



Congés familiaux et standards de correction pour la carrière des membres du personnel académique.

Étude de faisabilité relative à leur introduction à l'Université libre de Bruxelles

Septembre 2023

Réalisé par

Titouan BERHAUT-STREEL

sous la supervision académique du professeur Laurent Licata et la coordination de Indra Weber.



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation programme under Grant Agreement No 873134

Table des matières

Introduction	2
I. Cadre juridique des congés familiaux	4
1. Congé de maternité	4
2. Congés de naissance : congé de paternité ou de co-parentalité et congé d'adoption	4
3. Congé parental	5
4. Indemnités ou allocations ?	6
i. Les congés bénéficiant d'une indemnité proportionnelle	6
ii. Le congé parental et l'indemnité forfaitaire	6
II. Difficultés posées par le régime actuel des congés liés à la naissance ou à la garde d'un enfant	8
1. Le coût de la maternité : pour un prolongement du congé de paternité ?	8
2. Une répartition déséquilibrée du congé parental : le rôle de l'allocation forfaitaire et les conséquences sur la carrière	10
III. Standard de correction et bonnes pratiques tirées d'autres universités européennes	12
1. Repenser les procédures de recrutement et de promotion pour éliminer les biais de genre	12
i. Le standard de correction de l'Université de Bologne	12
ii. Les CV narratifs	15
2. Encadrer le retour de congé familial : l'allègement des charges pédagogiques	17
3. Autres bonnes pratiques visant à lutter contre les stéréotypes liés au <i>care</i> et promouvoir une meilleure balance entre vie privée et vie professionnelle	19
i. Veiller à ce que des informations claires sur les droits en matière de congés familiaux et de rémunération soient facilement disponibles et communiquées régulièrement à l'ensemble du personnel	19
ii. Mettre en place des politiques et programmes qui témoignent du soutien de l'institution au personnel afin de leur permettre de combiner travail et famille et minimiser l'incidence des congés pris sur leur carrière.	19
iii. S'assurer que les services de gestion des ressources humaines encouragent la discussion sur la balance travail-vie privée et combattent les stéréotypes sur l'incidence négative du <i>care</i> sur les carrières.	20
IV. La mise en place d'un standard de correction lors des procédures de recrutement et de promotion encadrée par le droit de la non-discrimination	20
1. L'existence d'une discrimination indirecte fondée sur la prise d'un congé de maternité	21
2. Le critère de la prise d'un congé parental ou de naissance et le défaut de transposition de l'Etat belge	24
Conclusion	26
Prévenir le risque de discrimination indirecte et accompagner le retour de congé familial par l'adoption de certaines bonnes pratiques	26

Introduction¹

La présente étude a pour objet d'analyser le régime belge des congés familiaux et d'évaluer la faisabilité liée à l'introduction d'une norme de correction pour les interruptions de carrière dues à ces congés dans le cadre des procédures de sélection pour les vacances académiques à l'Université libre de Bruxelles (ci-après « ULB »)². Elle s'inscrit dans la seconde mesure du *Gender Equality Plan for the STEM* de l'ULB. Ce plan a été adopté dans le cadre du projet CALIPER, financé par le programme européen HORIZON 2020 et vise à lutter contre la faible représentation des femmes au sein des corps académiques de la Faculté des Sciences et de l'école Polytechnique de Bruxelles.

En effet, selon le dernier *Gender Equality Plan* de l'ULB, relatif à l'année académique 2018-2019, le pourcentage de femmes au sein du corps académique n'atteignait que 23,8% pour la Faculté des Sciences et 8,6% pour l'école Polytechnique de Bruxelles³. Le pourcentage de doctorantes s'élève, quant à lui, à 33,8% au sein de la Faculté des Sciences et à 22,8% au sein de l'école Polytechnique. Dans une mesure légèrement moindre, un écart similaire peut être observé au niveau de l'ULB. Si la proportion d'hommes (54%) et de femmes (46%) au sein de l'ensemble de son personnel scientifique apparaît plutôt équilibrée⁴, le personnel académique ne compte quant à lui que 35% de femmes pour 65% d'hommes. L'écart se creuse davantage au fur et à mesure de l'avancée dans la carrière académique, du grade de chargée de cours temps plein (41% de femmes) au grade de professeure ordinaire (27% de femmes).

On observe donc un phénomène de « tuyau percé » dans l'avancée de la carrière académique des femmes à l'ULB. Le GEP *for the STEM* met en avant la période post-doctorale comme moment clé de la carrière scientifique des femmes, de nombreuses femmes abandonnant leur carrière après avoir terminé leur thèse. Ce moment en particulier coïncide pour beaucoup avec la naissance d'un premier enfant. Or, bien que les données relatives à la prise d'un congé familial des chercheurs et chercheuses de l'ULB ne soient pas disponibles, les statistiques de l'Office national de l'Emploi indiquent qu'en 2022, 64,77% des congés parentaux avec allocation ont été pris par des femmes (64,77%)⁵. Et pour cause, le système des congés thématiques en Belgique demeure – aujourd'hui encore – profondément inégalitaire, que ce soit au niveau des différences de durée et de caractère contraignant entre le congé de maternité et les autres congés de naissance, ou au niveau de la répartition de la prise de congé parental, encore majoritairement féminine. Ce déséquilibre, qui s'explique non seulement par le facteur économique, mais également par les stéréotypes de genre persistants et par les craintes des pères de mettre en danger l'avancée de leur carrière, limite les chances (majoritairement) des femmes de progresser dans leur carrière. Les stéréotypes masculins de productivité scientifique qui

¹ Cette étude s'inscrit dans le cadre du Projet CALIPER et a été financée par l'appel à projets Alter égales 2022 de la Communauté française. Les propos contenus dans ce rapport n'engagent que son auteur.

² À l'heure actuelle, le texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique de l'ULB, dans sa version mise à jour en janvier 2022, ne fait aucune mention de la prise en compte des congés familiaux dans l'évaluation des candidatures dans le cadre d'un recrutement ou d'une promotion au sein du corps académique. Le texte est disponible sur <https://www.ulb.be/fr/documents-officiels/texte-coordonne>.

³ Caliper, « ULB's Gender Equality Plan for the STEM », GEP final version, 30 août 2021, p. 10, disponible sur <https://caliper-project.eu/>.

⁴ ULB, *Rapport sur l'égalité de genre 2021-2022*, p. 23, disponible sur <https://www.ulb.be/fr/egalite-des-genres/dernier-rapport-genre-disponible-rapport-2021-2022>.

⁵ Office National de l'Emploi, *Congé parental par sexe, région et employeur*, Chiffres 2022, disponible [ici](#).

subsistent au sein du milieu académique ne lui permettent pas d'échapper à la règle, excluant *de facto* les candidats – principalement féminins – qui ne travaillent pas à temps plein ou ont connu des interruptions de carrière.

La présente recherche s'intéressera dans un premier temps à l'étude du cadre légal des congés familiaux en Belgique afin d'en comprendre et d'en cartographier les contours (I). Dans un second temps, nous identifierons les déséquilibres et difficultés posées par le régime actuel des congés familiaux (II). Cette partie distinguera les difficultés posées par le régime des congés de maternité et celui des congés parentaux. Dans un troisième temps, la recherche s'orientera vers l'identification et l'exposition de bonnes pratiques mises en place par d'autres universités européennes afin de limiter les conséquences négatives des congés familiaux sur la carrière du personnel académique (III). Nous y aborderons notamment le standard de correction proposé par l'Université de Bologne. Enfin, dans un quatrième temps, l'étude reviendra sur les éléments juridiques permettant de soutenir la mise en place de telles mesures et le rôle du droit de la non-discrimination à cet égard (IV).

I. Cadre juridique des congés familiaux

1. Congé de maternité

Le droit européen prévoit depuis 1992, l'obligation pour ses Etats membres de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les travailleuses sur le point d'accoucher bénéficient d'un congé de maternité de 14 semaines, dont deux obligatoires⁶.

En droit belge, une travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité de 15 semaines, dont dix sont obligatoires⁷. Ce congé se compose de deux périodes distinctes : le congé prénatal, pris avant l'accouchement, et le congé postnatal, qui commence à partir du jour de l'accouchement.

Le premier comporte six semaines, dont une obligatoire (les sept jours précédant la date présumée de l'accouchement) et cinq facultatives.

Le second comporte au minimum neuf semaines obligatoires, mais peut éventuellement être complété par le congé prénatal facultatif (cinq semaines maximum ou sept en cas de naissances multiples) que la travailleuse n'a pas souhaité prendre avant l'accouchement.

2. Congés de naissance : congé de paternité ou de co-parentalité et congé d'adoption

L'appellation « congé de naissance » couvre plusieurs types de congés survenant lors de la naissance de l'enfant d'un travailleur ou d'une travailleuse : le congé de paternité, le congé de co-parentalité et le congé d'adoption.

Depuis l'adoption de la directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, le droit de l'Union européenne impose à ses Etats membres d'octroyer le droit aux « personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale »⁸ (les pères ou les « co-parentes » en droit belge) de prendre un congé de naissance de dix jours ouvrables à l'occasion de la naissance de leur enfant.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le droit à ce congé de paternité ou de co-parentalité a été étendu de 15 jours à 20 jours⁹. Ce congé peut être pris dans les quatre mois qui suivent le jour de l'accouchement et ne doit pas nécessairement être pris en une fois.

Les parents qui, dans le cadre d'une procédure d'adoption, accueillent un enfant mineur dans leur famille, peuvent quant à eux bénéficier d'un congé individuel (non transférable à l'autre parent adoptif) de six semaines¹⁰. Ce congé doit débiter dans les deux mois qui suivent

⁶ Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, *J.O.C.E.*, 28 novembre 1992, L 348/1, art. 8.

⁷ Loi du 16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971, art. 39 ; E. DERMINE, « Tendre vers une égalité effective entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Arguments juridiques en faveur de l'allongement du congé de naissance », *R.D.S.*, 2021/1-2, p. 36.

⁸ Directive 2019/1158 (UE) du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, *J.O.U.E.*, 12 juillet 2019, L 188/79, art. 4.

⁹ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, art. 30, §2.

¹⁰ *Ibid.*, art. 30ter.

l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence¹¹.

3. Congé parental

Le congé parental est un congé thématique, c'est-à-dire une forme spécifique d'interruption de carrière « permettant au travailleur ou à la travailleuse de suspendre ou de réduire ses prestations pour s'occuper de ses jeunes enfants »¹².

À l'heure actuelle, deux instruments juridiques différents consacrent le droit à un congé parental en Belgique : l'arrêté royal du 29 octobre 1997¹³ et la convention collective de travail interprofessionnelle n°64¹⁴. Le champ d'application de chacun de ces instruments s'étend au personnel scientifique et académique de l'Université Libre de Bruxelles. Dans le cadre de la présente étude, nous nous concentrerons sur le cadre juridique prévu par l'arrêté royal de 1997. En effet, seul le congé parental pris en vertu de cet instrument donne le droit à une allocation d'interruption pour le travailleur¹⁵.

Cet arrêté consacre le droit, pour chaque travailleur, de suspendre totalement l'exécution de son contrat de travail pendant une période de quatre mois pour prendre soin de son enfant. Cette période, non transférable entre les parents, peut être fractionnée par mois¹⁶.

Un travailleur à temps plein peut dès lors décider :

- Soit de passer en mi-temps pour une durée de huit mois (avec la possibilité de fractionner le congé parental par période de deux mois ou un multiple de deux) ou ;
- Soit de bénéficier d'une réduction d'un cinquième durant 20 mois (avec la possibilité de fractionner le congé par période de cinq mois ou un multiple de cinq).

La réduction d'un dixième des prestations du travailleur durant 40 mois ne peut toutefois survenir que moyennant l'accord de l'employeur.

Ce congé doit prendre cours entre la naissance de l'enfant et son douzième anniversaire. Dans le cadre de l'adoption, cette période court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage. Le délai s'étend jusqu'aux 21 ans de l'enfant si ce dernier est atteint d'une « incapacité physique ou mentale » telle que décrite à l'article 3, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté royal de 1997.

¹¹ *Ibid.*, art. 30^{ter}, §1^{er}/1.

¹² Ligue des familles, *La future réforme des congés parentaux*, service Etude et Action politique, décembre 2021, p. 16, disponible [ici](#).

¹³ Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière professionnelle, *M.B.*, 7 novembre 1997.

¹⁴ Convention collective de travail n°64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 octobre 1997, *op. cit.*

¹⁵ Voy. pour de plus amples développements F. VERBRUGGE, « Le dédale juridique du congé parental : C.C.T. n°64 ou arrêté royal du 29 octobre 1997 ? », *Orientations*, 2015/5, p. 2 à 16.

¹⁶ Arrêté royal du 29 octobre 1997, *op. cit.*, art. 2.

Le travailleur bénéficie également du droit de demander un régime de travail ou un horaire de travail aménagé pour la période de six mois maximum qui suit la fin de l'exercice de son congé¹⁷.

De plus, pour pouvoir bénéficier du congé, le travailleur doit avoir été lié par un contrat de travail avec l'employeur pendant au moins 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent la date de notification de la demande écrite de congé parental¹⁸.

4. Indemnités ou allocations ?

Un système d'indemnisation ou d'allocations d'interruption de carrière est prévu pour chaque congé thématique cité précédemment, qu'il s'agisse du congé de maternité, de paternité et de co-parentalité, d'adoption ou du congé parental pris en vertu de l'arrêté royal de 1997.

Une nette différence s'observe toutefois entre les congés de maternité, de paternité, de co-parentalité et d'adoption d'une part et le congé parental pris en vertu de l'arrêté royal de 1997 d'autre part.

i. Les congés bénéficiant d'une indemnité proportionnelle

Les congés de maternité, de naissance et d'adoption permettent aux travailleurs de bénéficier d'une indemnité calculée sur la base de la rémunération dont ils bénéficiaient au moment de la prise du congé.

- Pour le congé de maternité, les travailleuses salariées reçoivent de leur mutualité une indemnité équivalente à 82% du salaire brut non plafonné durant les 30 premiers jours de congé et équivalente à 75% du salaire brut limité au plafond salarial pour le reste du congé¹⁹. La mutualité prélève ensuite un précompte professionnel (11,11%) sur le montant de ces indemnités.
- Pour le congé de naissance et le congé d'adoption, les travailleurs salariés perçoivent leur salaire complet durant les trois premiers jours de congé. Les jours suivants sont couverts par une allocation de l'INAMI à hauteur de 82% du salaire brut plafonné, réduit d'un précompte professionnel de 11,11%²⁰.

Pour les membres des personnels enseignant et scientifique nommés à titre définitif, la rémunération de l'indemnité reste totalement à charge de l'ULB pendant toute la durée du congé.

ii. Le congé parental et l'indemnité forfaitaire

Le congé parental pris en vertu de l'arrêté royal de 1997 permet également au travailleur de percevoir une certaine allocation, pour autant que le travailleur n'exerce pas une activité ou ne perçoit pas une pension interdite en cumul et conserve son domicile en Belgique, ou dans un autre pays de l'espace économique européen, ou encore en Suisse. Cette allocation est versée

¹⁷ Arrêté royal du 29 octobre 1997, *op. cit.*, art. 7/1.

¹⁸ Arrêté royal du 29 octobre 1997, *op. cit.*, art. 4.

¹⁹ INAMI, *Repos de maternité pour les salariées ou les chômeuses*, consulté le 21 juin 2023, disponible [ici](#).

²⁰ INAMI, *Congé de paternité ou de naissance pour les travailleurs salariés*, consulté le 21 juin 2023, disponible [ici](#) ; INAMI, *Congé d'adoption pour les salariés*, consulté le 21 juin 2023, disponible [ici](#).

par l'ONEM et peut-être octroyée depuis le début de l'interruption pour autant que la demande soit transmise à l'Office au plus tard deux mois après la date de prise en cours du congé.

Seulement, contrairement aux indemnités des autres congés cités *supra*, celle-ci est forfaitaire et n'est donc pas calculée en fonction de la rémunération du travailleur, mais bien des barèmes en vigueur²¹. À titre informatif, dans le cadre d'une interruption complète des prestations durant le congé parental, le montant de l'allocation de l'ONEM indexée au 1^{er} décembre 2022 était de 978,23€ brut (879,15€ net). Ce montant peut être majoré pour les travailleurs isolés²².

²¹ Office National de l'Emploi, *Congé parental*, consulté le 21 juin 2023 (dernière mise à jour le 7 avril 2023), disponible [ici](#).

²² Pour obtenir le montant majoré de 1646,81€ (brut) et 1479,99€ (net), le travailleur isolé doit remplir simultanément les conditions suivantes : (i) cohabiter exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge ; (ii)

II. Difficultés posées par le régime actuel des congés liés à la naissance ou à la garde d'un enfant

En dépit des nombreuses normes européennes et belges – notamment constitutionnelles – consacrant l'égalité en droits des femmes et des hommes²³, force est de constater que les inégalités sur le marché du travail persistent. En Belgique, selon le dernier rapport de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (« IEFH ») s'appuyant sur des chiffres datant de 2020²⁴, l'écart salarial calculé sur la base des salaires annuels bruts moyens sans correction pour la durée de travail s'élevait à 21,6% (sans distinction de secteurs)²⁵. Dans le secteur privé, cet écart augmente à 27,1%. Expliqué largement par la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel²⁶, celui-ci demeure toutefois à 8,5% lorsqu'il est calculé avec correction pour la durée de travail²⁷. La sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes, renforcée par le phénomène du « tuyau percé », fait partie des causes permettant d'expliquer qu'une telle différence subsiste malgré la correction pour la durée de travail. Selon le dernier rapport étendu de l'IEFH sur l'écart salarial, les femmes représentaient en 2018 48,6% des travailleuses, contre seulement 35,5% des fonctions dirigeantes²⁸.

Tant la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel, que leur sous-représentation dans les fonctions dirigeantes sont favorisées par la répartition inégalitaire des tâches domestiques et de la charge des enfants, toutes deux étant assumées majoritairement par les femmes²⁹. Les congés vus précédemment – et leur cadre juridique – jouent un rôle dans cette répartition inégalitaire de la charge domestique et familiale et ce, notamment à deux égards : (i) le « coût de la maternité »³⁰ renforcé par la différence entre la durée du congé de maternité et du congé de paternité et (ii) le déséquilibre dans la prise de congé parental renforcé par le caractère forfaitaire de l'allocation et les stéréotypes de genre.

1. Le coût de la maternité : pour un prolongement du congé de paternité ?

L'expression « coût de la maternité » fait référence à l'expression anglaise « *child penalty* » et désigne le coût engendré par la naissance d'un enfant sur la carrière et les revenus des femmes³¹. Selon une étude réalisée en 2020, la naissance d'un enfant entraîne une diminution de 43% des revenus de la mère et ce, jusqu'à huit ans après la naissance³². La rémunération des pères n'est quant-à-elle pas altérée, que ce soit avant ou après la naissance de l'enfant.

²³ Voy. not. TUE, art. 3, par. 3 ; TFUE, art. 8 et 10 ; Ch. Dr. Fond. U.E., art. 23 ; Const., art. 10, 11 et 11bis.

²⁴ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Les chiffres de l'écart salarial 2022. Données de l'année 2020*, septembre 2022, disponible [ici](#).

²⁵ *Ibid.*, p. 3.

²⁶ E. DERMINE, *op. cit.*, p. 35 ; Ligue des familles, *La future réforme des congés parentaux*, *op. cit.*, p. 21.

²⁷ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Les chiffres de l'écart salarial 2022. Données de l'année 2020*, *op. cit.*, p. 3.

²⁸ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2021*, p. 50, disponible [ici](#).

²⁹ Voy. E. DERMINE, *op. cit.*, p. 35 et références citées (note infrapaginale 7).

³⁰ Ligue des familles, *La future réforme des congés parentaux*, *op. cit.*, p. 22.

³¹ *Ibid.*, p. 22.

³² S. FONTENAY et I. TOJEROW, « Work Disability after Motherhood and How Paternity Leave Can Help », Institute of Labor Economics, Discussion Paper Series, IZA DP n°13756, septembre 2020, p. 15, cité par E. DERMINE, *op. cit.*, p. 36 et Ligue des familles, *La future réforme des congés parentaux*, *op. cit.*, p. 22.

Une autre étude de 2021 démontre que le fait de devenir parent est bénéfique pour la carrière des hommes, mais constitue un frein pour la carrière des femmes. En effet, à qualifications égales, une mère sera 3,2 points de pourcentage moins susceptible d'être embauchée qu'une femme sans enfant (la pénalité s'accroissant avec le nombre d'enfants), tandis qu'un père sera 5,3 points de pourcentage plus susceptible d'être en emploi qu'un homme sans enfant³³. Cette étude observe que la maternité accentue le taux d'occupation à temps partiel des femmes³⁴.

La construction du congé de maternité – en comparaison avec les congés de naissance – met en exergue l'influence de la représentation sociale traditionnelle de la maternité³⁵. La professeure Elise Dermine, membre du Centre de droit public et social de l'ULB, explique que « le congé de maternité est présenté comme un dispositif spécifique de protection de la maternité [tout en occultant le fait] qu'il répond également à un autre enjeu : la délivrance des soins aux enfants pendant leurs premiers mois de vie. *De facto*, les congés de maternité, outre la protection de la santé des mères, permettent, de façon mêlée, et pendant toute la durée du congé, la prise en charge et l'octroi de soins à l'enfant nouvellement né »³⁶.

La différence de 11 semaines de congés entre les femmes (15 semaines) et les hommes (20 jours) lors de la naissance d'un enfant contribue largement à une répartition inégalitaire de la charge des enfants et, *de facto*, renforce les inégalités vécues par les femmes sur le marché du travail³⁷. Contrairement aux hommes et aux co-parentes, la naissance d'un enfant implique obligatoirement pour les mères biologiques une interruption de dix semaines dans leur carrière.

Dans une étude française publiée en 2011, 64% de femmes enseignantes-chercheuses interrogées ont répondu par l'affirmative à la question « Avez-vous le sentiment qu'avoir eu un ou plusieurs enfants vous a été préjudiciable d'une quelconque façon ? »³⁸. Selon la grande majorité d'entre elles, ce préjudice intervient « dans la mesure où ce sont précisément les activités de recherche qui pâtissent le plus du temps consacré aux enfants, et que seules celles-ci sont évaluées »³⁹. Frédéric Pigeyre et Annick Valette rappelaient à ce titre que « [le modèle idéal de la "Science" et du métier d'enseignant-chercheur que les universités tendent à développer] est fortement imprégné de stéréotypes masculins : la rapidité avec laquelle les gens publient et le nombre de leurs publications contribuent à exclure tous les candidats, et massivement les femmes, qui ne travaillent pas à temps plein ou qui connaissent des interruptions de carrière »⁴⁰.

Bien que cela ne constitue pas le cœur de la présente étude, il y a lieu de rappeler « qu'un allongement du congé de paternité a des effets positifs sur l'implication des pères dans les tâches

³³ M. NAUTET et C. PITON, « How does parenthood affect the careers of women and men? », *Economic Review*, Banque Nationale de Belgique, décembre 2021, p. 146 et 147.

³⁴ *Ibid.*, p. 6.

³⁵ Ligue des familles, *La future réforme des congés parentaux*, *op. cit.*, p. 24.

³⁶ E. DERMINE, *op. cit.*, p. 41.

³⁷ Ligue des familles, *La future réforme des congés parentaux*, *op. cit.*, p. 24 et 25.

³⁸ O. BUI-XUAN, « Le congé de maternité des enseignantes-chercheuses », *Droit et société*, 2011/1, n°77, p. 128.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ F. PIGEYRE et A. VALETTE, « Les carrières des femmes à l'université. "Les palmes de verre du cocotier" », *Revue française de gestion*, 2004/4, p. 179 cité par O. BUI-XUAN, *op. cit.*, p. 132.

ménagères et les soins aux enfants, en ce compris à long terme, ce qui permet ainsi d’agir sur le facteur déterminant des inégalités de genre sur le marché du travail »⁴¹.

2. Une répartition déséquilibrée du congé parental : le rôle de l’allocation forfaitaire et les conséquences sur la carrière

Même si le congé parental est un droit individuel en Belgique et n’est donc pas susceptible d’être transféré entre les deux parents, celui-ci demeure davantage pris par les femmes. En 2022, l’ONEM répertoriait 86.310 bénéficiaires ayant pris un congé parental avec allocation. Parmi eux, 30.402 hommes (35,22%) et 55.908 femmes (64,77%)⁴². Ce déséquilibre démontre que les inégalités dans la répartition de la charge des enfants perdurent au-delà du congé de maternité. Il s’explique notamment par le faible montant de l’allocation liée à la prise d’un congé parental, mais également par les conséquences de ce congé sur la carrière professionnelle.

Dans une étude menée en 2003 (Enquête Eurobaromètre 59.1, 2004), les quatre raisons principales qui dissuaderaient les pères à prendre un congé parental en Belgique étaient les suivantes⁴³ :

- Une compensation financière insuffisante (40,7%) ;
- Un manque d’information (28,6%) ;
- Le refus d’interrompre sa carrière (24,4%) ;
- La crainte que sa carrière n’en soit affectée (24,1%).

La perte économique est ici le facteur principal lié à la non-prise de congé parental par les pères. Tant que le congé parental ne donne droit qu’à une allocation partielle, le choix rationnel pour un ménage sur le plan économique est de laisser ce congé au parent dont le salaire est le plus faible⁴⁴. Or, comme nous l’avons vu *supra*, les femmes sont – encore actuellement – davantage susceptibles de percevoir de plus faibles revenus que les hommes. Le rapport final du projet PEPSI relatif aux politiques publiques visant à promouvoir l’emploi des parents et l’inclusion sociale soulignait déjà en 2009 les interactions entre l’écart salarial et le congé parental :

« Le congé parental explique en grande partie les écarts d’emploi entre les mères et les non-mères et il a aussi pour effet de renforcer les écarts salariaux entre les mères et les pères, d’autant plus que sa durée est longue. Le congé parental a un caractère discriminant aggravant les écarts d’emploi imputables à la maternité car les pères

⁴¹ E. DERMINE, *op. cit.*, p. 36 et 37. Cette revendication est également portée par la Ligue des familles (Ligue des familles, *Elections 2024. Changer la vie des familles*, Memorandum, consulté le 22 juin 2023, disponible [ici](#)) qui appuie sur l’importance de rendre ce congé de naissance obligatoire pour qu’il devienne effectif dans la lutte contre la répartition déséquilibrée de la charge des enfants. Actuellement, le congé de naissance est un droit et n’est en rien obligatoire. Il n’existe donc pour le moment aucune incitation pour que les pères et co-parents prennent les congés auxquels ils ont droit (voy. égal. Ligue des familles, *La future réforme des congés parentaux*, *op. cit.*, p. 25).

⁴² Office National de l’Emploi, *Congé parental par sexe, région et employeur*, Chiffres 2022, disponible [ici](#).

⁴³ L. MARON, D. MEULDERS et S. O’DORCHAI, « Le Congé Parental en Belgique », *Brussels Economic Review – Cahiers économiques de Bruxelles*, vol. 51 (2/3), été-automne 2008, p. 357, graphique 5.

⁴⁴ M. ROCHA, « Promoting gender equality through regulation : the case of parental leave », *The Theory and Practice of Legislation*, 2021, vol. 9, n°1, p. 37.

n'utilisent que très peu cette forme de congé. Outre les stéréotypes de genre, un des facteurs explicatifs de cette non-prise par les pères pourrait être son faible taux de remplacement, qui implique une perte de revenus trop élevée pour le ménage. Augmenter l'incitation financière amènerait peut-être plus de pères à prendre un congé parental et réduirait donc la pénalité que ce congé entraîne sur la carrière professionnelle des mères. [...]

Le congé parental doit être amélioré au niveau de la faible compensation financière qu'il prévoit: une compensation proportionnelle au salaire représenterait une amélioration afin de minimiser les distorsions dans la prise de congé (ou même une prise exclusive par les mères) dans la mesure où il est un argument de poids dans la décision de prendre le congé parental, particulièrement pour les pères »⁴⁵.

Au-delà du facteur économique, cette étude menée en 2003 pointe l'importance de la prise en compte des effets négatifs sur la carrière professionnelle dans les réticences des pères à prendre un congé parental.

Le milieu académique n'échappe pas à cette problématique. La littérature scientifique suggère en effet que la progression de la carrière dans le milieu universitaire est basée sur le modèle de « "l'académique idéal" qui dispose d'un temps illimité à consacrer au travail »⁴⁶. Ce modèle préjudicie particulièrement les femmes qui assument majoritairement la charge familiale. Une enquête menée auprès de hauts responsables d'universités britanniques a révélé que « 61% des femmes avaient des "responsabilités importantes" en dehors de leur travail, contre 21% des hommes. Un peu plus de la moitié des femmes ont déclaré que les responsabilités liées à la garde des enfants, à des degrés divers, avaient constitué une "contrainte" pour le développement de leur carrière, contre moins d'un tiers des hommes »⁴⁷. Une étude de 2016 a également démontré que plus encore que la grossesse, ce sont bien les responsabilités liées au *care* qui ont le plus de conséquences sur la carrière des femmes⁴⁸.

Les stéréotypes de genre quant à la répartition des rôles dans la sphère familiale, renforcés par l'importante différence de durée et de caractère contraignant entre le congé de maternité et le congé parental, les réticences des pères à prendre des congés parentaux en raison du facteur économique et des conséquences sur leur carrière, ainsi que absence de prise en compte des interruptions de carrière dans l'évaluation de la productivité scientifique des enseignants-chercheurs désavantagent particulièrement les femmes dans la progression de leur carrière académique. La présente étude se concentrera dans sa troisième partie sur les bonnes pratiques, mises en place dans d'autres universités européennes, visant à lutter contre les

⁴⁵ G. AMERIJCKX et L. MARON, *Rapport final du projet PEPSI – volet « Synthèse et recherche »*, D. MEULDERS (coord.), juin 2009, p. 11.

⁴⁶ A. HOPKINS, « Family Leave for Researchers at LERU Universities », *League of European Research Universities*, advice paper, no.28, juin 2020, p. 8, traduction libre.

⁴⁷ A. HOPKINS, *op. cit.*, p. 8, traduction libre.

⁴⁸ A. HOPKINS, *op. cit.*, p. 7.

stéréotypes de genre et à compenser les désavantages induits par la prise d'un congé parental ou d'un congé de maternité sur la carrière académique.

III. Standard de correction et bonnes pratiques tirées d'autres universités européennes

Dans cette section, nous développerons les bonnes pratiques observées au sein de plusieurs universités européennes et visant à compenser les désavantages occasionnés par la prise d'un congé de maternité ou d'un congé parental sur la carrière des membres du personnel académique. Pour ce faire, nous distinguerons (1) les mesures susceptibles de s'appliquer en amont, dans le cadre des procédures de recrutement et de promotion du personnel académique ; (2) les mesures à mettre en place au retour d'un congé pour accompagner les parents et empêcher l'accumulation du retard provoqué par ledit congé et (3) les bonnes pratiques visant à améliorer le cadre général de travail en luttant contre les stéréotypes liés au *care* et à promouvoir un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

1. Repenser les procédures de recrutement et de promotion pour éliminer les biais de genre

i. Le standard de correction de l'Université de Bologne

La législation italienne prévoit que l'accès aux vacances académiques publiques nécessite en premier lieu l'obtention d'une « habilitation scientifique nationale », dont les conditions et procédures d'obtention sont réglementées au niveau central⁴⁹. Cette habilitation est décernée au niveau national par une commission (une par secteur scientifique) et est valable pour six ans. L'habilitation est attribuée exclusivement aux candidats et candidates dont les publications ont été évaluées comme « de haute qualité »⁵⁰, qui ont fait l'objet d'une évaluation positive quant aux effets concrets de leur production scientifique et qui ont mené un certain nombre d'activités qualifiées. Elle requiert aussi des candidats et candidates qu'ils atteignent des critères de référence et des « valeurs seuils » définis par la *National agency for the evaluation of university and research* (Anvur)⁵¹. Ces valeurs seuils sont établies à l'égard de trois critères : le nombre d'articles publiés, le nombre de citations et l'indice H⁵².

Le recrutement des membres du corps académique est ensuite mené au niveau des universités à travers le lancement d'appels publics à candidatures pour les postes disponibles. Ces appels sont adressés aux détenteurs de l'habilitation susmentionnée. Les procédures de recrutement sont menées par les universités conformément à leurs propres règlements, tout en

⁴⁹ Eurydice, "Italy. Teachers and education staff. Conditions of services for academic staff working in higher education", *Commission européenne*, dernière mise à jour au 21 décembre 2022, disponible sur <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/> (consulté le 20 septembre 2023).

⁵⁰ *Ibid.*, traduction libre.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² L'indice H est un indice qui permet de quantifier la production scientifique d'un chercheur ou d'une chercheuse et d'en évaluer la portée. Il est calculé sur la base du nombre d'articles publiés et du nombre de fois que ceux-ci ont été cités.

respectant les principes généraux posés par les législations centrales, en vue de garantir des procédures transparentes et homogènes dans l'ensemble du pays⁵³.

Dans le cadre de ses procédures de recrutement, l'Université de Bologne (« UNIBO ») prend en compte les interruptions de carrière dans l'évaluation des candidatures aux vacances académiques afin de compenser le retard de production scientifique accumulé par les candidats ayant pris un congé parental ou un congé de maternité. Lorsque la commission de l'UNIBO évalue les qualifications scientifiques des candidats, elle assimile les congés parentaux et les congés de maternité à des « situations spécifiques » permettant d'augmenter le nombre de publications scientifiques des candidats et candidates en fonction de la durée de congé de maternité ou de congé parental pris (voir tableau ci-dessous).

Condition	Period of role/condition in the five-year period (e.g. 2017 – 2021)	Products reduction
Evaluated staff who have taken periods of leave: maternity, parental leave, sickness	>= 5 months	1
	>24 months	2
	>48 months	3 or 4
Evaluated personnel who are located, pursuant to Law 118 of 1971, art. 2, and of Law 104 of 1992, art. 3, into one situation of documented and serious disability such as to limit scientific production activity.	>= 24 months	2

Cette mesure permet donc de rééquilibrer la productivité scientifique des candidats ayant pris un congé destiné à la naissance et/ou à la garde d'enfants afin de compenser les retards occasionnés par ce type de congé et la charge familiale.

⁵³ Eurydice, "Italy. Teachers and education staff. Conditions of services for academic staff working in higher education", *op. cit.*

Une mesure de ce type pourrait être introduite à l'ULB comme standard d'augmentation du nombre d'articles publiés. Lors d'une procédure de recrutement ou de promotion académique, il est en effet demandé aux candidats et candidates de fournir leur liste de publications en vue de l'évaluation de leur qualification scientifique⁵⁴. Il pourrait alors être envisagé d'intégrer un standard de correction qui viserait à augmenter le nombre de publications - et donc la compétitivité - des candidats et candidates ayant pris un congé parental ou un congé de maternité sur la base du modèle de l'Université de Bologne⁵⁵, afin de compenser la baisse de publications engendrée par ces congés.

L'application de cette mesure aux seuls congés de maternité ne devrait pas constituer une discrimination à l'encontre des pères en cas de naissance d'un enfant. En effet, la naissance d'un enfant ne place pas les mères et les pères dans une situation comparable concernant les effets sur leur carrière. Le congé de maternité est non seulement largement plus long que le congé de naissance (dix à quinze semaines contre 20 jours), mais également partiellement obligatoire (pour les dix premières semaines) tandis que le congé de naissance est entièrement facultatif. Il s'agit donc simplement de traiter différemment des personnes placées dans des situations non comparables, ce qui n'est pas constitutif d'une discrimination.

Toutefois, si le standard de correction devait s'étendre aux congés parentaux - ce que nous soutenons en vue d'encourager une répartition plus équilibrée de la charge familiale -, alors celui-ci devrait bénéficier tant aux mères qu'aux pères ayant pris ce congé. En effet, la Cour de justice de l'Union européenne, dans son arrêt *Griesmar*⁵⁶, a jugé qu'une bonification accordée spécifiquement aux femmes fonctionnaires pour chacun de leurs enfants méconnaît le principe de l'égalité des rémunérations « en ce qu'elle exclut du bénéfice [...] qu'elle instaure pour le calcul des pensions de retraite les fonctionnaires masculins qui sont à même de prouver avoir assumé l'éducation de leurs enfants »⁵⁷. Par analogie, une mesure visant à compenser les conséquences de la prise d'un congé parental sur la carrière des membres féminins du personnel académique méconnaîtrait le principe d'égalité et de non-discrimination si elle excluait de son bénéfice les hommes qui, en raison de la prise d'un congé parental, subiraient les mêmes effets sur leur carrière.

⁵⁴ Voy. not. Texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique, ULB, version mise à jour en janvier 2022, not. art. 173 (recrutement à une chaire non-profilée à temps plein), art. 179 (recrutement à une chaire profilée à temps plein), art. 189 (recrutement en qualité de maître de conférence à une mini-chaire en temps partiel), art. 201 (promotion au rang de professeur), art. 202 (promotion au rang de professeur ordinaire), art. 206 (passage de maître de conférence à chargé de cours), disponible sur <https://www.ulb.be/fr/documents-officiels/texte-coordonne>.

⁵⁵ L'introduction de cette mesure nécessiterait d'être soumise à l'approbation du Conseil académique et du Conseil d'administration avant d'être intégrée au texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique de l'ULB.

⁵⁶ C.J.C.E., arrêt *Griesmar*, 29 novembre 2001, C-366/99.

⁵⁷ C.J.C.E., arrêt *Griesmar*, 29 novembre 2001, C-366/99, pt. 67 ; O. BUI-XUAN, *op. cit.*, p. 132. Pour un raisonnement analogue, voy. C.J.C.E., arrêt *Lommers*, 19 mars 2002, C-476/99, pt. 50.

ii. *Les CV narratifs*

a. Le *Narrative CV* de l'Université de Glasgow

En septembre 2020, le *UK Research and Innovation* a annoncé qu'il comptait remplacer les différents formats de *curriculum vitae* par un format unique basé sur le *résumé for researcher* de la *Royal Society* (voir annexe 1). Ce nouveau format a pour objectif d'aider les candidats aux vacances scientifiques et académiques à élargir le spectre des contributions à la recherche scientifique prises en compte lors des processus d'évaluation. Il vise à valoriser un plus large éventail de parcours professionnels et de circonstances personnelles, tout en évitant de s'appuyer uniquement sur des indicateurs de performance étroitement ciblés et qui empêchent d'évaluer ou de récompenser correctement l'ensemble des contributions qu'un chercheur ou un universitaire apporte à la recherche scientifique⁵⁸.

Le format du *résumé for researcher* se scinde en trois catégories d'informations :

- *Personal details ;*
- *Personal statement ;*
- *Additions.*

La première section reprend les informations classiques demandées dans un CV académique : les informations personnelles relatives à la personne du candidat, sa formation, ses qualifications et les différents postes qu'il a occupés. Cette partie permet également au candidat de préciser comment il a contribué à la création de savoir scientifique (tant au niveau de la production écrite que de sa transmission et de sa publicité), mais également au développement des individus (sont ici visés les activités pédagogiques, mais aussi de direction de recherche scientifique), à la communauté de la recherche au sens large (notamment des activités d'édition, de révision, la participation à des comités de lecture et d'évaluation, l'organisation d'événements scientifiques, l'engagement pour la diversité et l'égalité dans la recherche) et, plus généralement, à la société dans son ensemble (notamment association avec le secteur privé ou public ou encore la société civile).

La seconde offre au candidat la possibilité de présenter ses objectifs généraux et ses motivations quant aux activités auxquelles il a participé et qui ont été exposées dans la première partie.

La troisième permet au candidat de mentionner les interruptions de carrière, les détachements, le bénévolat, le travail à temps partiel ou toute autre expérience pertinente qui ont pu influencer sur sa progression scientifique. Cette partie vise directement à mettre en avant – entre autre – la prise de congés parental ou de maternité afin que ces derniers puissent être pris en compte dans l'évaluation des différents profils.

⁵⁸ E. ADAMS, T. CASCI, et M. PADGETT, « Narrative CVs. Supporting applicants and review panels to value the range of contributions to research », J. ALFRED (dir.), Lab for Academic Culture, University of Glasgow, Juillet 2021, p. 1.

Si ce type de format permet bel et bien de valoriser une plus grande variété de contributions scientifiques, de tenir compte des circonstances ayant mené à des interruptions de carrière (et donc une baisse de la production scientifique) et soutient l'élargissement des critères d'évaluation prôné par la Ligue européenne des universités de recherche (*League of European Research Universities*, « LERU »)⁵⁹, un premier rapport de l'Université de Glasgow pointe certaines lacunes à combler. D'une part, le rapport appuie le besoin de davantage de clarté dans les méthodes d'évaluation de ces différentes informations. De l'autre, ce modèle de CV, davantage détaillé, demande *de facto* plus de temps à parcourir. Le risque induit par cette charge de travail supplémentaire est de pousser certains évaluateurs à recourir à des raccourcis dans l'évaluation des candidats ou à ne simplement pas s'intéresser à ce nouveau format⁶⁰.

b. Le *Biosketch* de la Katholieke Universiteit Leuven

Le *biosketch* (ou fiche biographique), a été introduit en 2018 à la *Katholieke Universiteit Leuven* (ci-après « KU Leuven ») dans le cadre de certains processus d'embauche et de promotion du personnel académique supérieur⁶¹. Cette fiche biographique n'a pas pour objectif de remplacer le dossier de candidature classique, mais plutôt de donner l'opportunité aux chercheurs et chercheuses de souligner ce qu'ils pensent être pertinent pour la procédure d'évaluation et de fournir des éléments de contexte concernant leurs choix de carrière⁶².

Il y est notamment demandé aux candidats et candidates :

- D'illustrer, par un maximum de cinq réalisations, comment ils ont façonné leur carrière en fonction des missions fondamentales de la recherche, de l'enseignement et du service ;
- De clarifier leurs ambitions pour l'avenir à travers la présentation de leur programme de recherche et la description de leurs projets liés à leur enseignement, leurs services et – le cas échéant – leur mission clinique ;
- D'indiquer dans quels domaines et de quelle manière ils concrétisent leurs missions d'encadrement tant scientifique qu'à l'égard de leurs collègues et collaborateurs.

La transposition de ces CV narratifs à l'ULB pourrait venir compléter les documents requis dans le cadre des recrutements et promotions au sein du corps académique. Pour le moment, un rapport sur les activités de recherche antérieures et en cours, un projet de recherche et un « dossier d'enseignement » (ou un rapport d'activité sur les activités d'enseignement) sont notamment demandés lors des procédures de recrutement et de promotion au sein du personnel académique de l'université⁶³. Ce dossier d'enseignement comprend « un rapport sur les

⁵⁹ B. OVERLAET, « A Pathway towards Multidimensional Academic Careers. A LERU Framework for the Assessment of Researchers », *LERU position paper*, Janvier 2022.

⁶⁰ E. ADAMS, T. CASCI, et M. PADGETT, *op. cit.*, p. 2 et 3.

⁶¹ KU Leuven, « The responsible use of metrics at KU Leuven », s.d., disponible sur www.kuleuven.be, consulté le 24 août 2023.

⁶² Il est d'ailleurs fait mention du *biosketch* dans le plan pour l'égalité de genre de 2021 de la KU Leuven : KU Leuven, *Integrated Gender Equality Plan. KU Leuven 2021*, Diversity Police Office, p. 30, disponible sur www.kuleuven.be.

⁶³ Texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique, ULB, version mise à jour en janvier 2022, not. art. 173 (recrutement à une chaire non-profilée à temps plein), art. 179 (recrutement à une chaire profilée à temps plein), art. 183 (nomination à titre définitif), art. 189 (recrutement en qualité de maître de conférence à une mini-chaire en temps partiel), art. 191 (renouvellement des mandats des enseignants à temps plein), art. 201 (promotion au rang de professeur), art. 202 (promotion au rang de professeur

éventuelles activités d'enseignement antérieures et un projet d'enseignement, pour les 5 premières années du mandat, qui s'intègre de manière cohérente dans la vision de l'entité de rattachement et dans les profils d'enseignements des filières de formation auxquelles le candidat propose d'apporter sa contribution »⁶⁴.

Les CV narratifs s'inscrivent dans cette approche consistant à contextualiser le parcours professionnel des candidats et candidates. En demandant de communiquer les cinq accomplissements que le candidat ou la candidate considère comme ses principaux, le *biosketch* se concentre sur les éléments qui apparaissent pertinents pour les candidats eux-mêmes dans le contexte de leur évaluation, tout en mettant en avant la qualité par rapport à la quantité. Au-delà de la contextualisation du parcours professionnel, ce procédé permet de valoriser une diversité de profils sans se référer à un standard de référence unique pour une carrière professionnelle académique. Plus encore, ce descriptif offre la possibilité de décrire comment certains événements spécifiques ou circonstances personnelles (comme les congés parentaux⁶⁵) ont influencé leurs réussites ou leurs ambitions et ce qu'ils ont mis en place pour surmonter ces difficultés ou saisir certaines opportunités.

2. Encadrer le retour de congé familial : l'allègement des charges pédagogiques

Le retour d'un congé de maternité ou d'un congé parental ne marque pas la fin des freins occasionnés par la naissance d'un enfant sur la carrière académique des parents. La charge et les soins portés à un enfant en bas âge prend du temps et ce temps peut jouer au détriment de la production scientifique des candidats et candidates. Aujourd'hui encore, cette charge est majoritairement assumée par les mères. En 2016 en Belgique, 65,8% des femmes interrogées par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes ont rapporté s'occuper davantage de leurs enfants que leur partenaire, contre 10% des hommes⁶⁶. Une étude plus récente (2022) montre qu'au sein de l'Union européenne, 56% des femmes avec des enfants de moins de 12 ans passent au moins cinq heures par jour à s'en occuper, contre 26% des hommes⁶⁷. Certaines universités ont mis en place des mesures d'allègement des charges pédagogiques au retour d'un congé familial pour permettre aux membres du personnel académique de se concentrer sur leur production scientifique après avoir pris un congé à la suite de la naissance d'un enfant. Ces mesures tendent à compenser les conséquences de la prise en

ordinaire), art. 206 (passage de maître de conférence à chargé de cours), disponible sur <https://www.ulb.be/fr/documents-officiels/texte-coordonne> ; Voy. aussi « Note sur les carrières académiques », ULB, 26 mai 2014, disponible sur <https://lrc.ulb.be/note-sur-les-carrieres-academiques#:~:text=L'objet%20de%20la%20pr%C3%A9sente,chaque%20%C3%A9tape%20de%20la%20carri%C3%A8re.>

⁶⁴ Texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique, *op. cit.*, art. 173.

⁶⁵ Le *Gender Equality Plan 2021* de la KU Leuven précise, en ce qui concerne le *biosketch*, qu'« un espace est prévu dans les dossiers d'évaluation du personnel académique supérieur pour inclure les expériences non académiques et expliquer leurs conséquences sur la carrière académique. Il peut s'agir d'un emploi en dehors de la communauté universitaire, mais aussi de périodes de congé parental ou autres engagements » (*Ibid.*, traduction libre).

⁶⁶ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Do you spend more, less or the same amount of time as your partner does looking after your children ? », Gender Statistics Database, 2016, disponible sur www.eige.europa.eu.

⁶⁷ European Institute for Gender Equality, « A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap », Policy Brief, 2023, p. 2, disponible sur <https://eige.europa.eu/>.

charge et de l'octroi de soins à l'enfant en bas âge sur la carrière (et la production scientifique) des parents membres du personnel académique, au-delà de la prise d'un congé familial

À l'Université de Strasbourg, tout membre du personnel académique se voit accorder une réduction de sa charge pédagogique au retour d'un congé de maternité ou de paternité.

- Pour les enseignantes ou les enseignantes-chercheuses, les services d'enseignements sont fixés – pour l'année du congé de maternité – à 50% de leur service statutaire pour la naissance ou l'adoption d'un premier ou second enfant et à 20% de leur service statutaire pour la naissance ou l'adoption d'un troisième enfant (ou suivant). Cette réduction des charges d'enseignement peut être fractionnée sur deux années académiques consécutives à la demande de l'intéressée. Quant aux naissances ou adoptions multiples, celles-ci donnent lieu à une suppression complète des charges d'enseignement pour l'année académique du congé, la période de congé légale étant supérieure à l'année universitaire⁶⁸.
- Pour les enseignants et enseignants-chercheurs qui font la demande d'un congé de paternité à la suite de l'adoption ou de la naissance de leur enfant, les services d'enseignement sont fixés – pour l'année du congé de paternité – à 87% de leur service statutaire lorsque le congé est pris pour un seul enfant et à 83% de leur service statutaire lorsqu'il s'agit d'adoptions ou de naissances multiples⁶⁹.

De façon générale, un académique peut demander un congé sabbatique de six mois à son retour de congé familial. Cette politique d'allègement des charges pédagogique a significativement réduit le taux de congés maladies pris par le personnel⁷⁰.

La Faculté des sciences de l'université de Utrecht permet quant à elle aux femmes de retour d'un congé de maternité de demander une décharge de cours de quatre à six mois afin de se consacrer à temps plein à la recherche et compenser le retard pris durant le congé⁷¹. Au même titre que le standard de correction mis en place par l'université de Bologne, une telle mesure devrait également s'étendre aux hommes ayant pris un congé parental, sauf à justifier que le choix de viser exclusivement le congé de maternité est justifié au regard d'un contrôle de proportionnalité.

⁶⁸ Conseil d'administration de l'Université de Strasbourg, Séance du 9 juin 2009, Délibération n°77-2009, point 3.3f), disponible sur www.unistra.fr/. Cette mesure a été votée une première fois en 2007 par le Conseil d'administration de l'Université Louis-Pasteur. Pour rester valide, celle-ci a dû être revotée en 2009 lors de la création de l'Université de Strasbourg, issue de la fusion de l'Université Louis-Pasteur, l'Université Marc-Bloch et l'Université Robert-Schuman.

⁶⁹ Conseil d'administration de l'Université de Strasbourg, séance du 18 mai 2021, délibération n°44-2021, point 4.3.2., disponible sur www.unistra.fr/. Cette délibération actualise la mesure visée dans la délibération n°77-2009 du 9 juin 2009, afin d'adapter la réduction du service d'enseignement à l'augmentation du congé de paternité, lequel a été porté à partir du 1^{er} juillet 2021 en France à 25 jours pour la naissance ou l'adoption d'un seul enfant et à 32 jours pour la naissance ou l'adoption de plusieurs enfants.

⁷⁰ A. HOPKINS, *op. cit.*, p. 13.

⁷¹ *Ibid.*, p. 13.

3. Autres bonnes pratiques visant à lutter contre les stéréotypes liés au *care* et promouvoir une meilleure balance entre vie privée et vie professionnelle

La LERU a publié, en juin 2020, une série de recommandations à destination des universités pour lutter contre les stéréotypes relatifs aux congés familiaux, promouvoir les aspects positifs de la parentalité, minimiser les préjugés et créer des institutions où combiner vie privée et vie professionnelle est normalisé pour tous et toutes⁷². La présente section rassemble quelques exemples de mesures susceptibles d'être transposées à l'ULB.

- i. *Veiller à ce que des informations claires sur les droits en matière de congés familiaux et de rémunération soient facilement disponibles et communiquées régulièrement à l'ensemble du personnel*

L'Université d'Édimbourg a développé une « boîte à outils » pour les congés de maternité et les congés parentaux afin d'aider les membres du personnel et leurs supérieurs hiérarchiques à planifier les congés familiaux⁷³.

L'ULB a également développé un guide concernant les interruptions de carrière dans le cadre du congé parental, disponible sur le Portail du personnel. L'université pourrait élargir ce guide aux autres congés familiaux (congé de naissance, congé de maternité, congé d'adoption) afin de centraliser les informations et clarifier les différences entre les membres du personnel administratif, technique et de gestion (« PATGS ») et les membres du personnel académique et scientifique. Pour étoffer le guide et offrir une meilleure transparence aux (futurs) parents, il conviendrait également à notre sens d'ajouter une note sur les modalités de remplacement et d'aménagement du temps de travail au retour de congé.

- ii. *Mettre en place des politiques et programmes qui témoignent du soutien de l'institution au personnel afin de leur permettre de combiner travail et famille et minimiser l'incidence des congés pris sur leur carrière.*

Les procédures de recrutement et de promotion du personnel académique de l'ULB mettent en avant l'importance de la dimension internationale de la carrière du candidat ou de la candidate⁷⁴. Pour compenser les difficultés posées par la prise en charge d'un enfant en bas âge pour la mobilité internationale du parent (majoritairement les femmes), l'Université de Heidelberg a mis en place un soutien financier pour couvrir les frais de voyage des chercheurs et chercheuses avec enfants afin de leur permettre d'assister à des conférences ou d'aller consulter des documents de recherche à l'étranger⁷⁵.

⁷² A. HOPKINS, « Family Leave for Researchers at LERU Universities », *op. cit.*, p. 3.

⁷³ A. HOPKINS, *op. cit.*, p. 10 ; voy. <https://www.ed.ac.uk/human-resources/policies-guidance/leave-absence>.

⁷⁴ Ces procédures prennent notamment en compte « l'impact international du dossier » (Texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique, *op. cit.*, art. 183, 191 et 206), « l'implication internationale » du candidat ou de la candidate (*ibid.*, art. 189), le « positionnement international de la recherche » (*ibid.*, art. 201 et 202) ou les « réalisations et projets internationaux » (*ibid.*, art. 173, 179 et 212).

⁷⁵ *Ibid.*, p. 14.

- iii. *S'assurer que les services de gestion des ressources humaines encouragent la discussion sur la balance travail-vie privée et combattent les stéréotypes sur l'incidence négative du care sur les carrières.*

À la KU Leuven, le projet *Career Centre's life@work* se concentre spécifiquement sur la gestion des choix entre vie professionnelle et vie privée. Il s'agit d'une page internet contenant non seulement toute une série d'informations et de mesures visant à aider les membres du personnel à organiser leur travail avec davantage de flexibilité, à améliorer leur autonomie, à trouver de bons compromis avec leurs collègues et supérieurs et à discuter des conséquences des congés sur les perspectives de carrière, mais aussi des informations sur des workshops et des coaching individuels en ce sens⁷⁶.

IV. La mise en place d'un standard de correction lors des procédures de recrutement et de promotion encadrée par le droit de la non-discrimination

La transposition d'un standard de correction au sein des procédures de recrutement et de promotion du personnel académique de l'ULB semble être soutenue par le droit belge de la non-discrimination.

Le décret du 12 décembre 2008 de la Communauté française relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (ci-après, « le décret de 2008 ») protège en effet les relations d'emploi relevant des compétences de la Communauté contre « toute discrimination fondée sur l'un des critères protégés »⁷⁷. À ce stade, il importe de souligner que toute différence de traitement n'implique pas l'existence d'une discrimination⁷⁸. Le terme « discrimination » vise ici une différence de traitement fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée comme proportionnée (appropriée et nécessaire) à la réalisation d'un objectif légitime⁷⁹.

Le décret distingue deux types de traitements différenciés pouvant constituer une présomption de discrimination : la distinction directe (« la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »⁸⁰) et la distinction indirecte (« la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés »⁸¹).

⁷⁶ *Ibid.*, p. 16 ; voy. aussi KU Leuven, *Life@Work*, disponible sur <https://admin.kuleuven.be/personeel/work-life/work-life-english>, consulté le 26 juin 2023.

⁷⁷ Décret du 12 décembre 2008 de la Communauté française relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 13 janvier 2009, art. 5.

⁷⁸ Ch. HOREVOETS et S. VINCENT, « Concepts et acteurs de la lutte contre les discriminations », *Droit de la non-discrimination. Avancées et enjeux*, E. BRIBOSIA, I. RORIVE et S. van DROOGHENBROECK (coord.), Bruxelles, Bruylant, 2016, p. 36.

⁷⁹ Décret du 12 décembre 2008, *op. cit.*, art. 3, 3° et 5°.

⁸⁰ Décret du 12 décembre 2008 de la Communauté française relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 13 janvier 2009, art. 3, 2°.

⁸¹ Décret du 12 décembre 2008, *op. cit.*, art. 3, 4°.

Dans le cadre des processus de recrutement ou de promotion académiques, le cas d'une évaluation qui ne tiendrait pas compte des conséquences des congés familiaux sur la carrière des candidats en se basant sur des critères en apparence neutres (comme l'étendue de leur production scientifique) est susceptible, nous l'avons vu, d'entraîner un désavantage particulier à l'égard des parents ayant bénéficié de ces congés. Ce désavantage particulier, s'il est démontré, constitue une distinction indirecte qui, pour être couverte par le décret de 2008, doit être rattachée à un critère protégé par celui-ci.

À la différence d'une distinction directe, le critère protégé dans le cadre d'une distinction indirecte est à trouver dans le résultat produit par la mesure ou la situation et non dans la cause de cette dernière⁸². Il s'agit donc d'identifier si les personnes visées en l'espèce par le désavantage particulier (les candidats-parents ayant bénéficié d'un congé familial) sont caractérisées par l'un des critères protégés repris à l'article 3, 1^o du décret de 2008. Nous distinguerons ici la situation des candidates-mères ayant pris un congé de maternité (1) et celle des candidats-parents ayant pris un congé parental (2).

1. L'existence d'une discrimination indirecte fondée sur la prise d'un congé de maternité

Le décret du 12 décembre 2008 assimile la grossesse, l'accouchement et la maternité au critère du sexe⁸³. Comme vu *supra*⁸⁴, le système actuel de recrutement et de promotion universitaire basé largement sur la production scientifique des candidats (critère en apparence neutre), est susceptible de désavantager particulièrement les femmes qui deviennent mères et se voient imposer *de facto* un congé de maternité de minimum dix semaines. Ce congé peut constituer un frein à la production scientifique des candidates-mères, contrairement aux candidats non-parents ou aux pères dont le congé de paternité est non seulement facultatif, mais également largement plus court. Le résultat de la différence de traitement indirecte s'identifie donc ici aux critères de la grossesse et/ou de la maternité, assimilés au critère du sexe. Une procédure de recrutement ou de promotion des candidats lors d'une vacance académique qui ne tiendrait pas compte des congés de maternité dans l'évaluation de leur production scientifique produit donc une distinction indirecte fondée sur le sexe au sens du décret de 2008⁸⁵.

Cette distinction indirecte ne sera pas analysée comme une discrimination si il est démontré qu'elle poursuit un objectif légitime et est proportionnée à sa réalisation⁸⁶. Ces conditions sont directement tirées du droit européen de la non-discrimination, le décret de 2008

⁸² Ch. HOREVOETS et S. VINCENT, *op. cit.*, p. 37 et 38.

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ Not. en introduction, ou à la section « II.1. Le coût de la maternité : pour un prolongement du congé de paternité ? ».

⁸⁵ Le risque de discrimination indirecte fondée sur la grossesse tiré de l'absence de prise en compte des périodes de congés parentaux dans l'octroi de hausses salariales faisait déjà l'objet d'une mention dans le rapport de 2013 « La lutte contre la discrimination fondée sur la grossesse, la maternité et la parentalité » du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres : A. MASSELOT, E. CARACCIOLO DI TORELLA et S. BURRI, *La lutte contre la discrimination fondée sur la grossesse, la maternité et la parentalité. Mise en pratique du droit de l'UE et du droit national dans 33 pays européens*, Résumé, Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, Commission européenne, 2013, p. 21.

⁸⁶ Ch. HOREVOETS et S. VINCENT, *op. cit.*, p. 39.

transposant plusieurs directives européennes en droit belge⁸⁷. Selon la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après « CJUE »), une mesure doit remplir deux conditions pour satisfaire au contrôle de proportionnalité. Elle doit d'une part être apte à réaliser l'objectif légitime poursuivi et de l'autre ne pas dépasser ce qui est nécessaire pour l'atteindre⁸⁸.

Dans un arrêt du 18 octobre 2017⁸⁹, la Cour de justice de l'Union européenne a ainsi estimé qu'une réglementation qui subordonne l'admission de candidats au concours d'entrée à l'école de police à une exigence de taille minimale constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe. La Cour scinde son raisonnement en deux temps. Dans le premier, celle-ci identifie que la réglementation en cause, en exigeant une taille minimale de 1m70, « désavantage en fait un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes »⁹⁰ et engendre donc une distinction indirecte fondée sur le sexe. Dans le second, la Cour vérifie si l'exigence de taille minimale litigieuse « est propre à garantir la réalisation de l'objectif poursuivi par cette réglementation et ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre celui-ci »⁹¹. En l'espèce, la Cour juge que la mesure est bien apte à réaliser l'objectif poursuivi (le caractère opérationnel et le bon fonctionnement des services de police), mais que celui-ci pouvait être atteint par des mesures moins contraignantes pour les femmes, comme une présélection sur la base de tests d'aptitudes physiques. La justification faisant défaut, la Cour estime que la distinction en cause constitue une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

À l'inverse, dans un arrêt du 9 septembre 2003⁹², la Cour a considéré qu'une réglementation qui conditionne l'accès à un certificat de médecine généraliste à un stage d'un certain nombre de mois effectué à temps plein n'est pas – en l'espèce – discriminatoire. En effet, même si la Cour y reconnaît que l'exigence d'un stage à temps plein de six mois (critère en apparence neutre) est de nature à désavantager particulièrement les femmes⁹³, qui travaillent statistiquement bien plus souvent à temps partiel que les hommes (existence d'une distinction indirecte fondée sur le sexe), elle estime toutefois qu'une telle condition est appropriée et nécessaire pour atteindre l'objectif légitime de protection de la santé publique en raison de l'importance de la durée de formation pour cette profession⁹⁴. La distinction indirecte fondée sur le sexe est ici justifiée et ne s'analyse donc pas comme une discrimination indirecte.

La condition selon laquelle la mesure litigieuse doit être apte à réaliser l'objectif légitime poursuivi dans le cadre d'un contrôle de proportionnalité pose rarement difficulté⁹⁵. Dans notre cas, il semble évident qu'une procédure de recrutement ou de promotion qui se

⁸⁷ Not. la Directive 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.*, L 204/23, 26 juillet 2006.

⁸⁸ P. GILLIAUX, « La limitation des droits fondamentaux dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne », *J.E.D.H.*, 2021/1, p. 35.

⁸⁹ C.J., arrêt *Kalliri*, 18 octobre 2017, C-409/16, EU:C:2017:767.

⁹⁰ *Ibid.*, pt. 31.

⁹¹ *Ibid.*, pt. 37.

⁹² C.J.C.E., arrêt *Rinke*, 9 septembre 2003, C-25/02, EU:C:2003:435.

⁹³ *Ibid.*, pt. 35.

⁹⁴ *Ibid.*, pts. 38, 40 et 41.

⁹⁵ P. GILLIAUX, *op. cit.*, p. 36.

concentre sur l'expérience et la production scientifique sans prendre en considération les périodes de congé de maternité non seulement poursuit un objectif légitime de qualification du personnel académique en vue de garantir la diffusion du savoir scientifique⁹⁶, mais est également apte à le réaliser.

Le caractère nécessaire de la procédure de recrutement ou de promotion demande quant à lui une analyse plus approfondie. Il suppose que la mesure en cause soit « réduite à ce qui est strictement indispensable tout en étant capable de répondre aux besoins de la situation »⁹⁷. Cette condition implique plus spécifiquement qu'on ne puisse recourir à une procédure moins contraignante (ici à l'encontre des candidates-mères), mais néanmoins susceptible d'atteindre l'objectif poursuivi avec une efficacité comparable⁹⁸. Cette alternative moins contraignante doit – au-delà de la théorie – être « réellement disponible et praticable »⁹⁹.

Dans notre cas, la transposition du standard de correction de l'Université de Bologne au sein de la procédure de recrutement et de promotion des membres du personnel académique de l'ULB apparaît comme une alternative moins contraignante à considérer dans le cadre d'un contrôle de proportionnalité de la procédure en place à l'heure actuelle. Il convient donc de déterminer d'une part si cette alternative envisagée est « disponible et praticable » et de l'autre, si elle permet de rencontrer l'objectif poursuivi avec une efficacité comparable à la procédure actuelle.

À ce titre, le caractère disponible et praticable du standard de correction de l'Université de Bologne ne semble pas poser de problème. Cette mesure n'induit pas de coûts supplémentaires et son introduction relève principalement de la politique d'évaluation de l'université. La réflexion devrait davantage porter sur la question de l'efficacité de ce standard de correction pour s'assurer, avec une pertinence comparable à la procédure actuelle, de la qualification du personnel académique recruté ou promu. Sur ce point, il convient de préciser que l'augmentation de la production scientifique proposée par le standard de correction de l'Université de Bologne vise strictement à compenser le retard pris sur la production scientifique lors d'un congé de maternité et n'est pas destinée à permettre à des candidats ou candidates non qualifiés d'accéder à une promotion ou un recrutement académique. En ce sens qu'elle vise strictement à compenser et non à favoriser, il peut être avancé qu'elle permet

⁹⁶ Selon le texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique, « les vacances de poste [pour des chaires profilées à temps plein] visent le recrutement d'excellents enseignants-chercheurs » (Texte coordonné des dispositions relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique, approuvé par le Conseil d'administration du 15 juin 2009, art. 178, disponible sur <https://www.ulb.be/fr/documents-officiels/texte-coordonne>, consulté le 11 septembre 2023).

⁹⁷ *Ibid.*, p. 37.

⁹⁸ *Ibid.*, p. 38. Voy. égal. Pour des applications jurisprudentielles la jurisprudence constante de la CJUE : C.J., arrêt *Latvijas Republikas Saeima*, 22 juin 2021, C-439/19, EU:C:2021:504, pt. 110 ; C.J., arrêt *Asociația de Proprietari bloc M5A-ScaraA*, 11 décembre 2019, C-708/18, EU:C:2019:1064, pt. 47 ; C.J., arrêt *Kalliri*, 18 octobre 2017, C-409/16, EU:C:2017:767, pt. 42 ; C.J., arrêt *Léger*, 29 avril 2015, C-528/13, EU:C:2015:288, pt. 59 ; C.J.C.E., arrêt *Maizena*, 18 novembre 1987, C-137/85, EU:C:1987:493, pt. 15.

⁹⁹ P. GILLIAUX, *op. cit.*, p. 38.

d'atteindre avec une efficacité comparable l'objectif légitime poursuivi de qualification du personnel académique.

En tout état de cause, le système d'évaluation actuel des candidatures dans le cadre des procédures de recrutement ou de promotion du personnel académique produit une distinction indirecte fondée sur le sexe des candidats et candidates qui est susceptible de constituer une discrimination indirecte à l'égard des candidates-mères. Ce constat devrait inciter l'ULB, dans la mesure du possible, à développer des compléments à la procédure actuelle – comme l'introduction d'un standard de correction proche de celui de l'Université de Bologne – afin de prévenir la survenance de toute discrimination dans ses carrières académiques.

2. Le critère de la prise d'un congé parental ou de naissance et le défaut de transposition de l'Etat belge

La directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants prévoit à son article 11 que « les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé [de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant] ou se sont absentés du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9 ». L'article 20 de la même directive fixait la date limite de transposition de ses dispositions au 2 août 2022. Or, à l'heure où nous rédigeons le présent rapport, force est de constater que le législateur n'a toujours pas intégré la prise de tels congés dans les critères protégés par le droit national belge de la non-discrimination, ne permettant pas de transposer la réflexion élaborée *supra* aux parents ayant pris un congé parental ou un congé de naissance. Cette situation n'est pas nouvelle, une disposition analogue à celle de l'article 11 précité pouvait déjà être trouvée dans la cinquième clause de l'accord-cadre sur le congé parental rendu applicable par la directive 2010/18/UE précédant la directive 2019/1158 et abrogée par cette dernière¹⁰⁰. Le défaut de transposition de cette clause avait d'ailleurs été relevé par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (« IEFH ») en 2018¹⁰¹. Dès lors, « du fait que la législation belge ne reconnaît pas une discrimination fondée sur la prise ou la demande d'un congé parental comme motif de discrimination, une victime ne peut réclamer une indemnité qui correspond aux indemnités forfaitaires d'application dans la législation relative à la discrimination »¹⁰².

Si la Cour de justice de l'Union européenne « a clairement exclu qu'une directive non transposée puisse avoir un quelconque effet horizontal »¹⁰³ (donc puisse s'appliquer dans une relation entre deux particuliers), le défaut de transposition peut toutefois être opposé à l'Etat sous l'angle du droit commun de la responsabilité civile extracontractuelle et plus particulièrement des articles 1382 et 1383 de l'ancien Code civil.

¹⁰⁰ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE, *J.O.U.E.*, 18 mars 2010, L 68/13.

¹⁰¹ Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, *Recommandation relative à la discrimination fondée sur la demande ou la prise d'un congé parental*, n°2018/R/007, p. 6.

¹⁰² *Ibid.*, p. 7.

¹⁰³ M. DONY, *Droit de l'Union européenne*, 7^e ed., Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles, 2018, p. 275 et 276.

L'article 1382 dispose que « Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer », tandis que l'article 1383 précise que « Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence ». Trois étapes clés doivent être respectées pour engager la responsabilité extracontractuelle d'un acteur doté de la personnalité juridique. Il faut pouvoir démontrer l'existence d'une faute (i), d'un dommage (ii) et d'un lien de causalité entre les deux (iii)¹⁰⁴.

En droit belge, la faute peut s'apprécier sous l'angle de l'abstention ou de l'omission, dès lors que celle-ci aboutit à la violation d'une règle légale ou d'une norme de bon comportement que l'on peut attendre d'une personne normalement prudente et diligente¹⁰⁵. Plusieurs juridictions ont déjà conclu, sur ce point, à la possibilité d'engager la responsabilité de l'Etat du fait des omissions du législateur, en l'occurrence du fait d'un défaut de transposition d'une directive européenne dans les délais impartis¹⁰⁶.

À défaut de pouvoir se prévaloir directement de l'article 11 de la directive 2019/1158 à l'encontre d'un employeur qui ne tiendrait pas compte de la prise d'un congé parental ou d'un congé de naissance dans l'évaluation de sa candidature, un candidat pourrait donc engager la responsabilité de l'État pour son défaut de transposition, pour autant qu'il parvienne à démontrer que ce défaut a provoqué la survenance d'un dommage dans son chef.

¹⁰⁴ P. VAN OMMESLAGHE, *Droit des obligations*, t. II : *Source des obligations (deuxième partie)*, Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 1137 et 1138.

¹⁰⁵ *Ibid.*, p. 1189, 1190, 1222 et 1223.

¹⁰⁶ Voy. Civ., Liège, 19 mars 1997, *J.L.M.B.*, 1997, p. 759 et s. ; Civ., Bruxelles, 13 février 1998, *J.L.M.B.*, 1998, p. 1261 et s., cités par S. VAN DROOGHENBROECK, « La responsabilité extracontractuelle du fait de légiférer, vue d'ensemble », *La responsabilité des pouvoirs publics*, Renders, D. (dir.), 1^e édition, Bruxelles, Bruylant, 2016, p. 343.

Conclusion

Prévenir le risque de discrimination indirecte et accompagner le retour de congé familial par l'adoption de certaines bonnes pratiques

Aujourd'hui encore, la répartition des tâches domestiques et la charge des enfants sont assumées majoritairement par les femmes, ce qui accroît leur surreprésentation dans les emplois à temps partiel et leur sous-représentation dans les fonctions dirigeantes. L'ULB n'échappe pas à la règle, en témoignent le phénomène du « tuyau percé » généralisé au sein de son personnel académique. Cette situation est favorisée par le cadre juridique actuel des congés familiaux. La différence de durée entre le congé de maternité (dix semaines obligatoires) et le congé de naissance (20 jours non obligatoires) accroît le « coût de la maternité » sur la carrière des femmes. De fait, si le congé de maternité est présenté comme un dispositif de protection de la maternité, il vise également à permettre à la mère de prodiguer des soins à l'enfant au début de sa vie et, ce faisant, participe à faire reposer principalement sur ses épaules la prise en charge de l'enfant nouvellement né et renforce les stéréotypes de genre. À cela s'ajoute la prise inégalitaire des congés parentaux, lesquels sont en majorité assumés par la mère. La répartition des rôles dans la sphère familiale, renforcée par les écueils du régime juridique actuel des congés familiaux désavantagent particulièrement les femmes. Dans une carrière académique, ce désavantage s'observe surtout en ce qui concerne les activités de recherche et ce, dans un modèle universitaire valorisant spécifiquement la rapidité et le nombre de publications.

Une procédure de sélection à un poste académique, ou de promotion, qui ne tiendrait pas compte des effets des congés familiaux risque dès lors de désavantager particulièrement les femmes. Cette distinction indirecte fondée sur la grossesse et la maternité, critères assimilés – contrairement au congé parental – au critère du sexe par le décret de 2008, est susceptible de constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe si il est démontré que la procédure actuelle n'est pas proportionnée à l'objectif légitime qu'elle poursuit, à savoir garantir la qualification de son personnel académique. Ce contrôle de proportionnalité implique qu'il ne peut exister d'alternatives moins contraignantes pour les femmes, disponibles et praticables, qui permettraient d'atteindre l'objectif poursuivi avec une efficacité comparable. Ces alternatives peuvent être envisagées à partir des bonnes pratiques mises en place en ce sens par plusieurs universités européennes.

L'Université de Bologne a par exemple introduit un standard de correction visant à appliquer une réduction du nombre de publications sur lesquelles le ou la candidate va être évaluée en fonction du temps d'absence occasionné notamment par un congé de maternité ou un congé parental. Cette mesure, applicable en amont, permettent de prévenir les risques de discrimination indirecte lors des procédures de sélection ou de promotion du personnel académique. Elle peut par ailleurs être complétée par d'autres mesures, comme le CV narratif (*biosketch*) de la KU Leuven, qui tendent plutôt, non seulement, à mettre en avant la qualité des productions scientifiques plutôt que la quantité, mais également à permettre au candidat ou à la candidate de contextualiser son parcours professionnel en fonction de ce qu'il ou elle juge pertinent pour son évaluation. Cette contextualisation porte notamment sur les circonstances personnelles (comme la prise d'un congé familial) qui ont influencé la carrière des candidats et candidates.

Cependant, la période passée en congés familiaux ne constitue pas le seul frein à la carrière des membres du personnel académique. Le retour de congé familial et la prise en charge de l'enfant en bas âge peut également influencer sur les activités de recherche. C'est pourquoi d'autres universités ont adopté des mesures à mettre en place au retour d'un congé, afin d'accompagner les parents et d'empêcher l'accumulation du retard provoqué par ledit congé. C'est le cas notamment des universités de Strasbourg et de Utrecht qui permettent aux membres du personnel académique de demander une réduction de leurs charges pédagogiques au retour d'un congé familial afin de pouvoir se concentrer sur leurs activités de recherche.

D'autres bonnes pratiques visent quant à elles à améliorer le cadre général de travail en luttant contre les stéréotypes liés au *care* et à promouvoir un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

À défaut d'une évolution drastique du régime juridique des congés familiaux, la transposition des mesures décrites dans ce rapport à l'ULB permettrait non seulement de prévenir la survenance d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe dans les procédures de sélection et de promotion du personnel académique, mais également de lutter contre les stéréotypes de genre liés à la répartition des tâches familiales en promouvant un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.