



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ÉTUDIANT·ES DE
LOUVAIN

Rue des Wallons, 67 1348 Louvain-la-Neuve

Note pour une AGL inclusive, safe et diversifiée

LOUVAIN-LA-NEUVE, 24 NOVEMBRE 2020

Eva PIGEON, Victor CHAUFFOUREAUX

1. Contexte

1.1 Définitions de l'inclusivité

Pour commencer, il faut savoir que le mot “inclusivité” n'existe pas (pour le moment) dans les dictionnaires francophones, cependant, le fait qu'il n'y soit pas mentionné n'en légitime pas moins son usage, de plus en plus en présent dans les langages communs. Il est vrai que “inclusivité” est très proche de “inclusion” cependant ce dernier a principalement été utilisé dans le domaine de l'éducation, des handicaps et des troubles de l'apprentissage¹ et non dans le domaine de la lutte contre les discriminations de manière générale.

Le terme “inclusivity” a en fait été traduit directement de l'anglais relativement récemment. Les anglophones le définissent ainsi : *the fact or policy of not excluding members or participants on the grounds of gender, race, class, sexuality, disability, etc.* (le fait ou la politique de ne pas exclure des membres ou des participants pour des raisons de sexe, de race, de classe, de sexualité, de handicap, etc.)². On peut donc comprendre que l'inclusivité veut lutter contre l'exclusion des individus selon certaines caractéristiques humaines.

¹ Intégration ou inclusion, de quoi parle-t-on ? | Ligue des Droits de l'Enfant. (2020, 16 août). Consulté à l'adresse <https://www.liguedroitsenfant.be/blog/2020/08/16/integration-ou-inclusion-de-quoi-parle-t-on/>

² Inclusivity. (2020). Dans *Collins English Dictionnary*. Consulté à l'adresse <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/inclusivity>

1.2 Discriminations, minorités et intersectionnalité

En sciences sociales, les notions d'intersectionnalité, de discriminations et autres concepts liés sont de plus en plus utilisées dans les discours scientifiques et se retrouvent fréquemment dans les médias et le langage commun. Mais au final, de quoi parle-t-on exactement ? L'idée est ici de faire un bref état des lieux de la question, de certains concepts qui nous semblent pertinent d'aborder, mais nous le précisons, il ne s'agit pas d'une revue de la littérature.

La société est inégalitaire, les systèmes d'oppressions existent, c'est un fait. Nombre de recherches le prouvent dans l'histoire contemporaine et les sciences sociales étudient depuis leur création les inégalités sociales.

Tout d'abord, les notions d'inégalités et de discriminations sont légèrement différentes. Une inégalité est très souvent mesurable en fonction de catégories socio-économiques et considérée sous l'angle de l'équité. Tandis que le terme de discrimination provient d'abord du champ juridique et par après, est employé dans le champ des sciences sociales, il part des expériences singulières et vise plus généralement tout traitement inégal non justifié par un critère légitime, ce qui ensuite pose la question du processus discriminatoire qui crée une différenciation sociale entre les groupes³.

Le caractère illégitime d'un critère discriminatoire est historiquement défini par la construction sociale des différences naturelles et c'est celle-ci qui engendre des traitements différents. Si le sexe, la couleur de peau, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle caractérisent chaque humain de manière naturelle, c'est la société qui construit une certaine manière de percevoir, juger, appréhender, normaliser les groupes sociaux formant les minorités. La minorité est, d'ailleurs, la catégorie naturalisée par la discrimination, elle est constituée par un rapport de pouvoir. La question n'est pas simplement statistique, la minorité n'étant pas définie par le nombre, mais par le système de domination sociale (patriarcat, capitalisme, racisme, ...)⁴.

Si les discriminations et inégalités sont multiples dans la société, la question est maintenant de pouvoir analyser ces phénomènes quand un individu vit plusieurs dominations. C'est ce que propose de faire l'intersectionnalité. Ce concept consiste en un outil, à la fois théorique et méthodologique, pour penser la pluralité des logiques de domination et leurs croisements. Par exemple, une femme blanche ou racisée ne vivra pas les mêmes expériences sexistes, un musulman gay ou hétéro ne vivra pas les mêmes expériences islamophobes, etc., il y aussi d'autres éléments à prendre en compte. Il ne s'agit pas simplement de procéder à une addition des dominations mais bien de montrer la spécificité des imbrications que l'on peut observer au sein des minorités⁵.

Pour pallier les situations discriminatoires, on peut cibler au moins deux enjeux.

³ Fassin, D. (2002). L'invention française de la discrimination. *Revue française de science politique*, vol. 52(4), 403-423.

⁴ Fassin, É. (2003). 3. Penser la discrimination positive. Dans : Daniel Borillo éd., *Lutter contre les discriminations* (pp. 55-68). Paris: La Découverte.

⁵ Fassin, É. & Viveros Vigoya, M. (2019). Intersectionnalité. Dans : Fondation Copernic éd., *Manuel indocile de sciences sociales: Pour des savoirs résistants* (pp. 515-526). Paris: La Découverte.

1. L'action publique a inventé la discrimination ou action positive : "il s'agit d'une action correctrice d'une discrimination passée dont l'effet se fait encore sentir, et correctrice des discriminations présentes, *de jure* ou *de facto*, qui empêchent certaines personnes, en raison de leur appartenance de groupe, d'avoir des chances égales"⁶.
2. La représentation des minorités, que ce soit dans les médias ou la politique, est primordiale. Il s'agit de donner l'opportunité de prendre l'espace de parole et ainsi de rendre visible son vécu étant donné que souvent, les débats publics concernant les minorités se passent sans les concerné·es⁷. L'enjeu se place aussi au niveau politique afin de représenter une plus grande diversité sociale. En effet, des études au sein d'organisations politiques ont montré les processus par lesquels les personnes les moins favorisées d'un groupe voyaient leurs intérêts et besoins peu ou pas représentés, au profit des membres se situant au croisement de catégories sociales plus privilégiées⁸.

1.3 Et en Belgique ?

Dans ce contexte, il semble pertinent de rappeler que la lutte contre les discriminations est encadrée par la loi belge. Il existe, entre autres, depuis 1981 une loi fédérale pour lutter contre le racisme et la xénophobie et depuis 1999 une loi pour "l'égalité entre les hommes et les femmes"⁹. La législation anti-discrimination existe depuis un certain temps et continue d'évoluer en fonction des volontés politiques, associatives et citoyennes.

Actuellement, deux organes fédéraux sont compétents pour traiter des questions de discriminations : Unia, le centre interfédéral pour l'égalité des chances et l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes. De plus, certains organes du Pouvoir judiciaire reste chargé de corriger et sanctionner toute discrimination amené devant lui en vertu, entre autres, de la Constitution, la CEDH ou de la loi anti-discrimination¹⁰.

- Les 5 critères dits "raciaux" : prétendue race (au sens sociologique¹¹), couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique
- Le handicap
- Les convictions philosophiques ou religieuses
- L'orientation sexuelle
- L'âge

⁶ Delphy, C. (2008). Pour l'égalité : action positive plutôt que parité. Dans : , C. Delphy, *Classer, dominer: Qui sont les "autres" ?* (pp. 53-75). Paris: La Fabrique Editions.

⁷ Fassin, É. (2018). Politiques de la (non-) représentation. *Sociétés & Représentations*, 45(1), 9-27.

⁸ Aubry, A. (2020). Intersectionnalité et mouvements sociaux. Dans : Olivier Fillieule éd., *Dictionnaire des mouvements sociaux: 2^e édition mise à jour et augmentée* (pp. 333-338). Paris: Presses de Sciences Po.

⁹ Unia. (2019). *Lexique discrimination*. Consulté à l'adresse <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/legislation/lexique-discrimination>

¹⁰ Les 19 critères de discrimination. (2019). Consulté le 15 novembre 2020, à l'adresse <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/les-19-criteres-de-discrimination>

¹¹ Belkacem, L., Le Renard, A. & Paris, M. (2016). Race. Dans : Juliette Rennes éd., *Encyclopédie critique du genre: Corps, sexualité, rapports sociaux* (pp. 539-548). Paris: La Découverte.

- Les ressources financières
- L'état civil
- Les convictions politiques
- Les convictions syndicales
- L'état de santé
- Les caractéristiques physiques/génétiques
- La naissance
- L'origine sociale
- Le sexe et le changement de sexe
- L'expression et l'identité de genre
- La grossesse/maternité

La législation anti-discrimination englobe différentes formes de discrimination¹² :

- La discrimination directe : lorsque, dans une situation similaire, une distinction directe est faite entre des personnes en raison de leur genre, origine ethno-raciale, âge, etc.
- La discrimination indirecte : lorsqu'une disposition, mesure ou pratique apparemment neutre nuit particulièrement à des personnes caractérisées par un critère protégé, par rapport à d'autres personnes ne possédant pas ce critère, et ce sans aucune justification légale.
- Le harcèlement : comportement indésirable en rapport avec un des critères de discrimination, qui a pour objectif de porter atteinte à une personne dans sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- Le harcèlement sexuel : harcèlement dont le comportement verbal, non-verbal ou physique a une connotation sexuelle.
- L'injonction de discriminer : tout comportement consistant à ordonner à quelqu'un de discriminer une personne, un groupe, une communauté, ... sur base d'un des critères de discrimination.
- L'incitation à la discrimination : une personne qui, en public ou en présence de témoins, incite, par son comportement verbal ou non-verbal, d'autres personnes à la discrimination, la haine, la violence ou la ségrégation d'une personne ou d'un groupe discriminé.

De plus, au niveau associatif, il existe de nombreuses ASBL d'éducation permanente qui ont pour objectif de sensibiliser et former les citoyen·nes belges mais aussi de porter des revendications dans les instances politiques : Vie Féminine, la RainbowHouse, BePax, Bamko, Kahina, Maison Arc-en-Ciel, les Femmes Prévoyantes Socialistes, MRAX, Mwanamke, le Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté, ... et bien d'autres encore.

Cette multiplicité d'initiatives, actives depuis longtemps ou non, montre que la lutte contre les discriminations reste très présente dans les débats politiques et citoyens, que malgré l'existence de législation et de centre interfédéraux, la société belge crée et perpétue des discriminations et des inégalités et qu'il est donc nécessaire de mettre en place des dispositifs et des pratiques afin de tendre vers une société plus juste et inclusive.

¹² Discrimination. (2015). Consulté le 15 novembre 2020, à l'adresse <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/discrimination>

2. Enjeux internes à l'AGL

2.1 Construction sociale

La socialisation est un processus qui imprègne durablement l'individu puisque sa manière de percevoir le monde social en dépend. La famille, l'école, les ami·es, les médias, Internet sont par exemple des vecteurs de normes sociales qui participent à l'intériorisation de celles-ci¹³. Face à ces enjeux, il nous semble important en tant que représentant·e étudiant de se responsabiliser individuellement et collectivement. Nous participons chacun·e à la reproduction de ces systèmes dans une certaine mesure. Il est cependant possible d'en modifier le processus, d'une part par la prise de conscience de ces problématiques et leur identification et d'autre part, par la remise en question et la critique des comportements qui encouragent et perpétuent ces systèmes.

Au sein de l'AGL, nous ne sommes pas exempts de perpétuer les dominations. Nous avons été éduqués selon des normes et croyances, c'est notre socialisation qui, de manière générale, participe à entretenir et à pérenniser les systèmes d'oppressions. Ainsi, des faits constatés dans la société en général sont constatés au sein de notre institution.

Par exemple, nous savons que les femmes sont moins enclines à prendre la parole dans un espace où elles sont particulièrement exposées, notamment les arènes politiques¹⁴ ainsi que l'espace médiatique¹⁵. Cette auto-censure peut s'expliquer par la crainte d'être jugée davantage plus que leurs homologues masculins, notamment sur leur physique, leurs compétences ou l'intention de leur voix. Elles sont en effet victimes de biais de perceptions sur leur parole et jugées tour à tour plus "arrogantes", "émotionnelles" voir "agressives" ou démesurées, et ce, même si elles ont moins parlé que les hommes¹⁶. Elles font également l'objet du phénomène étudié de "manterrupting".

Les femmes sont en effet interrompues davantage par des hommes lorsqu'elles prennent la parole¹⁷. Par ailleurs elles sont également plus susceptibles dans les espaces politiques de faire l'objet de

¹³ Riutort, P. (2013). La socialisation: Apprendre à vivre en société. Dans : , P. Riutort, *Premières leçons de sociologie* (pp. 63-74). Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France.

¹⁴ Radio Télévision Suisse. (2018, 29 avril). Dix-neuf minutes par heure, le temps de parole des femmes au Parlement. Consulté à l'adresse <https://www.rts.ch/info/suisse/9523150-dixneuf-minutes-par-heure-le-temps-de-parole-des-femmes-au-parlement.html>

Modules, A. D., F., & B. (2017, 7 juillet). VIDEO. A l'Assemblée nationale, les femmes ont moins de 4% du temps de parole (pour l'instant). Consulté à l'adresse https://www.francetvinfo.fr/france/le-temps-de-parole-tres-faible-des-femmes-a-lassemblee-nationale_2271847.html

¹⁵ RTBF. (2019, 7 mars). Les femmes parlent deux fois moins que les hommes dans les médias, selon une étude. Consulté à l'adresse https://www.rtbf.be/info/medias/detail_les-femmes-parlent-deux-fois-moins-que-les-hommes-dans-les-medias-selon-une-etude?id=10164252

¹⁶Les Brutes. (2018, 14 novembre). « Agressives » et autres préjugés contre les femmes | Les Brutes. Consulté à l'adresse <https://www.youtube.com/watch?v=rW4GWSq4Ktw&list=LL2GyHsF-6qQPIdFHUxqZ19A&index=257>

¹⁷ Brinlee, M. (2017, 16 juin). Research Confirms That — Excuse Me — Women Are Interrupted Way More Than Men. Consulté à l'adresse https://www.bustle.com/p/research-confirms-that-excuse-me-women-are-interrupted-way-more-than-men-64732?utm_source=facebook&utm_medium=owned&utm_campaign=feminisimbustle

violences sexistes diverses (menaces, remarques misogynes)¹⁸.

Le temps de parole à l'AGL a déjà fait l'objet d'une comptabilisation afin d'étayer les propos d'une formation donnée en 2019 sur l'inclusivité. Il en résultait un déséquilibre conséquent du temps de parole des conseillères¹⁹. Des témoignages mettaient également en évidence les expériences de conseillères et de membres du comité dans le manque d'écoute, ou de la réappropriation d'idées (paraphraser un discours afin qu'il paraisse être l'idée originale de celui ou celle qui ne fait que répéter la même idée mais différemment). Ces expériences faisaient également état de sentiments d'insécurité dans le travail de mandataire. Il est donc crucial de prendre en compte les paramètres déjà cités dans les dynamiques du conseil, du comité ou des différents mandats.

Si nous n'omettons pas que la présidence du conseil actuelle essaie de mettre en place des outils pour une meilleure répartition des temps de parole, nous souhaitons ici mettre l'accent sur l'importance d'une conscientisation individuelle concernant l'ensemble de ces enjeux. Il est en effet crucial de comprendre pourquoi ces problématiques demandent des changements pour mieux mettre ceux-ci en place par la suite : de plus, face à l'importance grandissante des thématiques d'inclusivité dans notre société, la réflexion personnelle constitue également un outil d'émancipation sociétale qui servira aux membres de l'AGL dans de nombreux autres domaines.

De plus, nous avons détaillé ici les dominations sexistes qui peuvent avoir lieu, cependant, nous considérons celles-ci comme des exemples parmi d'autres des pratiques discriminatoires au sein de l'AGL. Il est en effet fort probable, si pas évident, et ce malgré le manque d'études sur ces sujets, que des expériences de discrimination queerphobe, raciste, classiste, validiste, etc ... se produisent à l'AGL et que celles-ci demandent tout autant d'attention que les problématiques de sexisme déjà analysées formellement.

¹⁸ Belga. (2019, 20 mai). Les jeunes femmes politiques, cyberharcélées. Consulté à l'adresse https://www.rtbf.be/info/belgique/detail_correction-les-jeunes-femmes-politiques-cyberharcelees?id=10225196

K. (2020, 11 mars). Sexisme en politique belge : enquête auprès des élues et attachées de presse. Consulté à l'adresse <https://www.ares-ac.be/fr/actualites/88-articles/636-sexisme-en-politique-belge>

¹⁹ Inclusivité en conseil - Axe genre (2020), présentation pour le conseil AGL du 2 février 2020

2.2 Répartition hommes/femmes au sein de l'AGL

Répartition des rôles dans l'AGL

	07-08	08-09	09-10	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20
Président·e·s	H	H	H	H	H-H	H-H	H-F	H-H	H-F	H-(F)	H	F	H
SG			H	H	H	H	H	H	F	F	H	F	H/F
VP-ens			F	F	H	H	F	H	H	H	H	F	H
VP-Mult	wF	wH	wH/F	wF	wH	wH	H+BH		H	H	H	H	H
VP-Soc	F	F-F	F	H	H-H	H	F	F	F	F/F	H	F	H
VP-Institution	H	F	F	H									
Trésor.	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	F	H	H
VP-DD/TE				F	H	H	F	F	F	F	F	Resp.H	F
Comisso			H		H		F/F	F	F	F	F	H	H
Com	F	H	H/H	H/H	F	H-F	H	H	H	F/F/F	H	FF	H/F
Anim	H	H-H	H	H	H	H	H	H	H	H	H-H	H	F/H
Culture	F	F			F	F	F						
Cadre de Vie	H	F-F	F	F	H								
Communautaire	F	H			H	F	H	H	F	F	F	H	H
REE	H	H	F	H	F	F							
Formation							H	F			H	F	H
Prés. conseil	H-F	H	H	H/H	F	H-vpF	H-vpF	F-vpH	H-F/HHH	HH/HHH	F	H-F-H	F/H/FF
Délégué·e·s				H	H				F	F	sF		
Inclusivité												FF	H
PEPS											H	F	F
Savate	H	H-H	H	H	H	F	F	F	F	F-F	F		
Logistique	H	H	H	+int. H	H				H/H/H	H	H		
Informatique					H	H		F +salle					
Infrastructure													F
Méta-Métis					F			H					
Inami								H	H	HpuisX	MedHH	?	

Tiré de la présentation “Inclusivité en conseil – axe genre” du conseil du 2 février 2020

Évolution des comités AGL en fonction du genre entre 2007 et 2020 ²⁰														
Année académique	07-08	08-09	09-10	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21
Pourcentage de H	66,5	62,5	60,7	75	76	68,7	53,3	68,7	52,3	50	66,5	40	70	53,3
Pourcentage de F	33,5	37,5	39,3	25	24	31,3	46,7	31,3	47,7	50	33,5	60	30	46,7

Dans l'histoire de l'AGL, on peut observer une surreprésentation masculine dans la répartition des rôles. En effet, sur 14 comités (en comptant celui de cette année), seuls 5 sont totalement paritaires ou se situent au moins dans la fourchette entre 40 et 60% dans la répartition des genres.

Pourtant, selon les chiffres de l'Observatoire de la Vie Étudiante, sur 31 920 étudiant·es inscrit·es pour l'année académique 2019-2020, 17 670 étaient des étudiantes. En pourcentage, cela représente 55,35% de l'ensemble de la communauté étudiante²¹.

Cette répartition inégale pose donc question dans le cadre des missions que l'AGL, en tant que conseil étudiant, se doit de suivre. Comment représenter plus de 50% de la communauté étudiante quand les étudiantes ne constituent en moyenne que 36% du comité ?

²⁰ La présidence du conseil n'est pas comptée dedans.

Exemples pour comprendre la logique de calculs : H-H compte pour deux ; H-F pour 1H et 1F et H/H compte pour 1H. Il faut noter que cette logique est complètement binaire et ne prend malheureusement pas en compte la diversité des genres.

²¹ Observatoire de la Vie Étudiante (2020), *Faits et chiffres 2019*, communication dans le cadre du mandat OVE.

À noter que le même problème se pose probablement pour le conseil AGL et les délégations internes et externes. Nous ne disposons pas de chiffres à long terme sur ces instances mais il est fort à parier que l'on trouvera une répartition semblable.

De plus, si la répartition de genres est facilement objectivable grâce aux données dont nous disposons, nous n'oublions pas que d'autres catégories sociales pourraient, elles aussi, faire l'objet d'une démarche statistique similaire. Qu'en est-il de la représentation des personnes queer, racisées, non-valides, ... dans les instances de l'AGL ? Cela ne sera pas l'enjeu d'une proposition dans cette note mais, il nous tient à cœur de préciser notre réflexion et de lancer peut-être le débat.

2.3 Commission inclusivité

Un autre élément que nous estimons comme étant un enjeu important à l'AGL est la commission inclusivité et son fonctionnement. En effet, la responsabilité "inclusivité" existant depuis 2018, sa commission est encore jeune et nous considérons qu'elle a besoin de lignes directrices pour son fonctionnement de par sa définition.

Premièrement, l'inclusivité n'est pas une thématique anodine. Comme nous l'avons expliqué dans la première partie de cette note, la lutte contre les discriminations est transversale et si elle se veut inclusive et intersectionnelle, elle doit s'attacher à couvrir l'ensemble des discriminations que les étudiant-es peuvent vivre tout au long de leur cursus. Dès lors, il semble primordial que la commission inclusivité soit un lieu rassembleur pour les personnes concernées par les discriminations et qu'une certaine diversité y soit représentée.

Deuxièmement, nous estimons qu'inclusivité rime avec convergence des luttes. Ces deux concepts sont, pour nous, intrinsèquement liés, si l'on veut tendre vers une université et un campus inclusif, il faut dès lors penser aux connexions qui lient les luttes étudiantes entre elles. C'est pourquoi nous estimons que la commission inclusivité doit se concevoir comme un espace d'échanges pour ainsi rassembler les forces des initiatives étudiantes liées à l'inclusivité.

En résumé, les enjeux de la présente note se présentent donc comme ceci :

- Garantir une représentation équitable des genres au sein de l'AGL, et ce à tous niveaux : listes électorales, composition du comité, délégations internes et externes.
- Former et sensibiliser toute étudiante et tout étudiant qui le désire au sein de l'université, par Faculté, en coopération avec les BDE aux thématiques d'inclusivité et de discrimination afin qu'un travail de fond global puisse être mené en parallèle aux projets de la commission inclusivité.
- Reconnaître l'existence de systèmes de discriminations aussi bien dans notre société en général qu'au sein de l'UCLouvain et de l'AGL, et s'engager à mettre en place des mesures et des projets afin de tendre vers une AGL et une université safe, inclusive et diversifiée.
- Cimentier le fonctionnement de la commission inclusivité afin de lui fournir un cadre pour mener à bien ses projets, présents comme futurs.

3. Positions :

Eût égard au contexte et aux enjeux développés ci-dessus, l'Assemblée Générale des Etudiant.es de Louvain adopte et s'engage à respecter les dispositions suivantes :

- a. Dans toute délégation regroupant des mandataires internes ou externes à l'AGL elle-même et comptant 5 personnes (effectives et suppléantes) ou plus, le nombre de personnes d'un même genre au sein desdites délégations sera au minimum de :
 - 2 pour les délégations de 5 à 6 personnes
 - 3 pour les délégations de 7 à 8 personnes
 - 4 pour les délégations de 9 à 10 personnes
 - 5 pour les délégations de 11 à 12 personnes

Ces dispositions seront applicables dans la mesure du possible. Dès lors des délégations pourraient ne pas respecter cette parité minimale si les candidatures elles-mêmes ne permet une application de ces dispositions.

- b. Au sein des comités à venir, les formateur·trices veilleront à ce qu'une proportion maximum de 60% de personnes d'un même genre soit respectée. Conformément au règlement électoral en vigueur, les listes qui se présenteront aux élections étudiantes veilleront déjà à respecter cette même proportion.

Ces dispositions seront applicables dans la mesure du possible. Dès lors des délégations pourraient ne pas respecter cette parité minimale si les candidatures elles-mêmes ne permet une application de ces dispositions.

- c. La commission inclusivité de l'AGL est 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 ains que le ou la président·e de commission. Pour exemple, la commission inclusivité 2020-2021 regroupe l'Angela, le CHELLN, Thé OK, le centre Placet, le Kap-Hot, le Cercle de la Jeunesse Musulmane.
- d. Pour chaque exercice de l'AGL à venir, le ou les responsables inclusivité organiseront au minimum une **formation** aux thématiques d'inclusivité et de discriminations, à destination des membres du comité et du conseil de l'AGL. Ces formations auront pour objectif de sensibiliser l'ensemble de l'AGL aux diverses thématiques dont traitera la commission inclusivité, et ce afin de donner au comité ainsi qu'au conseil des balises qui leur permettront d'être impliqué·es, à leur niveau et selon leur volonté propre, dans les projets de la commission inclusivité mais aussi, dans tout autre projet de l'AGL, l'inclusivité étant une thématique transversale.

- e. Enfin, l'AGL, en tant que conseil étudiant de l'UCLouvain et organisation étudiante fédérant un grand nombre de collectifs et d'institutions diverses sur les campus de celle-ci, s'engage pleinement au regard de la législation anti-discrimination, à ne pas tolérer en son sein tout type de propos, de comportement, d'attitude ou de positionnement sexiste (sexe, changement de sexe, expression et identité de genre, grossesse, maternité), queerphobe (orientation sexuelle, sexe, changement de sexe, expression et identité de genre), raciste (prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance, origine nationale ou ethnique) validiste ou psychophobe (handicap, caractéristiques physiques/génétiques), islamophobe ou antisémite (convictions religieuses), xénophobe (nationalité, ascendance, origine nationale ou ethnique), âgiste (âge) et classiste (ressources financières, origine sociale). L'AGL, en reconnaissant le caractère systémique de ces discriminations et leur incidence, fait le voeu d'être un espace safe, inclusif et diversifié.