence mais a dû aller l'examiner de plus près.

31. Benoit a compris les obligations des entreprises comme les rapports d'analyse des fonctions ventilée selon le genre avec les formulaires, transmissions et que l'objectif est de déterminer si l'entreprise permet ou met les moyens pour réduire ES.

Mais pour lui, ça reste un peu flou, il en retient de façon générale.

32. La Loi est-elle appliquée à l'UCL ? Il saisit bien que oui mais par contre, il ne voit pas les éléments qui permettent de moduler selon les fonctions légalement barémiques. Il comprend qu'ils ne sont pas immunisés par leurs barèmes et que ça ne les empêche pas de devoir appliquer la loi.

33. Les salaires sont publics puisque ils sont barémiques donc on connaît les salaires. Mais leur mission n'est pas de s'occuper des salaires des personnes. Sur le site de l'ARH, on trouve la publication des barèmes. La DS publie les salaires/barèmes actualisés.

Présentation de loi via PWP

34. Existe-t-il un médiateur ? Ils savent qu'une personne gère la politique de genre mais ne savent pas si elle a une mission de médiateur
35. Quelle politique pourraient-ils mener en matière de genre ? Ils pensent que c'est à la DS de mener cette politique de genre
36. Les personnes considèrent-elles que leur salaire est correct ? Ils n'ont pas de chiffres clairs sur les salaires mais peu de personnes trouvent que les salaires sont différents. C'est selon les grosses promotions, ils regardent la qualité du travail, les responsabilités, mais ça dépend du budget qu'on a aussi. Ce n'est pas sur base du genre qu'on voit cela.

Ils pourraient apporter des dimensions de genre à leurs dossiers mais sur la question de l'écart salarial en tant que tel, c'est au niveau sectoriel qu'il faut fouiller, ce n'est pas leurs prérogatives premières.

On ne connaît pas non plus le nombre de temps plein ou temps partiel mais de toute façon, on ne tient pas compte de ça pour les promotions mais plutôt le mérite d'une personne. Par contre, ce serait bien de savoir au sein de l'entreprise le nombre de temps pleins et de temps partiels.

Exemple : plus de femmes saisissent la possibilité d'octroi d'un crédit temps,

Par exemple, Benoit prend un congé parental mais ils sont peu à saisir cette possibilité. Il faut plus d'info sur la possibilité de bénéficier de congé parental. C'est une politique de transparence qu'il faut fournir.

Il faut voir au niveau d'une seule fonction les proportions de femmes ou d'hommes selon le temps plein ou le temps partiel. Cette donnée sociétale peut être utile pour réduire l'écart salarial.

Il faut comprendre pourquoi une entreprise ouvre des postes à un temps partiel qu'investissent plus de femmes que d'hommes. Ce sont les secteurs qui doivent être interpellés.

L'éducation est aussi remise en question à ce sujet, ça dépasse le domaine juridique. Les choses avancent mais on voit encore les différences entre les hommes et les

femmes. Pour Dominique, la différence entre hommes et femmes est la vie sociétale et les aspirations sont différentes.

Pour prendre son propre exemple, Monsieur Thirion a une épouse médecin et ils ont 4 enfants, la femme médecin a plus de responsabilités professionnelles donc l'homme prend plus d'engagements pour enfants. Elle est indépendante et n'a pas les mêmes droits de congés parentaux par rapport à une amie salariée. On voit un traitement un peu distinct entre les femmes indépendantes et salariées.

Monsieur Thirion a pris un congé parental mais peu d'hommes le font. Dans d'autres entreprises, beaucoup ne le prennent pas car même si le droit existe, ils ont peur que cela se reflète dans leur traitement salarial ou de l'octroi de promotion.

Mais il faut qu'un homme puisse avoir la possibilité de prendre un temps partiel par exemple ou un congé parental.

Il faut le respect des choix individuels et ménager des moyens au sein de l'entreprise pour promouvoir ce respect des choix des uns et des autres.

37. Peut-on mener une politique de réduction d'écart salarial au sein d'autres organes ?
non, c'est à la DS mais on voit que c'est discuté au sein d'autres organes.
38. Pourquoi réduire l'ES ? Est-ce pertinent grâce à la loi ? Pour Benoit, il faut atteindre un objectif mais il n'est pas atteint par la loi, peut être faut il remanier la loi mais en elle-même, elle n'aide pas, c'est plutôt par des actions concrètes qu'on peut parvenir à ceci. Personne ne ressent un changement grâce à la loi au niveau sociétal.

Annexe 7 : Interview du 11 février 2021 réalisée avec Monsieur Baptiste Van Tichelen, secrétaire général de l'AGL à l'UCLouvain

Baptiste van Tichelen : Donc toi tu fais ton mémoire, t'es en droit c'est ça ?

Amélie Miserque : Oui c'est ça

Baptiste van Tichelen : Cool et c'est les mémoires Rosa Parks ou un truc comme ça ?

Amélie Miserque : Oui, c'est ça.

Baptiste van Tichelen : Cool, trop chouette.

Amélie Miserque : Du coup est-ce que tu peux te présenter en deux mots et présenter l'AGL en même temps ?

Baptiste van Tichelen : Moi je m'appelle Baptise Van Tichelen. Je suis étudiant à Louvain-la-Neuve en troisième bac en droit et par ailleurs je suis secrétaire général de l'AGL. En gros c'est moi qui ait la fonction au sein de l'AGL, au sein des étudiants de l'AGL de coordonner que ce soit le comité ou aussi ce qu'il se fait avec les trois employés de l'AGL. L'AGL en gros en deux, trois mots. C'est dur de décrire l'AGL en deux, trois mots. L'AGL en gros c'est des étudiants qui s'investissent pour changer ou améliorer leur université. En gros je dirais ça. C'est une structure quand même assez conséquente qui est financée par la fédération Wallonie-Bruxelles. Cela nous permet d'avoir trois permanents qui sont à 4 cinquièmes tous les trois. Et puis on a deux instances principales au sein de l'AGL pour le côté plus institutionnel, on a le comité qui se bouge au quotidien et ça c'est une vingtaine d'étudiants et le conseil où là c'est plutôt 80 étudiants qui se réunissent pour prendre les positions de l'AGL et eux ils sont élus par les étudiants. C'est ça en deux, trois mots je dirais.

Amélie Miserque : Ok, et est-ce que tu connais au sein de l'AGL, dans les organes, quel est le pourcentage de femmes et celui d'hommes et comment tu explique celui-ci ?

Baptiste van Tichelen : Ah trop bien. Je peux te le retrouver assez vite. Dans le comité il est paritaire cette année je crois. Il faudrait que je revoie les chiffres exacts mais on avait fait attention à ça. Et au conseil on a une obligation quand on crée les listes de qui se présente aux élections et il y a une obligation d'avoir une certaine parité, c'est-à-dire, que sur la liste qui se présente aux élections tu dois avoir au moins 40 pourcents des personnes du genre le moins représenter. Ce qui fait que tu as quand même une certaine parité dans le conseil. Après tu peux avoir quand même plus d'hommes qui sont élus même si tu as quand même au moins 40 pourcents de femmes inscrites sur la liste. Souvent il y a quand même plus d'hommes au con-

seil que de femmes et cette année le comité est aussi un peu plus paritaire alors que d'habitude j'ai l'impression qu'il y a plus d'hommes et surtout dans les postes à responsabilité.

Amélie Miserque : Du coup, le fait que c'est obligé d'avoir 40 pourcents du sexe le plus faible c'est mis dans vos statuts je suppose ?

Baptiste van Tichelen : Oui donc il y a deux choses. En plus on a voté une note. C'est une obligation légale si je me souviens. Non c'est dans le ROI, c'est dans nos statuts que pour nos élections il doit y avoir ça. Et nous on a voté il y a deux-trois mois je peux d'envoyer la note si tu veux. C'est une note interne à l'AGL qu'on doit respecter par après du coup et qui dit qu'on doit respecter une certaine parité dans les mandats qu'on élit donc tant au niveau du comité que dans les délégations, on a quand même un endroit important à l'AGL c'est les délégations qui vont au conseil d'administration de l'UCL, qui vont au conseil académique, etc. qui vont représenter les étudiants. Là c'est chaque fois 5-6-7 personnes qui doivent être élues et là on a mis aussi une sorte de quota.

Amélie Miserque : Ok ça va, merci. L'UCL, en général, vu des étudiants, est-ce que tu dirais que c'est plutôt une entreprise féminine ou masculine ?

Baptiste van Tichelen : Là, je n'hésiterais pas une seconde. C'est plutôt masculin. C'est assez impressionnant. Moi du coup je suis mandataire au conseil d'administration et je crois que sur 25 mandataires, il y a 5 filles, femmes. Donc je te dis ça à l'intuition mais je peux aller te retrouver ça et tu peux retrouver ça sur le site de l'UCL sans problème mais très clairement même si ça tend à être plus féminisé que ça ne l'est pour le moment, c'est super masculin.

Amélie Miserque : Ok, et du coup est-ce que les fonctions les mieux rémunérées au sein de l'UCL elles sont exercées par des hommes ou par des femmes selon toi ?

Baptiste van Tichelen : Juste voir le recteur. Dans mes souvenirs on n'a jamais eu de femmes rectrices à l'UCL et à l'ULB c'est la première femme rectrice qui a été élue et plus globalement ce qui chapote l'université c'est le conseil rectoral et là bien que le recteur quand même dans son mandat tient à avoir une certaine parité, plus que dans les années précédentes dans son conseil rectoral, il y a quand même beaucoup plus d'hommes. Donc il y a tendance à avoir beaucoup plus d'hommes au sein des fonctions dirigeantes au sein de l'UCL.

Amélie Miserque : Ok, et selon toi qu'est-ce que c'est l'écart salarial ?

Baptiste van Tichelen : L'écart salarial je dirai que c'est, je ne saurais pas comment te dire de le calculer mais j'imagine que c'est tout type d'écart. C'est l'écart entre deux salaires. Je ne

sais pas si on prend en compte le temps presté ou pas mais j'ai l'impression que non à priori. Si tu prends l'écart salarial brut c'est quelle est la différence des salaires au sein de ton entreprise.

Amélie Miserque : Oui, ben c'est ça parce que tu as l'écart salarial annuel et l'écart salarial horaire. Et du coup dans l'horaire tu tiens en compte le temps partiel mais pas dans l'annuel. Du coup ce n'est pas les mêmes pourcentages. Parce qu'il y a beaucoup plus de femmes en temps partiel. Du coup on a vu que vous aviez mis en place un groupe de travail concernant les questions de genre, est-ce que tu pourrais m'expliquer un peu son fonctionnement et ses missions et qu'est-ce qu'il a fait en matière d'écart salarial pour le moment et s'il n'a rien fait, qu'est-ce qu'il voudrait faire ?

Baptiste van Tichelen : Ok. J'imagine que tu fais référence à la cellule du comité au sein de l'AGL qui bosse sur ces questions là.

Amélie Miserque : C'est notre promotrice qui nous a dit que vous aviez mis en place comme le CORSCI

Baptiste van Tichelen : Et c'est une instance interne à l'université ou au sein de l'AGL ?

Amélie Miserque : Au sein de l'AGL.

Baptiste van Tichelen : Au sein de l'AGL on a la commission inclusivité qui travaille ces questions de genre et elle s'est donné deux missions cette année : c'est travailler au sein de l'AGL ces questions de genre donc elle a créé une notion où ils ont bossé sur les quotas, etc. mais en fait au sein de l'AGL la question de l'écart salarial existe mais est chaque fois liée à l'ancienneté ou au temps de travail. C'est-à-dire que nos permanents sont constamment au même barème qui évolue en fonction des années, de leur ancienneté. Mais du coup au sein de l'AGL il n'y a pas eu d'énorme travail concernant l'écart salarial et j'ai l'impression que nous quand on se positionne par rapport à l'université sur les questions de genre ce n'est pas l'écart salarial qui est la première problématique car elle ne touche pas vraiment les étudiants directement et du coup ce n'est pas un truc dont on s'empare. Je pense que le corps scientifique gère beaucoup plus cette question d'écart salarial et aussi la question des temps partiels qui n'en sont pas vraiment. Je crois qu'ils auront plus de choses intéressantes à dire à ce propos.

Amélie Miserque : Ok, et est-ce que vous au sein de l'AGL vous avez déjà été confrontés à un litige ou des contestations en matière de discrimination salariale ?

Baptiste van Tichelen : Pas à ma connaissance.

Amélie Miserque : Est-ce que l'AGL en général connaît l'existence de la loi du 22 avril 2012 relative à la lutte contre l'écart salarial ?

Baptiste van Tichelen : J'ai vu ça dans tes questions avant l'entretien mais je ne la connaissais pas avant.

Amélie Miserque : Ok. Et du coup tu ne sais pas me dire quelles sont les obligations applicables à l'entreprise contenues dans cette loi ?

Baptiste van Tichelen : Je n'en sais pas plus que ça.

Amélie Miserque : Tu penses que cette loi elle s'applique à l'UCL ou pas ? Je ne sais pas si tu as été la voir ou non.

Baptiste van Tichelen : Dans d'autres pays les universités sont liés à l'état du coup les gens qui y travaillent sont des fonctionnaires. A l'UCL ce n'est pas le cas c'est une ASBL qui est indépendante. Du coup elle est soumise à cela j'imagine.

Présentation PowerPoint.

Amélie Miserque : est-ce que tu connais un médiateur au sein de l'UCL ?

Baptiste van Tichelen : non, il faut savoir que tout le côté conseil d'entreprise, la délégation syndicale et tout, à l'AGL, on n'est pas en contact avec eux en général.

Amélie Miserque : maintenant que tu as assisté à la présentation, quelle action tu pourrais mettre en place au sein de l'AGL quand tu as vu ces inégalités de l'écart salarial ?

Baptiste van Tichelen : j'ai l'impression qu'au sein même de l'AGL, il y a trois employés. Les obligations légales s'appliquent pour plus de 50 travailleurs. Et on n'a pas d'hierarchie au sein des permanents et donc, il n'y a rien qui mène à donner à quelqu'un un barème en plus qu'à un autre. Et donc, s'il peut y avoir des discriminations, enfin ce qui justifie l'écart salarial au sein de l'AGL, ça sera soit le temps de travail, souvent un permanent est à 3/5 et les deux autres à 2/5 et donc faire en sorte qu'il n'y ait pas de discrimination liée à ça. On a embauché quelqu'un en septembre et on était en contact avec UNIA qui nous avait donné une procédure pour faire en sorte de rendre l'offre d'emploi plus safe etc. Ils disaient que même en créant une offre d'emploi on peut décourager certaines personnes à postuler et donc il y avait une check-list à respecter, ce qu'on a fait. Et donc, ce serait plus au niveau du temps partiel, du recrutement qu'on pourrait faire attention. Et le second point, c'est l'ancienneté. Et là je ne sais pas s'il y a des biais de genre qu'ils ont été vu, d'hommes qui restaient plus longtemps dans la même boîte.

Amélie Miserque : à l'UCL ce qu'on peut appliquer, c'est qu'avec les post-doctorants, il y a beaucoup plus d'hommes que de femmes. Ce n'est pas vraiment une question d'ancienneté, mais c'est quand même le fait d'arriver en post-doctorat.

Et du coup, pourquoi l'écart salarial est important pour toi, et est-ce que tu penses que la loi permet d'atteindre cet objectif ?

Baptiste van Tichelen : il y a deux plans, est-ce que tu veux que je réponde plus au niveau de l'AGL ou de l'UCL ?

Amélie Miserque : de l'UCL.

Baptiste van Tichelen : Ok. Moi je pense même plus largement, les questions de genre liées aux employés au sein l'UCL peuvent être vues plus globalement sur comment on peut réduire la charge de travail. Tu vois que les assistants sont surmenés, avec les sociologues qui ont théorisé le truc de la double journée, on voit que les femmes sont encore plus victimes de ça. Et donc, on peut se demander comment réduire le temps de travail au sein de l'UCL. Mais du coup, c'est important de réduire l'écart salarial. Enfin c'est réduire l'écart salarial ou les discriminations salariales la question ?

Amélie Miserque : l'écart salarial.

Baptiste van Tichelen : ok, ça n'a pas de sens de payer 10x plus quelqu'un qui travaille autant que l'autre. Après l'UCL est assez callé sur l'écart salarial en tant que tel, il n'y a pas un énorme écart salarial entre le recteur qui a le plus haut salaire, je crois que c'est 8020, quelque chose comme ça et les assistants alors que dans des entreprises où il y a autant d'employés on peut avoir des écarts salariaux beaucoup plus grands qu'à l'UCL.

Amélie Miserque : oui, c'est surtout que comme ils ne font pas les rapports et que l'UCL c'est une entreprise, elle doit donc appliquer la loi, on ne sait pas dire vraiment s'il y a ou non un écart salarial, et donc on n'a pas les rapports. Et l'écart salarial c'est aussi le fait qu'on ait un recteur et jamais une rectrice. Le fait que dans les post-doctorants il y a beaucoup plus d'hommes que de femmes, ce sont toutes ces petites choses qui font qu'au final, il y a quand même un écart.

Baptiste van Tichelen : oui il existe. Mais c'est surtout qu'il y a une discrimination dans l'écart salarial au final.

Amélie Miserque : oui, mais l'écart salarial c'est encore plus grand que la discrimination. La discrimination n'en est qu'une cause, c'est le fait qu'on paie moins une femme qu'un homme pour le même travail, l'écart c'est encore plus grand.

Baptiste van Tichelen : oui ne pas avoir d'écart salarial au sein d'une boîte c'est que tout le monde soit payé au même salaire c'est ça ?

Amélie Miserque : qu'il n'y ait pas d'office les femmes en temps partiel, que ce ne soit pas d'office les femmes qui soient dans les rôles de nettoyage. C'est tous ces petits trucs-là.

Baptiste van Tichelen : et aussi, à l'UCL, tout ce qui est nettoyage, c'est décentralisé, ils font appel à une entreprise. Ils ont quand même des rapports au sein de l'université, mais tout ça n'est pas verbalisé.

Amélie Miserque : est-ce tu trouves que cette loi est un bon levier pour réduire l'écart salarial ?

Baptiste van Tichelen : du peu de ce que tu m'en as présenté ça a l'air.

Amélie Miserque : on m'a dit que vous aviez changé l'an dernier votre charte en rapport avec le harcèlement. Ma promotrice vous avait aidé. Est-ce que tu pourrais m'en parler.

Baptiste van Tichelen : tu sais si c'était l'année passée ou il y a deux ans ?

Amélie Miserque : l'an passé.

Baptiste van Tichelen : et c'est une charte qui parlait de ?

Amélie Miserque : le harcèlement.

Baptiste van Tichelen : ça m'étonne que ce soit l'année passée.

Amélie Miserque : ou peut-être il y a deux ans.

Baptiste van Tichelen : je ne sais pas te dire grand-chose car je n'avais pas ce dossier, mais je peux de mettre en contact avec la personne qui a géré ce dossier. C'est Eléonore Haddioui, elle est assistante à l'université. Elle pourra d'office t'en dire plus.

Amélie Miserque : ok ça va. En matière de harcèlement, vous faites quelque chose déjà ?

Baptiste van Tichelen : au sein de la communauté étudiante ou au sein des rapports employés employeurs ?

Amélie Miserque : au sein de la communauté étudiante.

Baptiste van Tichelen : ok. Plusieurs choses sont mises en place, pour l'instant ce sur quoi ils sont en train de bosser c'est une campagne de l'égalité d'animation à Louvain-La-Neuve. Univers Santé bosse aussi pas mal ces questions avec des t-shirts, enfin je ne connais pas bien. Et nous avec l'AGL, la fédé qui est l'organe des régionales, le GCL qui est l'organe des cercles et l'organe des caps, on bosse à quatre sur la campagne qui s'appelle « pas touche ». Et en gros, ils sont en train de bosser sur ces questions. Récemment ce qui avait été en quelque sorte gagné par l'AGL, c'est que souvent au sein de l'université, c'est soit le corps scientifique, soit l'AGL qui pose ces questions de genre, enfin pas uniquement, d'autres acteurs le font aussi, mais souvent c'est nous qui poussons ce genre de questions. Et ce qu'on a obtenu c'est le fait qu'il y a deux ou trois ans, il y ait une campagne qui se mette en place. C'était une campagne de l'UCL ou en gros on avait des simulation d'harcèlement et ça s'appelait together UCLouvain. C'est lent une institution. Quand on est étudiant on veut faire bouger les choses, on fait en sorte qu'une campagne arrive, mais elle arrive 3 ans après. Et du coup, c'est l'an passé qu'elle a immergé. Et on avait de la sensibilisation par rapport à ça. Et on a deux responsables qui bossent par rapport à ça, et donc il y a quand même une vision large sur comment tu peux faire évoluer les questions de genre au sein de l'université. Par exemple au Q2 leur campagne c'est : est-ce qu'on ne changerait pas le nom des auditoriums et quel est l'impact d'avoir que des hommes qui sont...

Amélie Miserque : oui on a le projet à la clinique.

Baptiste van Tichelen : est-ce que je peux vous mettre en contact avec les personnes qui bossent là-dessus à l'AGL comme ça vous bossez ensemble ?

Amélie Miserque : oui bien sûr.

Baptiste van Tichelen : vous êtes que des femmes dans la clinique ?

Amélie Miserque : oui cette année en tout cas oui.

Baptiste van Tichelen : c'est drôle de voir le genre en fonction des sujets de mémoire.

Amélie Miserque : oui mais dans les autres groupes de la clinique il y a des garçons.

Baptiste van Tichelen : ok.

Amélie Miserque : dernière question en rapport à la commission paritaire. Quel organe pense-tu qu'on pourrait mettre en place à la place de cette commission.

Baptiste van Tichelen : nous à l'AGL ce n'est pas la même commission paritaire que celle qui régit l'UCL. Enfin attend, qu'est-ce que tu veux dire par commission paritaire ? Tu parles de la commission paritaire sur toutes les questions de salaire etc, la délégation syndicale etc ?

Amélie Miserque : non, on a la commission paritaire pour l'enseignement secondaire par exemple, c'est un secteur, et ça régit tous les trucs sur ce secteur, ça fait des conventions collectives de travail etc.

Baptiste van Tichelen : Ok, ce ne sont pas les mêmes nous c'est la 328, enfin je ne sais plus vraiment. Mais autant je peux te dire 2 mots sur celle qui régit l'UCL, autant sur celle qui régit l'UCL, c'est compliqué. Nous à l'AGL, dans les instances de l'UCL etc, on ne parle pas beaucoup du conseil d'entreprise, des commissions paritaires etc, c'est tout un côté qui est laissé à la délégation syndicale qui bosse ça aussi. Et on est très peu en contact. Donc je ne sais vraiment pas comme tout ça fonctionne au sein de l'UCL. Je pense qu'il y a de gros enjeux au niveau des secteurs à l'UCL. Je pense qu'il y a trois secteurs à l'UCL, celui de la santé, des sciences humaines et des nouvelles technologies. Et je me demande s'il n'y a pas différentes commissions paritaires au sein de l'UCL.

Amélie Miserque : non justement, l'UCL, en tant qu'université subventionnée, comme l'ULB et une autre. Enfin par exemple l'ULiège, elle a une commission paritaire, mais l'UCL n'a pas de commission paritaire qui la régit car c'est une université subventionnée.

Baptiste van Tichelen : oui et pourtant tous les salaires sont liés à des barèmes, et donc ils sont décidés au conseil d'entreprise ?

Amélie Miserque : non, c'est une loi qui fixe les barèmes. C'est comme quand tu es étudiant et que tu vas travailler dans une boulangerie et qu'on te dit ce qu'il y a au barème. Et c'est le barème qui est décidé dans la loi pour les doctorants, pour les profs etc. Ce n'est pas la commission paritaire qui a décidé ça.

Baptiste van Tichelen : et les commissions paritaires, j'imagine qu'elles définissent d'autres droits j'imagine sur les questions du transport au boulot par exemple.

Amélie Miserque : oui moi j'avais bossé sur deux CCT.

Baptiste van Tichelen : c'est vrai, maintenant que tu en parles, qu'il y a un plan de transition qui est en train de se mettre en place à l'UCL, il y a beaucoup de questions sur la mobilité des employés. Et de ce que je me souviens, ils ont moins de contraintes légales que d'autres.

Amélie Miserque : enfin tu vois, ici il y a une CCT que j'avais trouvée qui date de 2000 dans l'industrie verrière et c'est sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, en ce qui concerne les conditions de travail. Donc c'est le type de truc que la commission paritaire pourrait faire, mais comme il n'y en a pas, elle ne sait pas prendre de CCT.

Et en matière de non-discrimination, il y avait trois CCT.

Baptiste van Tichelen : il faudrait entendre la délégation syndicale là-dessus, je ne saurais pas vous aider.

Amélie Miserque : oui, la délégation syndicale a dit qu'elle essayait depuis 20-30 ans de créer une commission paritaire. C'est ça qu'on essaie de trouver un organe qui pourrait remplacer ça sur ce que la commission paritaire doit faire dans la loi de 2012.

Baptiste van Tichelen : ok, mais tu vois, Tania peut très bien être à la manœuvre de notes internes. Tu peux faire passer des notes au sein de l'université en disant que nous on va se mettre sur tel ou tel règlement, mais après, c'est toujours intéressant d'utiliser les choses mises en place par la loi. Car si elles sont mises en place par la loi, c'est qu'elles sont importantes quoi.

Amélie Miserque : oui je suis d'accord.

Baptiste van Tichelen : ok, je t'envoie ce que j'avais dit. Il y a un rapport sur le genre aussi qui sort chaque année, qui montre qui...

Amélie Miserque : oui le CORSI nous a donné le lien.

Baptiste van Tichelen : oui il est vachement intéressant.

Amélie Miserque : ok ça va, merci et bonne journée.

Baptiste van Tichelen : bonne journée.

Annexe 8 : Propos de FRANÇOISE MICHAUX, chef de cabinet du recteur à l'UCLouvain, recueillis le 24 février 2021



Françoise Michaux

Mer 24/02/2021 16:04

À : Amélie Miserque



Chère Mademoiselle,

Toutes les actions prises en matière d'égalité des genres préparées par la Pre Van Hemelryck sont soumises au Conseil rectoral. Certaines sont communiquées au Conseil académique.

Je vous réitère l'invitation à solliciter un échange avec la Conseillère du Recteur.



Françoise Michaux

Chef de cabinet du Recteur

Université catholique de Louvain - Cabinet du Recteur

francoise.michaux@uclouvain.be

Tél. 32 (0)10 47 88 07

www.uclouvain.be



Annexe 9 : Propos de Monsieur Jacques Grégoire, vice-recteur du secteur des sciences humaines à l'UCLouvain, recueillis le 26 février 2021



Vice-Recteur SSH

Ven 26/02/2021 16:49

À : Amélie Miserque



Bonjour,

Les membres du personnel qui travaillent dans notre secteur sont engagés par l'université qui est leur employeur et qui respecte des barèmes qui lui sont imposés par la CWB qui nous verse notre subside de fonctionnement.

Le secteur n'est donc pas l'employeur et n'a aucune marge de manœuvre sur les salaires. Ceci dit, à fonction égale, l'UCLouvain offre un salaire identique aux hommes et aux femmes. Ceci est valable pour toutes les catégories de fonction (académique, scientifique et administrative). Toutes les fonctions sont ouvertes autant aux femmes qu'aux hommes. Depuis plusieurs années, nous avons une politique active de recrutement des femmes dans les fonctions académiques.

Comme à travail égal, les hommes et les femmes reçoivent un salaire identique, la question de la réduction de l'écart salarial ne se pose pas à l'UCLouvain.

Si vous souhaitez de plus amples informations sur notre politique en matière de genre, je suggère que vous preniez contact avec le vice-recteur à la politique du personnel, le professeur Didier Lambert.

Cordialement,

Jacques Grégoire

Annexe 10 : Propos de CATHERINE ROUYER, directrice administrative des sciences de la santé à l'UCLouvain, recueillis le 1^{er} mars 2021



Catherine Rouyer

Lun 01/03/2021 10:42

À : Amélie Miserque



Bonjour,

Le vice-recteur m'a chargée d'instruire un peu plus avant vos questions.

Concernant les secteurs, vous trouverez des infos de base en ligne : <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/les-secteurs.html> et dans les ROI des secteurs :

<https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/universite/reglements-secteurs-facultes-instituts-plateformes.html>

Les règles en matière d'engagement et d'égalité sont prises par l'employeur qui est l'université et non les secteurs ; je vous invite donc à contacter à ce sujet l'Administration des Ressources Humaines via l'adresse arh@uclouvain.be qui pourra relayer en interne vos questions, y compris les statistiques de genre que vous demandez.

Je pense qu'il serait également très utile de contacter la conseillère du recteur pour la politique de genre :

<https://uclouvain.be/fr/decouvrir/conseillere-du-recteur-pour-la-politique-de-genre.html>

J'espère que ces renseignements vous aideront à progresser dans votre travail et je reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

Bien cordialement,

Catherine Rouyer

Annexe 11 : Interview du 2 mars 2021 réalisée avec Madame Françoise Goffinet, attachée à l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes

Elle travaille beaucoup sur les protocoles que l'institut travaille dessus.

Sur la question de la commission paritaire quand on interroge par exemple la présidence de la commission paritaire 252 pour les institutions subsidentié pour les universités libres, elle dit que c'est compétent pour les universités libres. Ce n'est pas le cas du côté syndicale et de la CNE à l'UCL puisqu'ils ont demandé un rendez-vous auprès du nouveau ministre pour avoir une commission paritaire au niveau des universités francophones. Cela pose problème. Le problème c'est que le discours depuis des années c'est que le discours c'est que dans la fonction publique il y a des barèmes donc pas d'écart salarial mais c'est faux de chez faux. si on prend un exemple où une est occupé par des femmes et l'autre par des hommes, on constate au début de carrière un écart salarial et il s'agrandit.

Il y a deux aspects. Quand on dit qu'il n'y a pas d'écart salarial car il y a les barèmes, on confond l'écart salarial avec la discrimination salarial. L'écart salarial est un indicateur lié à tout. là on semble dire est-ce qu'il y a une classification analytique de fonction faite sur la fonction publique.

Cela devrait se faire mais selon elle ça n'a jamais été fait. Dans certaines grandes entreprises, il y a une quinzaine d'années, ils ont fait une classification de fonction neutre sur le plan du genre pendant 2ans avec des auditeurs externes. Sur base de cela ils ont construit les barèmes. La classification de fonction neutre était une étape préalable aux barèmes. C'était dans quelques entreprises.

Est-ce que le responsable des ressources humaines sait comment sont construit les barèmes, est-ce qu'il sait si les barèmes sont construits sur la base d'une fonction analytique de fonction ?

Il sera complètement largué.

Cela vaudrait la peine de la poser à Julien Neguis WBE. Il était directeur à l'ARES.

Qui est responsable de la fonction publique du personnel de l'université de Liège.

Elle n'a plus le nom. Si on ne trouve pas la bonne personne au niveau du service statistique c'est difficile d'avancer.

De l'autre côté il faudrait demander à la spécialiste de la fonction publique de la KUL.

Pour la 152 (les institutions subsidiées de l'enseignement libre) il faut envoyer un mail. Elle nous accueillera avec plaisir car elle veut faire avancer l'égalité salariale dans la fonction publique. Frédique Nolet préside la 225 (les employés dans la fonction libre). Brigitte est plus passionnée par le sujet. Sont qui sont sous mandat FNRS sont dans la 327.

On a tous ce qu'il faut. Qu'est-ce qu'ils ont à la CNE ? C'est quoi le problème ? Les professeurs vont aller dans la 225. Pourquoi ils ne veulent pas dépendre de la 225 ?

Le problème de la loi de 2012 c'est quelle est mal foutue. Sa lecture de la loi du 2012 c'est que si une entreprise veut faire une analyse de son écart salarial, qu'il y ait une commission paritaire ou pas, rien ne l'empêche de le faire. C'est juste la volonté de l'entreprise.

Notre raisonnement c'est que la loi ne laisse pas la volonté à l'entreprise, c'est une obligation. Elle a écrit à la rectrice en disant qu'on faisait cette démarche en lui disant qu'on pouvait tout faire avec la personne qu'elle désignerait. Elle n'a jamais eu de réponse. Deux jours après elle a publié un communiqué pour dire que l'ULB faisait tout bien.

Ils font quand même des choses intéressantes dans leur plan.

Les délégués syndicats ont dit qu'il ne parle plus de la commission paritaire depuis 20ans. D'un coup ils s'énervent sur la commission paritaire. C'est lié avec la question de l'égalité. D'une manière où d'une autre ils devront appliquer la loi. Le but de la clinique c'est d'aider l'application.

Ca c'est sûr que ça embête tout le monde car ils se rendent compte qu'il va devoir y avoir des rattrapages partout. Quand on regarde en suisse, la loi écart salarial existe depuis avant les années 2000 et ce n'est qu'en 2007 que l'université de Genève a fait un rapport.

A l'institut est-ce que dans le rapport égalité, vous avez fait une partie sur l'enseignement ?

Dans le rapport 2018 il y a sans doute une partie mais il faut qu'elle demande à quelqu'un.

Est-ce que l'institut a des rapports sur genre et sciences ? Par exemple les rapports Aténa ? Est-ce qu'on peut demander à quelqu'un ?

Non elle ne pense pas car le centre de doc est toujours aussi élémentaire qu'avant et qu'en plus ils parlent de re déménagement, le centre de doc va sans doute être enterré. Non elle ne voit pas de pistes. En suisse il y a une fondation pour l'écart salarial et qui organise une certification mais comme la suisse est un carrefour multinational, la certification touche beaucoup d'entreprises qui sont en dehors de suisse. Ils travaillent avec PWC, c'est eux qui font les vérifications de l'écart salarial. PWC a deux personnes en Belgique qui travaillent sur la certifi-

cation. Cela vaut la peine de voir s'ils ont déjà travaillé sur la fonction publique. Chez PWC il y a Aurole Zaneligne qui travaille là-dessus.

La certification c'est le fait de reconnaître qu'une organisation remplit une série de critères qui permettent de les labéliser.

Ce qui a été créé par le recteur de l'université de Genève c'est le logiciel gratuit qui est utilisé partout maintenant. La certification ça vient après. En suisse les entreprises qui répondent à un marché public doivent écrire une lettre en attestant sur l'honneur qu'ils ont utilisé le logiciel et qu'il n'y a pas d'écart salarial dans leur entreprise. Il y a un budget pour faire des contrôles aléatoires.

Les commissions paritaires qui sont présentes peuvent faire le travail.

Cela sent le prétexte en disant qu'on ne peut rien faire car il n'y a pas de commission paritaire. L'entreprise peut appliquer la loi sans commission paritaire. Il faudrait mettre en place un organe had doc qui s'attelle à établir cette classification analytique des fonctions. On pourrait imaginer la conférence des recteurs mais ce n'est pas paritaire du tout.

Elle ne verrait pas cela à la conférence des recteurs. Est-ce qu'à l'ARES les syndicats sont là ?

Non. Les syndicats c'est une greffe sur la gouvernance de l'université qui n'a jamais vraiment pris. Les universités n'ont jamais fonctionné avec des syndicats mais plus par corps. Il y a des élections sociales. Par exemple le CPPT n'a rien eu à dire par rapport à la situation Covid. D'où l'importance que les organes de concertation sociale travaillent avec les corps. La seule manière d'avancer c'est main dans la main et que la loi soit un levier. La visibilité c'est sortir les femmes de l'invisibilité. Le rôle de l'inspection sociale sur l'application de la loi. Il y a l'inspection sociale qui doit vérifier la loi. Il faut leur poser la question. Où sont ces contrôles ? Normalement il y a des commissaires de gouvernement qui doivent vérifier qu'on applique bien la législation qui leur est applicable. Il y a un inspecteur social qui représente les finances et l'autre le ministre de tutelle.

Annexe 12 : Propos de Michel Devillers, vice-recteur du secteur des sciences et technologies à l'UCLouvain, recueillis le 3 mars 2021



Michel Devillers
Mer 03/03/2021 16:16
À : Amélie Miserque



Bonjour Madame,

Désolé pour mon silence, mais ceci n'est pas vraiment dans mon périmètre de responsabilité, s'agissant de questions gérées au niveau central de l'institution avec une politique de genre adéquate. Quelques brèves réponses dans le corps de votre mail. Mais la question de discrimination salariale ne se pose pas par définition.

Bien cordialement,

M. Devillers

Le 23 févr. 2021 à 13:27, Amélie Miserque <amelie.miserque@student.uclouvain.be> a écrit :

Cher Monsieur Devillers,

Je me permets de vous envoyer un message en votre qualité de vice-recteur du secteur des sciences et technologies de l'UCLouvain.

J'effectue mon mémoire dans le cadre de la clinique légal Rosa Parks (cf. brochure ci-jointe). Mon sujet de recherche est la mise en œuvre de la loi du 22 avril 2012 relative à la lutte contre l'écart salarial au sein de l'UCL. Dans le cadre de celui-ci, j'aimerais vous poser plusieurs questions :

- Comment fonctionne les secteurs ? Quelles sont leurs missions ?

cf article 3 du Règlement ordinaire.

Art. 3 – Le secteur est le lieu de coordination des activités d'enseignement, de recherche et de service organisées au sein des facultés, instituts, plates-formes technologiques et autres entités qui le composent, conformément aux politiques arrêtées par l'Université.

Il arrête les grandes orientations des politiques d'enseignement, de recherche et de service menées en son sein.

Il gère les cadres académique, scientifique et administratif et technique du secteur ; il répartit les budgets et les autres ressources qui lui sont alloués.

- Est-ce que le secteur des sciences et technologies connaît la loi du 22 avril 2012 ainsi que les obligations qu'elle contient ?

Ce n'est pas dans le périmètre des secteurs. Voir avec l'ARH. Les barèmes sont ceux de la fonction publique. La notion même de discrimination salariale n'a aucun sens ici puisque sans objet.

- Ce secteur a-t-il déjà mis des choses en place en matière d'égalité ?

Rien de spécifique par rapport à la politique de l'institution (c'est au niveau central que cela se gère).

- Quel est le pourcentage de femmes ainsi que celui d'hommes au sein de ce secteur ?

Voir avec l'ARH. Je ne dispose pas de ces données.

- Les femmes et les hommes présents du secteur exercent-ils les mêmes fonctions ?

Par définition, oui. Les déséquilibres observés de fait dans l'exercice de certains mandats de responsabilité ne sont que le reflet du déséquilibre statistique de recrutement à la base, qui est flagrant dans certaines disciplines (ingénieur, mathématiques, physique) et ne se corrige pas facilement malgré les efforts faits par certaines facultés en matière de recrutement étudiant.

- Pourquoi est-ce important pour vous de réduire l'écart salarial ?

Sans objet. cf plus haut.

Annexe 13 : Interview du 12 mars 2021 réalisée avec Monsieur Didier Lebbe, secrétaire permanent CNE

Y-a-t-il eu des tentatives de création d'une commissions paritaire applicable aux universités subventionnées en Région Wallonie-Bruxelles ?

Documents à demander

On arrive dans le sprint final. Les universités étaient considérées comme service publique jusqu'à 1973. A partir de cette date, il y a une date qui a transféré le personnel des universités libres subventionnées qui sont devenues dépendantes de la législation concernant le secteur privé mais ils n'ont jamais eu une commission paritaire concernant le personnel des universités. C'est les seuls membres du personnel dépendant de la loi du 1968 qui n'ont jamais eu de commissions paritaires. La demande de commission est devenue plus insistante depuis 2ans car il y a des réglementations qui demandent des déclinaisons faits par la commission paritaires.

C'est en bonne voie mais il y a deux obstacles. C'est d'abord le champ d'application. Ce dernier doit inclure l'ensemble des personnels des universités. Les chercheurs relèvent de la commission paritaire 337. Il n'est pas normal que deux personnes dans le même bureau aient des conditions de travail différentes car ne relèvent pas de la même commission paritaire. C'est un peu le combat de la CNE. Le deuxième obstacle c'est qu'une commission paritaire c'est un endroit qui est voulu par les partenaires sociaux qui sont les représentants du personnel et également les organisations représentatives de employeurs. Il n'y a de représentations des employeurs, il existe le CRef mais ils ne sont pas reconnus. Un autre petit problème c'est que le CRef ce sont les recteurs des universités francophones. Il y a également des universités d'état qui elles sont encore soumises aux réglementations concernant le service publique. Les recteurs ont dit qu'ils allaient se faire connaître.

Ils demandent une commission paritaire et pas une sous-commission paritaire car le champ d'application qu'ils demandent doit concerner plus de monde que ceux qui sont concernés par la 225 et 337.

Cela fait 30ans de discussion.

Selon eux il faut une commission paritaire.

Entre l'ULB et l'UCL, il y a une concurrence. Ce qui est en train de se calmer. C'est peut être l'occasion de créer cette commission paritaire. Avant cela bloquait un peu.

La commission paritaire peut créer une commission de conciliation. Quand il y a un problème qu'on n'arrive pas à résoudre, on crée un bureau de conciliation composée pour moitié de travailleur et pour moitié d'employeur qui donne son avis sur un problème qu'on n'arrive pas à résoudre. Avant c'était inconcevable pour les universités libre et catholique de venir parler de leur problème devant tout le monde.

On est dans une période favorable pour la créer.

En communauté flamande, a été installé pour tout l'enseignement supérieur une instance tripartite de négociation sociale, le "Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs, quel est son fonctionnement ?

En Flandre ils ont créé leur ARES mais ils ont mis une place pour les négociations des salaires. Au sein de l'ARES il y a n'a rien qui est prévu au niveau francophones pour les négociations des salaires.

Les universités subventionnées sont à la fois des instances qui suivent des logiques secteurs publiques et secteur privée. Ce sont des institutions qui sont un peu hybride et qui se réfèrent à l'une et à l'autre.

Pourrait-on se baser sur ce qui a été réalisé en communauté flamande pour l'appliquer en fédération Wallonie-Bruxelles ?

Quelles sont les réserves du CNE concernant un élargissement du champ de compétences de la Commission paritaire pour les ouvriers des institutions subsidiées de l'enseignement libre (n°152) et de la Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (n° 225) à certaines catégories du personnel des universités subventionnée tel qu'il ressort de l'avis du Ministre de l'emploi paru le 29 mai 2018 ?

Ils ont même écrit aux rois. Ils n'ont pas été consultés et qu'il avait des revendications. Une commission paritaire doit être assez large et donner à toutes les mêmes conditions de travail.

Annexe 14 : Propos d'Alexis Van Bavel, réviseur d'entreprise pour l'UCLouvain, recueillis le 25 mars 2021



Alexis Van Bavel (BE) <alexis.van.bavel@pwc.com>

Jeu 25/03/2021 20:49

À : Amélie Miserque



Bonsoir,

Vous m'avez posé une question relative au contrôle fait par les réviseurs sur le bilan social.

Nous ne parlons pas de détails concernant nos clients.

Concernant les principes, le bilan social fait partie des comptes annuels (associations et fondations) ou des documents à déposer avec les comptes annuels (sociétés) conformément au Code des sociétés et des associations et de l'AR du 29 avril 2019.

Au sujet du commissaire, ses obligations de vérifier les comptes annuels et donc le bilan social découlent également du Code des sociétés et des associations. Pour les entités qui n'ont pas l'obligation de nommer un commissaire, ce contrôle peut aussi se faire sur base volontaire ou contractuelle.

Les procédures à effectuer pour le contrôle du bilan social sont décrites en section III.6 de la norme reprise dans le lien ci-dessous. Cette norme est toute récente mais très similaire aux normes précédentes.

Le réviseur d'entreprises contrôle également les informations économiques et financières (arrêté royal de 1973) communiquées au conseil d'entreprise. Cependant, le rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs communiquée tous les deux ans par l'employeur au conseil d'entreprise (loi de 2012) ne rentre pas dans le champ d'application du contrôle par le réviseur d'entreprise.

En espérant que cela vous soit utile.

Cordialement,

Alexis Van Bavel

Annexe 15 : Propos d'Edithe Antoine, Personne de Contact Genre à l'UCLouvain, recueillis le 26 mars 2021



Edithe Antoine
Ven 26/03/2021 09:02
À : Amélie Miserque



Chère Madame,

La fonction de personnes contact Genre a été discutée lors de plusieurs réunions comprenant des membres du Cabinet Marcourt, du Comité Femmes et Sciences et de la DGNORS ; réunions au terme desquelles la conclusion a été tirée que c'était la meilleure initiative à subventionner.

L'UCLouvain doit remplir les obligations qui figurent dans le cahier des charges de la personne de contact Genre.

Il ne s'agit pas d'une quelconque 'obligation' envers les cabinets politiques, l'ARES ou les politiques européennes mais de remplir les tâches mentionnées dans le cahier des charge pour justifier le subsidie accordé par la DGNORS.

L'obligation d'établir un rapport sur l'état de l'égalité figure dans le cahier des charges de la Personne de contact Genre ; l'intérêt de faire figurer cette obligation dans le cahier des charges a été discutée lors des réunions évoquées ci-dessus.

Le dernier rapport sur l'état de l'égalité est le rapport 2017-2019. Le prochain rapport sera le rapport 2019-2021 qui devrait être publié en septembre 2021.

Meilleures salutations,
Edithe Antoine

...

Annexe 17 : Propos de Véronique Charlier, déléguée du Gouvernement près de l'UCLouvain, recueillis le 21 avril 2021



veronique charlier <commissaire.charlier@gmail.com>

Mer 21/04/2021 08:51

À : Amélie Miserque

Cc : Frédéric Joly



Bonjour,

Je n'ai pas d'autres informations à vous communiquer.

Le bilan social est bien déposé à la BNB.

Tous les rapports, comptes, budgets passent par le conseil d'entreprise et le CA

Et comme je vous le disais, les barèmes sont imposés par la CFWB et donc aucune discrimination n'a été relevée à ce jour !

Par ailleurs, je n'ai jamais reçu aucune plainte démontrant le contraire

Mes salutations